

รูปแบบการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

A Model of the Learning Organization Development of Sub-District Municipalities In Northeastern Region of Thailand

นิมิตร โสชาติ*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบล ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบล และ ๓) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น ๒ ระยะ ได้แก่ ระยะที่ ๑ เป็นการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๓๐๐ แห่ง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ ๒๐ หน่วยต่อ ๑ ตัวแปร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ส่วนผู้ให้ข้อมูลเป็นพนักงานเทศบาล จำนวนแห่งละ ๑ คน รวมเป็น ๓๐๐ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) และวิธีดำเนินการวิจัย ระยะที่ ๒ เป็นการสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ดำเนินการตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญทางด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๐ คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ ๑ และระยะที่ ๒ ไปสร้างรูปแบบการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินยืนยันรูปแบบการพัฒนางองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้สมบูรณ์ขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรอบรู้ของตนเอง ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ของทีมงาน ตามลำดับ

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (๐.๓๒) การจูงใจ (๐.๒๘) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (๐.๒๓) ความสามารถของบุคลากรและทีมงาน (๐.๑๖) การจัดการความรู้ (๐.๑๔) และการบริหาร (-๐.๒๖) โดยปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ ๓๗.๘๐ ($R^2 = 0.378$, p-value .05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=14.01$, df=13, p-value=0.37, GFI=0.99, AGFI=0.95, RMSEA=0.01, RMR=0.01, CN=592.057)

๓. รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ โดยจะต้องกระทำการพัฒนาทางการบริหารการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและทีมงาน การพัฒนาการจัดการความรู้ และการพัฒนาการจูงใจ

คำสำคัญ: รูปแบบ, การพัฒนา, องค์กรแห่งการเรียนรู้

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study levels of the learning organization of Sub-district Municipalities, (2) to study the causal factors affecting learning organization of Sub-district Municipalities, and (3) to establish and confirm a model of the learning organization development of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand. Phase I was a study of the learning organization and the causal factors affecting learning organization of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand. The sample was 300 sub-district municipalities; those were selected by 20 units per 1 variable criteria and using the stratified random sampling, the key informant from each unit was of the municipal officer; total for 300 persons. The instruments were the rating scale questionnaire, to analyze by the descriptive statistics, Pearson Product Moment Correlation, and Structural Equation Modeling : SEM of the LISREL software program. Phase II was constructing and confirm a development for model of the learning organization of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand, using the Delphi

Technique; and the sample group consisted of 20 experts in learning organization and local administrative organizations who were obtained through purposive sampling. The results of Phase I and II were then used and taken into consideration in constructing the a development for model of the learning organization of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand.

The research result was found as follows;

1. The learning organization of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand as overall and all aspect was at high level, sorting mean from highest to lowest; the personal mastery, the mental models, the system thinking, the shared vision, and the team learning respectively.

2. The factors affecting a development of the learning organization of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand. Cluster are shown in a descending order of coefficient values as follows: climate and organizational culture (0.32), motivation (0.28), transformational leadership (0.23), the competency of the officer and the team (0.16), knowledge management (0.14), and administration (-0.26). Those variable could explain the operation effectiveness of Sub-district Municipalities for 37.80% ($R^2=0.378$, p-value.05) by statistical significant at .05 levels. The relationship model of the cause factors was consistent with the empirical data ($\chi^2=14.01$, df=13, p-value=0.37, GFI=0.99, AGFI=0.95, RMSEA0.01, RMR=0.01, CN=592.05)

3. A development for model of the learning organization of Sub-district Municipalities in Northeastern Region of Thailand were (1) development of climate and organizational culture, and (2) development of transformational leadership, both must emphasized the following issue succeed of learning organization. This must be done through (3) the development of administration, (4) development of competency of the officer and the team, (5) development of knowledge management, and (6) development of motivation.

Keyword: Model, Developing, Learning Organization

๑. บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม สังคม ชุมชนปรับเปลี่ยนจากวิถีชีวิตเดิม การสื่อสารที่รวดเร็วและไร้พรมแดน เชื่อมโยงทั้งโลกเข้าด้วยกันภายใต้สภาพสังคมโลกยุคปัจจุบันก้าวเข้าสู่คลื่นลูกที่สามซึ่งเป็นคลื่นสารสนเทศ ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงไม่พ้นที่จะได้รับผลกระทบจากการ

เปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงนี้ได้ อีกทั้งสังคมยุคปัจจุบันได้เริ่มเข้าสู่กระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าสังคมความรู้ (Knowledge Society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและการผลิตมากกว่าเงินทุนและแรงงานโดยเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และองค์ความรู้เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพหรือแรงงานฝีมือ (Knowledge Worker) ซึ่งในสังคมยุคของการเปลี่ยนแปลงจะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเทคโนโลยี (Technology Changes) การเปลี่ยนแปลงผลผลิต (Product Changes) การเปลี่ยนแปลงการบริหาร (Administrative Changes) และการเปลี่ยนแปลงบุคคล (People Changes) ส่งผลให้บุคคลที่มีความรู้จึงเป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร^๑

ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรเพื่อความอยู่รอด (Survival Learning) และผสมผสานการเรียนรู้เพื่อความเจริญเติบโต (Generative Learning) และก้าวต่อไปอย่างมั่นคง การพัฒนาและการจัดการองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลวิธีของการจัดการองค์กรสมัยใหม่ในการพัฒนาองค์กรและการจัดการรูปแบบหนึ่ง ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กร^๒ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและองค์กรธุรกิจ^๓ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางกระแสการแข่งขันของสังคมโลก ดังนั้นองค์กรที่จะประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ต้องเป็นองค์กรที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization)

ประเทศไทยได้รับเอาแนวคิดเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบททางการบริหารราชการแผ่นดินได้มีการกำหนดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ^๔ ซึ่งเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรูปแบบการปกครองในระดับท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้น

^๑ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, “การศึกษาคือพลังอำนาจแห่งชาติ,” วารสารการศึกษาไทย, (มกราคม - เมษายน ๒๕๔๘), ๑๕-๒๐, ๒๕๔๘.

^๒ Goh, S. and Richards, G, “Benchmarking the Learning Capability of Organization,” *European Management Journal*, 15(5), 575-583, 1997.

^๓ Zhang, D., Zhang, Z., and Yang, B, “Learning Organization in Mainland China : Empirical Research on its Application to Chinese State-Owned Enterprises,” *International Journal of Training and Development*, 8 (4), 258-273, 2004.

^๔ วีรวิธ มาชะศิรินันท์, วินัย ๕ ประการ พื้นฐานองค์กรการเรียนรู้, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๐), หน้า ๘๗.

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ จำนวน ๗๕๘ แห่ง มีหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยต้องมีการปรับตัวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งมีสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้จัดทำคู่มือการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเพื่อพัฒนาส่วนราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ^๕

ประเด็นปัญหาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่น่าสนใจในครั้งนี้ คือ ตามหนังสือสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร ๐๑๐๓/๖๒๕๖ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง ผลการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ พบว่า มี เทศบาลตำบล จำนวน ๑๑ แห่ง ผ่านการประเมินการบริหารจัดการที่ดี และยังพบว่าในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเพียงจำนวน ๒ แห่ง ที่ได้รับเพียงรางวัลชมเชย คือ เทศบาลตำบลท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ และเทศบาลตำบลนาด้วง จังหวัดเลย ที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี จากสภาพที่ปรากฏดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดในมิติอื่น ๆ ประสบความสำเร็จและที่สำคัญที่สุดในเวลานี้ คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทยได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๑.๒/ว ๙๙ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การดำเนินการตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญ คือ เทศบาลตำบลจะต้องปรับตัวเพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ในกระบวนการบริการที่เบ็ดเสร็จในหน่วยงานเดียว ดังนั้น เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เกิดการจัดการความรู้ ซึ่งสัมพันธ์กับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)^๖

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะสิ่งท้าทายของเทศบาลตำบลก็คือ การทำหน้าที่พัฒนางานความรู้ในเทศบาลตำบลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งและต่อเนื่อง เกิดความเป็นเลิศทางบริการสาธารณะ เพื่อให้ทราบถึงระดับการ

^๕คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน, การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.opdc.go.th/content.php?content_id=622&menu_id=4 [๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘]

^๖สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, สรุปผลการประเมินมาตรฐานปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี ๒๕๕๘, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?> [๑๕ มีนาคม ๒๕๕๘].

