

ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม

Factors Enhancing Learning Organization of The Employees in Nakhonpathom Hospital

ฉันทนา บุญชู¹

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ที่มีต่อบรรยากาศองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐม และเพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยทางด้านบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐม โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ประเภทตำแหน่ง และตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ 9 มิติ ตามแนวคิดของ ลิทวิน และสตรีงเจอร์ ปัจจัยด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของมาร์ควอร์ต 5 องค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างคือ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐม จำนวน 298 คน โดยมีระยะเวลาศึกษาตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึงเดือนกันยายน 2556 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า 1) การรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการกิจต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในรายมิติกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม ได้แก่ มิติด้านการตัดสินใจ มิติด้านการสนับสนุน การฝึกอบรมและพัฒนา มิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล มิติด้านความมั่นคงและความเสี่ยง มิติด้านการติดต่อสื่อสาร และมิติด้านความขัดแย้ง มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐมได้ ร้อยละ 75.80 ซึ่งแสดงว่า ลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การ และการรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในรายมิติกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐมได้ในระดับสูง

ข้อมูลบทความ

ส่งบทความ 17 กรกฎาคม 2557
ตอบรับ 27 กรกฎาคม 2557
เผยแพร่ออนไลน์ 1 สิงหาคม 2557

คำสำคัญ

บรรยากาศองค์การ
องค์การแห่งการเรียนรู้
Organization climate
Learning organization

Abstract

The purpose of this quantitative research was to find the level of organization climate, learning organization and factors enhancing learning organization as perceived by Nakhonpathom Hospital employees. According to personnel variables factors of sex, age, education, marital status, income, duration of work, division of work, position type, job position; the organization climate variables 9 factors based on the research and work by Litwin and Stringer; the learning organization variables 5 factors based on the research and work by Michael J. Marquardt. The sampling group included 298 personnel. The assessment tool was a questionnaire. The collecting data were analyzed by means of distributing frequency, percentage, arithmetic mean, the standard deviation, T-test, One-Way ANOVA and Multiple Regression Analysis at .05 level of the significance.

The research finding revealed that:

- 1) The overall organization climate as perceived by Nakhonpathom Hospital employees was at high level.
- 2) The overall learning organization as perceived by Nakhonpathom Hospital employees was at high level.
- 3) The factors enhancing learning organization mean as follows; there was

¹ นักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลนครปฐม, อีเมล: chantana.bo@hotmail.com

significantly difference of personnel variables factors regarding marital status, division of work toward the learning organization as perceived by Nakhonpathom Hospital employees at .05 level of the significance. Additionally analyzing factors by Multiple Regression Analysis, found that the perception of organization climate in items of making decision, support and training, recognition and rewards, standard and risk, communication, conflict related to the learning organization at .05 level of the significance. So It was adjusted for learning organization as perceived by Nakhonpathom Hospital employees at 75.80 percentage. It was concluded that the perceptions of organization climate and learning organization by Nakhonpathom Hospital employees was at high level. And the perception of organization climate was adjusted for learning organization as perceived by Nakhonpathom Hospital employees at high level.

