

การพัฒนาปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
Strategic Factor Development Management that Affects Being a Learning Organization
of the Local Government Organization

สันติ โอชะพนม

ภักดี โพธิ์สิงห์

ยุภาพร ยุภาศ

นักศึกษาปริญญาเอก ร.บ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Santi Okapanom

Phakdee Phosing

Yupaporn Yupas

D.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University

Corresponding E-mail : eliti_pana@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 22 เมษายน 2566; วันแก้ไขบทความ 23 พฤษภาคม 2566; วันตอบรับบทความ: 24 พฤษภาคม 2566

Received: April 22, 2023; Revised: May 23, 2023; Accepted: May 24, 2023

บทคัดย่อ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการปรับยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน
ภายในระหว่างบุคลากร และภายนอกองค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ สร้างแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 324 คน โดยใช้สูตรทาร์เยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น
เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ระหว่าง .711 - .875 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.28) ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผล

ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวม มีตัวทำนาย 8 ตัว คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านความผูกพัน ด้านการพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี มีน้ำหนักทำนาย (β) .246, .327, .120, .147, .113, .102, .118, และ -.120 ค่าร้อยละการทำนายเป็น 74.5 ตามลำดับ และรูปแบบต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น มีประเด็นสำคัญ คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารจัดการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับ อีกทั้งมีการพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสำหรับจัดการความรู้ และที่สำคัญบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนยกระดับการเป็นต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ : การพัฒนา, การบริหารจัดการ, ยุทธศาสตร์, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

Local government organizations need to adjust their strategies to facilitate knowledge transfer within and outside the organization. The key objective is to establish the best practices for efficient work performance. The purpose of this research is to study the factors that influence the strategic management of local government organizations as learning organizations. It aims to investigate the factors that affect the organization's learning capability and to create and validate a model for the organization as a learning organization within the local government authorities in the Northeastern Region of Thailand. The population and sample groups include 324 individuals consisting of administrators and staff working in local government organizations. The study will utilize the Yamane formula and employ stratified random sampling. The tools used will include a questionnaire with a confidence level ranging from .711 to .875. The statistical techniques employed will include mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings indicate that the overall average of strategic management factors influencing the organization as a learning organization for local government organizations is ($\bar{X} = 3.28$). The predictive factors for the organization as a learning organization can be summarized into eight dimensions, namely: participation in management, vision, teamwork, strategy, knowledge management, commitment, personnel development, and technology. The respective regression coefficients (β) for these dimensions are .246, .327, .120, .147, .113, .102, .118, and -

.120. The prediction rate is 74.5% in order of magnitude. The model of the local government organization as a learning organization in the Northeastern Region emphasizes the importance of utilizing information technology as a key tool for management. It also highlights the significance of teamwork to elevate the organization's status as a recognized learning organization. Furthermore, it stresses the necessity of developing essential skills and knowledge for personnel in utilizing technology for knowledge management. Importantly, the active involvement of personnel within the organization is crucial in driving the advancement of the organization as a learning organization model.

Keywords: Innovation, Management, Strategic, Learning Organization

บทนำ

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงโดยองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่จะปรับตัวอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นความเจริญงอกงามด้วยตนเองเป็นการเพิ่มพูน ทักษะและความสามารถด้านต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ (พรชัย เจดามาน, 2560) ทั้งนี้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) มีหลักการสำคัญ คือ ความมั่นคง ความมั่งคั่ง ความยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันเป็นเป้าหมายในการสร้างความมั่นคง การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาและเสริม สร้างทรัพยากรมนุษย์ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