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทราบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบล ผู้วิจัยสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบล และขยายองค์ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการภาครัฐให้เพิ่มขึ้น และสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๓.๑ เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓.๓ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น ๒ ระยะ คือ

ระยะที่ ๑ การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

เป้าหมาย เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบล และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากร การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นองค์การ ประชากรหมายถึง เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๗๕๘ แห่ง^๗ กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง เทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง^๘ ไม่น้อยกว่า ๒๐ หน่วยต่อ ๑ ตัวแปร^๙ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด ๑๕ ตัวแปร ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเทศบาลตำบลจำนวน ๓๐๐ แห่งโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

^๗ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ข้อมูลสารสนเทศ, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.dla.go.th/> [๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗].

^๘ นงลักษณ์วิรัชชัย, โมเดลลิสเรลสถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๕๔.

^๙ สุกมาศ อังสุโชติ และคณะ, สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL, (กรุงเทพมหานคร : มิสชั่นมีเดีย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕-๒๖.

(Stratified Sampling) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ปลัดเทศบาลตำบลเป็นผู้ให้ข้อมูลของเทศบาลตำบล แห่งละ ๑ คน รวมจำนวน ๓๐๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นหรือการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) โดยโปรแกรม ลิสเรล (LISREL)^{๑๐}

ระยะที่ ๒ การสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิธีการวิพากษ์รูปแบบเพื่อยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) จำนวน ๒๐ คน^{๑๑} เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ ตามเทคนิคเดลฟาย (The Delphi Technique) จำนวน ๓ รอบ^{๑๒} วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Med.) ค่าฐานนิยม (Mo) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)

๔. ผลการวิจัย

ระยะที่ ๑ ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

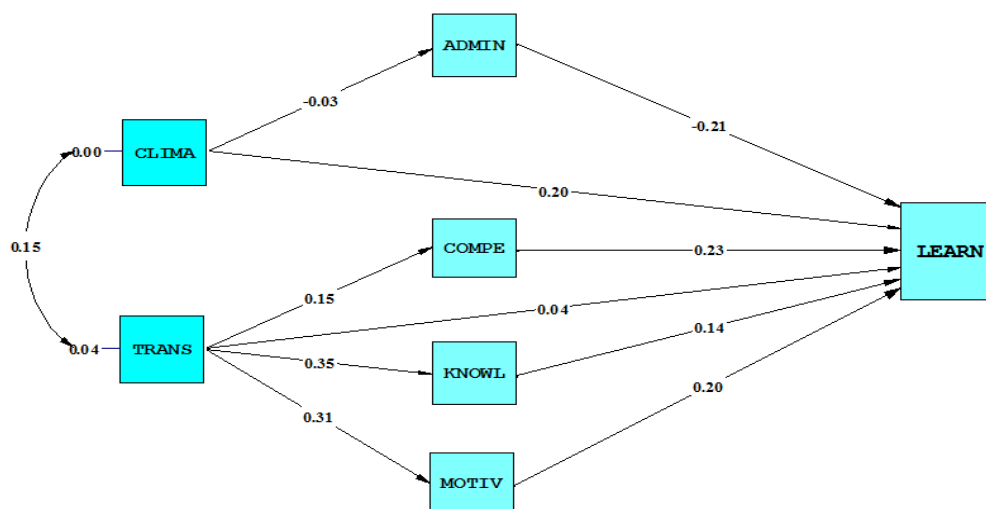
๑. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรอบรู้ของตนเอง ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการเรียนรู้ของทีมงานตามลำดับ

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (๐.๓๒) การมุ่งใจ (๐.๒๘) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (๐.๒๓) ความสามารถของบุคลากรและทีมงาน (๐.๑๖) การจัดการความรู้ (๐.๑๔) และการบริหาร (-๐.๒๖) สามารถพยากรณ์การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ ๓๗.๘๐ ($R^2 = 0.378, p\text{-value} \leq .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แสดงดังภาพที่ ๑

^{๑๐} Joreskog, K. G. and Sorbom, D, LISREL 8 User's Reference Guild Cuild, (Chicago : Scientific Software International, 1998), p. 70.

