

# ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

อภิชาญ ทองใบ วท.ม.\*

จารุวรรณ ธาดาเดช Ph.D.\*

ปิยธิดา ตรีเดช ส.ด.\*

ปรารธนา สถิตยวิภาวี Ph.D.\*\*

\*ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**บทคัดย่อ** กรมควบคุมโรค หน่วยงานสำคัญที่ต้องปรับบทบาทตามภารกิจใหม่ภายใต้แนวคิดการปฏิรูปกระทรวงสาธารณสุข เป็น National Health Authority ด้านระบบป้องกันควบคุมโรค จึงต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า พัฒนาการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวนทั้งหมด 663 ชุด อัตราการตอบกลับแบบสอบถามเท่ากับร้อยละ 83.0 เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 19 มิถุนายน 2557 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2557 วิเคราะห์โดยใช้สถิติไคสแควร์ และสถิติวิเคราะห์ถดถอยลอจิสติก ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง (Mean = 3.14) บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.89) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.02) ระดับการศึกษา บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) โดยตัวแปรระดับการศึกษา บรรยากาศองค์การ ด้านข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) ดังนั้น กรมควบคุมโรคจึงควรพัฒนาสราณะบุคลากรโดยมุ่งเน้นด้าน การศึกษาต่อและการฝึกอบรม พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน ส่งเสริมให้การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์และการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ พัฒนาระบบคลังความรู้ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน มุ่งสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้, บรรยากาศองค์การ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

## บทนำ

องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์การ และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องตามหลักสำคัญ 5 ประการของ Senge<sup>(1)</sup> ในปี ค.ศ.1996 Marquardt<sup>(2)</sup> กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า จะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การ (organization transformation) การเรียนรู้ที่เป็นพลวัต (learning dynamics) การเสริมความรู้ (people empowerment) สามารถจัดการความรู้ (knowledge management) และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ พร้อมกับการมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย (technology application) สาเหตุที่ต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น นอกจากจะเป็นการนำองค์การไปสู่การอยู่รอดและได้เปรียบทางการแข่งขันแล้ว ยังทำให้องค์การสามารถปรับเปลี่ยนหรือมีความพร้อมที่จะตอบรับการเปลี่ยนแปลงในโลกของการแข่งขันที่รุนแรงและไม่หยุดนิ่งอยู่ตลอดเวลาด้วย

การเปลี่ยนแปลงขององค์การจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่มก่อนโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องทำให้บุคลากรในองค์การยอมรับและรู้สึกมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลง ปี ค.ศ.1999 Avolio และคณะ<sup>(3)</sup> สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ (charismatic-inspirational leadership) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration)

จากแนวคิดทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากพันธกรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งบรรยากาศองค์การนับเป็นสิ่งแวดล่อมอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่ทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างองค์การ การกำกับ การควบคุม แบบของผู้นำ ภาวะผู้นำ

ต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ โดยในปี ค.ศ.1992 Litwin and Burmeister<sup>(4)</sup> แบ่งมิติบรรยากาศองค์การ (organizational climate) ออกเป็น 12 ด้าน ได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย (clarify) ข้อตกลงเพื่อบ่มงความสำเร็จ (commitment) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standard) โครงสร้างองค์การ (structure) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (conformity) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (rewards) ความรับผิดชอบในงาน (responsibility) การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง (trial and error) ความจงรักภักดีในองค์การ (loyalty) การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (working supportive) ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน (warmth) และการทำงานเป็นทีม (teamwork) ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเจตคติของบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงานและมีผลกระทบต่อองค์การ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546<sup>(5)</sup> ระบุว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนเจตคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การศึกษาของ Ford<sup>(6)</sup> พบว่า องค์การของรัฐมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ยาก เนื่องจากระเบียบการทำงานเป็นขั้นตอน ความมีระเบียบ โครงสร้างขนาดใหญ่ ขั้นตอนมาก ทำให้ต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างมาก จากการทบทวนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้<sup>(7,8)</sup> ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ โดยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้<sup>(7,9)</sup> อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับสูง<sup>(10)</sup> นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรที่ดีที่สุดที่ร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบในงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ และความเป็นผู้ใฝ่รู้ของอาจารย์<sup>(11)</sup>