บทนำ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคม และเศรษฐกิจ และยุคของการแข่งขัน จึงทำให้มีการปฏิรูปองค์กรต่างๆ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถและรองรับผลของการเปลี่ยนแปลงให้ได้มากและเร็วที่สุด ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น การบริหารองค์กรให้มีคุณภาพในขณะที่มีทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา โดยภาครัฐได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และในประเด็นเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ปรากฏในหมวด 3 มาตรา 11 เรื่อง การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ได้บัญญัติไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน” (ราชกิจจานุเบกษา, 2546, 3-4) และตามแนวคิดของฮอดเกตส์ (แก้วตา ไทรงาม และคณะ, 2548, 93) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการออกแบบองค์การให้มีความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ดังนั้น การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะสร้างคนในองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ส่งผลให้เกิดการพัฒนา เปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ทั้งนี้ โรงพยาบาลนครปฐม มีภารกิจหลักด้านการส่งเสริมป้องกัน รักษาฟื้นฟู สุขภาพประชาชน ให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน โดยได้ดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลให้บรรลุตามเป้าหมาย และสอดคล้องตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขตามมิติด้านพัฒนาการเรียนรู้และส่งเสริมนวัตกรรม ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์เรื่อง การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพด้านการบริการได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้ป่วยมีความปลอดภัย ทั้งนี้ โรงพยาบาลนครปฐมมีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 1,985 คน เป็นบุคลากรตำแหน่งลูกจ้างจำนวน 1,075 คน คิดเป็นร้อยละ 54.16 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ประกอบกับในหลายปีที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลนครปฐม ตำแหน่งลูกจ้างส่วนใหญ่จะได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรมพัฒนาในสัดส่วนน้อยกว่าบุคลากรตำแหน่งข้าราชการ จึงควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับบุคลากรตำแหน่งลูกจ้างในทุกระดับ เพื่อผลักดันและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาการเรียนรู้ ให้บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร ได้เล็งเห็นว่าบรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากยิ่งขึ้น จึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่จะช่วยผลักดันการพัฒนาการเรียนรู้ให้ครอบคลุมบุคลากรในทุกระดับ โดยเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างของโรงพยาบาลที่มีสัดส่วนมากที่สุดของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในโรงพยาบาล เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และวางแผนการดำเนินงานให้โรงพยาบาลนครปฐม สามารถพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐม
4. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้บรรยากาศองค์การของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ประเภทตำแหน่ง และตำแหน่งงาน
2. ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยตัดแปลงจากแนวคิดของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ แยกเป็น 9 มิติ ได้แก่ มิติด้านโครงสร้างการทำงาน มิติด้านการตัดสินใจ มิติด้านความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงาน มิติด้านการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา มิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล มิติด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มิติด้านความมั่นคงและความเสี่ยง มิติด้านการติดต่อสื่อสาร มิติด้านความขัดแย้ง (สมัยศ นาวิกการ, 2520, 607-612)
3. ปัจจัยด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยตัดแปลงมาจากแนวคิดของ มาร์ควอร์ท 5 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจของบุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ (แก้วตา ไทรงาม และคณะ, 2548, 97)

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์, 2542, 12) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับบรรยากาศองค์การ โดยมีจุดเน้นว่าบรรยากาศโดยรวมมีผลต่อสถานการณ์ของแรงจูงใจให้บรรลุความสำเร็จ อำนาจ และความผูกพัน บรรยากาศองค์การที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับหลายๆ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้เชิงพฤติกรรมของบุคคลในเชิงการบริหารงานบุคคล และการสร้างแรงจูงใจการสื่อสารในองค์การนั้นๆ รวมถึงเรื่อง การมีสภาพแวดล้อมที่ดีทางด้านโครงสร้างและกายภาพในองค์การที่จะส่งผลทางด้านจิตใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ ลิทวิน และสตริงเจอร์ ได้แยกประเภทบรรยากาศองค์การเป็น 7 มิติ (สมัยศ นาวิกการ, 2520, 607-612) ต่อมาได้ปรับปรุงการศึกษามิติบรรยากาศองค์การ โดยได้แยกออกเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์การ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความขัดแย้ง เอกลักษณะองค์การ (สุพัตรา จันทร์เทียน, 2543, 14) ซึ่งสรุปว่า บรรยากาศองค์การเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของบุคลากรที่จะส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม และเกิดการแบ่งปันความรู้และนำสู่การพัฒนางานให้มีคุณภาพที่ดี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

มาร์ควอร์ท และเรโนลด์ มีแนวคิดว่า รากฐานของการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ นั่นคือ การเรียนรู้ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์การ ถ้าองค์การปราศจากบุคลากรที่ใฝ่การเรียนรู้ แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแล้ว ก็เป็นการยากที่องค์การจะก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ระดับบุคคลเกิดขึ้นได้จากแรงจูงใจภายใน ซึ่งองค์การต้องเอื้ออำนวยความสะดวก สนับสนุน และกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้

มาร์ควอร์ท ได้นำเสนอแนวคิดการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ตามรูปแบบ (The System-Linked Organization Model) 5 องค์ประกอบ คือ

1. การเรียนรู้ (Learning) – พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
2. องค์การ (Organization) – การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation)

3. สมาชิกองค์การ (People) – การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)

4. ความรู้ (Knowledge) – การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

5. เทคโนโลยี (Technology) – การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

องค์ประกอบทั้งห้าประการนี้ มาร์ควอร์ท มีความเห็นว่างค์ประกอบสำคัญที่สุด คือ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ หากสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนแล้ว จะเป็นพื้นฐานอันสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบในด้านอื่นอีกสี่ด้าน ถ้าการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วถึงในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การแล้ว จะส่งผลให้สามารถจัดการกับความรู้ และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การนั้นๆ ก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (แก้วตา ไทรงาม และคณะ, 2548, 97)

