

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

Factors Influencing the Organizational Development into a Learning Organization of Roi Et Provincial Administrative Organization

อารีรัตน์ ฤกษ์งาม* สุรศักดิ์ ชะมารัมย์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2) ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด และ 4) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา จำนวน 109 คน คำนวณโดยใช้สูตรทาร์โร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ สถานะ และสำนัก/กองที่สังกัดไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้แก่ ปัจจัยด้านความชัดเจนของโครงสร้างการบริหารงาน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความชัดเจนของยุทธศาสตร์ และปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุน โดยสามารถทำนายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 60.10 ($R^2 = 0.601$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
4. ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดที่สำคัญได้แก่ เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารควรสร้างพลังการทำงานเป็นทีม

* คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ร้อยเอ็ด

Abstract

The purposes of this research were 1) to study an organizational development's level into a learning organization of Roi Et Provincial Administrative Organization, 2) to compare an organizational development's level into a learning organization of Roi Et Provincial Administrative Organization 3) to study factors influencing the organizational development's level into a learning organization of Roi Et Provincial Administrative Organization, and 4) to recommend for improvement of the organizational development into a learning organization of Roi Et Provincial Administrative Organization . The samples were 109 officials, calculated by Taro Yamane's formula at the confident level at 0.95 The instruments used in the research were questionnaires. The statistical tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, stepwise multiple regression and content analysis to analyze qualitative data.

The main research findings were as follows

1. An organizational development's level into a learning organization of Roi Et Provincial Administrative Organization was higher than 70% at 0.05 level of significance.
2. An organizational development into a learning organization of Roi Et Provincial Administrative Organization classified by sex, age, status, and division was not different, and education and working experience were significantly different at the 0.05 level.
3. Four factors consisted of organizational structure, team work, strategy, and supportive environment affected the organizational development's level into a learning organization of Roi Et Provincial Administrative Organization which could totally explain the dependent variables at 60.10 ($R^2 = .601$) with 0.05 level of statistical significance.
4. The recommendations for improvement of the organizational development into a learning organization of Roi Et Provincial Administrative Organization, the organization should allow officials to share an opinion in all stages of organizational planning and exclusives should provide a team work.

Keywords : Factors Influencing the Organizational Development, learning Organization, Roi Et Provincial Administrative Organization

บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดร้อยเอ็ด มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นในเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 โดยมีโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 45 ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้ (1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย (2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (3) สนับสนุนสภาพัฒนและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพัฒนและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น (5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพัฒนและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น (6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 เฉพาะภายในเขตสภาพัฒน (7) คຸ້ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (7 ทวิ) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (8) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎ

กระทรวง และ(9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดยังมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ในมาตรา 17 ภายใต้งบบังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้ (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (2) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (4) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (5) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (6) การจัดการศึกษา (7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (8) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (9) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม (10) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม (11) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (12) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (13) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ (14) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (15) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือสหการ (16) การสร้างและบำรุง

รักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (17) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (18) การส่งเสริมการกีฬา จารีต ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (19) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (20) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ (21) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร (22) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (23) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด (24) จัดกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (25) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (26) การให้บริหารแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (27) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (28) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และ (29) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะเป็นประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษา

องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของปีเตอร์ เซ็งเก้ ที่มีอยู่ 5 ประการ ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ด้านการเรียนรู้ของทีม (Team Learning) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) (สกล บุญสิน, 2555, 44-46) นอกจากนี้ก็ศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ยิ่งกว่านั้น ยังศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้นำเอาข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุง/พัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

