

ความรู้ และ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 = p > 0.5$, $\chi^2/df = > 2.00$, $GFI = \geq 0.95$, $RMSEA = < 0.05$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.61 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 61

2. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการจัดการความรู้ และมีความสัมพันธ์เชิงอ้อมผ่านการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; การจัดการความรู้; องค์การแห่งการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this article were 1) to develop and examine the learning organization model of the Sub-District Administrative Organization in Lat Yao District and 2) to analyze the causal factors affecting the learning organization of the Sub-District Administrative Organization in Lat Yao District, Nakhon Sawan Province. The research model was quantitative research. The sample group for this research was 201 employees working in the Sub-District Administrative Organization in Lat Yao District, Nakhon Sawan Province, which was obtained by opening a ready-made table of Crazy and Morgan by using a random number table with a computer system. The research tools were an online questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, and structural equation model. The results of the research were as follows:

1. The development of the learning organization model of the Sub-District Administrative Organization in Lat Yao District, Nakhon Sawan Province consists of 3 aspects: 1) Leadership, 2) Knowledge Management, and 3) Learning Organization. This is consistent with the empirical data, considering the statistical values as follows: $\chi^2 = p > 0.5$, $\chi^2/df = > 2.00$, $GFI = \geq 0.95$, $RMSEA = < 0.05$ with a predictive coefficient of 0.61, which can explain the variance of organization of learning by 61%.

2. An analysis of the causal factors affecting the organization of learning of the Sub-District Administrative Organization in Lat Yao District, Nakhon Sawan Province, including leadership and knowledge management. Leadership was directly related to knowledge management, and there was an indirect correlation through learning management that was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Leadership; Knowledge management; Learning organization

บทนำ

การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันในโลกของการเปลี่ยนแปลง เพราะโลกศตวรรษที่ 21 องค์การจะต้องปรับตัวและรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ได้ยากซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อองค์การ (Sohaib, Ihsaan & Yousof, 2010) จากการศึกษาความสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ผ่านมา พบว่า การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่เพียงจะทำให้้องค์การอยู่รอดเท่านั้น (Marquardt, 1996) แต่ยังทำให้พนักงานในองค์การมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และท้ายที่สุดจะนำผลลัพธ์ที่ดีมาสู้องค์การ (Rasheed, 2014) และเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี องค์การจะต้องเรียนรู้และหาความรู้พัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น (Salim & Sulaiman, 2011) การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ได้กระทำได้โดยง่าย เนื่องจากมีปัจจัยหลายประการที่จะทำให้้องค์การเป็น้องค์การแห่งความสำเร็จได้ เช่น ้องค์การพนักงาน ความรู้ เทคโนโลยี และการเรียนรู้ (Marquardt, 1996) ยิ่งไปกว่านั้น การขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานใน้องค์การยังถือเป็นอุปสรรคที่ผู้นำ้องค์การไม่สามารถสร้าง้องค์การให้เป็น้องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ (McLaughlin, Paton & Macbeth, 2008)

อย่างไรก็ตามแม้จะมีการศึกษา้องค์การแห่งการเรียนรู้กันมาก ส่วนใหญ่จะได้รับความสนใจจากวงการการศึกษาและวงการธุรกิจ แต่ไม่แพร่หลายใน้องค์การทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ้องค์การบริหารส่วนตำบล และแม้มีการศึกษากันอยู่บ้างแต่ปัจจัยที่นิยมนำมาศึกษาก็คือการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ซึ่งยังไม่พบภาวะผู้นำ (Leadership) อย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุนี้ การกำหนดกรอบแนวคิดใหม่นี้จึงอาจเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดรูปแบบของ้องค์การแห่งการเรียนรู้ของ้องค์การบริหารส่วนตำบล รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น ยังได้มีการกำหนดว่า้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น้องค์กรหลักในการจัดบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนนี้เองเป็นหลักประกันว่ารัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานหลัก โดยให้การกระจายอำนาจเป็นกลไกสำคัญ และเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้มีการกำหนดมาตรา 250 อันเป็นการระบุว่า้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการดูแล และจัดทำบริการสาธารณะ และมีอิสระในการบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง ยังได้กำหนดบทบาทเฉพาะของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น และการที่มีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะจึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงานได้โดยอิสระ โดยมีการบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและขั้นตอนในการกระจายหน้าที่ตลอดจนงบประมาณและบุคลากร รวมทั้งกรณีการร่วมดำเนินการกับเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐหรือมอบหมายให้เอกชนหรือ