ระยะเวลาที่ศึกษา เดือนสิงหาคม-กันยายน 2556

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้เป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐมในปีงบประมาณ 2556 รวม 29 กลุ่มงาน จำนวน 1,075 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐมจำนวน 298 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ (Yamane, 1996) วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกจากกลุ่มประชากรด้วยวิธีแบ่งสัดส่วนแบบชั้นภูมิ แยกตามกลุ่มงาน แล้วนำมาเทียบอัตราส่วนให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่ต้องการ หลังจากนั้นจึงสุ่มแบบง่ายตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่มงาน (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อแบบไม่แทนที่

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ

อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ประเภทตำแหน่ง และตำแหน่งงาน จำนวน 9 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามสำรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยดัดแปลงจากแนวคิดของ ลิทวิน และ สตรีงเจอร์ ในเรื่องมิติบรรยากาศองค์การแยกเป็น 9 มิติ รวม 34 ข้อ โดยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยดัดแปลงมาจากแนวคิดของ มาร์ควอร์ท ในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ รวม 28 ข้อ โดยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นในการปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน และการพัฒนาการเรียนรู้ในโรงพยาบาลนครปฐม ลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ประเภทตำแหน่ง และตำแหน่งงาน โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การใน 9 มิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมจำแนกตามรายมิติ และรายชื่อของบรรยากาศองค์การ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมจำแนกตามองค์ประกอบ และรายชื่อขององค์การแห่งการเรียนรู้

4. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ประเภทตำแหน่ง และตำแหน่งงาน ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD

5. วิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม

โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

6. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 87.20 มีอายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปวช./ปวส. จำนวน

116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 มีสถานภาพสมรสแต่งงานแล้ว จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,000-10,000 บาท จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1-5 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติด้านบริการทางการแพทย์ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ตำแหน่งประเภทลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 77.90 และส่วนใหญ่ทำงานบริการทางการแพทย์และการพยาบาลระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60

2. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามรายมิติและรายชื่อ

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	\bar{X}	S.D.
มิติด้านโครงสร้างการทำงาน			
1	โรงพยาบาลได้มีการกำหนดนโยบายและโครงสร้างทางการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	3.76	0.69
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.98	0.68
3	กฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสะดวก และคล่องตัว	3.88	0.68
4	หน่วยงานของท่านได้กำหนดให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด	4.00	0.74
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานและกระจายงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม	3.89	0.76
มิติด้านการตัดสินใจ			
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเรื่องการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.98	0.77
7	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.88	0.75
8	หน่วยงานของท่านมีการจัดประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.86
มิติด้านความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงาน			
9	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้นำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.00	0.77
10	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.95	0.70
11	ท่านมีอิสระเพียงพอในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในหน่วยงานได้	3.88	0.78
มิติด้านการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา			
12	ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมและสม่ำเสมอ เช่น การสอนหน้างาน การประชุม อบรม สัมมนา	3.94	0.78
13	ภายหลังการอบรมผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ	3.83	0.74
14	ท่านได้รับการแจ้งข้อมูล ข่าวสารการประชุม อบรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.83