^{๑๑} สัณญา เคนาภูมิ, “รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหารจัดการ”, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๔๕-๔๖.

^{๑๒} สุวิมล ว่องวานิช, การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔.



Chi-Square=14.01, df=13, P-value=0.37334, RMSEA=0.016

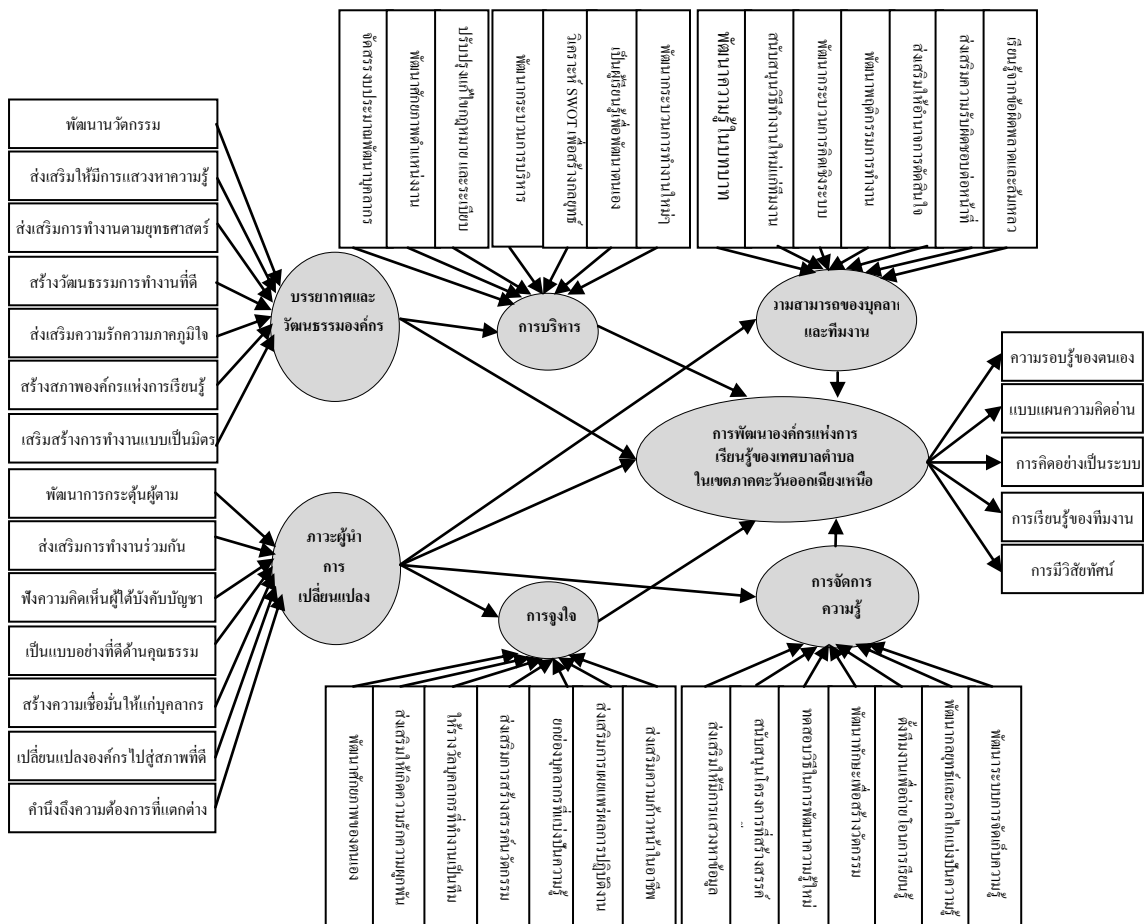
ภาพที่ ๑ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาล ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตัวแบบสุดท้าย

จากภาพที่ ๑ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาล ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามตัวแบบดั้งเดิมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า ($\chi^2 = 14.01$, $df = 13$, $p\text{-value} = 0.37334$, $RMSEA = 0.016$, $RMR = 0.0136$, $GFI = 0.992$, $AGFI = 0.958$, $CN = 592.057$)

ระยะที่ ๒ ผลการสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑. รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ โดยจะต้องกระทำการพัฒนาทางการบริหารการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและทีมงาน การพัฒนาการจัดการความรู้ และการพัฒนาการจูงใจ

