

ความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้
อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

The Attitude with Feasibility of the Wisdom
and Cultural Learning Center's Learning Organization Development
of Dokkumtai Sub district Administration Organization;
Dokkumtai District, Phayao

สุนทร คล้ายอ่ำ^{1*}
Sunthon Khelai-um^{1*}



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ประชากรได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 46 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.10$) โดยเรียงลำดับระดับความเป็นไปได้ในการพัฒนา ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.39$) ด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.23$) ด้านบรรยากาศเกื้อหนุนอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.18$) ด้านการประมวลผลอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.08$) ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.97$) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.97$) และน้อยที่สุดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.81$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้, ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา, ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

* Corresponding author. Tel. 08-9960-3152 E-mail: aye.9999@hotmail.com



Abstract

The research was survey research and the aim of this research was to study the level of the feasibility of the wisdom and cultural learning center's learning organization development of Dokkumtai Sub district Administration Organization; Dokkumtai District, Phayao The population of the research was Key Informants 46 peoples The questionnaire was used for data collection and the descriptive analysis was used for analytical by frequency, percentage, mean and standardize. The results founded that the attitude level with the feasibility of the wisdom and cultural learning center's learning organization development was high ($\mu=4.10$) For the each element of the organization learning development as follows; the level of organization structure was the highest ($\mu=4.39$), strategy was highest ($\mu=4.23$) workforce environment was high ($\mu=4.18$), processing was high ($\mu=4.14$), organization culture was high ($\mu=4.12$), empowerment for working was high ($\mu=4.08$), personal was high ($\mu=3.97$), organization learning culture was high ($\mu=3.97$), and technology information was high ($\mu=3.81$) respectively.

Keywords: Organization Learning Development, Wisdom and Cultural Learning Center



ความสำคัญของปัญหา

องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่สามารถนำแนวคิดการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้กับบุคคล กลุ่มหรือทีมในองค์กรได้พัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีพลังร่วมในการทำงานและการแก้ไขปัญหาขององค์กร สามารถสร้างความรู้ใหม่ มีระบบจัดการความรู้ รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ และการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้บุคลากรและองค์กรจะมีศักยภาพในการเตรียมพร้อมและปรับตัวให้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถนำพองค์กรให้อยู่รอดและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีการมุ่งเน้นในการกระตุ้นเร้าและจูงใจ ให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กร ในการที่ลงมือปฏิบัติภารกิจงานให้สำเร็จ ลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขัน ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป จำเรียง วิทยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์ (2540)

องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ ได้รับการพิจารณาอนุมัติงบประมาณจากที่ว่าการอำเภอดอกคำใต้ โดยนายอำเภอและคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติงบประมาณอำเภอดอกคำใต้ ตามมาตรการส่งเสริมความรู้ ความเป็นอยู่ ของชุมชนในระดับตำบล จำนวนเงิน 1.6 ล้านบาท เพื่อดำเนินการปรับปรุงศูนย์การเรียนรู้พิเศษพะเยาเดิม เปลี่ยนชื่อมาเป็นศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ในตำบลดอกคำใต้ เพื่อพัฒนาและส่งเสริม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ เป็นคณะทำงานสำหรับขับเคลื่อนพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ไปอย่างมีระบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักประชาธิปไตยเข้ามามีส่วนร่วมได้แก่ หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน คณะสงฆ์ กลุ่มวัฒนธรรม ตำบล กลุ่มวิสาหกิจชุมชน