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	\bar{X}	S.D.
<i>มิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล</i>		3.98	0.63
15	เมื่อท่านทำงานบกพร่องหรือผิดพลาดท่านจะได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานครั้งต่อไปให้ดีขึ้น	4.05	0.66
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการขอบคุณหรือชมเชย เมื่อท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	3.90	0.80
17	ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหลักความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.95	0.77
18	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจงให้ท่านหรือบุคลากรในหน่วยงานทราบเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.98	0.77
19	ท่านได้รับการชี้แจงจากผู้บังคับบัญชาให้ทราบถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการมอบหมายงาน	4.02	0.72
<i>มิติด้านความอบอุ่นและสนับสนุน</i>		3.98	0.60
20	เมื่อได้รับการมอบหมายงานที่ยากหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้	4.06	0.72
21	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ	3.99	0.74
22	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นกันเองกับท่านหรือบุคลากรในหน่วยงาน	4.13	0.80
23	หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.74	0.76
<i>มิติด้านความมั่นคงและความเสี่ยง</i>		3.93	0.57
24	การจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านเป็นระเบียบเรียบร้อยและเอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.77	0.78
25	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงระบบหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริการมีคุณภาพอยู่เสมอ	3.97	0.74
26	ท่านหรือบุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามกฎระเบียบหรือตามมาตรฐานวิชาชีพ	3.96	0.69
27	หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกัน และตรวจสอบความผิดพลาดของงาน	3.88	0.67
28	ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจปฏิบัติงานกรณีที่มีความเสี่ยงต่อความผิดพลาด	4.07	0.67
<i>มิติด้านการติดต่อสื่อสาร</i>		3.80	0.56
29	ท่านได้รับการแจ้งข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ชัดเจน และถูกต้อง	3.77	0.76
30	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในเรื่อง การปฏิบัติงานได้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.74	0.68
31	ท่านมีการแสวงหาความรู้และข้อมูล ข่าวสาร เพื่อช่วยในการพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	3.89	0.64
<i>มิติด้านความขัดแย้ง</i>		3.79	0.63
32	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาถึงแม้จะเป็นความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันก็ตาม	3.58	0.78
33	เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นภายในหน่วยงานของท่านหรือเกิดภายนอกหน่วยงาน ส่วนใหญ่มักจะถูกแก้ไข ปัญหาให้ผ่านไปได้อย่างสันติวิธี	3.88	0.75
34	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ และประสานงานกันเป็นทีมได้เป็นอย่างดี	3.90	0.84
<i>การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม</i>		3.91	0.52

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศขององค์การ จำแนกตามรายมิติและรายข้อ พบว่า ลูกจ้างของโรงพยาบาลนครปฐมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาแยกตามรายมิติแล้ว พบว่า มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 9 รายมิติ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มิติด้านความอบอุ่นและสนับสนุน ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.60) มิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.63) และมิติด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.68) ตามลำดับ

3. ระดับการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามรายองค์ประกอบและรายข้อ

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	\bar{X}	S.D.
ด้านพลวัตการเรียนรู้		4.01	0.57
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญต่อเรื่องการพัฒนาการเรียนรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.06	0.73
2	ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ	3.99	0.77
3	ท่านได้รับการสอนหรือชี้แนะวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.97	0.64
4	ท่านสามารถเรียนรู้ได้จากการทำงานจริง เช่น เรียนรู้จากปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป	4.10	0.67
5	ท่านสามารถคิดและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากหรือซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	3.88	0.70
6	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม	4.04	0.68
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ		3.94	0.53
7	โรงพยาบาลมีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมในเรื่องการพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจน	3.88	0.66
8	ท่านตระหนักถึงความสำคัญในเรื่อง การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	4.00	0.63
9	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานของคุณ เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้	3.98	0.67
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการส่งเสริมหรือจูงใจให้ท่านหรือบุคลากรในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.95	0.71
11	หน่วยงานของท่านมีรูปแบบหรือวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การสอนหน้างาน การหมุนเวียนงาน	3.92	0.75
12	หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่สามารถสื่อสารข้อมูลแก่บุคลากรในหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง	3.92	0.70
ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร		3.98	0.61
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และให้โอกาสบุคลากรในการตัดสินใจต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้	3.98	0.73
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการเรียนรู้และร่วมกันแก้ปัญหาพร้อมกับบุคลากรในหน่วยงาน	4.03	0.73
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ฝึกสอนให้กับท่านหรือบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้	3.92	0.79
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน	4.00	0.69

ข้อที่	ประเด็นการศึกษา	\bar{X}	S.D.
17	หน่วยงานของท่านมีการนำข้อเสนอแนะของผู้มารับบริการ เพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงานบริการให้ดีขึ้น	4.02	0.66
18	หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ	3.91	0.74
ด้านการจัดการความรู้		3.90	0.56
19	ท่านได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อช่วยในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	3.86	0.68
20	หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดเก็บข้อมูลความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นและใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก	3.94	0.68
21	ท่านได้รับโอกาสและการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานครอบคลุมตามภาระหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	3.92	0.67
22	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้น ส่งเสริมให้ท่านได้มีการพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.97	0.72
23	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการทำงานร่วมกันแบบสหสาขาวิชาชีพ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.83	0.73
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ		3.86	0.63
24	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านมีการเรียนรู้โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้	3.90	0.72
25	ท่านสามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านวิชาการได้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบ อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ของรพ. เป็นต้น	3.85	0.79
26	โรงพยาบาลสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพียงพอ เช่น หนังสือในห้องสมุด สื่อการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ สื่อวีดิทัศน์ และโสตทัศนูปกรณ์เพื่อการเรียนรู้	3.75	0.79
27	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น	3.92	0.74
28	ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.86	0.76
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม		3.94	0.52