ยุทธศาสตร์ เป็นแผนการหรือวิธีการอันชาญฉลาดเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งเป็นเป้าหมายที่มีความยากเป็นพิเศษ ไม่บรรลุได้โดยวิธีการธรรมดาที่คนทั่วไปรู้อยู่แล้วแผนการหรือวิธีการดังกล่าวย่อมต้องประกอบขึ้นจากหลักวิชาหรือข้อย่อย หรือ “ศาสตร์” ต่าง ๆ และสามารถนำไป ผ่านการตรวจสอบโดยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อยืนยันว่าเป็นแผนการที่ใช้ปฏิบัติการเพื่อบรรลุ จุดหมายได้จริง ซึ่งแผนการดังกล่าวประกอบด้วย เป้าประสงค์ (goals) วิธีการ/แนวทาง (means) มีการกำหนดค่าเป้าหมาย (target) และมีตัวชี้วัด (indicators) (กนกพร สมปราษฎ์, 2560) ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการองค์กรมีความสำคัญหรือมีประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทาง (วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย) ขององค์กรและช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพ แวดล้อมและการตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์การดำเนินงาน ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ได้กล่าวคือ 1) ทำให้การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคตชัดเจนและสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้าน 2) ทำให้การดำเนินงานทุกส่วนภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีเอกภาพ และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน 3) ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับมีส่วนร่วมในการริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น 4) ทำให้องค์กรสามารถคาดคะเนปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเสาะหาเทคนิควิธีในการเปลี่ยนแปลงปัญหาให้เป็นโอกาสเพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย 5) ทำให้ผู้บริหารทุกระดับมีวิสัยทัศน์ชัดเจนตรงกันสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและลดความเสี่ยงในการดำเนินงานเนื่องจากยุทธศาสตร์ มีความสำคัญและประโยชน์เพราะช่วยให้องค์กรมีกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจในอนาคตได้อย่างชัดเจนส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรสอดคล้องกับพันธกิจ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจน ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาสนำไปสู่ความสำเร็จ ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดและเท่าเดิม เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21

การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพบุคลากรส่งผลทำให้เกิดการคาดหวังจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในวิธีการบริหารจัดการที่ทำให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จในหลายด้านแต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตกำลังถูกท้าทายโดยความรู้ใหม่ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นองค์กรที่สามารถเรียนรู้วิธีสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาครัฐ (ธีระ รุญเจริญ, 2553) โดย Hoy and Miskel (2001) เห็นว่าการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์ประกอบสำคัญผู้บริหารต้องคำนึงถึงสภาพและบริบทองค์กรเป็นระบบสังคม (Social System) กล่าวคือ การดำเนินกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกจะมีเป้าหมายร่วมกัน (Common Purpose) และ Lunenburg and Ornstein (2004) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านนโยบาย ยุทธศาสตร์ การดำเนินการและปฏิบัติการอย่างมีเป้าหมาย มีองค์ประกอบสำคัญ คือ การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย และพัฒนาแม่บทและยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการจัดการคน การจัดการเงินและทรัพยากรทางกายภาพ มาหลอมรวมกันในวิธีการอย่างดีที่สุด เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การควบคุม (Controlling) เป็นหน้าที่ การประเมินผล การออกกฎระเบียบ การควบคุมบุคลากร การให้ข้อมูลย้อนกลับ การดูแลมาตรฐาน การนำ (Leading) เป็นการนำทาง การติดตามให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้นำแผนขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ มีการสร้างแรงจูงใจ การกำหนดความคาดหวัง รวมทั้งการรักษาช่วงการติดต่อและการสื่อสารให้คงไว้และการสร้างแรงจูงใจเป็นการหาวิธีการที่บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ และมีความพยายามในการทำงาน ความอดทนและทิศทางการทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายองค์กร การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญและประโยชน์ อาทิเช่น สามารถปรับตัวให้สอดคล้อง กับ

