



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*

FACTORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN THE UPPER NORTHEASTERN REGION 2



วิมลรัตน์ วงศ์นายโกฏ, จารุกัญญา อุดานนท์, กชกร เดชะคำภู

Wimolrat Wongnaikod, Jarukanga Udanont, Kotchakorn Dechakhamphu

มหาวิทยาลัยนครพนม

Nakhon Phanom University

Corresponding Author E-mail: Judeejudeeja@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 และ 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) 2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$) 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .263 (Adjusted $R^2 = .263$)

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2



Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the level of being a learning organization among local administrative organizations in the Upper Northeastern Region 2 of Thailand; 2. To investigate the factors affecting the development of local administrative organizations into learning organizations in the same region. The sample group consisted of 172 executives from local administrative organizations in the Upper Northeastern Region 2. The instrument used for data collection was a questionnaire, The statistical methods employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed the following: 1. The overall level of the development of local administrative organizations into learning organizations in the Upper Northeastern Region 2 were rated at a high level ($\bar{X}=4.20$). 2. The overall level of being a learning organization among local administrative organizations in the region was also rated at a high level ($\bar{X}=4.44$). and 3. The factors affecting the development into learning organizations were found to be at statistically significant level at $p < 0.001$., with a predictive coefficient of .263 (Adjusted $R^2 = .263$).

Keywords: Learning Organization; Local Government Organizations; Upper Northeastern Region 2

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการภาครัฐ ได้ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (วัลยา แซ่จิ๋ว, 2558) การขับเคลื่อนองค์กรนั้นความรู้เป็นหัวใจหลักสำคัญและเป็นสิ่งที่ฝังลึกในตัวคน อันเป็นทุนทางปัญญาที่สามารถนำมาใช้ในการสร้างคุณค่าและนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ปัจจุบันหลายองค์กรได้ใช้ความรู้เป็นฐานพลังในการบริหาร หากองค์กรใดสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานและมีการเรียนรู้ได้เร็วกว่าย่อมได้เปรียบในการแข่งขันและสร้างความอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นสมาชิกในองค์กรทุกระดับต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่



ที่จะช่วยพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของการทำงานไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (สุวารี อินแสน, 2563) องค์กรแห่งการเรียนรู้ถือเป็นแนวคิดหนึ่งที่ทุกองค์กรมีความปรารถนาในการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยในการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทักษะ โดยสร้างบรรยากาศของการสนับสนุน ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อสร้างงานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานนั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง (กนกเนตร คำไพ, 2566) ซึ่งองค์กรที่ประสบความสำเร็จในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คือ องค์กรที่สามารถพัฒนาและนำความรู้มาสร้างคุณค่าได้อย่างเป็นระบบ (Schiuma & Lerro, 2021) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และความยืดหยุ่นในการเผชิญกับวิกฤตการณ์ พร้อมทั้งช่วยเพิ่มความสามารถของภาครัฐในการออกแบบนโยบายที่ตอบโจทย์ประชาชนในบริบทโลกาภิวัตน์อย่างมีประสิทธิภาพ (Antunes & Pinheiro, 2023; Pereira & Silva, 2022)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้แก่ จังหวัดนครพนม สกลนคร และมุกดาหาร รวมจำนวน 300 แห่ง มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไรก็ตาม องค์กรเหล่านี้ต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากร ส่งผลให้เกิดปัญหาหลายด้าน เช่น การทำงานล่าช้าเนื่องจากเปลี่ยนบุคลากรบ่อย บุคลากรไม่เพียงพอ ต้องปรับตัวกับระเบียบกฎหมายใหม่ ๆ ขาดประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ขาดระบบการถ่ายทอดความรู้ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ระบบสารสนเทศไม่เอื้อต่อการทำงาน และขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อรับมือกับปัญหาเหล่านี้ แนวทางหนึ่งที่มีประสิทธิภาพคือ การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับสามารถเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาตนเอง แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดให้การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหนึ่งในแนวทางสำคัญในการยกระดับศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น (สุวารี อินแสน, 2563) เนื่องจากจะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะสามารถรับมือกับปัญหาเชิงซับซ้อนได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ (Senge, 2016) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ข้ามสายงาน และการพัฒนาเชิงนวัตกรรม (Marsick & Watkins, 2015)



ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องมีนโยบายและโครงสร้างที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการสนับสนุนจากผู้นำน้องการในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ที่จะสามารถเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีโครงสร้างที่สนับสนุนการถ่ายทอดและใช้ประโยชน์จากความรู้ (Alsaedi & Male, 2020)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และเป็นต้นแบบให้แก่องค์กรอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 จำนวน 300 คน วิเคราะห์ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 172 คน และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในเขตอำเภอต่าง ๆ ใน 3 จังหวัด (นครพนม สกลนคร มุกดาหาร)

ตารางที่ 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	จำนวน อบท. (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
จังหวัดนครพนม	104×172 300	60
จังหวัดสกลนคร	141×172 300	81
จังหวัดมุกดาหาร	55×172 300	31
รวม	300	172



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และสังกัด โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การคิดอย่างเป็นระบบ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเป็นคนรอบรู้ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้นำ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน เทคโนโลยี และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หลังจากจัดทำแบบสอบถามเสร็จ ผู้วิจัยได้นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรง ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.983

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่มีความสอดคล้องตามกับบริบทที่ทำการศึกษามาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) ให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2568 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2568 ซึ่งได้รับการตอบกลับมาจำนวน 172 คน โดยผู้วิจัยมีการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับแล้วถือว่าสมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 172 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.10 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.30 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.20 และดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 39.50 ตามลำดับของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด



ตารางที่ 2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.43	.265	มาก
2	ด้านการเป็นคนรอบรู้	4.44	.349	มาก
3	ด้านกรมีแบบแผนความคิด	4.51	.298	มากที่สุด
4	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.48	.315	มาก
5	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.37	.370	มาก
รวม		4.44	.191	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X}=4.51$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}=4.48$) ด้านการเป็นคนรอบรู้ ($\bar{X}=4.44$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.43$) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}=4.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ปัจจัยด้านผู้นำ	4.24	.315	มาก
2	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	4.18	.327	มาก
3	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.11	.338	มาก
4	ปัจจัยด้านการจัดการความรู้	4.06	.369	มาก
5	ปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน	3.96	.416	มาก
6	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	4.30	.318	มาก
7	ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.54	.318	มากที่สุด
รวม		4.20	.216	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.54$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.30$) ปัจจัยด้านผู้นำ ($\bar{X}=4.24$) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=4.18$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.11$) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X}=4.06$) และปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน ($\bar{X}=3.96$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ปัจจัยที่ส่งผล	องค์กรแห่งการเรียนรู้			
	Pearson Correlation (r)	P-Value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. ด้านผู้นำ	0.304**	<0.01	ต่ำ	บวก
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	0.587**	<0.01	ปานกลาง	บวก
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.478**	<0.01	ต่ำ	บวก
4. ด้านการจัดการความรู้	0.571**	<0.01	ปานกลาง	บวก
5. ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน	0.547**	<0.01	ปานกลาง	บวก
6. ด้านเทคโนโลยี	0.394**	<0.01	ต่ำ	บวก
7. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.419**	<0.01	ต่ำ	บวก
รวม	0.470**	<0.01	ต่ำ	บวก

** Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.304 ถึง 0.587 ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผู้นำมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.304$) ด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.587$) ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.478$) ด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.571$) ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.547$) ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.394$) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.419$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.470$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบบรุนแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig F
	Coefficient		Coefficient		
	b	SE	β		
ค่าคงที่ (Constance)	2.330	.266		8.759	.000**
1. ด้านผู้นำ (A ₁)	.057	.046	.094	1.250	.003*
2. ด้านโครงสร้างองค์กร (A ₂)	.061	.044	.105	1.394	.005*



ตารางที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig F
	b	SE	β		
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (A ₃)	.041	.047	.072	.865	.388
4. ด้านการจัดการความรู้ (A ₄)	.139	.148	.176	.827	.001*
5. ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน (A ₅)	.012	.037	.026	.319	.049*
6. ด้านเทคโนโลยี (A ₆)	.091	.049	.151	1.866	.004*
7. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (A ₇)	.188	.044	.312	4.242	.000**

R = 541, Adjusted R² = .263, F-Value = 9.717, Sig F = < 0.001 **

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.001 โดยผลด้านปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลสูงที่สุด ($\beta = .312$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ($\beta = .176$) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($\beta = .151$) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ($\beta = .105$) ปัจจัยด้านผู้นำ ($\beta = .094$) และปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน ($\beta = .026$) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .263 (Adjusted R² = .263)

