



Teamwork of Budgeting Administration guidelines for development to Learning organization in the attitude of the officials in Ministry of Public Health in North Eastern

Patnarin Keeratikasikorn
Bureau of Health Administration

Abstract

The study is research description aims to study working characteristics, attitude and development strategies of teamwork to Learning organization of the officials in Ministry of Public Health in Northeast of Thailand. Derived from the policy of accelerated spending of budget, all government must keep up budget disbursement deadline to receive cooperation from officials who have been working as a team together. The pursuit of knowledge in effective management of the budget. The study samples were officials of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, 20 provinces in the Northeast. They work for budgeting administration. Questionnaires were used to collect data from 230 officials and three experts examine the content validity of the questionnaire. The reliability coefficient of test was 0.85 by using Alpha coefficient of Cronbach analyzed by using the Statistical present in the percentage, mean, standard deviation, test variable relationships by One-way Anova.

The study results found that.

1. The working characteristics as teamwork were at high level by their own spirits in participation. Communication among each others and they are interdependent working were at high level.

2. Attitude of teamwork toward Learning organization was at high level. Adaptation to change in management at office of the Permanent Secretary, participation in problem solving, information sharing and creating new work procedure together were at high level.

3. For the strategies in teamwork development, the study finds that clearly specified role and function assignments and delegation of responsibility were at the highest level. Encouragement of continuing activity development, two-way communication and joint determination of goal were at highly level.

From this study can be useful to plan and update the guidelines for the development team, budget management to the organization of learning. Office of the Permanent Secretary, Ministry of public health.

Recommendations from the study is that senior executives should define policy, every province support teamwork, with the establishment of a supplementary budget and Management Committee, in the development of better jobs. And encourage officials to work as a team, have been explicitly commissioned. Meeting together on a regular basis. Improvement in the pursuit of new knowledge to develop an effective, continuous work.

Key words : Teamwork, Budgeting Administration guidelines, development to Learning organization, attitude of the officials



บทนำ

ในปัจจุบันทุกองค์การต้องการข้อมูลมุ่งเน้นความรู้ที่ทันสมัย และมีความรวดเร็วนำมาใช้ในการบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเป็นทิศทางการพัฒนาองค์การในอนาคต โดยจะต้องพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับกระตือรือร้นในการเรียนรู้ตลอดเวลา ร่วมมือกันในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้คนในองค์การมีทักษะในการเรียนรู้ร่วมกันกับบุคคลอื่น เป็นการขยายการเรียนรู้ของสมาชิกในทีม (Michale J. Marquardt อ้างใน บดินทร์ วิจารณ์, 2548) ⁽¹⁾ กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์การหลักของภาครัฐในระบบสาธารณสุขของประเทศ เป็นผู้จัดบริการสาธารณสุข และมีบทบาทในการกำหนดนโยบายสาธารณสุขของประเทศ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันควบคุมและการรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชนเพื่อให้มีสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตที่ดี และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นส่วนราชการหนึ่งที่สำคัญของกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่อำนาจการสูงสุดที่ควบคุมการบริหารราชการของทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ให้แก่สถานบริการสาธารณสุขต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค

จำนวน 76 จังหวัด ในการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ซึ่งในแต่ละปีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้จัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ โดยเฉพาะงบลงทุน ได้แก่ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้างให้แก่จังหวัดต่าง ๆ ดำเนินการจัดซื้อ/จัดจ้าง ตามระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมา ผลดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีในแต่ละจังหวัดไม่สามารถดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณได้ทันภายในปีงบประมาณ และในภาพรวมผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2557 งบลงทุนของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค (ภาพรวม) ข้อมูลจากระบบ GFMS ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 = 25.14% ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 = 29.12% ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 = 38.27% สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงมีนโยบายเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้ทุกหน่วยงานเบิกจ่ายให้ทันภายในปีงบประมาณ และจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด ในปี พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2557 ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบลงทุนในภาพรวมมากกว่าพื้นที่ในภาคอื่น ๆ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 = 37% ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 = 26% ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 = 35% (กลุ่มคลังและพัสดุ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2555-2557) ⁽²⁾ จากข้อมูลดังกล่าว จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานที่มีการทำงานเป็นทีมร่วมกัน แสวงหาความรู้ในการบริหารงบประมาณเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน



ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไข และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่ดีขึ้น ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ มีลักษณะการทำงาน เป็นทีมอย่างไร มีทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างไร และแนวทางพัฒนา ทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ได้อย่างไร จึงทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนา ทีมงานการบริหารงบประมาณไปสู่องค์การแห่งการ เรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ในพื้นที่จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมทัศนคติ ต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในพื้นที่จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างอายุ ตำแหน่ง ระดับ ระยะเวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติ และจำนวนสมาชิกภายในทีม กับลักษณะการทำงานเป็นทีม ทัศนคติการทำงาน เป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทาง พัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

นิยามศัพท์

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดการเรียนรู้อยู่ ตลอดเวลา มีการพัฒนาทั้งด้านความคิด และจิตใจ มีการถ่ายโอนความรู้จากบุคคลสู่บุคคลให้แก่กัน อย่างทั่วถึง และมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนางานอย่างต่อเนื่องไปสู่เป้าหมายร่วมกันของ องค์การและมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

2. ลักษณะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของบุคลากรในองค์การที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ คือ 1) เป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป 2) สมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมกัน ด้วยตนเอง 3) มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก ด้วยกัน และระหว่างผู้นำกับสมาชิก และ 4) สมาชิก ที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน

3. ทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การ แห่งการเรียนรู้ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยการถ่ายโอน ความรู้จากบุคคลสู่บุคคลให้แก่กันอย่างทั่วถึง 2) การแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ 3) การพัฒนางานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และ 4) มีการปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่ตลอดเวลา

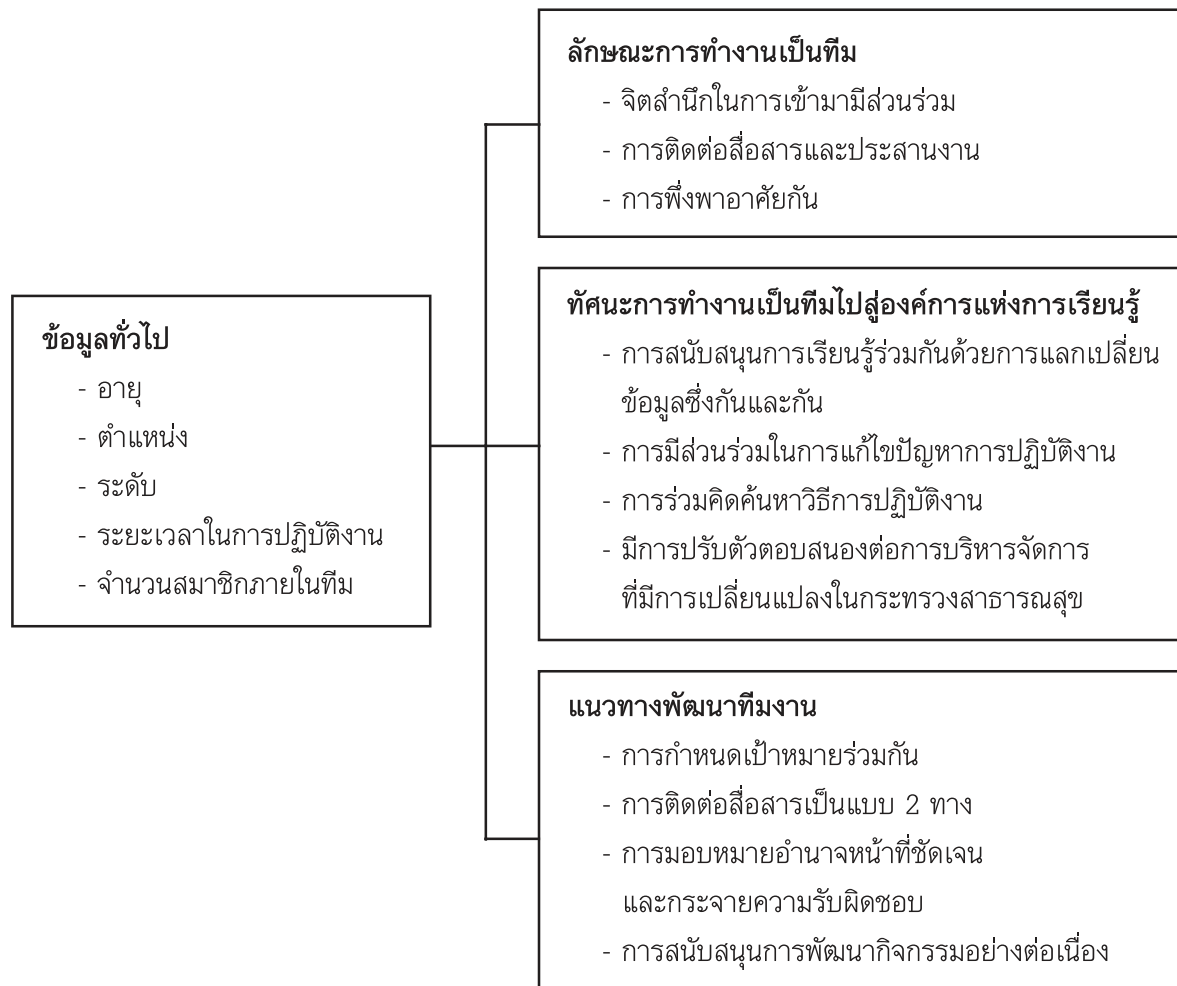
4. แนวทางพัฒนาทีมงาน หมายถึง กิจกรรม ที่สร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในทีมงาน เป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพของทีมงานที่มี