การดำเนินการขององค์การแห่งการเรียนรู้ในชุมชนให้ป็นศูนย์การเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญานั้น ในการเริ่มต้นที่ดีควรจะต้องมีการศึกษาวิจัยถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินการขับเคลื่อนเพื่อศึกษาผลการดำเนินการในระยะแรกของการปฏิบัติและดำเนินการควรมีการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ปีเตอร์ เซ็นกี (1990) และแนวคิดของ มาร์ควอร์ท (1994) มาประยุกต์ใช้ โดยได้ศึกษาใน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านการประเมินผล ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงาน และด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน เพื่อศึกษาถึงผลการประเมินข้อมูลในทุกด้าน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาภายใต้การรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมและปรับปรุง เป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารในการดำเนินการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อประชาชนในพื้นที่ ตำบลดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ซึ่งเป็นคณะกรรมการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ จำนวน 19 คน กำนันและผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 9 คน พระสงฆ์ 6 รูป หัวหน้าแหล่งเรียนรู้ในตำบลดอกคำใต้ จำนวน 9 คน และตัวแทนกลุ่มแม่บ้าน จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 46 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้ใช้การประยุกต์แนวคิดของ ปีเตอร์ เซ็นกี Peter Senge (1990) และแนวคิดของ มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ มาร์ควาร์ด & เรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds (1994) 9 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านการประเมินผล ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงาน และด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามขึ้นจากแนวคิดและนิยามศัพท์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ภาควิชา วิทยาลัย กลุ่มสังกัด และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นซึ่งมีต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา องค์การบริหารส่วนตำบล ดอกคำใต้ ใน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านการประเมินผล ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการเฟื่องอำนาจในการปฏิบัติงาน และด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, 1964: 212) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการพัฒนา	มากที่สุด	= 5
ความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการพัฒนา	มาก	= 4
ความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการพัฒนา	ปานกลาง	= 3
ความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการพัฒนา	น้อย	= 2
ความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการพัฒนา	น้อยที่สุด	= 1

หลังจากผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) นายพิเชษฐ์ ศักดิ์สูง ตำแหน่ง นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ 2) นายสุรสิทธิ์ ป้อมภา ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ 3) ดร.สาธิต เชื้ออยู่นาน ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.8-1.00

เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแจงแบบสอบถามให้กับประชากรที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นคณะกรรมการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ จำนวน 46 คน ได้รับกลับคืน 46 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 15 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนระดับความคิดเห็นที่มีต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแสดงค่าดังนี้

4.21-5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	ความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	หมายถึง	ความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	ความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	หมายถึง	ความคิดเห็นความเป็นไปได้ในการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด



ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของประชากร

จากผลการศึกษา พบว่า ประชากรเป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 และเป็นเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 เป็นภาคีเครือข่ายภาครัฐ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 ภาคีเครือข่ายภาคเอกชน/NGO/วัด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ภาคีเครือข่ายภาคประชาชน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 เป็นกลุ่มองค์กรการบริหารส่วนตำบล จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 กลุ่มกำนันผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 กลุ่มพระสงฆ์ จำนวน 6 รูป คิดเป็นร้อยละ 13.00 กลุ่มสมาชิกหัวหน้าแหล่งเรียนรู้ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และตัวแทนกลุ่มแม่บ้าน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ตามลำดับ ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นซึ่งมีต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้ วัฒนธรรมและภูมิปัญญา

จากการศึกษาในภาพรวม 9 ด้าน ดังนี้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	(N = 46)		
	μ ค่าเฉลี่ย	σ ค่าเบี่ยงเบน	ระดับความคิดเห็น เป็นไปได้
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.39	0.58	มากที่สุด
2. ด้านกลยุทธ์	4.23	0.72	มากที่สุด
3. ด้านบรรยากาศเกื้อหนุน	4.18	0.91	มาก
4. ด้านการประเมินผล	4.14	0.94	มาก
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.12	0.86	มาก
6. ด้านการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงาน	4.06	0.97	มาก
7. ด้านบุคลากร	3.97	0.78	มาก
8. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร	3.97	0.79	มาก
9. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.81	0.99	มาก
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	4.10	0.84	มาก

ผลการศึกษาพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.10$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\mu=4.39$) ระดับมากที่สุด ด้านกลยุทธ์ ($\mu=4.23$) ระดับมากที่สุด ด้านบรรยากาศเกื้อหนุน ($\mu=4.18$) ระดับมาก ด้านการประเมินผล ($\mu=4.14$) ระดับมาก ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\mu=4.12$) ระดับมาก ด้านการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงาน ($\mu=4.08$) ระดับมาก ด้านบุคลากร ($\mu=3.97$) ระดับมาก ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ($\mu=3.97$) ระดับมาก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\mu=3.81$) ระดับมาก

ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่าองค์กรแห่งความรู้ด้านโครงสร้างองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรบริหารส่วนตำบล ดอกคำใต้ได้มีคำสั่ง

แต่งตั้งคณะกรรมการด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาจากบุคลากรหลากหลายกลุ่ม หลากหลายเครือข่าย ($\mu=4.59$) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้มีโครงสร้างคณะทำงานด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ที่กระชับ ทำให้มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ร่วมกัน ($\mu=4.50$) ระดับมากที่สุด และองค์กรบริหารส่วนตำบลมีการจัดให้มีการจัดประชุมเกี่ยวกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ($\mu=4.44$) ระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านนี้ คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้มีการค้นหาปัญหาจากการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\mu=4.17$) ระดับมาก

