

การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ

การเรียนรู้ของบุคลากร

กรณีศึกษา: งานสิทธิประกันสุขภาพ

โรงพยาบาลศิริราช

อรรถกร อินทรโกสม บช.ม.

งานสิทธิประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร 10700

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการเรียนรู้

วิธีการ: กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการในงานสิทธิประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 83 คน เก็บรวบรวมข้อมูลได้ 81 คน โดยใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป และปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) = 0.903 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา: ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.2 อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ต่ำกว่า 1 ปี อัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวและสังกัดหน่วยบริหารสิทธิประโยชน์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นและให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.=.612) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.=.565) ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D.=.639) ด้านเทคโนโลยีในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D.=.583) และด้านอัตราเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D.=.657) โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ อัตราเงินเดือน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .298 ตัวแปรต้นทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากร คือ อัตราเงินเดือน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .333 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .294

สรุป: ดังนั้น องค์กรจึงควรเปิดโอกาสให้แก่บุคลากรที่ไปเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ จนจบการศึกษาและนำความรู้มาใช้ในการเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา เพื่อจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

คำสำคัญ: ผลกระทบ, การเรียนรู้, บุคลากร, โรงพยาบาลศิริราช

Abstract: **Factors affecting the learning of personnel: A case study for the Health Benefit Center, Siriraj Hospital Atthakorn Intharakosum, M.B.A.**

Division of Health Benefit, Siriraj Hospital, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University, Bangkok 10700, Thailand.

Siriraj Medical Bullentin 2016;9(2): 62-68

Objective: To study relationship, opinion level, and organizational factors influencing on learning.

Methods: The sample group was consisted of 83 operating personnel working in Health Benefit Center of Siriraj Hospital. Data was collected from 81 samples out of these personnel by using questionnaires divided into 2 parts including general information and factors influencing on learning with α -coefficient of 0.903 ($\alpha = 0.903$). The obtained data was analyzed by using descriptive statistics (including percentage, mean, and standard deviation), and descriptive statistics (including Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis).

Results: Most samples were female calculated to be 85.2% with the age ranged from 26-30 years. Most of them were single and graduated in Bachelor Degree. Their work experience of the current position was lower than 1 year with the salary rate ranged from 10,001 – 15,000 baht. They were holding the position of Temporary Employee under the Health Benefit Center. The results on factors influencing on learning of operating personnel showed that the samples had overall opinions and emphasis towards factors influencing on learning in high level including: on organizational culture regarding learning with the mean of 3.59 (S.D. = .612); on knowledge management process with the mean of 3.59 (S.D. = .565); on leadership with the mean of 3.55 (S.D. = .639); on learning technology with the mean of 3.59 (S.D. = .583) and salary rate with the mean of 3.35 (S.D. = .657). The factor that had positive relationship with learning at statistical significance of 0.01 was salary rate with the relative coefficient of 298. These five factors were consistent with one another in high level and under the same direction. Finally, the results showed that factor influencing on learning of personnel was salary rate with coefficient of multiple regressions in the form of raw score of 333 and coefficient of multiple regressions in the form of standard score of 294.

Conclusion: As a result, Organizations should provide some opportunities to their personnel in improving their knowledge and abilities as well as achieving higher education level in order to utilize such knowledge and abilities to make benefits for their organizations. Consequently, salary rate was adjusted upon educational level in order to motivate them to learn more. In addition, this adjustment also helped to enable personnel to develop their occupational advancement as well as to work for organizations intentionally and efficiently providing the ultimate benefit to organizations.

Keywords: Influence, learning, personnel, Siriraj Hospital

บทนำ

สืบเนื่องจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11¹ กำหนดไว้ว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็น

บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

การเรียนรู้ หมายถึง การได้รับความรู้ พฤติกรรม ทักษะ คุณค่า หรือความพึงใจ ที่เป็นสิ่งแปลกใหม่หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ และอาจเกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์สารสนเทศชนิดต่าง ๆ ผู้ประมวลทักษะของการเรียนรู้เป็นได้ทั้งมนุษย์ สัตว์ และเครื่องจักรบางชนิด การเรียนรู้ของมนุษย์อาจเกิดขึ้นจากส่วนหนึ่งของการศึกษา การพัฒนาส่วนบุคคล การเรียนการสอน หรือการฝึกฝน การเรียนรู้อาจมีการยึดเป้าหมายและอาจมีความจงใจเป็นตัวช่วย

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงานคือทรัพยากรในองค์กรที่เป็นส่วนประกอบที่ก่อให้เกิดผลผลิต ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรชนิดอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมและมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำหรือผู้ใช้ทรัพยากรชนิดอื่นให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพที่สุด