ปัญหาให้มีลักษณะที่ดีขึ้น มีความพร้อมที่จะรองรับ การปฏิบัติงานของสมาชิกเพื่อบรรลุเป้าหมายของ องค์การ สมาชิกมีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกัน จะต้องเข้าใจในขั้นตอนเหล่านี้อย่างลึกซึ้ง โดยต้อง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของผู้นำทีม และสมาชิกกลุ่ม

เป็นสำคัญ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) มีการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง 3) การมอบหมาย อำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ และ 4) การสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้น อย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการศึกษา





วิธีดำเนินการศึกษา

ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษา ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) ได้แก่ เอกสารวิชาการ หนังสือ และงานวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องที่นำมาประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์

2. การศึกษาภาคสนาม (Field Study) ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา

ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ทุกจังหวัดในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้เลือกแบบเฉพาะเจาะจง คือ ข้าราชการที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ในพื้นที่จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากได้รับงบประมาณมากที่สุด จำนวน 20 จังหวัด ทั้งหมด 302 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้มาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามปลายเปิดและปลายปิดซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับอายุ ตำแหน่ง ระดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนสมาชิกในทีมงาน ประกอบด้วย คำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่มีการปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ไม่ควรมีการปฏิบัติ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาใช้ในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้เพิ่มเติม



การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้เครื่องมือในการศึกษาที่จัดทำขึ้นมีความเที่ยงตรง (Validity) และมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์เล็ก สมบัติ, ศาสตราจารย์ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และรองศาสตราจารย์นงลักษณ์ เอ็มประดิษฐ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และได้นำเครื่องมือไปทดสอบก่อนการเก็บข้อมูลจริง โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ ในส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและหาความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อแจ้งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณในหน่วยงานดังกล่าว จำนวน 302 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป โดยแจกแจงความถี่ และคำนวณหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ที่สะท้อนการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ของข้าราชการ สถิติที่ใช้ทดสอบ โดยการหาค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การแปลผลระดับของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- 1.00-1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.81-2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- 2.61-3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.41-4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- 4.21-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มที่ศึกษา ผู้ศึกษาได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ และได้แจ้งให้ทราบว่ามีการตอบในแบบสอบถามทั้งหมดจะไม่มีเปิดเผยให้เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