หน่วยงานของรัฐดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง ก็สามารถมอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการก็ได้

องค์การบริหารส่วนตำบล มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจเฉพาะขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งความสำเร็จของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องออกแบบให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่นั้น ๆ ซึ่งอาจไม่ใช่ปัจจัยทั่วไป ความล้มเหลวในการกำหนดปัจจัยที่ผิดพลาดอาจนำไปสู่การกำหนดรูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่เหมาะสม และหากไม่รีบดำเนินการพัฒนาอาจทำให้เสียโอกาสในปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ จึงสนใจศึกษาการพัฒนาารูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างองค์การการเรียนรู้ในบริบทของจังหวัดนครสวรรค์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

1. ภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้

Phongsichomphu, Natakatoong & Kaemkate (2015) ระบุว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้ การสนับสนุนขององค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำจะต้องกระจายอำนาจโดยตรงให้กับผู้ตาม และต้องมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ Chinowsky & Carrillo (2007) ระบุว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจาก การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้และการจัดการความรู้เป็นปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งองค์การจะต้องได้รับการสนับสนุนนอกเหนือจากโครงการและกลุ่มพนักงานในองค์การซึ่งต้องการภาวะผู้นำที่ที่มีความเข้มแข็ง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในการสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การนอกเหนือจากโครงการและกลุ่มบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ยัง

มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของพนักงานแต่ละคนเพื่อให้เกิดความเท่าทันกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์

2. การจัดการความรู้กับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

Phongsichomphu, Natakatoong & Kaemkate (2015) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการเปลี่ยนรูปแบบแนวคิดการทำงานที่กระตือรือร้นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการผลักดันให้เกิดการแข่งขันกันในองค์การ องค์การที่มีสมรรถนะสูงในการพัฒนาความรู้ตามความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมาช่วยเพิ่มจุดแข็งให้กับการแข่งขัน ยิ่งไปกว่านั้น การจัดการความรู้อย่างจริงจังและต่อเนื่องย่อมทำให้้องค์การกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องจัดองค์การให้ดีเพื่อให้พร้อมต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ Chinowsky & Carrillo (2007) ยังกล่าวว่า การจัดการความรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ยิ่งไปกว่านั้น Nonaka & Takeuchi (1995) ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า องค์การจะต้องจัดทำโครงการแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อหลอมรวมความรู้ของพนักงานแต่ละคนให้กลายเป็นข้อมูลเพื่อใช้เพิ่มคุณค่าให้กับองค์การ

กล่าวโดยสรุป การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันซึ่งองค์การจะต้องกำหนดแผนเพื่อจัดทำโครงการที่มีประสิทธิภาพในการหลอมรวมความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ทักษะ หรือสมรรถนะของแต่ละคนให้เป็นสารสนเทศหรือข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตาม การจัดการความรู้จะต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงจะทำให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนได้

3. องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์การ (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกัน ของคนในองค์การ (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