ด้านกลยุทธ์ พบว่าองค์กรแห่งความรู้ด้านกลยุทธ์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาด้วยกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ ($\mu=4.33$) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้มีการวางแผนการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีระบบและกลไก ($\mu=4.30$) ระดับมากที่สุด และน้อยสุด คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้มีการจัดสรรงบประมาณตรงตามเป้าหมายพัฒนา ($\mu=4.04$) ระดับมาก

ด้านบุคลากร พบว่าองค์กรแห่งความรู้ด้านบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมาชิกสนใจและศึกษาดูงานรูปแบบองค์กรดีเด่นด้านวัฒนธรรมเพื่อนำมาประยุกต์เป็นแนวทางสู่ความสำเร็จของการเรียนรู้ในท้องถิ่น ($\mu=4.10$) ระดับมาก รองลงมาคือ สมาชิกมีการเปิดใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\mu=4.04$) ระดับมาก และน้อยสุด คือ สมาชิกมีการศึกษาข้อมูลวัฒนธรรม ผ่านสื่อ สิ่งพิมพ์ เทคโนโลยี ($\mu=3.80$) ระดับมาก

ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่าองค์กรแห่งความรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านตัดสินใจปัญหาโดยใช้องค์ความรู้ และเหตุผล มากกว่าอารมณ์ ($\mu=4.30$) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้สนับสนุนการจัดกิจกรรมรูปแบบใหม่ เพื่อส่งเสริมงานด้านวัฒนธรรม ($\mu=4.24$) ระดับมากที่สุด และน้อยสุดคือ สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการมอบรางวัลให้บุคคลต้นแบบด้านวัฒนธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ ($\mu=3.94$) ระดับมาก

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าองค์กรแห่งความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.81$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้มีการนำผลประโยชน์จากเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการพัฒนา ($\mu=4.04$) ระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดเก็บองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ($\mu=3.91$) ระดับมาก และน้อยสุด คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้มีการนำเสนองานด้านวัฒนธรรม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ อาทิ งานวิจัยตีพิมพ์ ข้อมูลข่าวสารด้านภูมิปัญญาในท้องถิ่น ($\mu=3.65$) อยู่ในระดับมาก

ด้านการประเมินผล พบว่าองค์กรแห่งความรู้ด้านการประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรบริหารส่วนตำบล ดอกคำใต้มีการกำหนดรูปแบบการดำเนินกิจกรรมโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ($\mu=4.37$) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้เฝ้าผลการประเมินไปปรับปรุงวางแผนกิจกรรมครั้งต่อไปและเปิดโอกาสให้มีความแสดงความคิดเห็นทุกครั้งเมื่อจบโครงการในแต่ละกิจกรรม ($\mu=4.20$) ระดับมาก และน้อยสุดคือ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้จัดให้มีการประเมินทุกครั้งที่เสร็จภารกิจ ($\mu=3.96$) อยู่ในระดับมาก

ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ พบว่าองค์กรแห่งความรู้ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนทางด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาจากมหาวิทยาลัยพะเยา และองค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้

($\mu=4.04$) ระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรการบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้จัดการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านวัฒนธรรม ประเพณีอย่างสม่ำเสมอ ($\mu=3.97$) ระดับมาก และน้อยสุดคือ องค์กรการบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ ปลูกฝังให้ท่านมีนิสัยใฝ่ศึกษาค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา ท่านได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือสมาชิกในกลุ่มอยู่เสมอ และองค์กรการบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ สนับสนุนให้ท่านได้เข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาอย่างต่อเนื่อง ($\mu=3.96$) อยู่ในระดับมาก

ด้านการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงาน พบว่าองค์กรแห่งความรู้ด้านการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.80$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในส่วนงานที่สมาชิกรับผิดชอบ สมาชิกมักจะพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองก่อนที่จะพึ่งผู้อื่น ($\mu=4.45$) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรการบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้บริหารการทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ และให้การสนับสนุนศักยภาพของสมาชิกอย่างเต็มที่ ($\mu=4.17$) ระดับมาก และน้อยสุดคือ องค์กรการบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ให้อำนาจในการวางแผน และตัดสินใจในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ($\mu=3.89$) อยู่ในระดับมาก