ดังนั้น จึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ได้โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.330 + .057 (A_1) + .061 (A_2) + .041 (A_3) + .139 (A_4) + .012 (A_5) + .091 (A_6) + .188 (A_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .188 (A_7) + .139 (A_4) + .057 (A_1) + .091 (A_6) + .061 (A_2) + 0.12 (A_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงการที่บุคลากรมีกรอบคิดแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ เพื่อสร้างแนวทางการทำงานที่สร้างสรรค์ และสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านปฏิสัมพันธ์ภายในทีมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ องค์กรยังส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการมองการณ์ไกลเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีแบบแผนความคิด เพราะว่า

บุคลากรในขององค์กรของมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ เป็นผู้ที่สามารถปรับความคิดให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ Listiani et al. (2022) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในจังหวัด West Java ประเทศอินโดนีเซีย พบว่า หน่วยงานที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการจัดการความรู้ขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนได้ดีขึ้น (Brix, 2019) สอดคล้องกับอัญชลี มาลีเวชกร (2553) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Peter M. Senge : ศึกษากรณี กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า กรมการปกครองมีคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีความคิดเชิงระบบอยู่ในระดับสูง อีกทั้ง Anand & Brix (2022) ได้เสนอแนวทางการวิจัยใหม่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาครัฐ โดยเน้นความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร กล่าวโดยสรุป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีลักษณะการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงระบบ การมีแบบแผนความคิด และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐอย่างยั่งยืน

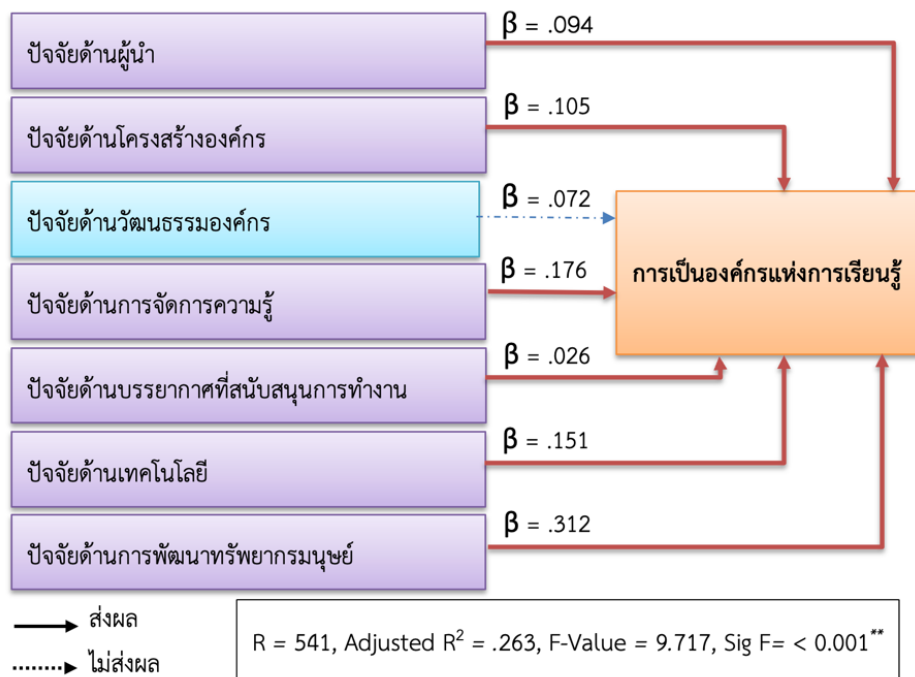
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .312$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยองค์กรมีการส่งเสริมการฝึกอบรม สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้องค์กรภาครัฐเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และงานวิจัยของพรนรี พิชนาหารี (2563) และนฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2562) ต่างสนับสนุนว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธศาสตร์หลักขององค์กรเรียนรู้ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ($\beta = .176$) องค์กรสามารถพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในรูปแบบชัดแจ้งและซ่อนเร้น อ้างอิงจากแนวคิดของ Nonaka & Takeuchi (1995) ซึ่งเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเรียนรู้และได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยที่ชี้ว่า การจัดการความรู้ช่วยเสริมประสิทธิภาพองค์กรและการสร้างนวัตกรรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($\beta = .151$) มีบทบาทในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ พัฒนาทักษะดิจิทัล และสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ Alavi & Leidner (2001) และนักวิจัยไทยหลายรายที่เน้นย้ำความสำคัญของเทคโนโลยีในการขับเคลื่อนองค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร



