

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร

Relationships between Organizational Culture in Era of Globalization Perceived by Health Personnel

and Performance according to Learning Organization Characteristics of Sub-district Health Promoting Hospital in Sakon Nakhon Province

ธาดา ศูนย์จันทร์ ส.ม. (การบริหารสาธารณสุข)*

Thada Soonchan M.P.H (Public Health Administration)

วิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี วท.ม. (เทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม)**

Assoc. Prof. Witat Janposri M.Sc. (Technology of Environmental Management)

* สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพรรณานิคม

Pannanikhom Distric Health Office

**ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์

Department of Public Health Administration,

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Faculty of Public Health, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาคครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร จำนวน 80 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 29 กุมภาพันธ์ - 23 มีนาคม พ.ศ.2555 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.50, 95% CI = 4.06 ถึง 4.26) และพบว่าระดับวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.62, 95% CI = 3.93 ถึง 4.18) เช่นกันและพบว่าวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.636$, 95% CI = 0.485 ถึง 0.751, P-value < 0.001) โดยวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นบริการ ($B = 0.97$, 95% CI = 0.146 ถึง 1.933, P-value = 0.047) และ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพ ($B = 0.83$, 95% CI = 0.182 ถึง 1.479, P-value = 0.013) โดยทั้ง 2 ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 32.11 (Adjusted $R^2 = 0.3211$)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นบริการ ได้แก่ รูปแบบการประพัตตัวเกี่ยวกับ 1) จิตสำนึกที่ดีในการบริการ 2) การบริการตามคุณภาพมาตรฐานงานที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม และ 3) การพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานหรือการให้บริการให้ดีขึ้นอยู่เสมอควบคู่ไปกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพ ได้แก่ รูปแบบการประพัตตัวเกี่ยวกับ 1) กลุ่มคุณภาพงาน 2) การบริหารโดยมุ่งวัตถุประสงค์ และ 3) บริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

This cross sectional descriptive research aim to determine the relationships between organizational culture in era of globalization perceived by health personnel and performance according to learning organization characteristics of sub-district health promoting hospital in Sakon Nakhon Province. Systematic random sampling was utilized to select 80 health personnel from the population. Data collection was carried out from February 29 to March 23, 2012. Data analysis was performed using both descriptive and inferential statistics including Pearson Product-Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression.

The findings revealed that the level of performance according to learning organization characteristics of sub-district health promoting hospital was high (mean = 4.16, S.D. = 0.50 and 95% CI = 4.06 to 4.26). There was high level of organization culture in era of globalization perceived by health personnel ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.62, 95% CI = 3.93 to 4.18). The organizational culture had a statistically significant moderate relationship with performance according to learning organization characteristics (r = 0.636, 95% CI = 0.485 to 0.751, p -value < 0.001). Stepwise regression analysis indicated that there were statistically between two significant relationships factors 1) service-oriented organizational culture 2) quality-oriented organizational culture and the performance according to learning organization characteristics (B = 0.97, 95% CI = 0.146 to 1.933, p -value = 0.047 and B = 0.83, 95% CI = 0.182 to 1.479, p -value = 0.013 respectively). These two factors together could predicted 32.11% of the performance according to the learning organization characteristics (Adjusted R^2 = 0.3211).

Recommendations from this study are relevant to the management of sub-district health promoting hospital should strengthen organizational culture that can predict the performance according to the learning organization characteristics. Include service-oriented organizational culture. act with 1) a good conscience in the service, 2) service quality standards set appropriately, and 3) to try to improve the way it works or services. Always for the better. Coupled with quality-oriented organizational culture act on : 1) quality control circle, 2) management by objective, and 3) total quality management

Key Words : Organizational Culture, Learning Organization, Sub-district Health Promoting Hospital

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบัน “ความรู้” เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนความอยู่ดีกินดีและความสุขของคนในสังคม ความรู้ถือว่าเป็นทุนและทุนประเภทนี้ยิ่งใช้ยิ่งงอกงามไม่ลดลงหรือหมดลงเหมือนปัจจัยทุนประเภทอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้สังคมไทยจึงมีความจำเป็นที่ต้องก้าวไปสู่การเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้⁽¹⁾ และจากความสำคัญของความรู้ดังที่กล่าวมา แนวคิดการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้จึงถูกระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ที่มีใจความสำคัญว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนา ความรู้ เพื่อให้ส่วนราชการมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์⁽²⁾ และองค์การต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นข้าราชการในหน่วยราชการจึงต้องปรับตัวเป็น “บุคคลเรียนรู้” และการปรับตัวดังกล่าวมีเพียงวิธีเดียวนั้นคือ วิธีแห่งการปฏิบัติ⁽¹⁾