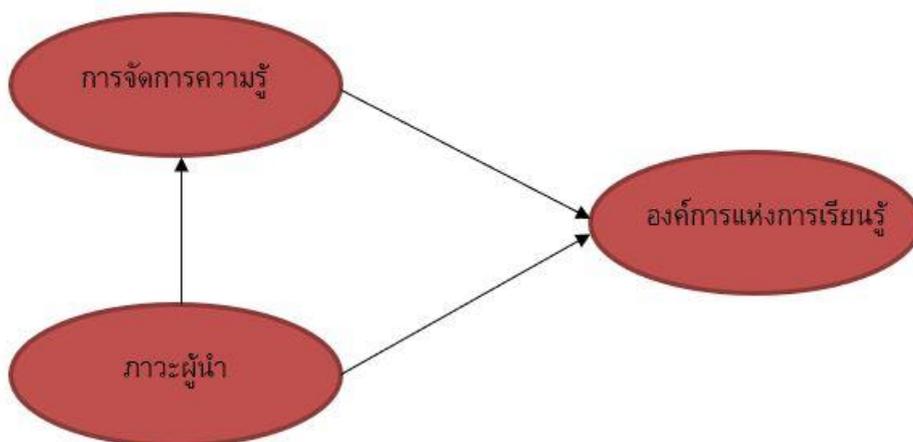
การมีองค์การแห่งการเรียนรู้จะทำให้้องค์การและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิด้องค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขัน ซึ่ง Marquardt (1996) มีความคิดว่า ้องค์การที่จะได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่้องค์การจะต้องเรียนรู้ได้ดีกว่าและเร็วกว่า ซึ่ง Marquardt สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็น้องค์การ

แห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) พลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน 2) การแปรรูปองค์การ 3) การให้อำนาจแก่บุคคล 4) ความรู้ในการจัดการ และ 5) การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ (Inthanon, 2021)

กล่าวโดยสรุป องค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถรองรับการแข่งขันของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน การแปรรูปองค์การ การให้อำนาจแก่บุคคล ความรู้ในการบริหารจัดการ และ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเป็นกระบวนการแห่งการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันในสถานการณ์ที่ผันแปรและไม่แน่นอน ด้วยเหตุนี้ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นกระบวนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการรังสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์การด้านการบริการสาธารณะต่อชุมชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า กรอบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้มีความหลากหลายและส่วนมากเป็นกรอบแนวคิดเชิงธุรกิจมากกว่ามุมมองด้านภาครัฐ ซึ่งมีลักษณะของการบริหารแบบแนวตั้งและการยืดหยุ่นทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากกฎหมายบางฉบับเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานให้มีความทันสมัยและเกิดประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้การพัฒนากรอบคิดการวิจัยจึงแตกต่างจากแนวทางของรูปแบบเชิงธุรกิจ ในการวิจัยนี้มุ่งเน้นเฉพาะรูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Phongsichomphu, Natakuatoong & Kaemkate, 2015; Chinowsky & Carrillo, 2007; Nonaka & Takeuchi, 1995) ในขณะที่การจัดการความรู้มีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยการศึกษาสำรวจที่จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional study) ดังรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยนี้ได้แก่ พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 420 คน

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ได้แก่ พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 201 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครชีและมอร์แกน โดยการกำหนดขนาดของประชากรในแต่ละหน่วยงานเทียบบัญญัติไตรยางค์จำนวน 12 องค์การบริหารส่วนตำบล จากนั้นส่งลิงก์ของแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปยังกลุ่มออนไลน์ (กลุ่มปิด) ของแต่ละกลุ่มโดยประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารแต่ละหน่วยงานในการส่งแบบสอบถาม อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างมีมากกว่า 200 ซึ่งถือว่าเหมาะสมตามแนวคิดของ Holster ด้วยเหตุนี้ จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงสามารถศึกษาเชิงสาเหตุได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามทั้งสองส่วนคือแบบออนไลน์และแบบ paper เพื่อให้เกิดความสะดวกของการเก็บข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีลักษณะเป็นแบบวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การกระจายอำนาจการบริหาร และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้มีลักษณะเป็นแบบวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศแห่งการแข่งขัน การจัดการความรู้เข้มแข็งและต่อเนื่อง การรวบรวมความรู้และประสบการณ์ และกระบวนการทำงานที่มีสมรรถนะสูง และตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน การแปรรูปองค์การ การให้อำนาจ ความรู้ในการบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยีใหม่

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบเชิงเนื้อหากับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามหรือ IOC ระหว่าง 0.67–1.00 จากนั้นทีมผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบค่า IOC ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอตากฟ้า จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นซึ่งใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach's Alpha พบว่า ค่าความเชื่อมั่นในแบบข้อสอบถามแบบวัดระดับความคิดเห็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ ได้ผลดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