ปี พ.ศ.2556 กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายให้ทุกส่วนราชการภายในสังกัดดำเนินการทบทวนบทบาทภารกิจภายใต้แนวคิดการปฏิรูปกระทรวง (reform)<sup>(12)</sup> กรมควบคุมโรคในฐานะหน่วยงานสำคัญที่ต้องปรับบทบาทตามภารกิจใหม่เป็น National Health Authority ด้านระบบป้องกันควบคุมโรค จากเดิมที่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ.2552 ให้กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ เพื่อการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการจัดการกำลังคนด้านเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า พัฒนาการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลากรสามารถปรับตัวและปรับองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและภารกิจที่เพิ่มขึ้นได้

จากสถานการณ์ดังกล่าว โครงการวิจัยนี้ จึงศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารตลอดจนผู้เกี่ยวข้องสามารถวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน มุ่งสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นำมาซึ่งการดำเนินงานที่บรรลุตามภารกิจการพัฒนาวิชาการเพื่อการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพต่อไป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัด กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

## วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ด้วยการสำรวจแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานในกอง สำนัก สถาบัน และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 ระยะเวลา อย่างน้อย 1 ปี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 663 ชุด ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาทั้งหมด 550 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับแบบสอบถามร้อยละ 83.0 คำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index หรือ CVI) ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.84 ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.90, 0.96 และ 0.97 ตามลำดับ ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 19 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2557 วิเคราะห์โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) และสถิติวิเคราะห์ถดถอยลอจิสติก (logistic regression analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

## ผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เกือบ 2 ใน 3 มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 48.6 และ 25.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ โดยปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 ร้อยละ 55.3 เกือบครึ่งหนึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุม-

โรคมามากกว่า 20 ปี และเกินครึ่งหนึ่งเคยมีประสบการณ์ทำงานด้านการจัดการความรู้ (ตารางที่ 1)

ในภาพรวมหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง (mean = 3.14) และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า หน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขมีระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตการเรียนรู้มากที่สุด (mean = 3.27) รองลงมาคือด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ (mean = 3.25 และ 3.09 ตามลำดับ) (ตารางที่ 2)

ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 2.89) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีระดับบรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีมมากที่สุด (mean = 3.05) รองลงมาคือด้านข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบในงาน (mean = 2.96 และ 2.94 ตามลำดับ) (ตารางที่ 3)

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง (mean = 3.02) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจมากที่สุด รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา (mean = 3.05 และ 3.01 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4)

ระดับการศึกษา บรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ โดยการทดลอง การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ )

ตารางที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (จำนวน 539 คน)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	210	39.0
หญิง	329	61.0
<b>อายุ (ปี)</b>		
น้อยกว่า 30	59	10.9
30 - 39	150	27.8
40 - 49	154	28.6
50 ขึ้นไป	176	32.7
ค่าเฉลี่ย = 43.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 9.9		
มัธยฐาน = 45 ค่าต่ำสุด = 23 ค่าสูงสุด = 60		
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	131	24.3
ปริญญาตรี	262	48.6
ปริญญาโท	136	25.2
ปริญญาเอก	10	1.9
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>		
หน่วยงานส่วนกลาง	241	44.7
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12	298	55.3
<b>สถานภาพการทำงาน</b>		
ข้าราชการ	309	57.3
พนักงานราชการ	93	17.3
ลูกจ้างประจำ	137	25.4
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค (ปี)</b>		
น้อยกว่า 10	187	34.7
10 - 19	120	22.2
20 - 29	147	27.3
30 ขึ้นไป	85	15.8
ค่าเฉลี่ย = 16.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 11.1		
มัธยฐาน = 16.0 ค่าต่ำสุด = 1 ปี ค่าสูงสุด = 44 ปี		
<b>ประสบการณ์ทำงานด้านการจัดการความรู้</b>		
เคย	298	55.3
ไม่เคย	241	44.7