**ผลการศึกษา****ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	N = 230	
ต่ำกว่า 30 ปี	13	5.6
31-40 ปี	39	16.9
41-50 ปี	62	26.9
51 ปีขึ้นไป	116	50.6
ตำแหน่ง		
- นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป	21	9.1
- รองผู้อำนวยการฯ ฝ่ายบริหาร/หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป	27	11.8
- หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข/หัวหน้ากลุ่มงาน นโยบายและแผน	33	14.3
- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน/นักวิชาการสาธารณสุข	27	11.7
- หัวหน้างานพัสดุ	33	14.3
- เจ้าพนักงานพัสดุ	32	14
- หัวหน้างานการเงินและบัญชี	31	13.5
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	26	11.3
ระดับ		
ต่ำกว่าระดับ 5	8	3.4
ระดับ 5-6	50	21.8
ระดับ 7-8	151	65.7
ระดับ 9 ขึ้นไป	21	9.1

ข้อมูลการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานราชการ		
น้อยกว่า 5 ปี	8	3.4
5-10 ปี	29	12.5
11-15 ปี	15	6.8
16-20 ปี	29	12.5
21 ปีขึ้นไป	149	64.8
จำนวนสมาชิกภายในทีมงานที่ร่วมงานด้วย		
2-4 คน	29	12.6
5-7 คน	44	19.0
8-10 คน	58	25.4
11 คนขึ้นไป	93	43.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม

ลักษณะการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D	แปลผล
- จิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม	3.82	0.57	มาก
- พึ่งพาอาศัยกัน	3.63	0.52	มาก
- การติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน	3.55	0.59	มาก
รวม	3.66	0.48	มาก

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

กิจกรรมการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D	แปลผล
- การปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลง ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	4.31	0.74	มากที่สุด
- การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน อย่างสร้างสรรค์	3.83	0.55	มาก
- การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยน ข้อมูลซึ่งกันและกัน	3.65	0.49	มาก
- การร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน	3.59	0.67	มาก
รวม	3.84	0.58	มาก

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางพัฒนาทีมงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
- การมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ	4.33	0.58	มากที่สุด
- มีการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.49	มาก
- การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง	3.71	0.47	มาก
- การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	3.66	0.56	มาก
รวม	3.95	0.44	มาก

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างตัวแปร

ผู้ศึกษา ได้วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุ ตำแหน่ง ระดับ ระยะเวลารับราชการ หน่วยงาน ที่ปฏิบัติ และจำนวนสมาชิกภายในทีม กับลักษณะการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ตำแหน่ง ระดับ ระยะเวลารับราชการ และจำนวนสมาชิกภายในทีมที่ต่างกัน ในภาพรวมจะมีลักษณะการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า

2.1 ในภาพรวมตำแหน่งงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีม และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน ในภาพรวมจะมีลักษณะการทำงานเป็นทีม และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ในภาพรวมตำแหน่งงานกับทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน ในภาพรวมจะมีทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่พบว่า ไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในภาพรวม

ตัวแปร	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	ทัศนคติการทำงานเป็นทีม ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	แนวทางพัฒนาทีมงาน สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
อายุ	f = 0.414 p = 0.822	f = 1.213 p = 0.353	f = 0.375 p = 0.734
ตำแหน่ง	f = 0.233 p = 0.984	f = 2.785 p = 0.031*	f = 1.699 p = 0.097
ระดับ	f = 0.424 p = 0.778	f = 0.264 p = 0.885	f = 0.485 p = 0.784
ระยะเวลารับราชการ	f = 2.245 p = 0.082	f = 1.075 p = 0.368	f = 0.887 p = 0.473
จำนวนสมาชิกภายในทีม	f = 0.574 p = 0.848	f = 0.603 p = 0.772	f = 1.171 p = 0.413

*P < 0.05

การอภิปรายผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ อยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผน หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข หัวหน้างานพัสดุ และหัวหน้างานการเงินและบัญชี มีระยะเวลารับราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวนสมาชิกภายในทีมงานที่ร่วมงานด้วย 11 คน ขึ้นไป มีความคิดเห็นดังนี้

1. ลักษณะการทำงานเป็นทีม

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีลักษณะการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกัน อยู่เสมอ ทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานด้วยกัน ในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่

การบริหารจัดการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ และการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พบว่า ในภาพรวมส่วนใหญ่มีการปฏิบัติลักษณะการทำงานเป็นทีมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) โดยมีระดับการปฏิบัติในด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมจะมีค่าสูงกว่าด้านอื่น เมื่อศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากค่าสูงที่สุดจนถึงค่าที่ต่ำกว่า ดังนี้