0.87 2) ด้านการจัดการความรู้ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 โดยพิจารณาเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.70 ขึ้นไป จากการทดสอบพบว่าไม่มีด้านไหนต่ำกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามของแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อถือ และสามารถใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้ง่ายจากกลุ่มตัวอย่างและเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน – พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 พนักงานที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 201 คน นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้

สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หาขนาดอิทธิพล และทิศทางว่าเป็นอย่างไร ซึ่งที่ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากค่าทางสถิติดังนี้ $\chi^2 = p > 0.5$, $\chi^2/df = > 2.00$, $GFI = \geq 0.95$, $RMSEA = < 0.05$

ผลการวิจัย

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และเป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 มีอายุโดยเฉลี่ย 37.25 ปี (S.D. 7.736) มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 โดยมีประสบการณ์ในการทำงานโดยเฉลี่ย 2.94 ปี (S.D. 1.485)

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การจัดการความรู้ และ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 = p > 0.5$, $\chi^2/df = > 2.00$, $GFI = \geq 0.95$, $RMSEA = < 0.05$ โดยมีความสัมพันธ์พยากรณ์เท่ากับ 0.61 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 61

รูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเท่ากับ 2.98 และต่ำสุด 2.48 และมีค่าความเบ้ อยู่ระหว่าง $-.505$ ถึง $.476$ และค่าความโด่ง อยู่ระหว่าง $-.962$ ถึง $-.249$ จึงถือได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงแบบปกติ จึงสมควรนำไปวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติพรรณนาลักษณะของตัวแปร (n = 201)

| ตัวแปร | \bar{X} | S.D. | Min | Max | แปลผล | Skewness | Kurtosis |
|--------|-----------|-------|-----|-----|---------|----------|----------|
| X1 | 2.98 | .956 | 1 | 5 | ปานกลาง | -.505 | -.497 |
| X2 | 2.93 | 1.024 | 1 | 5 | ปานกลาง | -.131 | -.334 |
| X3 | 2.71 | .993 | 1 | 5 | ปานกลาง | .080 | -.249 |
| Y1 | 2.74 | 1.129 | 1 | 5 | ปานกลาง | .093 | -.962 |
| Y2 | 2.57 | 1.152 | 1 | 5 | ปานกลาง | .310 | -.820 |
| Y3 | 2.60 | 1.154 | 1 | 5 | ปานกลาง | .212 | -.990 |
| Y4 | 2.79 | 1.138 | 1 | 5 | ปานกลาง | .090 | -.893 |
| Y5 | 2.67 | 1.106 | 1 | 5 | ปานกลาง | .109 | -.910 |
| Y6 | 2.48 | 1.082 | 1 | 5 | ปานกลาง | .476 | -.338 |
| Y7 | 2.55 | 1.067 | 1 | 5 | ปานกลาง | .274 | -.629 |
| Y8 | 2.50 | 1.141 | 1 | 5 | ปานกลาง | .465 | -.529 |
| Y9 | 2.57 | 1.003 | 1 | 5 | ปานกลาง | -.006 | -.832 |

เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's test of Sphericity ของค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 2304.530 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า df เท่ากับ 66 และค่า KMO มีค่าเท่ากับ .885 ซึ่งสูงกว่า .80 จึงสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และจากการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ พบว่า ค่าความสัมพันธ์ที่มีค่าสูงสุด เท่ากับ 0.927 และค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด เท่ากับ 0.234 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการจัดองค์การแห่ง การเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