ตารางที่ 2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมและรายด้าน (จำนวน 539 คน)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง		Mean	SD	Min-Max
	n	%	n	%	n	%			
พลวัตการเรียนรู้	6	1.1	225	41.8	308	57.1	3.27	0.42	1.00-4.00
การปรับเปลี่ยนองค์การ	2	0.4	230	42.7	307	56.9	3.25	0.42	1.00-4.00
การเสริมความรู้แก่บุคคล	23	4.3	305	56.6	211	39.1	3.07	0.51	1.00-4.00
การจัดการความรู้	15	2.8	342	63.4	182	33.8	3.01	0.46	1.00-4.00
การนำเทคโนโลยีไปใช้	20	3.7	307	57.0	212	39.3	3.09	0.50	1.00-4.00
<b>ภาพรวม</b>	<b>3</b>	<b>0.6</b>	<b>215</b>	<b>39.9</b>	<b>321</b>	<b>59.5</b>	<b>3.14</b>	<b>0.37</b>	<b>1.00-4.00</b>

ตารางที่ 3 บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมและรายด้าน (จำนวน 539 คน)

บรรยากาศองค์การ	ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง		Mean	SD	Min-Max
	n	%	n	%	n	%			
ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	41	7.6	324	60.1	174	32.3	2.96	0.57	1.00-4.00
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	41	7.6	347	64.4	151	28.0	2.92	0.55	1.00-4.00
ความรับผิดชอบในงาน	41	7.6	344	63.8	154	28.6	2.94	0.57	1.00-4.00
การเปิดโอกาสให้เรียนรู้ โดยการทดลอง	104	19.3	352	65.3	83	15.4	2.65	0.62	1.00-4.00
การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	52	9.7	365	67.7	122	22.6	2.85	0.55	1.00-4.00
การทำงานเป็นทีม	51	9.4	299	55.5	189	35.1	3.05	0.64	1.00-4.00
<b>ภาพรวม</b>	<b>22</b>	<b>4.1</b>	<b>320</b>	<b>59.4</b>	<b>197</b>	<b>36.5</b>	<b>2.89</b>	<b>0.48</b>	<b>1.00-4.00</b>

ตารางที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมและรายด้าน (จำนวน 539 คน)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง		Mean	SD	Min-Max
	n	%	n	%	n	%			
ด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้าง แรงบันดาลใจ	44	8.2	277	51.4	218	40.4	3.05	0.62	1.00-4.00
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	40	7.4	332	61.6	167	31.0	3.01	0.61	1.00-4.00
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	41	7.6	316	58.6	182	33.8	2.99	0.62	1.00-4.00
<b>ภาพรวม</b>	<b>36</b>	<b>6.7</b>	<b>267</b>	<b>49.5</b>	<b>236</b>	<b>43.8</b>	<b>3.02</b>	<b>0.58</b>	<b>1.00-4.00</b>

จากการวิเคราะห์ที่ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ-  
 ลอจิสติก พบว่า ระดับการศึกษา บรรยากาศองค์การ  
 ด้านข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มาตรฐานการปฏิบัติ-  
 งาน ความรับผิดชอบในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยน-  
 แปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ กับความ  
 เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานสังกัดกรม-  
 ควบคุมโรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) (ตารางที่  
 5)

### วิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้ใช้การตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบ  
 ประเมินตนเอง (self-assessment) การประเมินเกิดจาก  
 การรับรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลในแต่ละด้าน  
 ผู้ตอบแบบสอบถามอาจมีการรับรู้ในบางด้านเกินความ  
 เป็นจริงและในบางด้านต่ำกว่าความเป็นจริงขึ้นอยู่กับ  
 ข้อมูลข่าวสารและการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 แต่ละบุคคล เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลการ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุลอจิสติก (binary logistic regression analysis) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การ  
 แห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (จำนวน 539 คน)