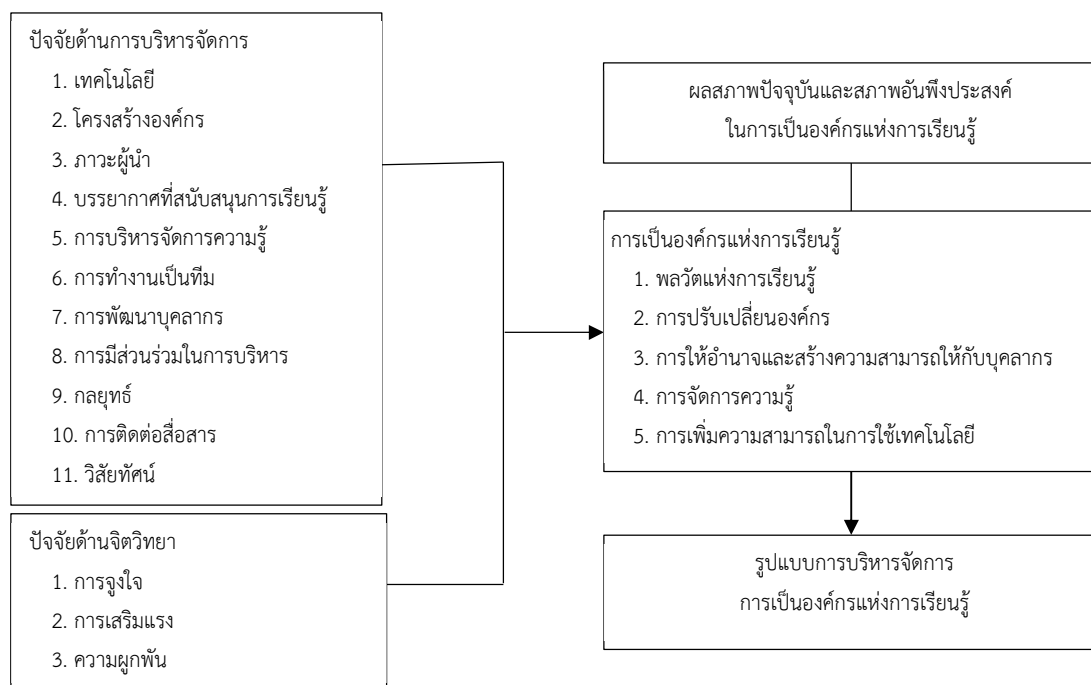
สภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น การจัดสรรสรรพกำลังและทรัพยากรเป็นไปในทิศทางและลำดับความสำคัญที่ชัดเจนมีเหตุมีผลและมีความสอดคล้องกันในระหว่างส่วนย่อยต่าง ๆ ขององค์กรซึ่ง จินตนา บุญบงการ (2559) การปรับตัวขององค์กรเป็นไปโดยมีกรอบทิศทางที่แน่ชัดเปิดโอกาสให้มีการบูรณาการความคิด การใช้ทรัพยากร และการดำเนินงานต่าง ๆ ในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กรด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและพัฒนารูปแบบของปัจจัยยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันแนวการสร้างประสิทธิภาพของการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์จะช่วยสร้าง ประสิทธิภาพและศักยภาพ เนื่องจากการดำเนินงานพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้บริหารขณะเดียวกันก็ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพแก่สมาชิก ตลอดจนช่วยสร้างความเข้าใจและแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมประการสำคัญช่วยให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าใจวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ วิธีการหรือแนวทางต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบของปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ เรื่องการพัฒนาปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย ประกอบด้วย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Marquardt, 1996) และปัจจัยที่ผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ศศกร ไชยคำหาญ, 2550, วรณะ บุชบา, 2553, แพนศรี ศรีจันทิก, 2554, สะกัณหะ หลีแฉ, 2555, ไชยสิทธิ์ ปิยมาตย์, 2556, เปรมศิริ เนื้อเย็น, 2556 และรุสนานี ยาโม, 2556)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Learning) โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ 1,689 จำนวน คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจของศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามสูตรของ (Yamane, 1973) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 324 คน ใช้แบบสอบถาม และ Google Forms ในการเก็บข้อมูล

1.3 กลุ่มเป้าหมาย (Key Informant) ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 20 คน และผู้เชี่ยวชาญในการสร้างและประเมินรูปแบบของปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี จากการคัดเลือกของสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย พลวัตแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การให้อำนาจ และสร้างความสามารถให้กับบุคลากร การจัดการความรู้ การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และความต้องการจำเป็น