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ลูกจ้างของโรงพยาบาลนครปฐมมีการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาแยกตามรายองค์ประกอบแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นของลูกจ้างของโรงพยาบาลนครปฐมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ (\bar{X} =4.01, S.D.=0.57) ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร (\bar{X} =3.98, S.D.=0.61) และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (\bar{X} =3.94, S.D.=0.53) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ โดยทดสอบด้วยค่าที (t-dependent)

เพศ	ชาย (n=38)		หญิง (n=260)		t	P-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.84	0.55	3.95	0.52	1.265	.207

จากตารางที่ 3 เป็นการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ โดยทดสอบด้วยค่าที (t-dependent) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 จำแนกตามกลุ่มอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	.988	3	.329	1.218	.303
Within Groups	79.531	294	.271		
Total	80.519	297			

จากตารางที่ 4 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	.027	2	.013	0.49	.952
Within Groups	80.493	295	.273		
Total	80.519	297			

จากตารางที่ 5 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 จำแนกตามสถานภาพสมรส

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	1.645	2	.823	3.077	.048
Within Groups	78.874	295	.267		
Total	80.519	297			

*p < .05

จากตารางที่ 6 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญ (Least-Significant Different: LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานะภาพ	n	mean	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/แยก
โสด	122	4.00	-		1.34*
สมรส	150	3.92		-	
หม้าย/หย่า/แยก	26	3.73			-

*p < .05

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	.357	2	.178	.657	.519
Within Groups	80.162	295	.272		
Total	80.519	297			

จากตารางที่ 8 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	1.493	2	.747	2.787	.063
Within Groups	79.026	295	.268		
Total	80.519	297			

จากตารางที่ 9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	2.050	2	1.025	3.854	.022
Within Groups	78.469	295	.266		
Total	80.519	297			

*p < .05

จากตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีภารกิจต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญ
(Least-Significant Different: LSD) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	n	mean	ด้านอำนาจการ	ด้านให้บริการ ทางการแพทย์	ด้านให้บริการ ทางการแพทย์
ด้านอำนาจการ	94	3.87	-		
ด้านให้บริการทางการแพทย์	70	3.85		-	
ด้านให้บริการทางการแพทย์	134	4.03	0.16*	0.18*	-

*p < .05

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้บริการทางการแพทย์มีการรับรู้การเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านอำนาจการ และหน่วยงานให้บริการทางการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
โดยทดสอบด้วยค่าที (t-dependent)

	ลูกจ้างประจำ (n=66)		ลูกจ้างชั่วคราว (n=232)		t	P-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.93	0.52	3.96	0.52	0.373	.709

จากตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามประเภทตำแหน่งโดยทดสอบด้วยค่าที
(t-dependent) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
จำแนกตามตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	1.383	3	.461	1.713	.164
Within Groups	79.136	294	.269		
Total	80.519	297			

จากตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในรายมิติกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์
ระหว่างบรรยากาศองค์การในรายมิติกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.249	.611
	มิติด้านโครงสร้างการทำงาน	-.042	.213
	มิติด้านการตัดสินใจ	.538	.194
	มิติด้านความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงาน	-.370	.207
	มิติด้านการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา	.935	.216
	มิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล	.471	.232
	มิติด้านความอบอุ่นและสนับสนุน	.304	.225
	มิติด้านความมั่นคงและความเสี่ยง	1.189	.256
	มิติด้านการติดต่อสื่อสาร	.539	.213
	มิติด้านความขัดแย้ง	.355	.186

Adjusted $R^2=0.758^a$, $F=104.445$, $DF=9, 288$, $Sig=.000$

^a ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ มิติด้านการตัดสินใจ มิติด้านการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา มิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล มิติด้าน
ความมั่นคงและความเสี่ยง มิติด้านการติดต่อสื่อสาร และมิติด้านความขัดแย้ง

จากตารางที่ 14 เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง
บรรยากาศองค์การในรายมิติกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยวิธี Enter พบว่า ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม ได้แก่ มิติด้านการตัดสินใจ มิติด้านการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา
มิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล มิติด้านความมั่นคงและความเสี่ยง มิติด้านการติดต่อสื่อสาร และมิติด้านความขัดแย้ง โดยมีผลต่อการ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายการเป็นองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐมได้ร้อยละ 75.80