๒. การวิพากษ์รูปแบบเพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการจูงใจด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงาน ด้านการจัดการความรู้ และด้านการบริหาร สอดคล้องกันดังภาพที่ ๒



ภาพที่ ๒ รูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของเทศบาลตำบลโนนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Nimit' Model)

จากภาพที่ ๒ สามารถอธิบายรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ โดยจะต้องกระทำการพัฒนาทางการบริหารการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและทีมงาน การพัฒนาการจัดการความรู้ และการพัฒนาการจูงใจ ซึ่งเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อเทศบาลตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะส่งผลให้ทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างก็เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันแล้วก็ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๕. อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๑ ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากจากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า เทศบาลตำบลมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาและค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ผู้บริหารต้องผลักดันให้องค์กรมีระบบการประเมินผลที่มีมาตรฐานและชัดเจนมีความคิดในเชิงระบบสามารถวิเคราะห์ได้ตรงต่ออย่างสมเหตุสมผล มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน และบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์มาส รังสรรค์สุขดี ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ กำหนดวิสัยทัศน์ให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้^{๑๓}

๖.๓ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร การใส่ใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถของบุคลากรและทีมงาน การจัดการความรู้ และการบริหาร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

๖.๒.๑ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวได้ว่า เพราะในการบริหารจัดการเทศบาลตำบลบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ การยอมรับจากสมาชิกภายในองค์กรซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวพัทตร์ เวศม์วิบูลย์ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร^{๑๔}

^{๑๓}พิมพ์มาส รังสรรค์สุขดี, “รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. ๓ (๒), ๒๕-๒๘, ๒๕๕๒.

^{๑๔}สุวพัทตร์ เวศม์วิบูลย์, “การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม,” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม), ๒๕๕๒.

๖.๒.๒ การจูงใจ มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาล ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวได้ว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำรวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่มีการกระจายความรับผิดชอบ การมอบความไว้วางใจ และให้ความมีอิสระในการทำงานแก่บุคลากรในเทศบาลตำบล เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุดซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจพร พิงไชย ได้ทำการวิจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ^{๑๕}

๖.๒.๓ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่า ผู้บริหารของเทศบาลสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้งานใหม่ๆ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและปฏิบัติต่อบุคลากรโดยคำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนภตล ธรรมวัฒน์ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะนิติศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะนิติศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยนั้น ปัจจัยทุกด้านสามารถรวมกันพยากรณ์โดยมีค่าร้อยละ ๘๖.๔ ($R^2 = \text{adj} = 0.864$) ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูง คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการบริหารองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีขององค์กรตามลำดับ^{๑๖}

๖.๒.๔ ความสามารถของบุคลากรและทีมงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวได้ว่า บุคลากรและทีมงานของเทศบาลมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจนโดยใช้กระบวนการคิดเชิงระบบในการทำงาน ส่งผลให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อเรียนรู้งานอื่นของเทศบาลจึงส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดร.ณิ โกเมนเอก ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสามารถของทีมงานและบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

^{๑๕}เบญจพร พิงไชย, “การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากร,” วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. ๔(๑), ๑๒-๑๘, ๒๕๕๓.

^{๑๖}นภตล ธรรมวัฒน์, “การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะนิติศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย,” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม), ๒๕๕๓.

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยทุกปัจจัยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้^{๑๓๗}

๖.๒.๕ การจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวได้ว่าเทศบาลตำบลมีการพัฒนาระบบและโครงสร้างต่าง ๆ เพื่อให้มีการจัดเก็บความรู้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรกมล นุ่มหอม, เจริญวิญญ์ สมพงษ์ธรรม และภารดี อนันต์นาวิ ได้วิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน คือ การจัดการความรู้^{๑๓๘}

๖.๒.๖ การบริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวได้ว่า เทศบาลมีการประเมินศักยภาพในการทำงานของบุคลากรเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารภาครัฐแนวใหม่ โดยใช้กระบวนการคิดเชิงระบบในการบริหารเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมาลี สืบกระแสนได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ในระดับมากร้อยละ ๖๕.๓๐ ($R^2=0.653$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การบริหารงาน^{๑๓๙}

๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรวางระบบการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒) ควรส่งเสริมการจูงใจโดยการสนับสนุนให้ฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำมีส่วนร่วมผลักดันการจัดการความรู้ในองค์กรและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

^{๑๓๗} ตรีณี โกเมนเอก, “รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ,” *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน), ๒๕๕๓.