1.1 ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม พบว่า จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ เสน่ห์ จุ้ยโต (2548)⁽³⁾ ที่ระบุว่า บทบาทสำคัญของการเป็นสมาชิกทีมงานที่ดีต้องมีความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมและมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน และมีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง



1.2 ด้านการพึ่งพาอาศัยกัน พบว่า จะมีความเชื่อเพื่อเชื่อแผ่ต่อกันในทีมงานมาก รวมทั้งในการดำเนินงานใด ๆ ต้องเห็นประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับ ประสิทธิ์ เมืองไทย (2543)⁽⁴⁾ ศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องส่งเสริมบรรยากาศสร้างความประทับใจ และสร้างความเชื่อเพื่อเชื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน จะมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้าและสมาชิกอื่น ๆ ในทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับคำสั่งและความเห็นชอบจากหัวหน้างานเสมอ เมื่อได้รับการสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอและมีความเข้าใจที่ตรงกันก็จะทำให้การทำงานนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ ประภาศรี อึ้งกุล (2545)⁽⁵⁾ ที่ระบุว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า สมาชิกต้องมิจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมกันด้วยตนเอง สมาชิกที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเกิดความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้น มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน และระหว่างผู้นำกับสมาชิก

2. ทักษะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่มีความเชี่ยวชาญ และอยู่ในตำแหน่งระดับที่เป็นหัวหน้างานระดับกลาง จนถึงผู้บริหารของหน่วยงาน ที่ต้องใช้ความรู้ต่าง ๆ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานด้านการสาธารณสุขร่วมกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน พบว่าในภาพรวมทักษะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การ

แห่งการเรียนรู้ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) โดยเฉพาะด้านมีการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สูงกว่าด้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณาทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากค่าสูงที่สุดจนถึงค่าที่ต่ำกว่า ดังนี้

2.1 ด้านการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อการจัดระบบข้อมูลให้มีความถูกต้องและทันสมัย เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้นมากที่สุด เนื่องจากปัจจุบันระบบข้อมูลนั้นมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ และการพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Michale J. Marquardt อังโน บดินทร์ วิจารณ์ (2548)⁽¹⁾ ที่ระบุว่าวิธีการสนับสนุนและเพิ่มการเรียนรู้ในระดับองค์การการเรียนรู้ระดับองค์การจะก่อให้เกิดการคิด และการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมากที่สุด ผลที่ได้รับจากการเรียนรู้ในระดับนี้จะสูงกว่าระดับอื่น ๆ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ทรัพยากร และพลังขององค์การจะมีความชัดเจนยิ่งขึ้น องค์การแห่งการเรียนรู้ตระหนักดีว่าการเรียนรู้ที่ดีจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้หากไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อม และสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกองค์การ จะต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเงื่อนไข และแนวทางปฏิบัติขององค์การอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเดียวกับองค์การและสอดคล้องกับ โสพิศ คำนวนชัย (2556)⁽⁶⁾ ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ



ที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย การมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ พบว่า กลุ่มประชากร มีความคิดเห็นต่อ มีการวิพากษ์ วิจารณ์ในทาง สร้างสรรค์เพื่อร่วมกันปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น และการยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้ผลงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นหลักมากที่สุด และ สอดคล้องกับ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ⁽⁷⁾ ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็น ทีมของพนักงานระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านกระบวนการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกมีความพึงพอใจ ในทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมี ประสิทธิภาพด้านการสื่อสารที่ดี

2.3 ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้น ในการแสวงหาความรู้ และการบันทึกรายงาน ความก้าวหน้าและติดตามงานร่วมกันมากที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับ จำเรียง วัลย์วัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์ุ (2540) ⁽⁸⁾ ที่ได้ระบุว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ในแนวคิดเรื่องวินัย 5 ประการ ของ Peter M.Senge ได้กล่าวถึง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal mastery) ปัจจุบันบุคคลต้องมีความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้เก่งในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านการเรียนรู้ การคิดและการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เน้นการทำงานเป็นทีม โดย ทุกคนในทีมงานจะต้องมีวิจรรย์ญาณร่วมกันอยู่ตลอด