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อมูลจากข้อคำถามปลายเปิดได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบรรยากาศการทำงานและการพัฒนาการเรียนรู้ในโรงพยาบาลนครปฐม ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ประทับใจต่อบรรยากาศการทำงานหรือการเรียนรู้ในโรงพยาบาล พบว่า ในหน่วยงานมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีการทำงานเป็นทีมแบบสหสาขาวิชาชีพ และระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้โรงพยาบาลยังมีการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ มีการให้คำปรึกษาแนะนำในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นสร้างสรรค์แก้ปัญหา มีการจัดกิจกรรมวิชาการส่งเสริมความรู้ใหม่ๆ ให้กับบุคลากร และการจัดกิจกรรมผ่อนคลาย เช่น ร้องเพลง เล่นดนตรี เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมเรียนรู้ในโรงพยาบาล พบว่า ต้องการให้โรงพยาบาลจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร (OD) อย่างต่อเนื่อง เพิ่มกิจกรรมจัดอบรมภายในหน่วยงานและมีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ จัดการบรรยายธรรมะเพื่อลดความเครียด ควรจัดมุมอินเทอร์เน็ตหรือจัดระบบอินเทอร์เน็ตที่สามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างทั่วถึง ให้จัดเสียงตามสายเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร และควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับช่องทางการเข้าถึงความรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ พบว่า โรงพยาบาลมีห้องสมุดและสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ได้แก่ อินเทอร์เน็ต เว็บบอร์ด สื่อการเรียนรู้ที่เป็นรูปแบบเอกสาร อย่างไรก็ตาม ควรมีการปรับปรุงประสิทธิภาพระบบอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงให้บุคลากรสามารถเข้าใช้งานได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วมากขึ้น

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานในโรงพยาบาลนั้น พบว่า บรรยากาศในการทำงานส่วนใหญ่เอื้อต่อการทำงาน บุคลากรมีความสามัคคี เป็นกันเอง และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน อย่างไรก็ตาม ได้เสนอแนะให้มีการจัดบรรยากาศ อาทิ การจัดมุมพักผ่อน มีต้นไม้เพื่อให้อากาศสบายตา จัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ภายในกลุ่มงาน การดูแลรักษาความสะอาด การเพิ่มบริการตู้เอทีเอ็ม และการจัดกิจกรรมออกกำลังกายประจำสัปดาห์ ตลอดจนให้มีการจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีภายในโรงพยาบาล

5. ความคิดเห็นด้านอื่นๆ ได้แก่ การให้ความสำคัญ

ด้านกิจกรรมนันทนาการและการให้บริการของบุคลากร นอกจากนี้ควรสนับสนุนด้านครุภัณฑ์สำนักงาน และด้านคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนด้านสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร

การอภิปรายผล

1. การรับรู้บรรยากาศขององค์การลูกจ้างของโรงพยาบาลนครปฐม พบว่า มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาแยกตามรายมิติแล้ว พบว่า มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 9 รายมิติ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ มิติด้านความอบอุ่นและสนับสนุน ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.60) มิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.63) และมิติด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.68) ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าในหน่วยงานมีการประชุมพบปะกันอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการทำงาน และมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน โดยลูกจ้างส่วนใหญ่จะได้รับการส่งเสริมและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน อีกทั้งยังได้รับการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตลอดจนมีการยึดหลักความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเห็นได้ชัด

2. การรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างของโรงพยาบาลนครปฐม พบว่า มีการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาแยกตามรายองค์ประกอบแล้ว พบว่า ระดับการรับรู้ของลูกจ้างของโรงพยาบาลนครปฐมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.57) ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.61) และด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.53) ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่าผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องการพัฒนาการเรียนรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรเองมีความตระหนักถึงความสำคัญในเรื่อง การพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนได้รับการส่งเสริม จากผู้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ สามารถนำความรู้มาพัฒนา และร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงคุณภาพงานบริการให้ดีขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มลูกจ้างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีความพร้อมในการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความแตกต่างของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของบุคคล กล่าวคือ ด้านอารมณ์ นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้โดย คนที่อยู่ในสภาพอารมณ์ที่มั่นคงไม่หวั่นไหว ย่อมสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้มากกว่าคนที่มึนงงหวาดวิตก (สมยศ นาวิการ, 2547, 88) และการวิเคราะห์การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการกิจต่างกันมีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านบริการทางการแพทย์ มีการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านอำนวยการและหน่วยงานด้านบริการทางการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ แสดงว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านการพยาบาลซึ่งมีกลุ่มจำนวนตัวอย่างถึง ร้อยละ 45 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้รับการส่งเสริมและสอนงานให้เกิดการเรียนรู้ จากการปฏิบัติจริงหน้างาน หรือจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงานอยู่เสมอ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรในรายมิติกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม ได้แก่ มิติด้านความมั่นคงและความเสี่ยง มิติด้านการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา มิติด้านความขัดแย้ง มิติด้านการติดต่อสื่อสาร มิติด้านการตัดสินใจ และมิติด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐมได้ ร้อยละ 75.80 ซึ่งแสดงว่าใน

