

องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด

Learning Organization Effected to Provincial Administration Organization

จิตติพงษ์ กัญจนารักษ์ (Titipong Karnjanarporn)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก

Doctor of Public Administration, Liberal Arts, Krirk University

E-mail : por_titipong@hotmail.com

Received: 16 January 2019

Revised: 15 February 2019

Accepted: 27 February 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) ระดับองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และ 3) เพื่อศึกษาองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด 10 จังหวัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และ Structural Equation Modeling (SEM)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 โดยผลการปฏิบัติงานด้านความรู้สูงกว่าผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน 2) องค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยรวม อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 โดยสูงสุด คือ การให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ การสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ การสร้างระบบเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ สร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการไต่ถามและการสนทนา การกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ 3) องค์ประกอบความองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเชิงการเงินในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การส่งเสริมการไต่ถามและการ สนทนา (1.99) และการสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ (0.19)

จิตพิพจน์ กัญจนกรณ

ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อการปฏิบัติงานเชิงการเงินในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การสร้างระบบเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (-1.77) และการให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ (-0.47) สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเชิงความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ (0.39) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อการปฏิบัติงานเชิงความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การสร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (-0.26)

งานวิจัยให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญคือ ควรส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำเอาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้, การบริหารงาน, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

This research aimed to 1) studied performance level of Provincial Administrative Organization 2) studied learning organization's confirmatory level of Provincial Administrative Organization and 3) studied learning organization's confirmatory factors which effected to performances of Provincial Administrative Organization. This research used quantitative methodology which population are officers who worked in Provincial Administrative Organization, sample size is 400, Multi-stage Sampling, collected data by questionnaire and analyzed by descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM)

The results founded that 1) performance level of Provincial Administrative Organization in total is in high level (avg. = 3.61) which educational performance is higher than financial performance. 2) learning organization's confirmatory level of Provincial Administrative Organization in total is in high level (= 3.58) which the highest is "empowering people according to vision", "creating strategic leadership for learning", "creating a system to store and exchange learning", "create continuous learning opportunities", "promoting inquiries and conversations", "stimulating collaboration and learning together as a team" and "linking the organization to the environment" respectively. 3) learning organization's confirmatory factors which are positive effect to financial performances of Provincial Administrative Organization are "promoting inquiries and conversations" (1.99) and "creating strategic leadership for learning" (0.19). Factors which are negative effect to financial performances of Provincial Administrative Organization are "creating a system to store and exchange learning" (-1.77) and "empowering people according to vision" (-0.47). For factor which is positive effect to educational performances of Provincial

Administrative Organization is “empowering people according to vision” (0.39) and factors which is negative effect to educational performances of Provincial Administrative Organization is “create continuous learning opportunities” (-0.26).

This research provides important policy suggestion is should encourage the Provincial Administrative Organizations to adopt the learning organization guidelines as operational guidelines.

Keywords : Learning organization, Administration, Provincial administration organization

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและก้าวหน้าขึ้นเป็นอย่างมาก ทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ง่ายขึ้น การสืบค้นและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ก็มีความสะดวกและประหยัคมากขึ้นเช่นกัน ทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวเป็นองค์กรยุคใหม่ คือ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งในภาคธุรกิจเอกชนก็ได้มีการนำแนวคิดนี้มาใช้ อาทิเช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ บริษัทเครือซีเมนต์ไทยจำกัด และองค์กรอื่นๆ อีกมากมาย (มาลี ธรรมศิริ, 2543, หน้า 3) ต่อมาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เผยแพร่เข้าสู่องค์กรในภาครัฐเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันระบบราชการมิใช่เป็นเพียงกลไกที่รับฟังคำสั่งหรือยึดติดกับรูปแบบของกฎระเบียบต่าง ๆ โดยขาดดุลพินิจแต่ต้องเป็นองค์กรที่รับทราบข้อมูล สถานการณ์และสภาพปัญหาอย่างต่อเนื่องสามารถนำข้อมูลใหม่มาวิเคราะห์เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้ มีความคล่องตัว ปรับเปลี่ยน รวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความท้าทายจากสภาพแวดล้อมและเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันมากขึ้นทางด้านบริการ ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 เรื่องการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ได้กำหนดไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานภาครัฐ โดยเลือกศึกษาองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดเนื่องจากเป็นองค์กรปกครอง