องค์การแห่งการเรียนรู้ ถูกนำเสนอครั้งแรกในปี ค.ศ. 1978 เริ่มแรกใช้คำว่า การเรียนรู้ขององค์การ (Organization Learning : OL) ต่อมาในปี ค.ศ. 1990 ปีเตอร์ เซ็งกี้ (Peter M. Senge Ph.D.) ใช้คำว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) แทน และเป็นคำที่ใช้แพร่หลายในปัจจุบัน สำหรับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ปีเตอร์ เซ็งกี้และคณะ ได้เขียนหนังสือชื่อ “The Fifth Discipline” หรือ “วินัย 5 ประการ” ซึ่งเป็นแนวคิดเพื่อนำองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และได้รับความนิยมนำมาปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบัน⁽³⁾ ถึงแม้ว่าแนวคิดของเซ็งกี้ จะเป็นที่ยอมรับและนิยมปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน แต่การวิน (อ้างถึงในทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์⁽⁴⁾) ได้วิจารณ์ว่า แนวคิดของเซ็งกี้ เป็นนามธรรมมากเกินไปไม่มีกรอบที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติ ส่วนทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์⁽⁴⁾ กล่าวถึงแนวคิดของมาร์ควอดต์ (Michel J. Marquardt) ว่ามีลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติมากกว่าของเซ็งกี้โดยมาร์ควอดต์ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าควรจะ

ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์การ 3) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล 4) การจัดการความรู้ และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับนักวิชาการทั้ง 2 ท่าน จึงเลือกใช้แนวคิดของมาร์ควอดต์มาเป็นตัวแบบในการศึกษาการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ดีถือว่าเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์การที่สำคัญ นอกเหนือจากกฎและระเบียบที่มีอยู่ วัฒนธรรมองค์การอาจเป็นได้ทั้งแรงผลักดันและอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงองค์การ⁽⁵⁾ สอดคล้องกับการศึกษาของสูตรตัน โยธาบริบาล⁽⁶⁾, สมบัติ แสงพล⁽⁷⁾, เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ, ยศพล เหลืองโสมนภาและพจนานถบรรเทาวิช⁽⁸⁾, จิราพร สนจิต⁽⁹⁾, จันทนา วิบุลยสาสน์⁽¹⁰⁾ และบุษบา เกษะสุด⁽¹¹⁾ ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้จากการศึกษาของอภิญา แจ่มแจ้ง⁽¹²⁾ พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งจากการศึกษาของสมบัติ แสงพล⁽⁷⁾ พบว่า ความมีคุณภาพมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว มีความสอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของเสนอห์ จัยโต⁽¹³⁾ ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ควรมีจุดเน้น 4 จุดที่สำคัญคือ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นเวลา วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นบริการ และวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นทีมงาน จึงจะทำให้องค์การสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในอนาคตได้ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของเสนอห์ จัยโต⁽¹³⁾ เป็นตัวแบบของตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิของกระทรวงสาธารณสุขที่ถูกยกฐานะมาจากสถานีอนามัยตามนโยบายของรัฐบาล⁽¹⁴⁾ โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้รพ.สต. ต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองตามมาตรฐานโรงพยาบาลยุคใหม่เพื่อคนไทยสุขภาพดีมีรอยยิ้ม(3ดี:3S) ได้แก่ บรรยากาศดี การให้บริการดี และการบริหารจัดการดี⁽¹⁵⁾ สำหรับจังหวัดสกลนคร⁽¹⁶⁾ มีการดำเนินการพัฒนา รพ.สต. อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ปี 2552 โดยมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพและขยายบริการปฐมภูมิให้เข้าถึงชุมชนโดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในส่วนของผลดำเนินงานพบว่ามีผลการดำเนินงานเป็นที่น่าพอใจ แต่ยังพบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ได้แก่ การขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการปฏิบัติงานแยกส่วน ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็คือการไม่ปฏิบัติตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ นั่นเอง

จากแนวคิด งานวิจัยและปัญหาในการดำเนินการพัฒนา รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร ที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่า รพ.สต. เป็นส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในมาตรา 11 เช่นเดียวกับส่วนราชการอื่นตามกฎหมายนี้ ซึ่งการพัฒนา รพ.สต. ตามมาตรฐานต่างๆ ที่กล่าวมา ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลก็คือตัวกระตุ้นที่สำคัญที่ทำให้ รพ.สต. ต้องปรับตัวเองตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปและเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการขับเคลื่อน รพ.สต. ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาในประเด็นนี้โดยมุ่งหวังเพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของ รพ.สต. โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งทางบริหาร บริการและวิชาการ ตลอดจนเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมสำหรับกระบวนการพัฒนา รพ.สต. ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นหน่วยงานราชการที่การปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในจังหวัดสกลนครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร

วิธีและการดำเนินการ

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร จำนวนทั้งสิ้น 665 คน⁽¹⁷⁾ โดยขนาดของตัวอย่างคำนวณตามแนวคิดของ ศิริชัยกาญจนาวิสี⁽¹⁸⁾ ที่คำนวณขนาดตัวอย่างจากจำนวนเท่าของตัวแปรอิสระ โดยจำนวนเท่าที่แนะนำให้ใช้คือ 5 10 และ 20 เท่า โดยผู้วิจัยเลือกใช้ 20 เท่า ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว จึงได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 80 ตัวอย่าง แล้วทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) จนครบจำนวน 80 ตัวอย่าง จากบัญชีรายชื่อประชากร โดยกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ประกอบไปด้วย ผอ.รพ.สต.จำนวน 27 คน นักวิชาการสาธารณสุขจำนวน 24 คน พยาบาลวิชาชีพจำนวน 17 คน เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขจำนวน 10 คน และเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขจำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นแบบเลือกตอบและแบบปลายเปิดให้เขียนตอบจำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด) ตามแนวคิดของ Likert⁽¹⁹⁾ โดยให้ผู้ตอบเลือกได้เพียงข้อเดียว โดยส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ โดยข้อความผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ของเสนห์ จัยโต⁽¹³⁾ มีข้อความจำนวน 22 ข้อ ในส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างข้อความจากแนวคิดของมาร์ควอตต์⁽²⁰⁾ มีจำนวนข้อความ 23 ข้อ ในส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดในส่วนของปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยเครื่องมือที่สร้างขึ้นเมื่อนำไปทดลองใช้แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.93 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.93 ในภาพรวมทั้งชุด เท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อโครงการวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยทำเรื่องขออนุญาตจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสกลนคร เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับการอนุญาตแล้วจึงทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 29 กุมภาพันธ์ - 23 มีนาคม พ.ศ. 2555 โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสาธารณสุขอำเภอให้บุคลากรในสังกัด 1 ท่านเป็นผู้ประสานงานระดับอำเภอรับแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงานระดับอำเภอด้วยตนเองหรือผ่านผู้ประสานงานระดับจังหวัด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาใช้ในการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ และระดับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับเกณฑ์แบ่งกลุ่มใช้แนวคิดของเบสท์⁽²¹⁾ โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดและหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง แล้วนำช่วงค่าคะแนนในชั้นมาจัดแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 3.67 ถึง 5.00 หมายถึงระดับมาก คะแนนค่าเฉลี่ย 2.34 ถึง 3.66 หมายถึงระดับปานกลาง คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 2.33 หมายถึงระดับน้อย ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) แบ่งเป็น 1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์ของ อิลลิปสัน⁽²²⁾ ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 และ 2) ใช้สถิติการถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Multivariate Relationship) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร

1.1 วัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์เมื่อพิจารณารายด้าน

จากตารางที่ 1 พบว่า รพ.สต. มีระดับวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นทีมงานและวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพตามลำดับ และด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นเวลา

ตารางที่ 1 จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และช่วงเชื่อมั่นระดับวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตาม การรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร

วัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์	Mean	S.D.	95% CI of mean dif	แปลผล
วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นบริการ	4.28	0.65	4.15 ถึง 4.40	มาก
วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นทีมงาน	4.12	0.77	3.97 ถึง 4.28	มาก
วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพ	3.99	0.69	3.85 ถึง 4.12	มาก
วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นเวลา	3.80	0.72	3.66 ถึง 3.95	มาก
ภาพรวม	4.05	0.62	3.93 ถึง 4.18	มาก

1.2 วัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์เมื่อ พิจารณาคำถามรายข้อ

ในด้านวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นเวลา พบว่า ข้อ คำถามที่มีผู้ตอบว่าเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ มีการใช้เวลา อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การประชุม การใช้โทรศัพท์ การ ค้นหางานบนโต๊ะทำงานหรือในคอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 37.50) สำหรับวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพพบว่า ข้อคำถามที่มีผู้ตอบว่าเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ รพ.สต. มี การกำหนดมาตรฐานงานหรือตัวชี้วัดผลงานแต่ละงาน ตลอดจนการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน (ร้อยละ 56.25) สำหรับวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นบริการพบว่า ข้อคำถาม ที่มีผู้ตอบว่าเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ รพ.สต. สร้างนวัตกรรม หรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมที่มีอยู่แล้วหรือที่ผู้อื่นคิดค้นไว้ นำมาปรับปรุงวิธีการทำงาน หรือการให้บริการให้ดีขึ้นอยู่ เสมอ (ร้อยละ 68.75) และวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นทีม งาน พบว่าข้อที่มีผู้ตอบว่าปฏิบัติได้น้อยที่สุด คือ การ