พื้นฐานสำคัญต่อความสามารถในการจัดการความรู้คือ ความเป็นองค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) และการที่สมาชิกขององค์กรเป็นบุคคลเรียนรู้ (Learning Person) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดร่วมกันผ่านการกระทำ เพื่อเป้าหมายบรรลุความมุ่งมั่นที่กำหนดร่วมกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Drucker² ได้ให้ความหมายของ “ความรู้” ว่าเป็นทรัพยากรที่สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่สามารถทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Tiwana³ ที่กล่าวถึงความรู้ว่าเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้โดยประสบการณ์ และประยุกต์ใช้ได้โดยบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ กนกรัตน์ และคณะ (2556)⁴ ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคคล ที่เป็นพนักงานปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธุรกิจธนาคารพาณิชย์ 16 แห่ง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะและประสบการณ์ บุคลิกภาพและทัศนคติ แรงจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น การจูงใจ สภาพแวดล้อมในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลต่อการเรียนรู้ระดับบุคคล

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2553)⁵ ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ขององค์กรกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ขององค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ขององค์กรแตกต่างกัน และบุคลากร มีความต้องการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการเรียนรู้วัฒนธรรม การเรียนรู้งาน และการเรียนรู้ความเป็นผู้นำมากที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้มีหลายด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร แต่ในวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านองค์กร เนื่องจากต้องการศึกษาการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะหรือบรรยากาศภายในองค์กรที่บุคลากรปฏิบัติงาน ได้แก่ กระบวนการจัดการความรู้ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการเรียนรู้ เทคโนโลยีการเรียนรู้ และอัตราเงินเดือน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ใกล้ตัวบุคลากรมากที่สุด และเหล่านี้คือเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยใช้ฐานการจัดการความรู้ มาเป็นตัวกำหนดในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความชำนาญ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คนในองค์กรเข้าใจร่วมกัน และเดินไปสู่เป้าหมายอันเดียวกัน

วัตถุประสงค์และวิธีการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติการในโรงงานโลหิต ประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราช ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2558 จำนวน 83 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล-กระทบต่อการเรียนรู้ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ตัวเลือก 32 ข้อ ใช้เกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution)

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้สถิติอ้างอิงโดยการตั้งสมมุติฐาน 2 ข้อ

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากร ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยี และด้านอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กัน
2. ปัจจัยด้านใดที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในงานสิทธิประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราช

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

บุคลากรระดับปฏิบัติการ ในงานสิทธิประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราช ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 85.2 อายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 37.0 สถานภาพโสด ร้อยละ 71.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 40.7 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 29.6 อัตราเงินเดือน 10,001–15,000 บาท ร้อยละ 51.9 ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 72.8 และสังกัดหน่วยบริหารสิทธิประโยชน์ ร้อยละ 54.3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากร แสดงเป็นข้อมูลร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

พบว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นและให้ความสำคัญ ด้านวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.=.612) โดยให้ความสำคัญกับการที่หน่วยงานตระหนักว่า วัตถุประสงค์

หลักของการเรียนรู้คือ การสร้าง หรือเพิ่มพูนคุณค่าให้แก่ผู้รับบริการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านกระบวนการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.=.565) โดยให้ความสำคัญกับการที่หน่วยงานมีการวิเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบในการหาจุดแข็งจุดอ่อนของการจัดการความรู้เพื่อการปรับปรุง ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D.=.639) โดยให้ความสำคัญกับการที่หัวหน้าหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานมีการทำงาน แก้ปัญหา และการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านเทคโนโลยีในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D.=.583) โดยให้ความสำคัญกับการที่บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านอัตราเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D.=.657) ให้ความสำคัญ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความคิดเห็นว่าอัตราเงินเดือนเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในระดับมาก ในภาพรวมมีความคิดเห็นและให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.=.523)

ตอนที่ 2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สมมุติฐานข้อ 1 ใช้สถิติทดสอบโดยหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 5 ด้าน พบว่าตัวแปร ด้านอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.298$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.276$) ส่วนตัวแปรด้านกระบวนการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีในการเรียนรู้และด้านวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการเรียนรู้ไม่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ เนื่องจากค่า Sig. (2-tailed) $=.000 > \alpha 0.05$ (Sig) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=.195, .185, .174$ ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ตัวแปรต้นระดับองค์กร	ค่าสถิติพื้นฐาน $\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการเรียนรู้	3.59	0.612	มาก
ด้านกระบวนการจัดการความรู้	3.59	0.565	มาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.55	0.657	มาก
ด้านเทคโนโลยีในการเรียนรู้	3.39	0.583	มาก
ด้านอัตราเงินเดือน	3.35	0.657	ปานกลาง
ภาพรวม	3.50	0.523	มาก