ด้านบรรยากาศเกื้อหนุน พบว่าองค์กรแห่งความรู้ด้านบรรยากาศเกื้อหนุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรการบริหารส่วนตำบล ดอกคำใต้มุ่งส่งเสริมคุณภาพจิตใจแก่ทุกคน เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\mu=4.26$) ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้มีความเอื้อเพื่อเกื้อกูลกันของสมาชิกภายในกลุ่มต่างๆ ($\mu=4.24$) ระดับมากที่สุด และน้อยสุดคือ องค์กรการบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและหลักการมีส่วนร่วม และให้ความเท่าเทียม และความเสมอภาคแก่สมาชิกทุกกลุ่มทุกคน ($\mu=4.13$) อยู่ในระดับมาก



อภิปรายผล

ด้านโครงสร้างองค์กร จากการศึกษาความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรการบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมซึ่งมาจากบุคลากรหลายกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มองค์กรการบริหารส่วนตำบล กลุ่มกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มพระสงฆ์ กลุ่มวัฒนธรรมตำบล กลุ่มแม่บ้านผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน ซึ่งทุกกลุ่มมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อนำมาเป็นคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่แต่ละกลุ่มมีอยู่ และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ร่วมกัน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติ และการนำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงพัฒนา เพื่อการขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาให้เกิดประสิทธิภาพ ภายใต้การบริหารจัดการขององค์กรการบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ สอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ควอร์ท (1966) กล่าวว่า iva โครงสร้างขององค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ทำหน้าที่บริหารควบคุมองค์กรและผู้คนในองค์กร ให้ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างขององค์กรจะต้องมีการจัดการทำงาน และการติดตามผลการปฏิบัติงาน กระบวนการตัดสินใจ และต้องมีทักษะในการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนมีการทำงานเป็นทีมเดียวกัน และมีการทำงานระหว่างทีมในขณะเดียวกัน ได้อย่างคล่องกันในรูปแบบของเครือข่าย และมีการคิดค้นกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในองค์กร

ด้านกลยุทธ์ จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรการบริหารส่วนตำบล

ดอกคำใต้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การพัฒนาด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งการวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาส่งเสริมจุดแข็ง และมีการนำกลยุทธ์มาปรับปรุงแก้ไข จุดอ่อน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในและมีผลต่อการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคตอีกทั้งยังมีแผนการดำเนินงาน แผนการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สนับสนุนด้าน วัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่ชัดเจน บรรจุไว้ในโครงการด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของการก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยนต์ เพาพาน (2559) พบว่า องค์กรต้องมียุทธศาสตร์ที่สนับสนุนองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อที่จะคาดหมายได้ว่า องค์กรจำเป็นต้องเกิดการเรียนรู้ในอนาคต และองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การเรียนรู้และการเรียนรู้เชิง ปฏิบัติการ ควบคู่ไปกับการทำงานโดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและพัฒนาทั้งในระดับ บุคคล ทีม และองค์กรอย่างทั่วถึงโดยมีการใช้กลยุทธ์

ด้านบรรยากาศเกื้อหนุน จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนา ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรบริหารส่วน ตำบลดอกคำใต้ ได้ทำการปรับปรุงสถานที่ภายในศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาให้มีภูมิทัศน์ ที่สวยงาม ร่มรื่น ภายนอกศูนย์มีต้นไม้ปลูกไว้อย่างร่มรื่น เพียงพอเหมาะแก่การดำเนินกิจกรรมด้านวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีอาคารสถานที่จัดเป็นห้องประชุม ห้องแสดงนิทรรศการ และห้องเรียนรู้เพื่อให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่อำเภอดอกคำใต้ อีกทั้งยังมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อ สภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ทำให้ประชาชนได้เข้ามาใช้ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะมีผลต่อศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาประสบความสำเร็จอย่างมั่นคงต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ได้ทำการวิจัยหัวข้อ การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา เทศบาลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรจะต้องมีบรรยากาศของการ พัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกช ชิวโรส (2556) ได้ศึกษาหัวข้อ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ด้านบรรยากาศขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกทางเทคโนโลยีมีจำกัด อาทิ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบ Wifi มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการให้บริการ และมีสภาพเก่า