เวลาที่เรากำลังทำงานอะไร และพัฒนางานให้ดีขึ้น ได้อย่างไร และสอดคล้องกับ สุธีรา ราษฎร์รินทร์ (2555) ⁽⁹⁾ ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ เรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบัน การพลศึกษา ในระดับของวัฒนธรรมองค์การอยู่มาก โดยให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมี อิสระในการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ ความเป็นนักวิชาการ

2.4 ด้านการร่วมกันคิดค้นหาวิธีการ ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ วีรวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ⁽¹⁰⁾ ที่ระบุว่า วิธีการเรียนรู้ (Learn How to Learn) การที่คนในองค์การก้าวทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลง นั้น ผู้เรียนต้องมีลักษณะชอบเสี่ยง ผิดเป็นครู ใจเปิดกว้าง อดทนต่อความคลุมเครือ ศึกษาค้นคว้า อยู่เสมอ เรียนรู้จากประสบการณ์ นำมาสู่การปรับปรุง พัฒนา เรียนรู้การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบทำการ ทดลองกับแนวคิดใหม่ ๆ

3. แนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่ง การเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้เห็นความสำคัญในการ พัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ มีความคิด เห็นว่า ในภาพรวมแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์ การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยมี แนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจนและกระจาย ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา



แนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากค่าสูงที่สุดจนถึงค่าที่ต่ำกว่า ดังนี้

3.1 ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความคิดเห็นว่าควรมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนมากที่สุด เนื่องจากสมาชิกมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ก็จะสามารถปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ถูกต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ดร.สุเมธ งามกนก (2550)⁽¹¹⁾ ได้ศึกษาพบว่า การมอบหมายบทบาทให้กับสมาชิกแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างทีมงาน การเปลี่ยนแปลงบทบาทของสมาชิกเป็นสิ่งที่ดี ที่จะได้ฝึกทักษะด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสาร และด้านสังคม

3.2 ด้านการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า กลุ่มประชากรที่ศึกษามีความคิดเห็นว่า ควรสนับสนุนทีมงานได้ร่วมกันดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ เสน่ห์ จัยโต (2545)⁽³⁾ ที่ระบุว่า การพัฒนาทีมงาน โดยเฉพาะวิธีสร้างทีมงานประกอบด้วย การสนับสนุนพัฒนาสร้างกิจกรรมให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ และการบริหารทีมงาน มี 5 ขั้นตอนคือ 1) วางแผนให้ชัดเจน อย่างมีเหตุมีผล มีการกำหนดเป้าหมาย มีการพยากรณ์คาดการณ์อนาคตได้อย่างถูกต้อง 2) ปฏิบัติให้ตรงแผนที่กำหนดไว้ ต้องปฏิบัติร่วมกัน สื่อสารสองทางเพื่อปฏิบัติได้ถูกต้อง 3) ต้องมีการกำกับตรวจสอบ ทั้งกระบวนการ 4) การแก้ไขให้ได้ผลต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเมื่อมีการวัดผลงานจริง

เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ 5) กระตือรือร้นสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการปรับปรุงและป้องกันปัญหาในอนาคต และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยทีมงาน

3.3 ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความคิดเห็นว่าควรมีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึงมากที่สุด เนื่องจากในการทำงานร่วมกันเป็นทีมสมาชิกจะต้องใช้ความรู้ และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมกัน เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ยूरพร ศุทธรัตน์ (2552)⁽¹²⁾ ที่ระบุว่า คุณค่าวัฒนธรรมขององค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพระหว่างสมาชิกองค์การหรือระหว่างองค์การจะเป็นตัวสกัดกั้นการเรียนรู้ และการปรับปรุงคุณภาพ

3.4 ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความคิดเห็นควรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจต่าง ๆ ของทีมงานมากที่สุด เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญในการเริ่มต้นของการทำงานร่วมกันของทีมงานเพื่อให้การทำงานมีความชัดเจนการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เชนรันทน์ (2545)⁽¹³⁾ ศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมควรมีคุณลักษณะสำคัญร่วมกัน คือ เป้าหมายเป็นเรื่องสำคัญในทุกทีม สมาชิกทุกคนในทีมมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเสรี การแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์