ตัวแปร	B	SE	Wald	Adjusted OR	95% CI	p-value
<b>ระดับการศึกษา</b>						
ปริญญาโทและเอก	1.34	0.32	17.13	3.81*	2.02-7.19	0.000
ปริญญาตรี	0.63	0.29	4.78	1.88*	1.07-3.33	0.029
ต่ำกว่าปริญญาตรี				1		
<b>บรรยากาศองค์การ</b>						
ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ						
ระดับสูง	0.62	0.27	5.39	1.86*	1.10-3.14	0.020
ระดับต่ำ-ปานกลาง				1		
มาตรฐานการปฏิบัติงาน						
ระดับสูง	1.00	0.27	14.18	2.73*	1.62-4.60	0.000
ระดับต่ำ-ปานกลาง				1		
ความรับผิดชอบในงาน						
ระดับสูง	0.82	0.30	7.72	2.27*	1.27-4.05	0.005
ระดับต่ำ-ปานกลาง				1		
การเปิดโอกาสในการเรียนรู้โดยการทดลอง						
ระดับสูง	0.20	0.34	0.35	1.22	0.63-2.37	0.555
ระดับต่ำ-ปานกลาง				1		
การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน						
ระดับสูง	0.16	0.30	0.28	1.17	0.65-2.12	0.598
ระดับต่ำ-ปานกลาง				1		
การทำงานเป็นทีม						
ระดับสูง	0.35	0.26	1.77	1.42	0.85-2.36	0.183
ระดับต่ำ-ปานกลาง				1		

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโลจิสติก (binary logistic regression analysis) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (จำนวน 539 คน) (ต่อ)

ตัวแปร	B	SE	Wald	Adjusted OR	95% CI	p-value
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b>						
ด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ						
ระดับสูง	-0.14	0.31	0.22	0.87	0.47-1.59	0.643
ระดับต่ำ-ปานกลาง				1		
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
ระดับสูง	0.74	0.34	4.58	2.08*	1.06-4.09	0.032
ระดับต่ำ-ปานกลาง				1		
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
ระดับสูง	0.23	0.32	0.52	1.26	0.67-2.36	0.471
ระดับต่ำ-ปานกลาง				1		

\* p<0.05

OR = Odds Ratio

95% CI = 95% Confidence Interval

ศึกษาที่ผ่านมา จึงมีทั้งส่วนที่เหมือนและแตกต่างกัน เนื่องจากการรับรู้จะมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อผลการวิจัย จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวรส บุณนา<sup>(9)</sup> ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่ามีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบด้านพลวัตการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนองค์การมีคะแนนเฉลี่ยสูงเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะบุคลากรนำประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหา มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน แต่แตกต่างกับงานวิจัยของนุชนาฏ หินอ่อน<sup>(10)</sup> ซึ่งศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัด-กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า

มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบด้านการคิดอย่างเป็นระบบและความรอบรู้แห่งตนมีค่าเฉลี่ยสูง

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานด้านการจัดการความรู้ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p<0.05) คือ ระดับการศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของสตรีรัตน์ รุจิระชาคร<sup>(13)</sup> ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป และการศึกษาของเพ็ญศรี ฉายสับ<sup>(14)</sup> ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขต 7 สังกัดกระทรวง-สาธารณสุข ที่พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มี

ความสัมพันธ์เชิงบวก กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะผ่านการฝึกฝนเกี่ยวกับระบบความคิด มีการคิดอย่างเป็นระบบ มองเห็นภาพโดยรวม คิดเป็นกลยุทธ์ และชัดเจน ในเป้าหมาย ซึ่งมีผลอย่างมากในการสร้างความสำเร็จของกรมควบคุมโรค นอกจากนี้ยังมีโอกาสได้เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า แต่แตกต่างกับการศึกษาของมัณฑนา สุพรรณไพบูลย์<sup>(15)</sup> ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพื้นฐานการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล-วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ สังกัดกระทรวง-สาธารณสุข ที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะด้านฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับวินัย 5 ประการพื้นฐาน องค์การแห่งการเรียนรู้ และการศึกษาของจินทนา วิปุลานุสาสน์<sup>(7)</sup> ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ-หาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เฉพาะทางตำแหน่งงาน มีผลต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า หน่วยงานสังกัดกรม-ควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีระดับบรรยากาศ องค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยบรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาส ในการเรียนรู้โดยการทดลอง การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความเป็น องค์การแห่งเรียนรู้ของหน่วยงาน สอดคล้องกับการศึกษา ของ เสาวรส บุนนาค<sup>(9)</sup> ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศ องค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และผล การศึกษาของจินทนา วิปุลานุสาสน์<sup>(7)</sup> ศึกษาการรับรู้

วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศ องค์การที่เอื้อต่อ การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ หาดใหญ่ พบว่า ทุกมิติของ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับ ปานกลางกับทุกองค์ประกอบในองค์การแห่งการเรียนรู้

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า หน่วยงาน สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีระดับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการ-ศึกษาของ กิ่งกาญจน์ ใจช่อกุล<sup>(16)</sup> ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต-ตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทาง บวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม พยาบาลในระดับสูง และการศึกษาของศุภรัตน์ ปู่ประเสริฐ<sup>(8)</sup> ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพ-มหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการ พยาบาล

โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค ได้แก่ ระดับการศึกษา บรรยากาศองค์การด้านข้อตกลงเพื่อ มุ่งสู่ความสำเร็จ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้น ทางปัญญา

## สรุป

จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมหน่วยงานสังกัด กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีระดับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่มี



ความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค ได้แก่ ระดับการศึกษา บรรยากาศองค์การด้านข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กรมควบคุมโรค กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ควรกำหนดกลยุทธ์ คือ

1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากร มุ่งเน้นด้านการศึกษา ต่อ การฝึกอบรมบุคลากรตามสายงาน เพื่อปรับทัศนคติ ฝึกฝนการคิดอย่างเป็นระบบ เรียนรู้และแลกเปลี่ยน องค์ความรู้
2. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทั้งในด้านการดำเนินงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บูรณาการการเรียนรู้ของตนเองและทีมงานเข้าด้วยกัน รวมทั้งมีการประเมินผล การปฏิบัติงานในลักษณะของทีมงานอย่างชัดเจน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วม ในการวางแผนกลยุทธ์ และการกำหนดวิสัยทัศน์ของ องค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์องค์การ อย่างชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จตาม เป้าหมาย
4. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และ จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในทุกระดับอย่างจริงจังและเป็นธรรมอย่าง ทัวถึง เพื่อประโยชน์ในการนำมาปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพอย่างต่อเนื่อง

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจในการ

ทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือ เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยพัฒนาระบบการฝึกอบรมที่เน้น การให้ความรู้ในเชิงวิชาการ ควบคู่กับการสร้างเสริม ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำ วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแสวงหาวิธีการแก้ปัญหิต่างๆ ด้วยตนเอง

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงบรรยากาศองค์การในด้าน ต่างๆ ให้ครอบคลุม เช่น ความชัดเจนของเป้าหมายและ นโยบาย โครงสร้างองค์การ การยกย่องชมเชยและให้ รางวัล ความจงรักภักดีในองค์การ เป็นต้น เพื่อนำผล ที่ได้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การต่อไป
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรม- องค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นต้น ที่ส่งผล หรือมีอิทธิพลต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการประเมินการรับรู้จาก บุคลากรหลากหลายสาขาวิชาชีพ ควรทำการศึกษาวิจัย เฉพาะกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลและความต้องการที่มี ความเฉพาะเจาะจง โดยเลือกจากสาขาวิชาชีพหลักๆ เช่น แพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข เป็นต้น นอกจากนี้ ควรทำ การศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการสัมภาษณ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารองค์การเพื่อให้ได้มุมมอง แนว- ทางส่งเสริมสนับสนุนให้องค์การเกิดลักษณะความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ที่สูงขึ้น
4. ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดของแบบสอบถามใน ส่วนของคำถามประสบการณ์ทำงานด้านการจัดการ ความรู้ ซึ่งไม่ได้นิยามความหมายการจัดการความรู้ ให้ชัดเจน การตอบคำถามจึงอาจคลาดเคลื่อน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรนิยามความหมายหรือยก ตัวอย่างประกอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน โดยเน้น การสัมภาษณ์เชิงลึก