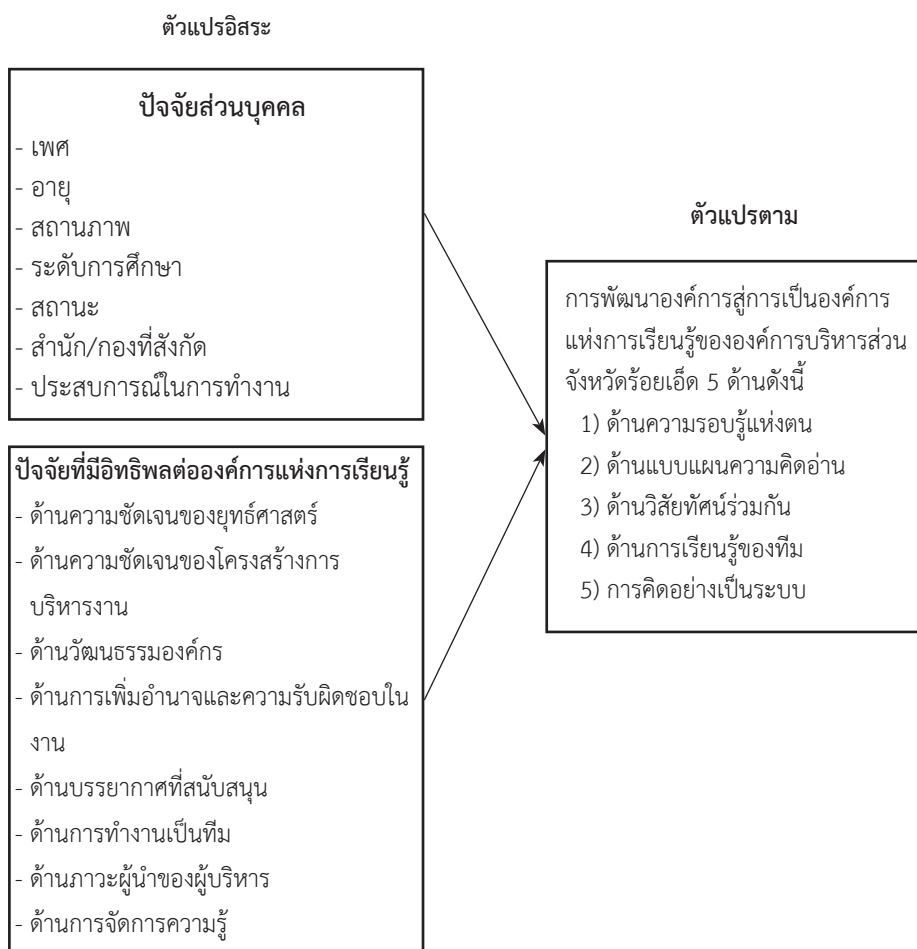
1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ

พัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการ
เสริมสร้างการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
กับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา
องค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้
ทำการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย
ต่างมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีมากกว่าร้อยละ 70

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานะ สำนัก/กองที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านความชัดเจนของโครงสร้างการบริหารงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยด้านการจัดการความรู้อย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 150 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรหาไร์ ยามเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 109 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ

ชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จากนั้นพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling Method)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา จากนั้นนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC (Index of Congruence) ปรากฏผลของการหาค่าความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) ได้คะแนนเท่ากับ 1 ทุกข้อ และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติสำเร็จรูป ในการแปลผลค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยหลักการจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงใช้ได้ (ลิตดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอังฉรา ขำนิประศาสน์, 2547, 149) ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด จำนวน 75 ข้อ เท่ากับ .95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 วิธีดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อนำส่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2) จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและลงพื้นที่ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3) รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 109 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 100) ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถาม มาลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผล และนำเสนอผลในรูปของค่าสถิติ พร้อมทั้งคำบรรยาย

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทุติยภูมิ (Secondary Data) ดำเนินการโดยเก็บข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ได้แก่ หนังสือ ตำรา รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการ Internet จากนั้นนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประมวลเพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยและยังได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆไปใช้เป็นประเด็นสนับสนุนข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ในการอภิปรายผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
ดำเนินการดังนี้

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์โดยใช้

การหาความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็น
ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด และความคิด
เห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ
พัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scales) วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย
(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation)

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดย

ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ผู้วิจัย
ใช้สถิติดังกล่าวในการทดสอบสมมติฐาน โดย
ดำเนินการดังนี้

1) การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่

1 “ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
มีมากกว่าร้อยละ 70” ใช้การวิเคราะห์ One
Sample T-TEST