^{๑๓๘} พรกมล นุ่มหอม, เจริญวิญญ์ สมพงษ์ธรรม และภารดี อนันต์นาวิ, “การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา,” *วารสารการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*.๓ (๑), ๓๓-๔๖, ๒๕๕๑.

^{๑๓๙} มาลี สืบกระแสน, “การพัฒนาแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา,” *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม), ๒๕๕๒.

๓) ควรมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่เข้าใจบทบาทของตนเอง และพร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลง ด้วยนวัตกรรมใหม่ให้แก่องค์กรเพื่อการพัฒนาศักยภาพไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๖.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒) ควรสร้างระบบจูงใจที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการบริการเพื่อแบ่งปันความรู้

๓) ควรเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยพัฒนาบทบาทใหม่ของผู้บริหารให้มีความสามารถในการบริหารจัดการ ข้าราชการ ผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี

๖.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๖.๓ ควรที่จะได้มีการนำรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ ไปทดลองใช้กับเทศบาลตำบลเพื่อจะได้ทำความเข้าใจลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตัวแบบให้มีอำนาจอธิบายและทำนายได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

๖.๓ จากข้อค้นพบที่ว่า การบริหารของเทศบาลตำบลยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากมีค่าอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบล ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแบบของกระบวนการบริหารที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้สำหรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบล และตัวบ่งชี้เกณฑ์การประเมินผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ:

นางลักษณ์ วิรัชชัย. โมเดลลิשראל : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

วีรวิธ มาฆะศิริานนท์. วินัย ๕ ประการ พื้นฐานองค์กรการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๐.

สุภมาส อังสุโชติ และคณะ. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร : มิสชั่นมีเดีย, ๒๕๕๑.

สุวิมล ว่องวาณิช. **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

(๒) วารสาร:

เบญจพร พิงไชย. “การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากร,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย**, ๔(๑), ๑๒-๑๘, ๒๕๕๓.

พรกมล นุ่มหอม. เจริญวิษณุสมพงษ์ธรรม และภารดี อนันต์นาวิ. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา”. **วารสารการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**, ๓ (๑), ๓๓-๔๖, ๒๕๕๑.

พิมพ์มาส รังสรรค์สุขชาติ. “รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย**, ๓ (๒), ๒๕-๒๘, ๒๕๕๒.

สัญญา เคนาภูมิ. “รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหารจัดการ”. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๓)

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. “การศึกษาคือพลังอำนาจแห่งชาติ,” **วารสารการศึกษาไทย**, ๗ (มกราคม - เมษายน ๒๕๔๘)

(๓) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย:

ดรุณี โกเมนเอก. “รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ,” **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยคริสเตียน**, ๒๕๕๓.

มาลี สืบกระแสน. “การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา,” **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม**, ๒๕๕๒.

นภดล ธรรมวัฒน์. “การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะนิติศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย,” **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม**, ๒๕๕๓.

สุวพัทธ์ เวศม์วิบูลย์. “การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสยาม**, ๒๕๕๒.

(๔) เว็บไซต์

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. **ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.dla.go.th/work/abt/index/jsp> [๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗].

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **สรุปผลการประเมินมาตรฐานปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๘**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?> [๑๕ มีนาคม ๒๕๕๘].

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Books:

- Joreskog, K. G. and Sorbom, D. **LISREL 8 User's Reference Guide**. Chicago : Scientific Software International, 1998.
- Goh, S. and Richards, G, "Benchmarking the Learning Capability of Organization," **European Management Journal**, 15(5), 575-583, 1997.
- Zhang, D., Zhang, Z., and Yang, B, "Learning Organization in Mainland China : Empirical Research on its Application to Chinese State-Owned Enterprises," **International Journal of Training and Development**, 8 (4), 258-273, 2004.