หน่วยงานมีการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรกลุ่มลูกจ้าง เช่น การสอนหน้างาน และยังมีการจัดประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างทั่วถึง ตลอดจนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในระดับต่างๆ นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ ได้ยึดหลักความสามารถและผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ โดยมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้การบริการมีคุณภาพอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลนครปฐมที่มีเป้าหมายในการพัฒนาระบบคุณภาพการบริการ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการ และจากผลการวิเคราะห์ยังพบได้อีกว่าในหน่วยงานส่วนใหญ่มีการทำงานและประสานงานกันได้ดี ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และขอคำปรึกษาในเรื่องการทำงานเพื่อสามารถปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น

โดยสรุปจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกลุ่มลูกจ้างของโรงพยาบาลนครปฐมมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรในทุกมิติ และมีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรในรายมิติกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังสามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐมได้ในระดับสูงถึง ร้อยละ 75.80 จึงแสดงได้ว่า โรงพยาบาลมีบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรการเรียนรู้ โดยเฉพาะในด้านมิติด้านความมั่นคงและความเสี่ยง มิติด้านการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา และมิติด้านความขัดแย้ง ซึ่งจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในระดับสูง ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญในเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริการมีคุณภาพ ถูกต้อง ตามกฎระเบียบเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ การป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดนโยบายให้มีการประชุมเพื่อสื่อสารในระดับหน่วยงานอย่างทั่วถึง และมีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน และ ระหว่างสหสาขาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับมาร์ควอร์ท และเรโนลด์ (วีรวัดณ์ ปันนิตมัย, 2544, 79) ซึ่งได้ระบุลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าต้องประกอบด้วยลักษณะอีกหลายประการ เช่น บรรยากาศที่เกื้อหนุน การเปิดโอกาสในการคิด อิสระในการตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนจากผู้บริหาร โครงสร้างที่เหมาะสม มุ่งเน้นคุณภาพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ควรให้ความสำคัญต่อรายมิติของบรรยากาศองค์การ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้มากขึ้น ได้แก่ มิติด้านความอบอุ่นและสนับสนุน โดยการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างเพียงพอ และผู้บังคับบัญชาควรให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการเป็นกันเองกับบุคลากรในหน่วยงานด้วย ดังนั้น จึงควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การ เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. พัฒนาทักษะด้านการบริหารงานให้กับบุคลากรในระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้างาน เพื่อสร้างแนวคิดของการบริหารงานบุคคลให้มีการบริหารจัดการที่ดี สามารถวางแผนงาน มีความเข้าใจ และเข้าถึง ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างเหมาะสม

2. ส่งเสริมให้มีการสร้างเวที การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงระบบงาน ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ

3. เพิ่มช่องทางการเรียนรู้ให้หลากหลาย และมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้สะดวกด้วยตนเอง

4. ผู้บังคับบัญชาควรต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ชี้แนะให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานและการแก้ไขปัญหา รวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้ได้อย่างเพียงพอ

5. มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย และการทบทวนให้ความรู้แก่บุคลากร ในเรื่องความเสี่ยงในการทำงาน

6. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในระดับโรงพยาบาลและภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์. (2542). *บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาของสาธารณสุขภูมิภาคสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.
- แก้วตา ไทรงาม และคณะ. (2548). *ผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภาลาดพร้าว.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ซีระป้อมวรรณกรรม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. เล่มที่ 120. ตอนที่ 100, 3-4.
- สมยศ นาวิการ. (2547). *องค์การ ทฤษฎี และพฤติกรรม*. กรุงเทพมหานคร: กรูณพัฒนา.
- สุพัตรา จันทร์เทียน. (2543). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครชุมพรและปริมณฑล*. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร.