

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศ องค์การที่ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

พิมพ์พรรณ พรบุญภาโรจน์¹ อริสา สำรอง²

บทคัดย่อ

การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และ (3) ศึกษาการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยมีบุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ เป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จำนวน 210 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-35 ปี อายุงาน 6-10 ปี มีสถานภาพโสด มีวุฒิการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง มีบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับสูง ผู้นำในองค์กรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง และองค์การมีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง (2) บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) บุคลิกภาพเชิงรุก และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บุคลิกภาพเชิงรุก; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; บรรยากาศองค์การ

¹ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
อีเมล: puga.jum@gmail.com

² ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE RELATIONSHIPS BETWEEN PROACTIVE PERSONALITY, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING LEARNING ORGANIZATION BEHAVIORS OF OFFICERS IN THE NATIONAL HEALTH SECURITY OFFICE

Phimppun Ponbunparod¹ Arisa Samrong²

Abstract

In this thesis, the researcher studies (1) learning organization behaviors, proactive personality, transformational leadership, and the organizational climate vis-à-vis selected personnel at the National Health Security Office (NHSO). (2) the relationships between proactive personality, transformational leadership, and organizational climate and the learning organization behaviors of these personnel. Finally, furthermore, the researcher frames (3) a predictive equation for learning organization behaviors of the personnel with proactive personality, transformational leadership, and organizational climate as predictor variables. The sample population consisted of 210 operational personnel employed at NHSO. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency percentage, mean, and standard deviation.

Findings are as follows: (1) The highest proportion of the personnel under study were single female holders of a bachelor's degree, who were between the ages of twenty-six and thirty-five and who had been employed for a period between six and ten years. These personnel exhibited learning organization behaviors at a high level. They projected a proactive personality at a high level. Organization leaders showed transformational leadership at a high level. The organizational climate was overall evinced at a moderate level. (2). Proactive personality, transformational leadership, and organizational climate were found to be positively correlated with the learning organizational behaviors of the personnel at the statistically significant level of .05. and (3). The proactive personality and organizational climate variables were predictive of learning organization behaviors at the statistically significant level of .05.

Keywords : Proactive Personality; Transformational Leadership; Organizational Climate

¹ Industrial and Organizational Psychology Faculty of Education Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok, 10240 Thailand
Email: puga.jum@gmail.com

² Department of Psychology Faculty of Education Ramkhamhaeng University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว องค์การหลายแห่ง ทั้งภาคเอกชนและองค์การที่ไม่แสวงหากำไรอย่างภาครัฐต้องตื่นตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว สำหรับการบริหารจัดการภาครัฐได้มีการกล่าวถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารหลักการบ้านเมืองที่ดี ปีพุทธศักราช 2546 หมวด 3 เรื่องการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ได้บัญญัติไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Royal Thai Government Gazette, 2003, pp.3-4) เพื่อความเจริญก้าวหน้าต่อไป

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เป็นหนึ่งหน่วยงานของรัฐบาล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 โดยมีหน้าที่หลักในการรับผิดชอบการดำเนินงานด้านการบริการสาธารณสุข ประชาสัมพันธ์ กำกับดูแลหน่วยบริการและเครือข่ายบริการในการให้บริการสาธารณสุข ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด ด้วยว่าสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเป็นองค์การที่ไม่หวังกำไร ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและประชาชน มีหน้าที่ในการให้บริการและดูแลประชาชน ดังนั้นจึง

มีหน้าที่โดยตรงที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการเติบโตและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยขององค์การ ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์การว่ามีผลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์การได้นำไปใช้พัฒนาบุคลากรและก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์การ กับพฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติโดยมีบุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์การ เป็นตัวพยากรณ์

นิยามศัพท์

1. พฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกในองค์การในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและขยายศักยภาพของตน ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์การ เป็นองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

เนื่องเพื่อความเป็นเลิศ โดยมีวินัย 5 ประการ ได้แก่ (1) ความรอบรู้ส่วนบุคคล (2) แบบแผนความคิดอ่าน (3) วิสัยทัศน์ร่วม (4) การเรียนรู้ของทีม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ

2. บุคลิกภาพเชิงรุก หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดรอบคอบ คิดสร้างสรรค์งานใหม่ และทำความคิดให้เกิดเป็นผลงานขึ้นจริงได้ รวมทั้งทุ่มเทความพยายามกับการทำงานและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เมื่อเกิดความผิดพลาดจะพยายามแก้ไขทันทีโดยไม่ให้เหตุการณ์เกิดขึ้นซ้ำอีก เป็นผู้ที่กำลังเผชิญหน้ากับความจริงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดจนรักษาสัญญาและข้อผูกพันต่างๆ ในการทำงาน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องและเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) การมีอิทธิพลในการสร้างอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. บรรยากาศองค์การ หมายถึง สิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) โครงสร้างการทำงาน (2) การตัดสินใจ (3) ความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงาน (4) การรับรู้ผลงานและรางวัล (5) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (6) ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยง (7) การสนับสนุนด้านฝึกอบรมและพัฒนา และ (8) การติดต่อสื่อสาร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสำนักงานใหญ่ จำนวน 423 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลวันที่ 10 พฤศจิกายน ถึง 30 ธันวาคม 2559

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

สามารถนำผลจากการวิจัยที่ได้นี้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมกรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมกรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge (1990) ให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่าคู่แข่ง ซึ่งจะครอบคลุมตั้งแต่ตัวปัจเจกบุคคล ไปจนถึงตัวองค์กรที่จะต้องมีความเป้าหมายและมีระบบงาน มีการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

บุคลิกภาพเชิงรุก Bateman and Crant (1993, pp.103-118) ได้อธิบายถึงลักษณะเชิงรุก ซึ่งเป็นส่วนประกอบของพฤติกรรมกรเป็นองค์การ ที่มีแนวคิด

พื้นฐานมาจากทฤษฎีลักษณะนิสัย โดยให้คำนิยาม ดังนี้ คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะไม่ถูกกักขังโดยแรงบังคับของสถานการณ์ และเป็นคนทำให้สิ่งแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลง คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกจะแสวงหาโอกาส และใช้โอกาสที่เกิดขึ้นนั้นทันที พวกเขาจะแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำให้ความคิดนั้นกลายเป็นความจริง จากนั้นจะบากบั่นจนกระทั่งได้รับผลของการเปลี่ยนแปลงนั้น ในทางตรงข้ามคนที่ไม่มีบุคลิกภาพเชิงรุก จะมีรูปแบบที่แตกต่างจากที่กล่าวข้างต้น คือคนพวกนี้จะไม่แสวงหาโอกาส ปลอมยให้ผ่านไปและไม่พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass and Avolio, as cited in Jongwisani, 2002, pp.39-42) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ติดตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ติดตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ติดตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมาก

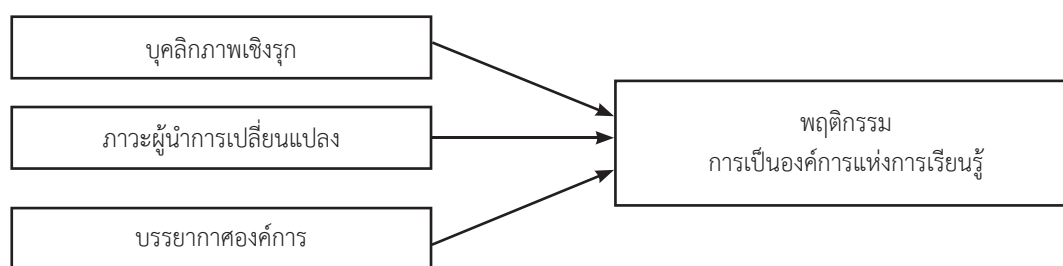
ขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ

บรรยาการองค์การ Litwin and Stringer (1968) ได้อธิบายถึงลักษณะของบรรยาการองค์การว่าเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยาการองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

2. บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยาการองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้ (1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (2) แบบวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ ใช้แบบวัดของ Paisanvanichakul (2007) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Senge (1990) (3) แบบวัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุก ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Yoodde (1995) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ

Bateman and Crant (1993) และ Covey (1989)
(4) แบบวัดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Samrong (2010) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของ Bass and Avolio (as cited in Jongwisani, 2002) (5) แบบวัดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Wipulanusathin (2006) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) จากนั้นผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (try-out) และนำข้อมูลที่ได้ในแต่ละฉบับมาวิเคราะห์รายข้อ (item analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) ด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) ข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 93 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .94-2.1 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient of alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละฉบับอยู่ระหว่าง .89-.98 และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยวิธี Enter โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. บุคลากรของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีพฤติกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลิกภาพเชิงรุก ผู้นำในองค์การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง และองค์การมีบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง

2. บุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .441 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของพฤติกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกด้าน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .475 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

4. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .570 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตาราง 1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับบุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ (n = 210)

	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
	ความรอบรู้ ส่วนบุคคล	แบบแผน ความคิดอ่าน	วิสัยทัศน์ ร่วม	การเรียนรู้ ของ	การคิดอย่าง เป็นระบบ	รวม
บุคลิกภาพเชิงรุก	*524.	*457.	*360.	125.	*346.	*441.
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .	277*	.241*	.428*	.559*	.309*	.475*
1. การมีอิทธิพลในการสร้าง						
อุดมการณ์	.232*	.167*	.337*	.493*	.266*	.393*
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	.247*	.235*	.408*	.514*	.285*	.443*
3. การกระตุ้นทางปัญญา	.234*	.233*	.405*	.530*	.238*	.433*
4. การคำนึงถึงความเป็น						
ปัจเจกบุคคล	.308*	.260*	.433*	.520*	.350*	.485*
บรรยากาศองค์การ	.281*	.256*	.553*	.715*	.344*	.570*
1. โครงสร้างการทำงาน	.214*	.173*	.366*	.491*	.254*	.395*
2. การตัดสินใจ	.078	.044	.272*	.445*	.104	.262*
3. ความยืดหยุ่นและอิสระ						
ในการทำงาน	.230*	.244*	.392*	.526	.212*	.425*
4. การรับรู้ผลงานและรางวัล	.290*	.236*	.483*	.508*	.305*	.477*
5. ความอบอุ่นและสนับสนุน	.226*	.219*	.379*	.625*	.261*	.454*
6. ความมั่นคงและความเสี่ยง	.266*	.256*	.503*	.629*	.307*	.518*
7. การฝึกอบรมและการพัฒนา	.283*	.240*	.538*	.602*	.355*	.531*
8. การติดต่อสื่อสาร	.148*	.148*	.416*	.553*	.259*	.409*

* $p < .05$

5. บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive_Per) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และบรรยากาศองค์การ (Org_Cl) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LOB) ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร โดยมีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 45.20 ($R^2 = .452$)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้บรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด (Beta = .476) รองลงมา คือ บุคลิกภาพเชิงรุก (Beta = .350) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งสามารถเขียนสมการในการพยากรณ์

รูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$Y_{LOB} = 1.270 + .364X_{Proactive_Per} + 0.028X_{TL} + .341X_{Org_CI}$$

สำหรับสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Z-score) ได้แก่

$$Z_{LOB} = .350Z_{Proactive_Per} + .056Z_{TL} + .476Z_{Org_CI}$$

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยวิธี Enter method (n = 210)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SEb	Beta	T	P
บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive_Per)	.364	.055	.350	6.564*	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)	.028	.037	.056	.767	.444
บรรยากาศองค์การ (Org_CI)	.341	.051	.476	6.662*	.000

R = .672, R² = .452, Adj R² = .444, F = 56.691 (p = .00), a = 1.270

*p<.05

การอภิปรายผล

1. บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกสูง จะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์และมีความพยายามจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย (Seibert., Crant, & Kraimer, 2001, pp.845-874) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Intrarapirom (2013) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้พลังอำนาจเชิงจิตวิทยาความสามารถในการตัดสินใจ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นโรงงานประกอบรถยนต์ ผลการวิจัย พบ

ว่า บุคลิกภาพเชิงรุกและองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานประกอบรถยนต์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ส่งผลถดถอยกับพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถึงแม้ว่าจะมีความสัมพันธ์แต่อาจจะไม่มากพอที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าลักษณะพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ของแต่ละบุคคลต้องเกิดจากแรงกระตุ้นจูงใจภายในตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์
 จูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตาม
 เป้าหมายที่คาดหวังไว้ (Bass & Avolio 1991, as cited
 in Jongwisani, 2002, pp.39-42) สอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ Puprasert (2003) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย
 ที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม
 งานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย
 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทาง
 บวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัย
 สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่พบว่าภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงไม่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาล
 รัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

3. บรรยายการองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวก
 กับพฤติกรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และ
 สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์การแห่ง
 การเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพ
 แห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง
 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
 บรรยายการองค์การ เป็นกลุ่มคุณลักษณะทางสภาพ
 แวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อม
 นั้นๆ รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพล
 ต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ (Gibson,
 Ivancevich, Donnelly, & Konopask, 2000, p.8)
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pongla (2009) ศึกษาเรื่อง
 อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การและ
 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่ง
 การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง
 ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การและแรง
 จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้
 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งการรับรู้บรรยากาศองค์การ

และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์
 การรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัย
 สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. องค์การควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร
 เกิดพฤติกรรมตามลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก ด้วย
 การสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์
 จัดฝึกอบรมทักษะการแก้ปัญหาและไม่ย่อท้อต่อข้อ
 กำหนดเงื่อนไขของสภาพแวดล้อม การสร้างพลัง
 การคิดเชิงบวก

2. องค์การควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บังคับ
 บัญชามีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ในระดับที่สูงขึ้น ควรมีการกระตุ้นและจูงใจให้
 บุคลากรเห็นความสำคัญถึงคุณค่าและเป้าหมาย
 ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความ
 สามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3. องค์การควรเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศ
 องค์การที่ดี โดยในด้านการตัดสินใจองค์การควร
 ชี้แจงเป้าหมายและพันธกิจขององค์การให้บุคลากร
 ทราบทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บุคลากร
 ได้ทำความเข้าใจกฎระเบียบบางอย่างขององค์การ
 ที่อาจเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

4. องค์การสามารถนำแบบวัดบุคลิกภาพเชิงรุก
 มาใช้วัดพฤติกรรมในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้า
 มาปฏิบัติงานในองค์การนอกเหนือจากการทดสอบ
 ความรู้ความสามารถ และการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้
 บุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่ง
 การเรียนรู้ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนำตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าสนใจมาศึกษา เช่น

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา การพัฒนาตนเอง การจัดการอารมณ์เพื่องาน

Reference

- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Covey, S. R. (1989). *The seven habits of highly effective people*. New York: Simon & Schuster.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes (10th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Intrarapirom, C. (2013). *Proactive personality, perceived psychological empowerment, decision-making ability, and learning organization affecting job performance of first level supervisors in an automobile assembly plant*. (Master' thesis). Kasetsart University. [In Thai]
- Jongwisarn, R. (2002). Transformational leadership. *Journal of Social Sciences and Humanities, Kasetsart University*, 28(1), 31-48. [In Thai]
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School.
- Paisanvanichakul, C. (2007). *A comparison study between learning styles, self-monitoring and learning organization disciplines: A case study of KTB leasing Co., Ltd.* (Master' thesis). Thammasat University. [In Thai]
- Pongla, S. (2009). *Predictive power of perceived organizational climate and achievement motives to perceived learning organization of royal project foundation's staff*. (Master' thesis). Chiang Mai University. [In Thai]
- Puprasert, S. (2003). *Factors affecting learning organization of Nursing Departments as perceived by professional nurses in Bangkok Metropolis Public Hospitals*. (Master' thesis). Burapha University. [In Thai]
- Royal Thai Government Gazette (2003). *Public administration for the cause: Achievement on state missions*. Bangkok Author. [In Thai]

- Samrong, A. (2010). *A causal relationship model of organizational citizenship behavior of the personnel in Human Resource Departments belonging to the organizational membership in personnel management association of Thailand*. (Doctoral dissertation). Ramkhamhaeng University. [In Thai]
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (2001). What do Proactive People? A Longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-875.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.
- Wipulanusatn, J. (2006). *Perception of organizational culture and climate and Its effect on the development of the organization for the continuing education of professional nurses in Bangkok Hospital Hatyai*. (Master' thesis). Ramkhamhaeng University. [In Thai]
- Yamane. T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.
- Yoodee, N. (1995). *Effects of proactive personality, need for achievement and organizational justice on work performance of the employees: A case study of an organization*. (Master' thesis). Thammasat University. [In Thai]