2.2 ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านการเสริมแรง ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2.3 รูปแบบของปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านหลักการและวัตถุประสงค์ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการมีส่วนร่วม ของชุมชน ด้านผลกระทบ ด้านความสำเร็จ ด้านข้อมูลป้อนกลับ และด้านความยั่งยืน และความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบ

3. ขอบเขตด้านตัวแปรศึกษา

3.1 ผลและระดับสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และค่าความต้องการจำเป็น

3.2 ผลปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.3 ผลรูปแบบของปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statically) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3. การวิเคราะห์รูปแบบของปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบถอดรหัสแบบสามเส้า (Triangulation Analysis) อาศัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) ขั้นตอนนี้ ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลดทอนข้อมูลให้สามารถถอดรหัส (Coding) เพื่อจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงคุณภาพ ให้สามารถแจกแจงความถี่ได้ ขั้นที่ 2 การจัดระบบ ข้อมูล (Data Organization) คือ การจำแนกประเภทของตัวแปรจัดรวมกลุ่มตัวแปรเป็นองค์ประกอบหรือมิติ (Elements or Dimensions) ของแนวคิด จากนั้นจึง

รวมกลุ่มองค์ประกอบให้เป็นแนวคิด (Concepts) เรียกวิธีนี้ว่า แบบจำลองการวิเคราะห์ตัวแปรสู่แนวคิด (Indicator-Concept Model) และขั้นที่ 3 การตีความ (Interpretation) คือการระบุทิศทางและแนวโน้มของความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ด้วยการอธิบายและโต้แย้ง รวมทั้งตีความ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามกรอบแนวคิด การวิเคราะห์นำไปสู่บทสรุป (Conclusion) ส่วนด้านเป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องของรูปแบบ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistically) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านเทคโนโลยี	3.54	.63	ปานกลาง	1
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.34	.63	ปานกลาง	3
3. ด้านภาวะผู้นำ	3.28	.64	ปานกลาง	7
4. ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้	3.30	.61	ปานกลาง	5
5. ด้านการบริหารจัดการความรู้	3.22	.63	ปานกลาง	10
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.29	.58	ปานกลาง	6
7. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.31	.70	ปานกลาง	4
8. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.19	.69	ปานกลาง	13
9. ด้านกลยุทธ์	3.16	.64	ปานกลาง	14
10. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.20	.74	ปานกลาง	11
11. ด้านวิสัยทัศน์	3.36	.66	ปานกลาง	2
12. ด้านการจูงใจ	3.24	.69	ปานกลาง	9
13. ด้านการเสริมแรง	3.20	.69	ปานกลาง	12
14. ด้านความผูกพัน	3.26	.68	ปานกลาง	8
ภาพรวม	3.28	.66	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.28) เมื่อพิจารณาเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 3.54) รองลงมาด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 3.36) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}$ = 3.34) ด้านการพัฒนาบุคลากร

(ค่าเฉลี่ย = 3.31) ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.30$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.29$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.28$) ด้านความผูกพัน ($\bar{X} = 3.26$) ด้านการจงใจ ($\bar{X} = 3.24$) ด้านการบริหารจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.22$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.20$) ด้านการเสริมแรง ($\bar{X} = 3.20$) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ($\bar{X} = 3.19$) และด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.16$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในส่วนนี้กำหนดวิเคราะห์ ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดตัวแปรทำนาย ได้แก่ 1) ด้านเทคโนโลยี 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ 5) ด้านการบริหารจัดการความรู้ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม 7) ด้านการพัฒนาบุคลากร 8) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร 9) ด้านกลยุทธ์ 10) ด้านการติดต่อสื่อสาร 11) ด้านวิสัยทัศน์ 12) ด้านการจงใจ 13) ด้านการเสริมแรง และ 14) ด้านความผูกพันและกลุ่มตัวแปร เป็นตัวทำนายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวมของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผลวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