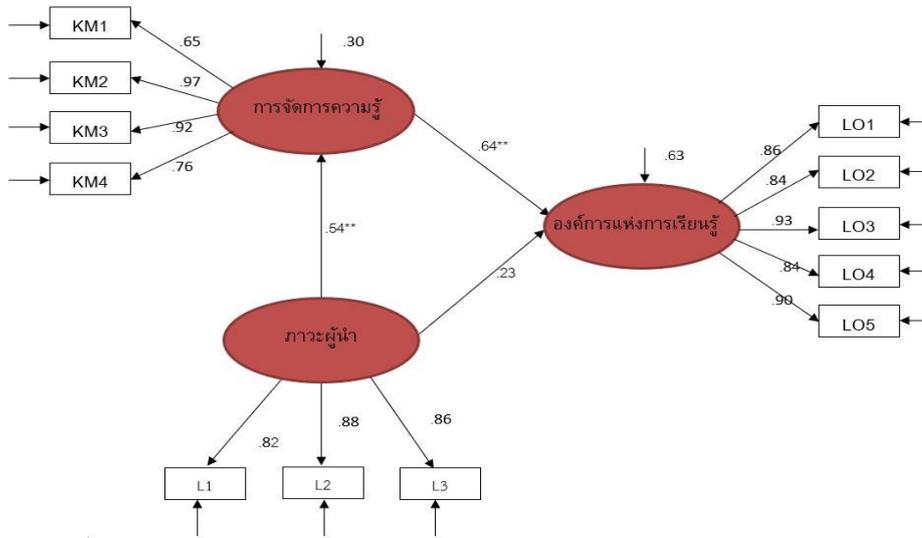
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | X1 | X2 | X3 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| Y1 | 1 | | | | | | | | | | | |
| Y2 | .619** | 1 | | | | | | | | | | |
| Y3 | .572** | .897** | 1 | | | | | | | | | |
| Y4 | .657** | .724** | .675** | 1 | | | | | | | | |
| X1 | .295** | .426** | .444** | .344** | 1 | | | | | | | |
| X2 | .234** | .443** | .466** | .334** | .733** | 1 | | | | | | |
| X3 | .253** | .450** | .484** | .362** | .693** | .755** | 1 | | | | | |
| Y5 | .422** | .655** | .589** | .544** | .479** | .424** | .454** | 1 | | | | |
| Y6 | .457** | .618** | .615** | .565** | .403** | .479** | .521** | .670** | 1 | | | |
| Y7 | .470** | .688** | .671** | .598** | .415** | .454** | .500** | .818** | .738** | 1 | | |
| Y8 | .409** | .629** | .626** | .542** | .392** | .464** | .520** | .671** | .927** | .747** | 1 | |
| Y9 | .402** | .659** | .593** | .529** | .348** | .392** | .436** | .811** | .705** | .874** | .713** | 1 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Bartlett's test of Sphericity Chi-Square = 2304.530, df =66, p =.000, KMO =.885

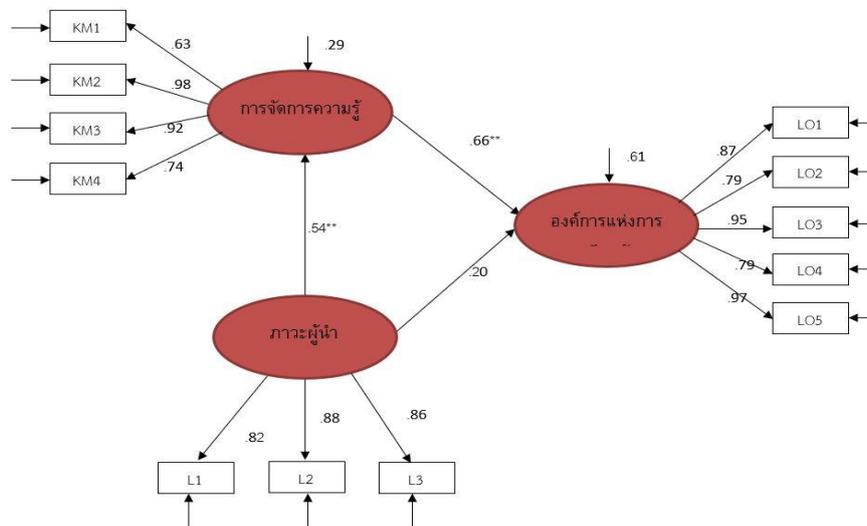
หมายเหตุ * p < .05 ** p < .01

เมื่อทำการวิเคราะห์โมเดล พบว่า ตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาจาก ค่าสถิติดังนี้ Chi-Square= 306.986; df = 51; Relative Chi-Square = 6.019; p value = .000 GFI = .812; AGFI = .712; RMSEA = .158; RMR = .056 ดังภาพที่ 1