นอกจากนี้จากการตอบคำถามในส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ว่า ควรสนับสนุนให้ทุกคนมีจิตสำนึกในการแสวงหาความรู้ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งหน้าที่กันทำงานอย่างชัดเจน มีความเสมอภาคกัน และมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร โดยการเปิดเผยข้อมูลให้แกกัน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดนโยบายให้ทุกจังหวัดสนับสนุนการทำงานเป็นทีมในการบริหารงบประมาณ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงบประมาณและเสริมพลังมอบอำนาจให้แก่ทีมงานพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนางานให้ดีขึ้น
2. ในระดับผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ ต้องมีทักษะการทำงานเป็นทีมร่วมกัน การกำหนดบทบาทมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กร ให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาผสมผสาน

กับความรู้เดิมเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น โดยมีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ และแลกเปลี่ยนกันอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาค้างนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ในพื้นที่จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาทีมงานการบริหารงบประมาณไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ในทัศนะของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข ในพื้นที่จังหวัดของภาคอื่น ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. แนวทางพัฒนาทีมงานการบริหารงบประมาณไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรสาธารณสุขของกรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นในแนวทางเดียวกัน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษาและตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา และขอขอบคุณข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในพื้นที่จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้างนี้



เอกสารอ้างอิง

1. บดินทร์ วิจารณ์. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์, 2548.
2. กลุ่มคลังและพัสดุ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. เอกสารการรายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2557 งบลงทุนของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค (ภาพรวม). นนทบุรี : สำนักงานฯ, 2557.
3. เสน่ห์ จัยโต. องค์การสมัยใหม่ : โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งตำรา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2548.
4. ประสิทธิ์ เมืองไผ่. การสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
5. ประภาศรี อึ้งกุล. การสร้างทีมงาน. โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติสถาบันราชภัฏภูเก็ต, 2545.
6. โสพิศ คำนวนชัย. ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม, 2556.
7. ธนกร กรวัชรเจริญ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทคอลล์เซ็นเตอร์ (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระ). การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2555.
8. จำเรียง ชัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้. กรุงเทพฯ : บริษัท คู่แข่ง จำกัด (มหาชน), 2540.
9. สุธีรา ราษฎร์รินทร์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา. วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา 2555; 4(2) : 37-49.
10. วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ : ธีระป้อมวรรณกรรม, 2544.
11. สุเมธ งามกนก. การสร้างทีมงาน (Team Building). วารสารศึกษาศาสตร์ 2551; 19(1) : 31-44.
12. ยुरพร ศุภรัตน์. องค์การเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
13. ญัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กชเปอร์เน็ท, 2545.



แนวทางการพัฒนาทีมงานการบริหารงบประมาณไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในทัศนะของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขในพื้นที่จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นางพัชรินทร์ ธีรติกสิกร
สำนักงานบริหารการสาธารณสุข

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีม ทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข สืบเนื่องมาจากนโยบายการเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ทุกหน่วยงานต้องเบิกจ่ายงบประมาณให้ทันตามกำหนดเวลา จึงต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานเป็นทีมร่วมกัน แสวงหาความรู้ในการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 20 จังหวัด ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่รับผิดชอบการบริหารงบประมาณ จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามความคิดเห็นตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และหาความเที่ยงโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบ One-way Anova

ผลการวิจัย พบว่า

1. มีลักษณะการทำงานเป็นทีม โดยมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานกัน และมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน ในระดับมาก
2. มีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และมีการร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานในระดับมาก
3. แนวทางการพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบมากที่สุด ควรสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควรมีการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง และควรกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในระดับมาก

จากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนและปรับปรุงในการกำหนดแนวทางการพัฒนาทีมงานการบริหารงบประมาณไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดนโยบายให้ทุกจังหวัดสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงบประมาณในการพัฒนางานให้ดีขึ้นและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานเป็นทีม ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับตัวในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การพัฒนาทีมงาน, การบริหารงบประมาณ, องค์กรแห่งการเรียนรู้