ด้านการประเมินผล จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาศูนย์ การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรบริหารส่วน ตำบลดอกคำใต้ มีการประเมินผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์การเรียนรู้ วัฒนธรรมและภูมิปัญญา และนำผลการประเมินมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการวางแผนการดำเนิน กิจกรรมด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาครั้งต่อไป และมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรม และภูมิปัญญาเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้ว เพื่อดูผลการประเมินว่าโครงการด้านวัฒนธรรมประสบผลสำเร็จหรือไม่ เพียงใด และโครงการสมควรกระทำต่อเนื่องไปหรือไม่และมีการรายงานผลการประเมินรายงานแก่ คณะกรรมการ บริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินโครงการด้านวัฒนธรรม และภูมิปัญญาในครั้งต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล บุญสิน (2555) พบว่า การประเมินผลความสำเร็จ ของกิจกรรมเพื่อวิเคราะห์หาจุดอ่อน และจุดแข็งขององค์กรนั้นมีความสำคัญยิ่ง องค์กรจะนำผลการประเมิน แบบเป็นทางการ และการประเมินแบบไม่เป็นทางการก็ได้ โดยนำผลจากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใหม่และปรับปรุงข้อผิดพลาด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ด้านวัฒนธรรมองค์กร จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ มีการตัดสินใจในรูปของคณะกรรมการบริหารศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติงานในด้านวัฒนธรรม ไม่ใช่อารมณ์ในการทำให้เกิด อคติ และความขัดแย้งให้เกิดขึ้น มีการสื่อสารภายในองค์กรโดยมีการจัดประชุมคณะกรรมการประจำเดือน อีกทั้งยังมีกระบวนการทำงานที่สนับสนุนกิจกรรมของชุมชนด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญา มีการสร้างแรงจูงใจโดยการมอบรางวัลให้บุคคลต้นแบบในชุมชนด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญา เพื่อเป็นเกียรติประวัติและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น ศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา มีการจัดกิจกรรมโครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาของชุมชน และมีการนำไปต่อยอดทางการค้าในรูปของผลิตภัณฑ์ อาหารจักสาน เครื่องปั้นดินเผา ยารักษาโรคโดยใช้สมุนไพรในท้องถิ่น เป็นต้น อีกทั้งได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากมหาวิทยาลัยพะเยา คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ และวิทยาลัยการศึกษา มาเป็นวิทยากรให้ความรู้ อบรม และเป็นพี่ปรึกษาในการดำเนินกิจกรรมของศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นรากฐานที่สำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้องค์การและการจัดการความรู้ โดยวัฒนธรรมที่เหมาะสม จะเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เสรีภาพ ความไว้วางใจ และการทำงานร่วมกัน มีการสร้างเสริมค่านิยมหลักในการสร้างแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ในองค์กร

ด้านการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา มีโครงสร้าง ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการแบ่งการปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย ดูแลรับผิดชอบงานและมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจในรูปแบบของคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ ซึ่งให้การสนับสนุนศักยภาพของสมาชิกอย่างเต็มที่ ทำให้สมาชิกสามารถนำเอาความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญา มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล บุญสิน (2555) พบว่า การที่จะทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์กรจะต้องให้อำนาจแก่พนักงานให้อิสระความไว้วางใจ โอกาส การยอมรับนับถือ ความท้าทาย และการเสริมสร้างความสามารถให้พนักงานสามารถนำเอาความรู้มาใช้ และทุ่มเทให้กับองค์กร

ด้านบุคลากร จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกมีความสนใจและได้ไปทัศนศึกษาดูงานรูปแบบองค์กรดีเด่นด้านวัฒนธรรมจากจังหวัดอื่น ๆ อาทิ เชียงใหม่ ลำพูน เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ ของการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาในพื้นที่ตำบลดอกคำใต้ นอกจากนั้นสมาชิกมีการเปิดใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลตลอดจนมีการแสวงหาการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่ อีกทั้งสมาชิกปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์มาศ สุขกสิ และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย (2557) ได้ศึกษาหัวข้อรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร พบว่า ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก เรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์กร จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกได้รับการสนับสนุนทางปัญญาและองค์ความรู้ ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาจากบุคลากรของ คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ และวิทยาลัยการศึกษา ซึ่งได้ทำข้อตกลงร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ ให้ความช่วยเหลือตามโครงสร้างหนึ่งมหาวิทยาลัย หนึ่งจังหวัด หนึ่งคณะหนึ่งโมเดล เป็นระยะเวลา 7 ปี ซึ่งมหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและวิทยากร อบรมให้ความรู้ทั้งด้านวิชาการ ด้านวิจัย ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อย่างสม่ำเสมอ โดยบางโครงการได้ดำเนินการร่วมกันกับศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ในพื้นที่ตำบลดอกคำใต้ อำเภอดอกคำใต้ อีกทั้งสมาชิกศูนย์การเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้จากการเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปี และได้รับการสนับสนุนบุคลากร งบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เก็พฮาร์ท และ มาร์ชิต (1996) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยที่การเรียนรู้และการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นระบบ โดยบุคลากรต้องได้รับการกระตุ้นให้คิดวิธีการใหม่ และใช้ทักษะเชิงเหตุผลอย่างเป็นระบบ ต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคลแต่ละคนในองค์กร