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ของระหว่างตัวแปรตามปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้นระดับองค์กร	ด้านกระบวนการจัดการความรู้	ด้านภาวะผู้นำ	ด้านวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการเรียนรู้	ด้านเทคโนโลยีในการเรียนรู้	ด้านอัตราเงินเดือน	การเรียนรู้
ด้านกระบวนการจัดการความรู้	1	.648**	.716**	.702**	.595**	.195
ด้านภาวะผู้นำ		1	.603**	.651**	.546**	.276*
ด้านวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการเรียนรู้			1	.771**	.624**	.174
ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้				1	.660**	.185
ด้านอัตราเงินเดือน					1	.298**
การเรียนรู้						1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ตัวแปรต้นระดับองค์กร	b	β	SE _b	t	Sig.
ด้านอัตราเงินเดือน (X_5)	.333	.294	.125	2.660	.010
R = .294	SE _{est} = .726	Adjusted R ² = .074			
R ² = .086	a = 2.392	F = 7.078			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์พบว่า อัตราเงินเดือน มีผลต่อการเรียนรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์การเรียนรู้ของบุคลากรในงานสิทธิประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราชได้และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเรียนรู้ของบุคลากรได้ร้อยละ 8.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ .333 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .294

ค่าสัมพันธพหุคูณของตัวเกณฑ์ และตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .294 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .726

สมการพยากรณ์การเรียนรู้ของบุคลากรในงานสิทธิประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราช ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y^1 = 2.392 + .333X_5$$

จากสมการการถดถอยพหุคูณ แสดงว่า ถ้าคะแนนด้านอัตราเงินเดือน (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าบุคลากรในงานสิทธิประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราช จะเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น.333 หน่วย

สมการพยากรณ์การเรียนรู้ของบุคลากรในงานสิทธิประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราช ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$Z^1 = .294Z_5$$

จากสมการการถดถอยของพหุคูณ แสดงว่า ถ้าอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าบุคลากรในงานสิทธิประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราช จะเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น .294 หน่วย

อภิปรายผล

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากร ในงานสิทธิประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราช

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ คือ อัตราเงินเดือน และภาวะผู้นำ ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ไม่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีในการเรียนรู้ และอัตราเงินเดือน มีความ

สัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก จึงทำให้การเรียนรู้ของบุคลากรงานสิทธิประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราช อยู่ในระดับมากด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุกฤษฏ์ เกตุกันหา⁶ เรื่อง ปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พนักงานธนาคารมีแรงจูงใจด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากร ในงานสิทธิประกันสุขภาพ โรงพยาบาลศิริราช

พบว่าปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta = .294$) และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ เท่ากับ 3.35 ($S.D. = .657$) เนื่องจากอัตราเงินเดือนของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่จะมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท ซึ่งเป็นฐานเงินเดือนสำหรับลูกจ้างชั่วคราว วุฒิ ปวช. แต่ในทางกลับกันผลการวิจัยนี้ พบว่าบุคลากรจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ บุคลากรจึงมีความรู้สึกว่าเงินเดือนน้อย ไม่สัมพันธ์กับภาระงานที่รับผิดชอบ จึงไม่เกิดการเรียนรู้ หากองค์กรมีการปรับอัตราเงินเดือน หรือ ให้เงินรางวัล และประเมินการปรับอัตราเงินเดือนตามความรู้ ความสามารถ จะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Kurt Lewin และ Edward Tolman⁷ กล่าวว่า การมีบุคคลจะทุ่มเทมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการผลตอบแทนและความคาดหวังของบุคคลนั้นว่า ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่จะได้รับการตอบสนองดังกล่าว

จากการวิจัยดังกล่าว เดิมผู้วิจัยคิดว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากร น่าจะเป็นภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการเรียนรู้ แต่ผลการวิจัยนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ คือ อัตราเงินเดือน เนื่องจากปัจจุบันเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินชีวิต อีกทั้งบุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความคิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงทำให้ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรไม่มีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากร

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

องค์กรควรหาวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ และนำวุฒิการศึกษา มาปรับตำแหน่ง ให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามตำแหน่ง ที่ปรับเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจและกระตุ้นให้เกิด การเรียนรู้ ซึ่งจะทำงานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และนำไปสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

1. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546, พระราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก, (ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2546): 1-16.
2. Drucker PF. Management: Tasks responsibilities, practices. New Brunswick, NJ: Transaction; 2007.p. 451-52.
3. Tiwana A. The knowledge management toolkit: Practical techniques for building a knowledge management systems. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 2000.p. 5.
4. กนกรัตน์ สาอังกาย, ยุรพร ศุภรัตน์, สิริจินต์ วงศ์จารุพรรณ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลเพื่อพัฒนาสู่องค์กรเพื่อการเรียนรู้, รายงานการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 51 กรุงเทพฯ, 2556.p.297-304.
5. สุภาวดี ขุนทองจันทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ขององค์กร กับปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-เมษายน 2553: 104-12.
6. อุกฤษฏ์ เกตุกันหา. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549. p.61-66.
7. Lewin K, Tolman E. Expectancy Theory [Online]. Accessed 9 July 2015. Available from: http://www.siamhrm.com/report/chapter_report.php?max=158.