2) การวิเคราะห์สมมติฐานข้อ
ที่ 2 “การเปรียบเทียบการพัฒนาองค์การสู่การ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วน
บุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา
สถานะ สำนัก/กองที่สังกัด และประสบการณ์ใน
การทำงานมีความแตกต่างกัน” กรณีจำแนกตาม
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ วิเคราะห์ความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (T-TEST)
ส่วนกรณีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ
สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานะ สำนัก/กองที่

สังกัด และประสบการณ์ในการทำงานใช้วิธีการ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way
ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร
เป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นราย
กลุ่ม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต่าง
ต่างนั้นเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) โดย
กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) การวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่

3 “ปัจจัยด้านความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ปัจจัย
ด้านความชัดเจนของโครงสร้างการบริหารงาน
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านการเพิ่ม
อำนาจและความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้าน
บรรยากาศที่สนับสนุน ปัจจัยด้านการทำงานเป็น
ทีม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัย
ด้านการจัดการความรู้ อย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผล
ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด” โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอย
เชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบ
ขั้นตอน (Stepwise)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอ
แนะแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด
(Open-Ended) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content
Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.80 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.85 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.88 สำเร็จระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.38 มีสถานะเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 54.13 ส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกองแผนและงบประมาณคิดเป็นร้อยละ 17.43 และมีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.29

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตนเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันตามลำดับ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความชัดเจนของโครงสร้างการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความชัดเจนของยุทธศาสตร์ ด้านการทำงานเป็น ด้านบรรยากาศที่สนับสนุน ด้านการจัดการความรู้ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงานตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปผลได้ดังนี้

4.1 ระดับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

มีมากกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้

4.2 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ สถานะ และสำนัก/กองที่สังกัดไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้

4.3 ปัจจัยด้านความชัดเจนของโครงสร้างการบริหารงาน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความชัดเจนของยุทธศาสตร์ และปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยสามารถทำนายความแปรปรวนของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดรวมกันได้ร้อยละ 60.10 ($R^2 = 0.601$) ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้

5. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ดังนี้คือ ควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใส่ตนเองอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานให้แสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และควรมีการวางแผนก่อนการทำงาน ร่วมมือ มีการสามัคคีในการทำงาน เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายไว้ในที่นี้ 3 ประเด็นใหญ่ๆดังนี้

1. ระดับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการของการบริหารงานภายในหน่วยงานสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หลายๆด้าน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีทัศนคติที่ดีและให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานในปัจจุบันได้ รวมทั้งยังได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นและยอมรับเหตุผล ความรู้ และความสามารถของกันและกัน ตลอดจนได้มีการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้พัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างมี

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

3. ปัจจัยด้านความชัดเจนของโครงสร้างการบริหารงาน ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความชัดเจนของยุทธศาสตร์ และปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนส่งผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดโดยสามารถทำนายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 60.10 ($R^2 = .601$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้คือ

1) ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ โดยการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใส่ตนเองอยู่เสมอ มีการศึกษาหาความรู้เพิ่ม เรียนรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีการสลับงานกับปฏิบัติและควรส่งบุคลากรที่ไม่ค่อยเข้าร่วมการฝึกอบรมในระยะ 3-5 ปี เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพิจารณาไตร่ตรองข้อมูลต่างๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งทุกครั้ง โดยควรมีการนำเสนอปัญหาและข้อมูลเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ผู้บริหารตัดสินใจเสมอ มีการจัดกระบวนการทางความคิด

อย่างมีระบบ แบบแผนมีขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ควรให้ระดับผู้บริหารได้อบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม แนวทางการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และบุคลากรควรมีการวางแผน ประชุมก่อนดำเนินงาน

3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานในอนาคต โดยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานร่วมกันให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและวาระแห่งชาติ รวมถึงการพัฒนาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จัดหาประชุมเพื่อทำจัดถึงวิสัยทัศน์ หลักการใหม่ๆ โดยให้มีการระดมสมองร่วมกัน รวมถึงมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงาน เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานในอนาคต

4) ด้านการเรียนรู้ของทีม ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนการทำงานร่วมกัน โดยในเบื้องต้นส่งเสริมบุคลากรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น แบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ ดำเนินงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เน้นการทำงานเป็นทีมเวิร์คโดยจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา โครงการต่างๆ ซึ่งบุคลากรในสังกัดฯ นั้นๆ ต้องเข้าร่วมด้วย มีการปรึกษาหารือและให้คำแนะนำผู้ที่ประสบปัญหาอยู่เสมอ โดยที่หน่วยงานทุกภาคส่วนต้องตระหนัก และให้ความสำคัญในด้านการทำงานเป็นทีม สนับสนุน

ส่งเสริมในการทำงานเป็นทีมดำเนินไปได้ และควรมีการฝึกอบรมร่วมกันทั้งในระดับผู้ปฏิบัติและระดับผู้บริหารสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีการวางแผนก่อนการทำงาน ร่วมมือ มีการสามัคคีในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการทบทวนความคิดอย่างเป็นระบบ คิดวิเคราะห์ ก่อนลงมือทำงาน รวมตลอดทั้งฝึกบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการคิดขั้นตอนกระบวนการของงาน ตั้งแต่การเริ่มต้นไปจนถึงการออกมาเป็นผลงาน

1.2 ข้อเสนอแนะด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้คือ

1) ด้านความชัดเจนของโครงสร้างการบริหารงาน ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดแบ่งโครงสร้างงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานที่เอื้อให้เกิดความรับผิดชอบและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยน และเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน เช่น มีระบบการหมุนเวียนงานต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ ควรแบ่งโครงสร้างองค์การ

ให้มีลักษณะแบบราบ มีขอบเขต และโครงสร้างน้อยลง เพื่อทำให้เกิดการติดต่อประสานงานเพิ่มขึ้น

2) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานต่างๆ ทุกครั้ง มีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้โดยวิธีการต่างๆ มีการจัดระบบบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจและแก้ปัญหาาร่วมกัน อีกทั้งมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันและเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเข้าใจมุมมองที่แตกต่างและกว้างขวางขึ้น

3) ด้านความชัดเจนของ ยุทธศาสตร์ ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และมีการกำหนดเป้าประสงค์ให้แก่อยุทธศาสตร์ กำหนดตัวชี้วัดและกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการกำหนดแผนงาน/ โครงการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์รวมถึงมีการถ่ายทอดแผนงานสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน และมีการทบทวนกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดและความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป

4) ด้านบรรยากาศที่สนับสนุน ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของควรส่งเสริมให้มีการแบ่งสัดส่วนที่เหมาะสม มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการจัดตกแต่งสำนักงานทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสม และสะอาด และในการเดินทางมาปฏิบัติงานของบุคลากรก็ให้มีความ

สะดวกและปลอดภัย รวมตลอดทั้งจัดให้มีแสงสว่างในหน่วยงานที่มีความสว่างที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจที่จะทำวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบว่าในเขตพื้นที่ต่างกัมีการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันหรือไม่ เพื่อจะได้นำผลมาเปรียบเทียบกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจะทราบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างครอบคลุม ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

2.3 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2.4 ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) เพื่อจะให้ได้ข้อมูลเชิงลึกซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กุศล ทองวัน. (2553). **ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อ ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะพัฒนศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ดวงทิพย์ อวดร่าง. (2550). **การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ไพศาล ศิลพัฒนานันท์. (2555). **ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิทยาการจัดการ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- วีระรุธ มาฆะศิรินันท์. (2545). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.**
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**
- ศักดิ์ดา มัชปาโต. (2550). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ. ผู้แต่ง**
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2540). **พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540. กรุงเทพฯ. ผู้แต่ง**
- Halpin. Andrew W. (1966). **Theory and research in administration. New York : Macmillan Company. inc.**
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational administration: Theory, research and practice (6th ed). New York : McGraw-Hill.**
- Parker, G.M. (1990). **Team players and teamwork: The new competitive business strategy. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.**

หลักเกณฑ์การจัดทำต้นฉบับ

วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชเป็นวารสารเพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความทางวิชาการทางการศึกษาของบุคลากร นิสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช และจากหน่วยงานภายนอก