ทำงานร่วมกันใน รพ.สต. มักเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน เสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเป็นอิสระ (ร้อยละ 73.75)

2. การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การ แห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร

2.1 การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การ แห่งการเรียนรู้เมื่อพิจารณารายด้าน

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการ ปฏิบัติตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้าน พลวัตการเรียนรู้ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการความรู้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและช่วงเชื่อมั่น การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร

คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้	Mean	S.D.	95% CI of mean dif	แปลผล
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	4.27	0.66	4.12 ถึง 4.42	มาก
ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	4.26	0.45	4.16 ถึง 4.37	มาก
ด้านพลวัตการเรียนรู้	4.16	0.53	4.04 ถึง 4.28	มาก
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	4.10	0.51	3.98 ถึง 4.21	มาก
ด้านการจัดการความรู้	3.99	0.59	3.86 ถึง 4.12	มาก
ภาพรวม	4.16	0.50	4.06 ถึง 4.26	มาก

2.2 การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในส่วนด้านพลวัตการเรียนรู้ พบว่าข้อที่มีผู้ตอบว่าปฏิบัติได้น้อยที่สุดคือ สามารถคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนอย่างเป็นระบบร่วมกับบุคคลอื่นใน รพ.สต. (ร้อยละ 76.25) ส่วนด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร พบว่าข้อที่มีผู้ตอบว่าปฏิบัติได้น้อยที่สุดคือ แสวงหาโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการหมุนเวียนงานหรือปฏิบัติงานข้ามสายงานมากกว่าปฏิบัติเฉพาะงานของตนเองเท่านั้น (ร้อยละ 81.25) สำหรับด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล พบว่าข้อที่มีผู้ตอบว่าปฏิบัติได้น้อยที่สุดคือ มีบทบาทในการเป็นผู้ฝึกสอนเป็นพี่เลี้ยงและอำนวยความสะดวกในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ของบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมด้วยอยู่เสมอ (ร้อยละ 81.25) ส่วนด้านการจัดการความรู้พบว่าข้อที่มีผู้ตอบว่าปฏิบัติได้น้อยที่สุดคือ ข้อมูลต่างๆในงานถูกนำมาวิเคราะห์ จัดกลุ่ม แปลความหมาย เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและปรับปรุงงานที่ทำอยู่เสมอ (ร้อยละ 70.00) และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พบว่าข้อที่มีผู้ตอบว่าปฏิบัติได้น้อยที่สุดคือ

สามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานแบบกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเช่น การประชุมทางไกล (E-meeting หรือ E-conference) (ร้อยละ 68.75)

3. วัฒนธรรมองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ รพ.สต. ในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านที่มีขนาดความสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นบริการ รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นคุณภาพ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นทีมงาน ตามลำดับ และด้านที่มีขนาดความสัมพันธ์ (r) น้อยที่สุดได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นเวลา

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระกับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร

วัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์	การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	95% CI	P-value	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นบริการ	0.617	0.460 ถึง 0.737	< 0.001	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพ	0.551	0.376 ถึง 0.687	< 0.001	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นทีมงาน	0.535	0.357 ถึง 0.675	< 0.001	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นเวลา	0.405	0.203 ถึง 0.574	< 0.001	ปานกลาง
ภาพรวม	0.637	0.485 ถึง 0.751	< 0.001	ปานกลาง

4. วัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร

ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ได้ตรวจสอบข้อกำหนดทางสถิติ⁽²³⁾ คือ 1) ค่า residual ต้องมีการแจกแจงแบบปกติ 2) ค่า residual มีค่า variance คงที่ (homoscedasticity) 3) ค่า residual ไม่มีความสัมพันธ์กับค่าอื่นๆ (no auto-correlation) และ 4) ไม่มี Multicollinearity หลังจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นบริการ (ocsv) และวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพ (ocqa) โดยค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R²) เท่ากับ 0.3211 ซึ่งหมายถึงตัวแปรทั้ง 2 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ รพ.สต. ในจังหวัดสกลนครได้ ร้อยละ 32.11 และ พบว่าตัวแปร

ocsv และตัวแปร ocqa มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.97 และ 0.83 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.275 และ 0.348 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 51.75 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