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย และขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักจัดการความรู้ เพื่อร่วมงานทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยและสนับสนุนมาตลอดจนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงมาได้ด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

1. Senge PM. The fifth discipline field book: Strategies and tools for building a learning Organization. New York: Doubleday; 1994.
2. Marquardt MJ. Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success. New York: McGraw-Hill; 1996.
3. Avolio BJ, Bass BM, Jung DI. Reexamination the component of transformation and transaction leadership using the multifactor leadership questionnaire. J Occup Organ Psycho 1999;72:411-62.
4. Litwin GH, Burmeister MG. Climate performance. New York: The Purrington Foundation; 1992.
5. ฐานข้อมูลสถาบันพระปกเกล้า. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 [อินเทอร์เน็ต]. 2553 [เข้าถึงเมื่อ 27 พ.ค. 2556]. แหล่งข้อมูล: <http://www.kpi.ac.th>
6. Ford DF. Toward a learning organization: Guidelines for bureaucracies [CD-ROM]. Abstract from: DAO Document File: Dissertation Abstracts Item: IMQ 23134; 1997.
7. จันทนา วิปุลานุสาสน์. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ หาดใหญ่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต], กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2549.
8. ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2546.
9. เสาวรส บุณนาค. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2543.
10. นุชนาฏ หินอ่อน. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552.
11. สมชัย วงษ์นายะ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคเหนือ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา; 2548.
12. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. 11 บทบาท ในฐานะ NHA มีอะไรบ้าง. ข่าวสารการพัฒนางานองค์กร กรมควบคุมโรค 2556;1:2.
13. สตรีรัตน์ รุจิระชาคร. ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักรู้ในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2553.
14. เพ็ญศรี ฉายสวัต. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 7 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช; 2551.
15. มณฑนา สุพรรณไพบูลย์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพื้นฐานการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร; 2549.
16. กิ่งกาญจน์ ใจเชื้อกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช; 2554.

**Abstract: Association of Organizational Climate, Transformational Leadership and Learning Organization as Perceived by Personnel in Office under the Department Of Disease Control, Ministry of Public Health**

**Apichan Thongbai, M.Sc.\*; Charuwan Tadadej, Ph.D.\*; Piyathida Tridech, Dr.P.H.\*; Pratana Satitvipawee, Ph.D.\*\***

*\* Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University; \*\* Department of Biostatistic, Faculty of Public Health, Mahidol University*

*Journal of Health Science 2015;24:950–60.*

Department of Disease Control is an essential government institution which must realign their organizational goals in the attempt to establish itself as the National Health Authority in Disease Prevention and Control as per the concepts and guidelines created in 2013 by the Ministry of Public Health, Thailand. There is an urgent need to increase the abilities and potentials of personnel so they are able to adapt to modern technology and the organization needs that are necessary to develop itself into a learning organization. This study was a cross-sectional research with the objective of investigating the association between personal characteristics, organizational climate, and transformational leadership while in the state of becoming a learning organization. Data were collected using questionnaires. The sample consisted of 663 personnel of the department, both at the central and the regional levels. There were 83.0% of returned questionnaires. The data was collected from 19 June–31 July 2014. Chi-square and regression logical analysis statistics were used for data analysis. It was found that the overall image of the organizations under the Department of Disease Control was high in the aspect of being a learning organization (Mean = 3.14), organizational climate was at medium level (Mean = 2.89), transformational leadership was at high level (Mean = 3.02). Education level, organizational climate, and transformational leadership had an association with the status of being learning organization with statistical significance ( $p < 0.05$ ). The variables which were associated with being a learning organization with statistical significance ( $p < 0.05$ ) were organizational climate, conditioned agreement for success, standard working procedures, working responsibility, and transformational leadership in the aspect of intellectual stimulation. Thus the Department of Disease Control should increase the competency of the personnel by focusing on continuing education and training, develop performance evaluation, establish clear standard working procedures, promote the participation of personnel in strategic planning and vision formulation of the organization, develop a knowledge bank, and promote team working. Results suggest that this would enable the improvement of the organization leading to be a more efficient learning organization.

**Key words: learning organization, organizational climate, transformational leadership**