Chi-Square= 306.986; df = 51; Relative Chi-Square = 6.019; p value = .000 GFI = .812; AGFI = .712; RMSEA = .158; RMR = .056

ภาพที่ 1 โมเดลก่อนปรับ



Chi-Square= 61.729; df = 47; Relative Chi-Square = 1.313; p value = .073 GFI = .952; AGFI = .920; RMSEA = .040; RMR = .051

ภาพที่ 2 โมเดลหลังปรับ

จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ก่อนปรับโมเดล ไม่ได้ผ่านเกณฑ์อยู่ 3 ดัชนี อันได้แก่ ค่า Chi-square มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า GFI มีค่าต่ำกว่า 0.95 ค่า RMSEA มีค่ามากกว่า .05 และภายหลังจากการปรับโมเดล ค่าดัชนีทุกค่า มีผลผ่านเกณฑ์การพิจารณา ที่ผู้วิจัยจึงหยุดการปรับโมเดล และสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบการปรับโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดล

| ค่าดัชนี | เกณฑ์ | ก่อนปรับ | | หลังปรับ | |
|---------------|-------------|----------|--------------|----------|--------------|
| | | ค่าสถิติ | ผลการพิจารณา | ค่าสถิติ | ผลการพิจารณา |
| χ^2 | $p > 0.05$ | 0.000 | ไม่ผ่านเกณฑ์ | 0.73 | ผ่านเกณฑ์ |
| χ^2 / df | < 2.00 | 51 | ผ่านเกณฑ์ | 47 | ผ่านเกณฑ์ |
| GFI | ≥ 0.95 | .812 | ไม่ผ่านเกณฑ์ | .952 | ผ่านเกณฑ์ |
| RMSEA | < 0.05 | .158 | ไม่ผ่านเกณฑ์ | .040 | ผ่านเกณฑ์ |

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ภาวะผู้นำ และปัจจัยการจัดการความรู้ โดยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการจัดการความรู้ และมีความสัมพันธ์เชิงอ้อมผ่านการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากปัจจัยการจัดการความรู้ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดจากภาวะผู้นำ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

| ปัจจัยเหตุ | Leadership | | | Knowledge Management | | | Learning Organization | | |
|-----------------------|------------|----|-------|----------------------|----|-------|-----------------------|-----|-----|
| | TE | IE | DE | TE | IE | DE | TE | IE | DE |
| Leadership | .54** | | .54** | .66** | | .66** | .63 | .40 | .23 |
| Knowledge Management | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Learning Organization | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| R ² | .29 | | | .61 | | | .40 | | |

หมายเหตุ * $p < .05$ ** $p < .01$

อภิปรายผลการวิจัย

ที่ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

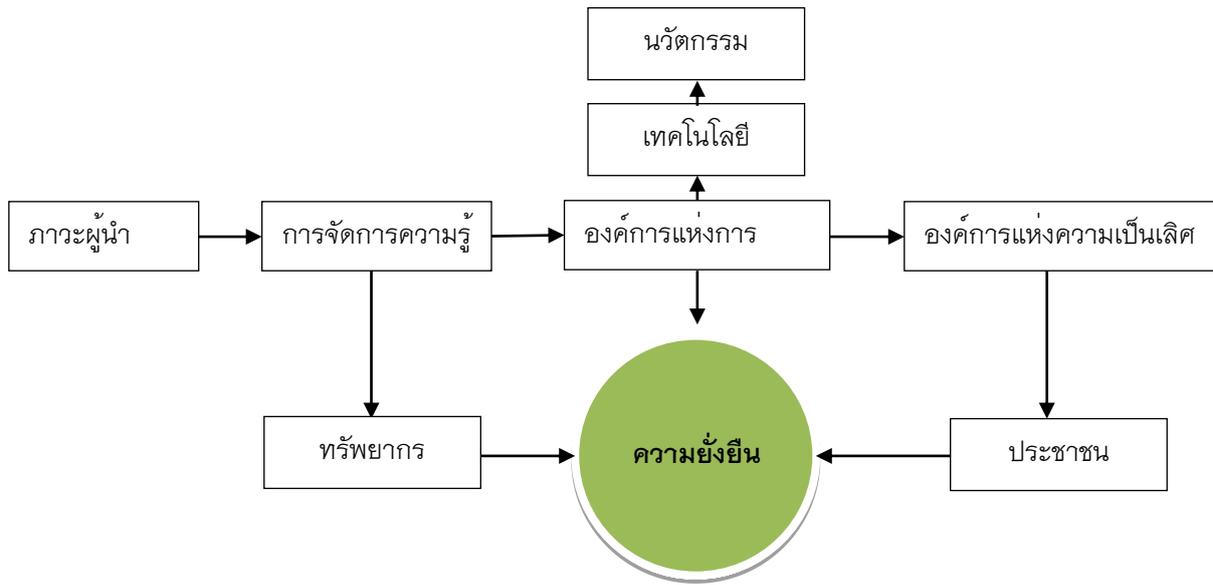
1. การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การจัดการความรู้ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ และเมื่อการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ข้อมูลจากการวิเคราะห์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งได้ผลดังนี้ χ^2 มีค่าเท่ากับ 0.73, χ^2/df มีค่าเท่ากับ 47, GFI มีค่าเท่ากับ 0.952, RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.40 จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ว่าการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทุกภาคส่วนขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งย่อมสร้างอิทธิพลในการสนับสนุนและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mbugua (2016) พบว่า การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลเป็นผลมาจากองค์การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนภายในองค์การได้