ตารางที่ 2 ตัวทำนายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวม

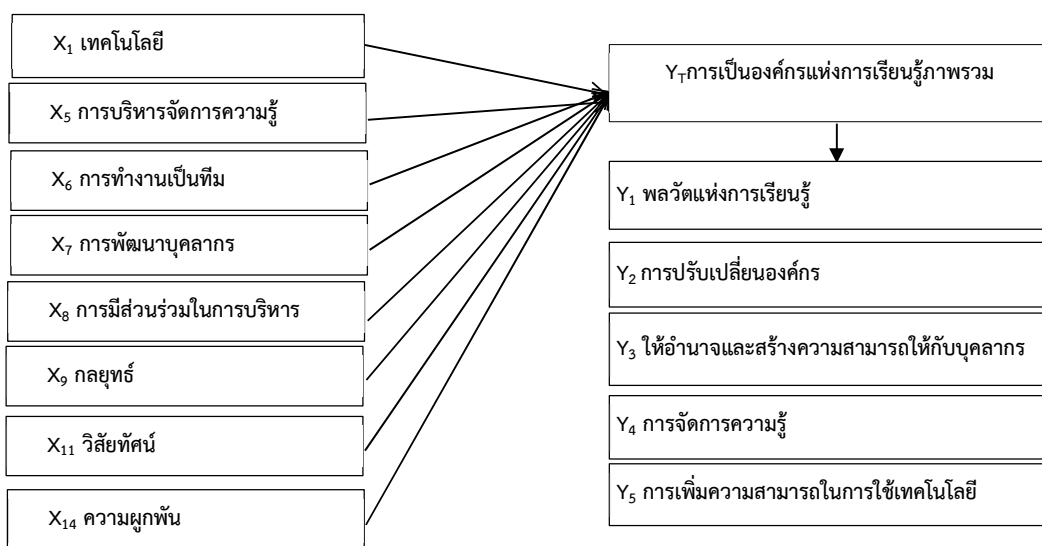
ตัวแปรทำนายที่สำคัญตามลำดับ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	14.108	2.613	-	5.400	.000
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร X_8	1.509	.276	.246	5.461	.000
2. ด้านวิสัยทัศน์ X_{11}	1.265	.209	.327	6.043	.000
3. ด้านการทำงานเป็นทีม X_6	.524	.179	.120	2.920	.004
4. ด้านกลยุทธ์ X_9	.727	.233	.147	3.125	.002
5. ด้านการบริหารจัดการความรู้ X_5	.456	.172	.113	2.651	.008
6. ด้านความผูกพัน X_{14}	.637	.274	.102	2.325	.021
7. ด้านการพัฒนาบุคลากร X_7	.710	.235	.118	3.023	.003
8. ด้านเทคโนโลยี X_1	-.601	.225	-.120	-2.670	.008

$R^2 = 74.5$

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านความผูกพัน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยี เป็นตัวทำนาย

สำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม Y_T โดยมีน้ำหนักทำนาย ค่าเบต้า (β) .246, .327, .120, .147, .113, .102 .118 และ -.120 ตามลำดับ ค่าร้อยละการทำนายเป็น 74.5

สรุปรูปแบบต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คน มีความคิดเห็นต่อความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.54 – 4.02 หมายถึงผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในส่วนนี้กำหนดนำเสนอเกี่ยวกับ รูปแบบต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษายืนยันความคิดเห็น มีดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปรูปแบบต้นแบบของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย กลยุทธ์แนวทางการยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การใช้เทคโนโลยี การบริหารจัดการความรู้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมในการ กำหนดกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร เป็นสำคัญ

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.28

2. ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาพรวม มีตัวทำนาย 8 ตัว คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ด้านความผูกพัน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยี มีน้ำหนักทำนาย (β) .246, .327, .120, .147, .113, .102, .118, และ -.120 ค่าร้อยละการทำนายเป็น 74.5 ตามลำดับ

3. รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น มีประเด็นสำคัญ คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารจัดการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับ อีกทั้งมีการพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสำหรับจัดการความรู้ และที่สำคัญบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนยกระดับการเป็นต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี เช่น การสร้างองค์ความรู้ใหม่และนำมาใช้ประโยชน์ โดยใช้สารสนเทศ ที่ทันสมัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Stanage (1996) โดยศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า หนังสือคู่มือเป็นเครื่องมือที่สำคัญเป็นส่วนที่เติมเต็มให้กับส่วนที่ขาดหายไปของเทคโนโลยีและกระบวนการเรียนรู้ในองค์กร จึงสามารถกล่าวได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ คือ เครื่องมือสำคัญที่จะสร้างหรือพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีประเด็นสำคัญ คือ 1) ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ เช่น กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านการยกย่อง การดำเนินการ และการประเมินการจัดการ ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่เกื้อหนุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994, pp. 21-24) กล่าวว่า คือ ในการแข่งขันที่รุนแรงนั้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นปัจจัยที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดผลการดำเนินงานโดยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) เป็นประเด็นขับเคลื่อนที่สำคัญ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร เช่น การเชิญบริษัทชั้นนำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ทั้งนี้แนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994) อธิบายว่า ในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ กลยุทธ์ขององค์กร เป็นต้น 3) ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร เช่น ส่งเสริมบุคลากรให้มีนิสัยใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่มีสิ่งจูงใจให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และ เปิดโอกาสให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ มีอิสระให้อำนาจการตัดสินใจลดความรู้สึกรอคอยพึ่งพิงผู้อื่น 4) ด้านการจัดการ ความรู้ เช่น การสร้าง

องค์กรให้ได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการถ่ายโอนความรู้และบูรณาการเรียนรู้สู่องค์กรและการปฏิบัติงาน

5) ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง

3. ปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม มีตัวทำนายนายสำคัญคือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การผ่านช่องทางการสื่อสารหรือการประชุมในองค์กร และหรือ บุคลากรมีการตัดสินใจในองค์กร โดยมีการเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ตามสภาพของแต่ละบุคคลในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Garvin, Edmondson and Gino (2008) พบว่า ปัจจัยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 3 ปัจจัย คือ องค์กรสนับสนุนบรรยากาศความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการศึกษาถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความรู้สึกของตนในการทำงาน เป็นต้น 2) พลวัตแห่งการเรียนรู้มีตัวทำนายนายสำคัญ คือ การทำงานเป็นทีม เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร และหรือการร่วมกันจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น (2556) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และการบริการที่ดี เป็นต้น 3) การปรับเปลี่ยนองค์กร มีตัวทำนายนายสำคัญ คือ ด้านกลยุทธ์ เช่น มีการใช้กลยุทธ์การสร้างจิตสำนึกขององค์กรควบคู่ไปกับการทำงาน และหรือมีการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เจริญนันท และจินตนา บุญบงการ (2548, น. 14) ซึ่งอธิบายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นการวางแผนทางการดำเนินงานและควบคุมการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การเพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่า องค์การสามารถที่จะดำเนินการได้ เพื่อยกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการกำหนดแผนกลยุทธ์เป็นสำคัญ เป็นต้น 4) การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร มีตัวทำนายนายสำคัญ คือ ด้านกลยุทธ์ เช่น มีการใช้กลยุทธ์การสร้างจิตสำนึกขององค์กรควบคู่ไปกับการทำงาน และหรือมีการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณะ บุชบา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร ผู้นำและปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและการสื่อสาร 5) การจัดการความรู้ มีตัวทำนายนายสำคัญ คือ ด้านวิสัยทัศน์ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำนโยบายเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และหรือการมีแนวทางการพัฒนาองค์กรตามมาตรฐานและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนด 6) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีตัวทำนายนายสำคัญ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น กิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรโดยการฝึกอบรมและหรือมีการศึกษาดูงาน การสร้างผลงานวิชาการ การติดตามผล การศึกษาต่อเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีความเข้าใจเกิดทักษะที่ชำนาญ สามารถอธิบาย ได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นั้นต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นต้น

4. รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารจัดการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับ อีกทั้งมีการพัฒนาทักษะจำเป็นสำหรับบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสำหรับจัดการความรู้ และที่สำคัญบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนยกระดับการเป็นต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

5. สรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกมีข้อเสนอแนะปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ดังนี้

5.1 สร้างวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและระบุเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ควรกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเพื่อเตรียมพร้อมและสนับสนุนการเรียนรู้ในหลายๆ ด้าน เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล, การสร้างพื้นที่การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม หรือการส่งเสริมการเรียนรู้ทางดิจิทัล

5.2 สร้างแผนกลยุทธ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ โดยรวมแนวคิดใหม่ โครงการ และกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ องค์กรควรทำการวิเคราะห์ตัวเอง และเครื่องมือการวิเคราะห์เพื่อระบุและกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาการเรียนรู้

5.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ทางดิจิทัล องค์กรควรเน้นการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้ทางออนไลน์ การสร้างเว็บไซต์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้ข้อมูลสำหรับประชาชน การใช้แอปพลิเคชันสำหรับการเรียนรู้และการสื่อสาร เป็นต้น

5.4 ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ชุมชนท้องถิ่น ภาคธุรกิจ และภาคส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อสร้างความร่วมมือในการสนับสนุนและพัฒนาการเรียนรู้ที่มีผลสัมฤทธิ์

5.5 ติดตามและประเมินผล องค์กรควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแผนและกิจกรรมในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาี้ มีข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ควรยกระดับปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น การกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย ส่วนด้านกลยุทธ์ เช่น การกำหนดให้กระบวนการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์สำคัญทั้งในด้านการยกย่อง การดำเนินการ และการประเมินผู้บริหาร

2. ควรยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร เช่น การสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนที่มุ่งส่งเสริม คุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้อำนาจตัดสินใจพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

3. ควรกำหนดกลยุทธ์ด้านปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อยกระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น กำหนดให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหาร องค์กรผ่านช่องทางการสื่อสารหรือการประชุมในองค์กร และหรือกำหนดให้บุคลากรมีการตัดสินใจในองค์กร โดยมีการเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์ของแต่ละบุคคลในองค์กร

4. ควรขยายผลรูปแบบต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์สู่การนำไปประกอบด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จินตนา บุญบงการ. (2559). จริยธรรมในวิชาชีพนักธุรกิจ. นครปฐม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล
- ไชยสิทธิ์ ปิยะมัตย์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และจินตนา บุญบงการ. (2548). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ:ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- เปรมศิริ เนื่อเย็น. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- พรชัย เจดามาน. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่21 : ไทยแลนด์4.0.** (ออนไลน์).สืบค้นจาก <https://www.kroobannok.com/83312>.
- แพนศรีศรีจันทิก. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.**
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- รุสนานี ยาโม. (2556). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา.**
สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรรณะ บุชบา. (2553). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ :**
มหาวิทยาลัยสยาม.
- วรรณะ บุชบา. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.**
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- สะกัณหะ หลีแอ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูป การศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0.** กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Garvin, D.A., Edmondson, A.C. and Gino, F. (2008). **Is Yours a Learning Organization?** Harvard Business Review, pp.109-115.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice.** (6 th ed), Boston: McGraw - Hall.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A. C. (2004). **Educational Administration Concepts and Practices.** Newyork: Thomson Learning, Inc.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization.** New York : IRWIN.
- Marquardt, M.J. (1996). **Building the Learning Organization : A Systems Approach to. Quantum Improvement and Global Success.**New York : McGraw-Hill.
- Stanage, Kenneth Jon. (1996). **Using Technology to Create a Learning Organization (Leadership).** from Pro Quest File : Dissertation Abstract Item 9629070.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rdEd. New York. Harper and Row.