

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข และศึกษาแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่อยู่ในส่วนกลาง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้จำนวน 234 ราย ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ 223 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.29 ของกลุ่มตัวอย่าง หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้นำมาตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science : SPSS) ในการคำนวณ สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบด้วย F- test โดยผลการศึกษาคครอบคลุมประเด็นต่างๆ คือ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะการทำงานเป็นทีม ทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ แล้วนำเสนอผลการศึกษาโดยใช้ข้อมูลเชิงพรรณนาประกอบตารางอธิบายข้อมูลในการศึกษา โดยแต่ละประเด็นสามารถสรุปภาพรวม ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ศึกษา เพื่อให้เห็นภาพรวมของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ผู้ศึกษาวิจัยจะได้นำข้อมูลที่มีคะแนนสูงสุด ในแต่ละข้อมาประมวลให้เห็นลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 40-49 ปี ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 6-7 ระยะเวลารับราชการ 21 ปีขึ้นไป ส่วนมากปฏิบัติงานในสำนักงานบริหารกลาง และมีจำนวนสมาชิกภายในทีมที่ร่วมงานด้วยประมาณ 5-7 คน

2. ลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข

จากการศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมของข้าราชการระดับปฏิบัติการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกำหนดลักษณะการทำงานเป็นทีม 3 ด้าน ได้แก่ จิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง การติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน และการพึ่งพาอาศัยกัน

ผลการศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีม 3 ด้าน ได้แก่ มีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน และมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน ตามลำดับพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติในลักษณะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64) เมื่อพิจารณาตามลำดับของลักษณะการทำงานเป็นทีมจากมากไปหาน้อย พบว่า โดยอันดับแรกคือด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) รองลงมาเป็นด้านการพึ่งพาอาศัยกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73) และด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43) และผลการศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 จิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง พบว่า กลุ่มประชากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) และมีการเข้าร่วมการประชุมทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49)

2.2 การติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน พบว่า กลุ่มประชากรมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้าและสมาชิกอื่นๆ ในทีมงานอย่างสม่ำเสมอ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) และได้รับข้อมูลสารสนเทศต่างๆ อย่างทั่วถึง น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22)

2.3 ลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน พบว่า กลุ่มประชากรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันในทีมงาน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) และมีความไว้วางใจกันและช่วยเหลืองานกัน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54)

3. ทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของกระทรวงสาธารณสุข

จากการศึกษาทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการระดับปฏิบัติการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกำหนดศึกษาทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ คือ การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ การร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน และมีการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษาทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ คือ การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ การร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน และ มีการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับพบว่า ในภาพรวม กลุ่มประชากรมีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62) เมื่อพิจารณาตามลำดับของทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้จากมากไปหาน้อย พบว่า กลุ่มประชากรมีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยอันดับแรกคือ ด้านมีการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72) การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53) และการร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45) และผลการศึกษาทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อ ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) และการยอมรับความคิดเห็นจากผู้บริหารมีความสำคัญมากกว่าความคิดเห็นร่วมกันของทีม น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04)

3.2 การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อมีการวิพากษ์ วิจัยในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น และการยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้ผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นหลักมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.98) และในการดำเนินการใดๆ หัวหน้าจะต้องเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและวางแผนดำเนินงาน น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48)

3.3 การร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการคิดค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และหัวหน้างานมีการออกคำสั่งการทำงานอย่างเป็นทางการมากกว่าการขอความร่วมมือ น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59)

3.4 มีการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อการจัดระบบข้อมูลให้มีความถูกต้องและทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) และมีการทำงานแบบเดิมๆ โดยใช้ความรู้เดิมเพื่อแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89)

4. ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกำหนดศึกษาแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจนและกระจายความรับผิดชอบ และมีการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ และมีการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มประชากรมีแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) เมื่อพิจารณาตามลำดับของแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จากมากไปหาน้อย พบว่า กลุ่มประชากรแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอันดับแรกคือ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) รองลงมา ด้านการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) และ

การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) และผลการศึกษาศึกษาแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้าน ดังนี้

4.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พบว่า กลุ่มประชากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจต่างๆ ของทีมงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) และควรให้หัวหน้าเป็นผู้กำหนดภารกิจและเงื่อนไขต่างๆ ให้แก่ทีมงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30)

4.2 การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง พบว่า กลุ่มประชากรควรมีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37) และควรมีการประชุมร่วมกันให้น้อยครั้งเพื่อจะได้มีเวลาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43)

4.3 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มประชากรควรมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31) และควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นำ และสมาชิกทีมงานอย่างชัดเจนน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19)

4.4 การสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า กลุ่มประชากรควรสนับสนุนทีมงานได้ร่วมกันดำเนินการตามกระบวนการ พัฒนาคุณภาพ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) และควรสนับสนุนให้มีการพัฒนางานเฉพาะงานที่ผู้บริหารสั่งการน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความแตกต่างดังนี้

- กลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- กลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- กลุ่มประชากรที่มีระยะเวลาบริหารแตกต่างกันมีลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาบริหาร 16-20 ปี มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาบริหาร 11-15 ปี นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาบริหารแตกต่างกันยังมีลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาบริหาร 16-20 ปี มีลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาบริหาร 21 ปีขึ้นไป

- กลุ่มประชากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- กลุ่มประชากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- กลุ่มประชากรที่มีจำนวนสมาชิกในทีมงานที่ต่างกันมีแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจนและกระจายความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข” จากการศึกษาครั้งนี้ผลสรุปที่ได้ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ระดับนโยบาย

1. ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดนโยบายรองรับการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนให้ครอบคลุม ทุกตำแหน่งงาน ทุกกลุ่มงาน และทุกหน่วยงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สร้างทัศนคติที่ดีในการแสวงหาความรู้ และพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. สนับสนุนงบประมาณให้มีความพอเพียงในการพัฒนาบุคลากร

3. การจัดทำแผนการพัฒนาหน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ แผนการบริหารจัดการความรู้ แผนการพัฒนาบุคลากร แผนการติดตามและประเมินผล และแผนการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ

ระดับปฏิบัติการ

1. ทุกหน่วยงานต้องมีการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการพัฒนาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน และการพัฒนาคน ทั้งในรูปแบบเอกสารต่างๆ ระบบข้อมูลใน Website ของแต่ละหน่วยงานต่างๆ ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย สะดวกในการเข้าถึง เพื่อเป็นความรู้ และเป็นประโยชน์นำมาปรับใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. มีการจัดตั้งทีมงานพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งให้สมาชิกทีมงานร่วมกันกำหนดบทบาทของผู้นำ และสมาชิก มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และการยอมรับความคิดเห็นร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนดำเนินงาน และเงื่อนไขต่างๆ โดยกระจายความรับผิดชอบตามการบริหารจัดการความรู้ของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน นอกจากนี้ควรมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

3. สนับสนุนวัฒนธรรมในองค์กรโดยให้ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานมีทัศนคติในการแสวงหาความรู้ใหม่มาผสมผสานกับความรู้เดิมเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ที่ได้ให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานเป็นทีม ด้วยการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4. สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ามามีส่วนร่วมต่างๆ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา และร่วมกันในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ด้วยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาค้างนี้ใช้กลุ่มประชากรระดับปฏิบัติการของกรมสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีบทบาทหน้าที่อำนวยการสูงสุดที่ควบคุมการบริหารราชการของทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังนั้น ควรมีการศึกษาค้างนี้

1. แนวทางพัฒนาที่งานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรสาธารณสุขในกรมอื่นๆ ของกระทรวงสาธารณสุข

2. แนวทางพัฒนาที่งานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรสาธารณสุขของกรมต่างๆ ในทุกระดับทั้งผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นในแนวทางเดียวกัน ซึ่งผลักดันให้เกิดการบูรณาการของงานที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นต่อไป