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ภาวะผู้นำ และปัจจัยการจัดการความรู้ โดยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการจัดการความรู้และเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อการจัดการความรู้เพราะภาวะผู้นำกระบวนการที่มีอิทธิพลในการสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Phongsichomphu, Natakatoong & Kaemkate, 2015; Chinowsky & Carrillo, 2007; Nonaka & Takeuchi, 1995) และจากผลการวิจัยนี้เอง จึงทำให้ประจักษ์ได้ว่า เมื่อองค์การมีภาวะผู้นำมีความเข้มแข็งย่อมเป็นกระบวนการนำพาองค์การสู่การจัดการความรู้ที่เข้มแข็งตาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Analoui, Doloriert & Sambrook (2013) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการความรู้ กล่าว คือ เมื่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมทำให้เกิดกิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์การ เพราะผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเสริมสร้างสมรรถนะในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Sarder (2016) พบว่า ผู้นำจำเป็นต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามและเป็นแบบอย่างที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นจริงจังต่อการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ขององค์การ รวมทั้งมีความเชื่อว่า การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญต่อความเติบโต การมีศักยภาพที่พร้อมต่อการแข่งขัน และการบรรลุเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rezaei, Khalilzadeh & Soleimani (2021) ที่พบว่า การจัดการความรู้มี

อิทธิพลโดยตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ต้องเสริมสร้างสมรรถนะองค์การให้ก้าวหน้าด้วยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในองค์การ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จในองค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการภาวะผู้นำสร้างบรรยากาศแห่งการจัดการความรู้ตามทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและเพื่อก้าวสู่บรรยากาศขององค์การสู่ความเป็นเลิศเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน



สรุป

การพัฒนา รูปแบบการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การจัดการความรู้ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในองค์กรฝ่ายบริหาร ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้ที่ครอบคลุมการพัฒนาทุกด้านที่เป็นภาระงานในความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ที่ไม่ขัดแต่กฎหมาย กฎระเบียบ เป็นที่ยอมรับจากส่วนใหญ่ แสวงหาความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการความรู้ เพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นำไปพัฒนาท้องถิ่น ไม่ให้เกิดความขัดแย้งในการพัฒนา และทุกภาคส่วนให้การสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลย่อมมีความสัมพันธ์ต่อการจัดการองค์ความรู้ การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการพัฒนา หากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทำตนเป็นจุดศูนย์รวมอำนาจจะขาดความร่วมมือในการสร้างองค์ความรู้ การนำองค์ความรู้ไปพัฒนาท้องถิ่น อาจมีการต่อต้านจากผู้ที่ไม่เห็นด้วยเนื่องจากองค์ความรู้ นำไปใช้ไม่ได้เกิดจากทุกภาคส่วน การพัฒนาจะเป็นการพัฒนาแบบแนวตั้งที่ผู้บริหารท้องถิ่น คิดเอง ทำเอง แทนประชาชนคนส่วนใหญ่ โดยไม่ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียในการพัฒนาท้องถิ่น ในขณะที่