1. ประเภทของผลงานที่จะพิมพ์

1.1 บทความวิจัย ความยาวไม่เกิน 10 หน้ากระดาษ A4 ใช้ตัวพิมพ์ TH SarabunPSK ขนาด 16 Point และต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารหรือหนังสือใดมาก่อน

2. รูปแบบของการเขียนผลงาน

2.1 รูปแบบของการเขียนบทความวิจัย

เพื่อความเป็นมาตรฐานของวารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ข้อเขียนที่เป็นบทความการวิจัยที่จะลงพิมพ์ในวารสารนาคบุตรปริทรรศน์ ควรมีลักษณะเรียบเรียงตามลำดับดังนี้

2.1.1 ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.1.2 ชื่อผู้วิจัยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.1.3 สถานที่ทำงานของผู้วิจัย

2.1.4 บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยให้ขึ้นต้นด้วยบทคัดย่อที่เป็นภาษาไทยและท้ายบทคัดย่อให้กำหนดคำสำคัญ (Keyword)

2.1.5 เนื้อหาจะเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ เป็นการเขียนบทความที่ใช้งานวิจัยที่ศึกษาเป็นฐานในการเขียน ในเนื้อหาจะประกอบด้วย

* บทนำ

* วิธีการ

* ผลการวิจัย

* สรุปและอภิปรายผล (หากมีข้อเสนอแนะให้ใส่ในหัวข้อนี้)

2.1.6 เอกสารอ้างอิง (Reference)

2.2 รูปแบบของการเขียนบทความทางวิชาการ

บทความทางวิชาการที่จะลงตีพิมพ์ในวารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ควรมีลักษณะเรียงลำดับก่อนหลัง ดังนี้

2.2.1 ชื่อบทความ

2.2.2 ชื่อผู้เขียนบทความ/ตำแหน่งของผู้เขียนบทความ

2.2.3 สถานที่ทำงานของผู้เขียนบทความ

2.2.4 บทคัดย่อทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษและคำสำคัญ

2.2.5 บทความ (บทนำ สาระ และบทสรุป)

2.2.6 เอกสารอ้างอิง

3. การเขียนเอกสารอ้างอิงของบทความวิจัย และบทความทางวิชาการ ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ให้จัดเรียงตามลำดับอักษร ชื่อผู้แต่งโดยใช้รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) ตามตัวอย่างดังนี้

3.1 กรณีอ้างอิงจากวารสาร ให้เขียนชื่อผู้เขียน,ปีที่พิมพ์,ชื่อเรื่อง,ชื่อวารสาร (เต็มหรือย่อ),ปีที่ (ฉบับ) : หน้า

3.2 กรณีอ้างอิงจากหนังสือให้เขียน : ชื่อผู้เขียน,ปีที่พิมพ์,ชื่อหนังสือ,เมืองที่พิมพ์,ชื่อสำนักพิมพ์

3.3 กรณีพิมพ์อ้างอิงอินเทอร์เน็ต (Internet) : www.fridaycoolege.org

4. การส่งต้นฉบับให้ส่งพร้อมแผ่นซีดี (Microsoft Word)

5. สิทธิของกองบรรณาธิการ

ในกรณีที่บรรณาธิการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ตรวจบทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการมีความเห็นว่าควรแก้ไขความบกพร่องทางกองบรรณาธิการ จะส่งต้นฉบับให้ผู้เขียนพิจารณาจัดการแก้ไขให้เหมาะสมก่อนที่จะลงพิมพ์ ทั้งนี้กองบรรณาธิการจะยึดถือความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเกณฑ์

6. กองบรรณาธิการจะไม่ส่งต้นฉบับคืนให้ ไม่ว่าบทความวิจัยหรือความความวิชาการนั้นจะได้รับการลงพิมพ์หรือไม่

7. ต้นฉบับจะต้องมีชื่อผู้เขียน ผู้เรียบเรียงหรือผู้แปล โดยแจ้งชื่อ นามสกุลจริง ตำแหน่งผู้เขียนบทความ สถานที่ทำงานและหมายเลขโทรศัพท์หรืออีเมล ที่สามารถติดต่อได้สะดวก