($\beta = .105$) มีความยืดหยุ่น โปร่งใส และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน จะช่วยเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยเฉพาะเมื่อมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและเปิดพื้นที่สำหรับการปรับตัว ซึ่ง Senge (1990) ต่างเห็นว่าโครงสร้างที่คล่องตัวเป็นรากฐานขององค์กรเรียนรู้ ปัจจัยด้านผู้นำ ($\beta = .094$) ถือเป็นพลังขับเคลื่อนหลัก โดยทำหน้าที่เป็นผู้จุดประกายและสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านการให้คำแนะนำ การเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Marquardt, 2002) เรียกผู้นำลักษณะนี้ว่า Learning Leader ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน ($\beta = .026$) โดยองค์กรที่มีบรรยากาศเปิดกว้างทางความคิด ส่งเสริมความไว้วางใจ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะช่วยให้บุคลากรกล้าเรียนรู้และเสนอแนวทางใหม่ ๆ สอดคล้องกับพัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และประสพชัย พสุนนท์ (2561) และปิยบุตร บำเพ็ญผล (2567) ว่า บรรยากาศที่สนับสนุนเป็นกลไกสำคัญในการหล่อหลอมองค์กรให้เรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .263 (Adjusted $R^2 = .263$) อย่างไรก็ตาม ด้านวัฒนธรรมองค์กรพบว่าไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งอาจเกิดจากการที่วัฒนธรรมองค์กรในระดับนามธรรมยังไม่ได้ถูกแปรสภาพเป็นแนวปฏิบัติจริง หรือยังไม่มี การขับเคลื่อนผ่านกลไกโครงสร้าง ผู้นำ และกระบวนการอย่างสอดคล้อง สอดคล้องกับ Schein (2010) และ Watkins & Marsick (1996) ที่เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรต้องถูกสร้าง ซึมซับ และสื่อสารผ่านพฤติกรรมจริงอย่างต่อเนื่อง จึงจะมีผลต่อพฤติกรรม การเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างแท้จริง

องค์ความรู้จากการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร ผู้นำ และบรรยากาศการทำงาน โดยเฉพาะการฝึกอบรม การเรียนรู้เชิงระบบ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ล้วนส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) และ Watkins & Marsick (1996) ที่ชี้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรสร้างและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร พร้อมกำหนดความรู้สำคัญ วิเคราะห์แหล่งความรู้ และจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เข้าถึงง่ายและนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทุกระดับ ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในเชิงคุณภาพ



2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

เอกสารอ้างอิง

- กนกเนตร คำไพ. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล จิตรเอื้อ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2562). การส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อสร้างประสิทธิผลของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 16(1), 200-229.
- ปิยบุตร บำเพ็ญผล. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- พรนรี พิชนาหารี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศาลยุติธรรม (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พัชรกัญญ์ เมธาอัครเกียรติ และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 1944-1958.
- วัลยา แซ่จิ้ว. (2558). การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง ระบบเศรษฐกิจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างสรรคความรู้ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวารี อินแสน. (2563). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัญชลี มาลีเวชกร. (2553). การศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Peter M. Senge : ศึกษากรณี กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.



- Alavi, M. & Leidner, D. E. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 1(10), 107-136.
- Alsaeedi, F. & Male, T. (2020). Transformational Leadership and Organizational Learning: A Study of Saudi Public Sector Organizations. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 243-258.
- Anand, A. & Brix, J. (2022). The Learning Organization and Organizational Learning in The Public Sector: A Review and Research Agenda. *The Learning Organization*, 29(2), 129-156.
- Antunes, H. & Pinheiro, P. (2023). Learning Organizations in Public Sector: Resilience and Innovation in Governance. *International Journal of Public Administration*, 46(1), 12-25.
- Brix, J. (2019). Exploring Knowledge Creation Processes as a Source of Organizational Learning: A Longitudinal Case Study of a Public Innovation Project. *Scandinavian Journal of Management*, 33(2), 113-127.
- Listiani, W. et al. (2022). *YouTube as Digital Learning Resources for Teaching Bilingual Young Learners*. New York: Routledge.
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (2015). *Informal and Incidental Learning in the Workplace*. New York: Routledge.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *SECI Model*. Retrieved September 30, 2024, from http://en.wikipedia.org/wiki/SECI_model_of_knowledge_dimensions
- Pereira, R. & Silva, M. J. (2022). Knowledge Management and Public Policy Innovation: A Learning Organization Perspective. *Journal of Knowledge Management*, 26(8), 1803-1820.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (7th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schiuma, G. & Lerro, A. (2021). Knowledge-Based Dynamic Capabilities and Firm Performance: The Mediating Role of Organizational Learning. *Journal of Knowledge Management*, 25(1), 128-149.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.
- _____. (2016). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Crown Business.



- Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (1996). *Management: A Practical Introduction*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