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยภาวะผู้นำ และการจัดการความรู้ โดยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการจัดการความรู้ และมีความสัมพันธ์เชิงอ้อมผ่านการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การพัฒนารูปแบบการ้องค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ เพื่อเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งจากผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการ้องค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ข้อมูลจากการวิเคราะห์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1) ควรใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่เน้นกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม และเน้นกระบวนการระดมสมองเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีในองค์การอันจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างการจัดการบริหารสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ

2) ควรใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย เปิดรับข้อมูลที่สร้างโอกาสและความท้าทายในการพัฒนาอย่างยั่งยืน และมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงานที่มุ่งประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อ้องค์การแห่งการเรียนรู้แต่ส่งผลโดยอ้อมผ่านการจัดการความรู้ ในขณะที่การจัดการความรู้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการสร้าง้องค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1) ควรกำหนดแผนงานเชิงบูรณาการ โดยเน้นกระบวนการบริหารการพัฒนาในทุกมิติเพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ควรเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้หรือพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน้องค์การบริหารส่วนตำบลในรูปแบบที่หลากหลายและทันสมัยอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง ควรสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้หรือการพัฒนาทักษะของผู้มีส่วนได้เสียใน้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยเน้นกระบวนการด้านธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารที่ประชาชนในพื้นที่สามารถติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานในรอบปีของ้องค์การบริหารส่วนตำบลได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับรูปแบบที่ดีต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ และการจัดการความรู้ อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำและการจัดการความรู้ที่ทันสมัยและต่อเนื่อง สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ 1) การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำนวัตกรรมท้องถิ่น และการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศของท้องถิ่น และ 2) การพัฒนาองค์การที่มีสมรรถนะสูงของท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- Analoui, B.D., Doloriert, C.H., & Sambrook, S. (2013). Leadership and Knowledge management in UK ICT Organizations. *Journal of Management Development*, 32(1), 4–17.
- Chinowsky, P., & Carrillo, P. (2007). Knowledge Management to Learning Organization Connection. *Journal of Management in Engineering*, 23(3), 122–130.
- Inthanon, W. (2021). The development of a Learning Organization of Naratkwai Subdistrict Administrative Organization, Amphoe Muang Nakhon Phanom, Nakhon Phanom Province. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 9061–9069.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization*. New York: McGraw–Hill.
- Mbugua, J. (2016). *Factors Influencing Organizational Learning: A Case of Inter health East Africa*. Kenya: Chandaria School of Business, United State International University–Africa.
- McLaughlin, S., Paton, R. A., & Macbeth, D. K. (2008). Barrier Impact of Organizational Learning within Complex Organizations. *Journal of Knowledge Management*, 12(2), 107–123.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge–Creating Company*. Oxford: Oxford University.
- Phongsichomphu, W., Natakutoong, O., & Kaemkate, W. (2015). Effects of State Enterprises Information Technology Utilization on Being a Learning Organization and an Innovative Organization. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 4(3), 50–65.
- Rasheed, M. F. (2014). Factors Affecting Organizational Learning Process: A Comparative Study of Textile Sector of Pakistan. *International Journal of Management and Organizational Studies*, 3(2), 28–37.

- Rezaei, F., Khalilzadeh, M., & Soleimani, P. (2021). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. *Advances in Human–Computer Interaction*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/8857572>
- Salim, I. M., & Sulaiman, M. (2011). Organizational Learning, Innovation and Performance: A Study of Malaysian Small and Medium–Sized Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 6(12), 118–125.
- Sarder, R. (2016). *Building an Innovative Learning Organization*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sohaib, M., Ihsaan, M., & Yousaf, J. (2010). Factors Affecting the Organizational Learning: A Study of Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Management & Organizational Studies*, 2(2), 18–22.