ก. สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 51.75 + 0.97(ocsv) + 0.830(ocqa)$$

ข. สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.275_{ocsv} + 0.348_{ocqa}$$

อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นบริการเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ รพ.สต. เพิ่มขึ้น 0.97 คะแนน (เมื่อควบคุมวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพให้คงที่) และเมื่อคะแนนวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ รพ.สต. เพิ่มขึ้น 0.83 คะแนน (เมื่อควบคุมวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นบริการให้คงที่)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นบริการ (ocsv) และวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นคุณภาพ (ocqa) พยากรณ์การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	95 % CI	β	t	P-value	R ²	Adjusted R ²
constant	51.75	37.36 ถึง 66.13		7.16	0.001	0.3383	0.3211
ocsv	0.97	0.146 ถึง 1.933	0.275	2.52	0.047		
ocqa	0.83	0.182 ถึง 1.479	0.348	2.55	0.013		

วิจารณ์ผล

1. วัฒนธรรมองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร

พบว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ของ รพ.สต. ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยจากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลในส่วนของส่วนขาดในแต่ละประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้ คือ

1.1 วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นบริการ จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการสร้างนวัตกรรมหรือใช้วิธีการทำงานใหม่ๆ ยังปฏิบัติได้น้อย ซึ่งเป็นจุดที่ต้องนำมาปรับปรุงและพัฒนา เพราะคุณภาพบริการเป็นความรับผิดชอบของผู้ให้บริการดังที่ทิวรีย์ สิมะโคตี⁽²⁴⁾ กล่าวว่า ผู้รับบริการทุกคนล้วนแต่ต้องการคุณภาพของบริการด้วยกันทั้งนั้น แต่เรื่องของคุณภาพของการบริการไม่น่าจะขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความพอใจของผู้รับบริการแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ควรจะต้องอยู่ที่จรรยาบรรณและความรับผิดชอบผู้ให้บริการ

1.2 วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นทีมงาน จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าทีมใน รพ.สต. มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีการตัดสินใจร่วมกันอยู่เสมอ แต่ยังมีผู้ที่ไม่เห็นว่าการทำงานยังไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ในกรณีนี้ควรมีการสร้างปทัสถานของทีมเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นของคนในทีม เพราะจากผลการศึกษาของ Mudrack (1989 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์⁽²³⁾) ที่ชี้ชัดว่าทีมที่มีความรู้สึกที่ดีต่อกันและ

กัน มีแนวโน้มที่จะผลิตผลงานได้สูงกว่าสมาชิกทีมที่มีความรู้สึกในทางลบต่อกัน

1.3 วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นคุณภาพ จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างรู้และเข้าใจในเรื่องคุณภาพมาตรฐานงานและกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน แต่การกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายนั้นยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้ผลงานยังไม่เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควร ในกรณีนี้ควรให้ผู้บริหาร ผู้รับบริการและผู้ให้บริการ มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ดังที่ทิวรีย์ สิมะโคตี⁽²⁴⁾ กล่าวว่า วินัยคือ คุณภาพ และความปลอดภัย โดยคุณภาพคือการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าภายนอกด้วย “คุณภาพ” ของสินค้าและการให้บริการ ในขณะที่ความปลอดภัยคือการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าภายใน (พนักงาน) ด้วย “คุณภาพชีวิต” ที่ดี และที่จริงแล้วคุณภาพและความปลอดภัยเปรียบเสมือน “หัวและก้อย” บนเหรียญอันเดียวกันหากทำได้อย่างหนึ่งก็จะได้อีกอย่างหนึ่งพร้อมกัน

1.4 วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นเวลา จากผลการศึกษาพบว่า การใช้เวลาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน รพ.สต. ยังไม่มีประสิทธิภาพพอ รวมทั้งการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้เร็วขึ้นกว่าเดิมก็ยังปฏิบัติได้น้อย ในกรณีนี้ควรให้ความสำคัญกับการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่ามากขึ้นดังที่บาร์เนส มาร์ค⁽²⁵⁾ กล่าวว่า ในเรื่องของเวลาการไม่วางแผนเปรียบเสมือนการวางแผนเพื่อความล้มเหลว เมื่อไม่สามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องการได้ควรหาเวลาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของงาน

2. การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร

จากผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติตามคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของบัวบุญอุดมทรัพย์⁽²⁶⁾ ที่อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร พร้อมที่จะเรียนรู้แบบทั่วทั้งองค์การ ตลอดจนพร้อมรับต่อความกดดันของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามผลการศึกษาครั้งนี้ยังพบส่วนขาดที่สามารถอภิปรายผลในแต่ละประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

2.1 คุณลักษณะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี จากผลการศึกษาพบว่า ยังมีปัญหาในส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต้องใช้ระบบการสื่อสารทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ต ซึ่งจากความเห็นในส่วนปัญหาและข้อเสนอแนะพบว่าปัญหาดังกล่าวเกิดจากอินเทอร์เน็ตช้า คอมพิวเตอร์มีประสิทธิภาพต่ำและเสียบ่อย ขาดคนซ่อมแซม เป็นต้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่า ควรได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ รพ.สต. ต้องมีจากส่วนกลางเหมือนกัน ทุก รพ.สต. และควรมีการจัดตั้งทีมดูแลระบบไอที (IT) ระดับต่าง ๆ

2.2 คุณลักษณะด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่านอกจากการยอมรับในตัวผู้อื่นแล้ว เจ้าหน้าที่สาธารณสุขยังต้องมีหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ช่วยในการเรียนรู้แก่บุคคลอื่นด้วย ต้องกล้าแสดงความคิดเห็นซึ่งในข้อนี้ถือว่ายังปฏิบัติได้น้อย จึงควรส่งเสริมให้คนในองค์กรมีความรู้สึกถึงคุณค่าตนเอง กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นและกล้าที่จะแนะนำผู้อื่น รวมทั้งผู้บังคับบัญชาแต่การจะทำเช่นนั้นได้ ทวีศักดิ์สุททวาทิน⁽²⁷⁾ ได้เสนอการดำเนินการไว้ 3 ประการได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์จากเพื่อนร่วมงาน 2) ผู้บริหารต้องรับฟังและปฏิบัติตามผู้ใต้บังคับบัญชากรณีที่เขามีความรู้ หรือเชี่ยวชาญและมีความรอบรู้มากกว่า และ 3) ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องได้รับการฝึกฝนอบรมให้ยินดีปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหาร รวมทั้งพร้อมที่จะเสนอความคิดเห็นในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญหรือ

รอบรู้มากกว่า

2.3 คุณลักษณะด้านพลวัตการเรียนรู้ จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ายังไม่สามารถคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนอย่างเป็นระบบร่วมกับบุคคลอื่นใน รพ.สต. ได้ดีเท่าที่ควร ในกรณีนี้หากไม่ปรับปรุงแก้ไข รพ.สต. อาจเกิดสภาวะที่วิรุฐ มหะศิริรานนท์ และยุตา รักไทย⁽²⁸⁾ เรียกว่า ทุพพลภาพของการเรียนรู้ (Learning Disabilities) ซึ่งเป็นสาเหตุที่องค์กรไม่สามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ เกิดจากความคิดเก่าๆที่สั่งสมมาในองค์กร เช่น การยึดติดในตำแหน่งหรือการกล่าวโทษผู้อื่น เป็นต้น

2.4 คุณลักษณะด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าใน รพ.สต. ยังมีการหมุนเวียนงานหรือปฏิบัติงานข้ามสายงานน้อย ในกรณีนี้ผู้วิจัยเห็นว่าทั้งผลดีและผลเสีย ในส่วนผลดี คือ บุคลากรจะมีความรู้เชี่ยวชาญในงานที่ทำ ส่วนข้อเสีย คือ จะไม่รู้เกี่ยวกับงานอื่น ซึ่งผลเสียดังกล่าวจะปรากฏชัดเจนเมื่อมีการโยกย้ายหรือออกจากงาน ในกรณีนี้ควรทำตามแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์⁽²⁹⁾ ที่ว่าเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการออกแบบโครงสร้างองค์กรต้องพยายามสร้างองค์การมีประสิทธิภาพและความสมดุลกันระหว่าง “การแบ่งงานกันทำ” กับ “การมุ่งให้เกิดการประสานงานที่ดี” ไปพร้อมกัน

2.5 คุณลักษณะด้านการจัดการความรู้ จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าถึงแม้ รพ.สต. มีคลังความรู้ที่ใช้ในงานและพร้อมที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการทำงานให้ดีกว่าเดิม แต่เมื่อได้องค์ความรู้มาแล้วก็ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์และจัดเก็บทำคลังความรู้ได้ทั้งหมด ในกรณีนี้ควรฝึกอบรมบุคลากรมีความสามารถในการจัดการความรู้เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังที่ วิฑูรย์ ลิ้มโคตี⁽³⁰⁾ กล่าวไว้ว่า การสร้างองค์การที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องเรียนรู้ให้เร็วกว่าคู่แข่งและเรียนรู้ถึงสาเหตุต่างๆที่ทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จหรือล้มเหลว คือรู้ว่าอะไรเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ (KSF : Key Success Factor) ขององค์กรและสามารถรักษาสภาวะแห่งการเรียนรู้ไว้อย่างต่อเนื่องยั่งยืนตลอดไป

3. วัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร

จากผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร ทั้งรายด้านและภาพรวม เป็นไปตามสมมติฐานโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและพบว่า วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นบริการเป็นตัวพยากรณ์การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนครได้มากที่สุด ($B = 0.97$) อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขของ รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร เกิดขึ้นพร้อมไปกับการให้บริการหรือการจัดกิจกรรมบริการต่างๆ โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้ความสำคัญกับการให้บริการที่มีจิตสำนึกในการบริการตามคุณภาพมาตรฐานงานที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องเหมาะสมและพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานหรือการให้บริการให้ดีขึ้นอยู่เสมอโดยการสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการนี้ก็เปรียบเสมือนการเรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีไปพร้อม ๆ กันและการกระทำเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช⁽³¹⁾ ที่กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์การที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมความรู้และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาริธีทำงานและระบบงานขององค์การไปพร้อม ๆ กัน ลำดับต่อมาคือ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพ ($B = 0.83$) เป็นตัวพยากรณ์ปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ รพ.สต. ในจังหวัดสกลนคร ลำดับต่อมาอธิบายได้ว่า การที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน รพ.สต. ในจังหวัดสกลนครรับรู้ เข้าใจและตระหนักในเรื่องคุณภาพ รวมทั้งให้ความสำคัญกับคุณภาพของสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวตลอดจนแพร่ขยายเรื่องคุณภาพไปทั่วทั้งองค์การ การมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และมีการกระจายความรับผิดชอบในเป้าหมายนั้นๆ ไปยังเจ้าหน้าที่ทุกคนจะส่งผล

ให้คนในองค์กรเกิดการปฏิบัติตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้เช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของเสนห์ จุ้ยโต⁽¹³⁾ ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันและอนาคตให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพมากขึ้นโดยให้ความสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ กลุ่มคุณภาพงาน การบริหารโดยมุ่งวัตถุประสงค์และการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและระดับการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมดแต่เพื่อให้สามารถคงระดับนี้ไว้ รวมทั้งเพื่อเป็นการแก้ไขส่วนขาดจึงขอเสนอแนะจากผลการวิจัยในส่วนที่พบส่วนขาดมากกว่าหนึ่ง ดังนี้

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรสร้างและกำหนดเป้าหมายตลอดจนตัวชี้วัดงานอย่างชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมของทั้งผู้บริหาร ผู้ให้บริการและผู้รับบริการให้มากที่สุดเท่าที่จะดำเนินการได้
2. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน รพ.สต. ควรให้ความสำคัญกับการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากขึ้น ด้วยการจัดลำดับความสำคัญของงานว่าสิ่งใดควรทำก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับการจัดการตารางเวลาในการทำงาน
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด คณะกรรมการประสานงานระดับอำเภอและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริมด้านวัสดุอุปกรณ์และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานแบบกลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ การประชุมทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ต (E-meeting หรือ E-conference) ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และการทำงาน
4. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้มีโอกาสหมุนเวียนงานหรือปฏิบัติงานข้ามสายงาน เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อป้องกันปัญหาที่เกิด

จากการโยกย้ายหรือออกจากงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในอนาคต ตลอดจนควรออกแบบโครงสร้างงานที่มีการแบ่งภาระงานกันทำและมีการประสานงานที่ดีไปพร้อม ๆ กัน

5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. มีโอกาสได้อบรมหรือเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มทักษะดังกล่าว ทำให้สามารถเรียนรู้ไปพร้อมกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด คณะกรรมการประสานงานระดับอำเภอและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรม การปฏิบัติตามคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นบริการ ได้แก่ รูปแบบการประพัตติตัวเกี่ยวกับ 1) จิตสำนึกที่ดีในการบริการ 2) การบริการตามคุณภาพมาตรฐานงานที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) การพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานหรือการให้บริการให้ดีขึ้นอยู่เสมอควบคู่ไปกับการส่งเสริม วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นคุณภาพ ได้แก่ รูปแบบการประพัตติตัวเกี่ยวกับ 1) กลุ่มคุณภาพงาน 2) การบริหารโดยมุ่งวัตถุประสงค์ 3) บริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ