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา โดยใช้ระบบ Wifi มีการนำสื่อใหม่มาใช้ในการให้ความรู้ และประชาสัมพันธ์แก่ประชาชน โดยใช้ Facebook Website เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ เป็นต้น และมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกกับประชาชนโดยใช้ ไลน์ ในการเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร อีกทั้งยังมีการนำเสนองานกิจกรรมด้านวัฒนธรรมร่วมกับจังหวัดพะเยา ในงานวัฒนธรรมประเพณีของดีจังหวัดพะเยา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนำเสนอผลงานในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งดำเนินการโดยศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา องค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา เชื้อนวิเศษ (2561) ได้ศึกษาการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก



ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ควรมีการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการทำเป็นมติหรือข้อตกลงโดยให้มีกรรมการทุกฝ่ายอยู่ในโครงสร้างการบริหารงาน ของศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา
2. ควรมีการจัดสภาพบรรยากาศของการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกฝ่าย เช่น การจัดประชุม การเสวนากลุ่ม ทั้งในและนอกสถานที่ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
3. ควรมีการจัดประชุมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยน รวบรวมและแบ่งปันประสบการณ์ในการเรียนรู้ทักษะ ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ควรค้นหัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการของศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ด้วยการใช่วิธีการเรียนรู้ใหม่ อาทิ นำการจัดการความรู้ สู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม

และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีการทำวิจัย ค้นคว้าข้อมูลเชิงวัฒนธรรมและภูมิปัญญาในรูปแบบต่าง ๆ และนำมาต่อยอดเชิงพาณิชย์ เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนต่อไป

5. ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกิจกรรมในโครงการด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมงานด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. ควรมีการแสวงหาความรู้ ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาใหม่ ๆ อยู่เสมอโดยการให้ความสำคัญกับการค้นหาและวิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดขององค์กรอื่น ๆ รวมทั้งของตนเอง เพื่อนำมาปรับใช้กับศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาในตำบลดอกคำใต้

7. ควรมีระบบพี่เลี้ยงมาช่วยสร้างระบบและกลไกการพัฒนาต่อยอดความรู้ของศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา อาทิ เช่น วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมล้านนา-ไต มหาวิทยาลัยพะเยา

8. ควรมีการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกแสดงออกถึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาแบ่งปันความรู้ด้านวัฒนธรรมแก่สมาชิก เพื่อนำไปขยายผลในการดำเนินกิจกรรมด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญา

9. ควรมีระบบการจัดเก็บและกระจายข้อมูลเพื่อให้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว และสมาชิกรวมทั้งประชาชนในพื้นที่เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง โดยมีเว็บไซต์ เว็บไซต์ ของศูนย์การเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญา



เอกสารอ้างอิง

- กรกช ชิวโรรส. (2556). *การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- จำเรียง วยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่าพันธ์. (2540). *วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา เทศบาลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์. กาฬสินธุ์.
- ทิพวรรณหล่อสุวรรณรัตน์. (2557). *องค์กรแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ บริษัท แซท โฟร์ พรินติ้ง จำกัด.
- สกล บุญสิน. (2555). *การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจการให้บริการ กรณีศึกษา บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วารสารบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรีย์มาศ สุขกสิ และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2557). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา*. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อัจฉรา เชื้อวิเศษ. (2561). *การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. กศ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.
- Gephart, M. A. and Marsick. (1996). *Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: Mc Grew – Hill.

Marquardt, M.& Reynolds, A. (1994). *The Strategic Readiness: The Marking of the Learning Organization*. San Francisco: Jossey-Bass.

Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: Mc Grew – Hill.

Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline Subtitle: The art & practice of the learning organization*. San Francisco: Jossey-Bass.