กิตติกรรมประกาศ

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุขและคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ในรายวิชาต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยได้เป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ได้ชี้แจงและให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการทำวิจัย ตลอดจนอุดหนุนเงินทุนในการทำวิจัยในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด สกลนคร สาธารณสุขอำเภอ ผู้ประสานงานระดับจังหวัด และผู้ประสานงานระดับอำเภอ ทุกท่านที่ให้ความกรุณาและความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัย ที่ขาดไม่ได้ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. บงกช ลิ้มปะพันธุ์. การจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้สู่ระบบราชการไทย. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2549; 2:281-303.
2. สตรีรัตน์ รุจิระชาคร และทิพทินนา สมุทรานนท์. ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเองและการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. วารสารนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 2554; 3: 113-127.
3. สมคิด สร้อยน้ำ. การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา]. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2547.
4. ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. องค์การแห่งการเรียนรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แชรโฟร์ พรินติ้ง; 2548.
5. เยาวชล ขุนแก้ว. วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2551; 4: 37-55.
6. สุตาร์ตน์ โยธาภิบาล. วัฒนธรรมองค์การกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน อำเภอเมืองนครปฐม. วารสารวิทยาบริหาร 2554; 22, 100-125.
7. สมบัติ แสงพล. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้: คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา]. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2552.

8. เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ, ยศพล เหลืองโสม, พจนานobrบรรเทาวงษ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. จันทบุรี: วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี; 2551.
9. จิราพร สนจิต. การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และความสำเร็จขององค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษากรมคุมประพฤติ [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์]. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2550.
10. จันทนา วิปุลานุสาสน์. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2549.
11. บุษบา เกกะสุด. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา; 2549.
12. อภิญา แจ่มแจ้ง. วัฒนธรรมองค์การในองค์การแห่งการเรียนรู้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง]. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล; 2551.
13. เสน่ห์ จัยโต. หน่วยที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ. ใน: สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมองค์การและการจัดการการตลาด. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2546. หน้า 201-279.
14. ชูชัย ศุภวงศ์. คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. กรุงเทพฯ : ที่คิวพี; 2552.
15. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก; 2553.
16. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร. สรุปผลการประชุมการสรุปผลงานประจำปี 2554 และจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาสุขภาพจังหวัดสกลนคร ระยะ 5 ปี (2555-2559) และยกร่างแผนปฏิบัติการประจำปี2555. สกลนคร : สำนักงาน; 2554ก.
17. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร. ทะเบียนรายชื่อเจ้าหน้าที่ประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสกลนคร. สกลนคร: สำนักงาน; 2554ข.
18. ศิริชัย กาญจนวาสี. หน่วยที่ 13 การวิเคราะห์ตัวแปรพหุ. ใน: สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาการระเบียบวิธีทางสถิติ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2545. หน้า 159.
19. Likert, R. The human organization: Is management and value. New York: McGraw-Hill ; 1967.
20. มาร์ควอดด์ เอ็มเจ. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. แปลโดย บดินทร์ วิจารณ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท; 2553.

21. Best JW. Research in education. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1977.
22. Elifson KW. Fundamental of social statistics. New York: McGraw-Hill; 1990.
22. วิฑูรย์ สิมะโคตี. คุณภาพคือความยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น); 2545.
23. นงลักษณ์ วิรัชชัย. การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับงานวิจัย. ใน: Twilight Program.งานวิจัยแห่งชาติ 2552 (Thailand Research Expo 2009); 27 สิงหาคม 2555; ศูนย์ประชุมบางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ห้อง Lotus Suite12 เซ็นทรัลเวิลด์. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.]; [ม.ป.ป.].
24. สุนันทา เลาหนันทน. การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : แสนด์เมตสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์; 2549.
25. วิฑูรย์ สิมะโคตี. คุณภาพคือการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น); 2543.
26. บาร์เนส เอ็ม. การจัดการเวลาให้อยู่หมัด. แปลโดย ภิเชก ชัยนิรันดร์ และสุนทรี ลิ้มธรรมนิมิต. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น; 2552.
27. บัวบุญ อุดมทรัพย์. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารงานสาธารณสุข]. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2553.
28. ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส; 2548.
29. วีรวิธ มาฆะศิริรานนท์, ยุดา รักไทย. องค์การฉลาดคิดและสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท; 2542.
30. ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช; 2533.
31. วิฑูรย์ สิมะโคตี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลผลิต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น); 2539.
32. วิจารย์ พานิช. องค์การแห่งการเรียนรู้และจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า; 2545.