จิตพิภพ กัญจนารักษ์

ส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อ
บริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วน
ตำบล (อบต.) รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน โดยเลือกพื้นที่ศึกษา คือ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก ชลบุรี อุทัยธานี
นครราชสีมา สงขลา และน่าน ซึ่งผู้วิจัยจะทำการศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยที่
ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้รู้สภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาเพื่อให้เป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษา
ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สงขลา นครราชสีมา ปทุมธานี ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก
อุทัยธานี ชลบุรี และน่าน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. ระดับองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. องค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด

สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบทั้ง 7 ด้านของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ
องค์การ

ทบทวนวรรณกรรม (แนวคิด ทฤษฎี)

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ปรากฏขึ้นในงานเขียนของ Chris
Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา ที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด
ร่วมกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่ง MIT ในปี 1978 หนังสือนี้ นับเป็นตำราเล่มแรกของ
องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งขณะนั้น ศาสตราจารย์ทั้งสองได้ใช้คำว่า “การเรียนรู้เชิง
องค์การ” ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้ของคนที่เกิดขึ้นในองค์การ ต่อมาองค์การแห่งการเรียนรู้มาได้รับความ
สนใจอย่างกว้างขวาง โดยมีนักวิชาการพัฒนาแนวคิดและเผยแพร่ในรูปแบบหนังสือและบทความอย่าง
ต่อเนื่อง เช่น Peter M. Senge (1990) Senge (1994), (1998); Pedler, Burgoyne and Boydell (1991), (1997);
David A. Garvin, (1993) และ Garvin et al. (2008); Michael J. Marquardt (1996) รวมทั้ง Watkins and
Marsick (2003, p. 139) ได้สร้างตัวแบบ “แบบสอบถามด้านมิติขององค์การแห่งการเรียนรู้” (Dimensions of

Learning Organization Questionnaire/ DLOQ) ซึ่งเป็นการมองในเชิงบูรณาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ที่จะยกระดับผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities)

การเรียนรู้ได้รับการออกแบบให้เข้ากับงานทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้จากงานได้ จัดหาโอกาสเพื่อการศึกษาและเจริญเติบโต

2. ส่งเสริมการใฝ่รู้และการสนทนา (Promote Inquiry and Dialogue)

บุคคลได้รับทักษะการให้เหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแสดงทัศนะของตนและศักยภาพในการฟังและไต่ถามทัศนะของผู้อื่น มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเพื่อสนับสนุนการตั้งคำถามการให้ข้อมูลย้อนกลับและการทดลอง

3. กระตุ้นความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Encourage Collaboration and Team Learning)

มีการออกแบบการทำงานเพื่อให้กลุ่มงานใช้รูปแบบทางความคิดที่แตกต่าง ความร่วมมือได้รับการให้คุณค่าโดยวัฒนธรรมและการให้รางวัล

4. สร้างระบบในการจัดเก็บและการแบ่งปันความรู้ (Establish Systems to Capture and Share Learning)

สร้างสรรค์ระบบเทคโนโลยีทั้งขั้นสูงและต่ำเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และบูรณาการให้เข้ากับงาน

5. เอื้ออำนาจให้แก่บุคลากรผ่านวิสัยทัศน์ร่วม (Empower People toward a Collective Vision)

บุคคลมีส่วนร่วมในการกำหนดการเป็นเจ้าของและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยกำหนดให้มีความรับผิดชอบไปควบคู่ใกล้ชิดกับการตัดสินใจ ทำให้บุคคลมีแรงกระตุ้นที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องรับผิดชอบ

6. เชื่อมโยงองค์การเข้ากับสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to its Environment)

ช่วยให้บุคคลมองผลกระทบของงานที่ตนทำต่อองค์การโดยรวม บุคคลตรวจสอบสิ่งแวดล้อมและใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การโดยมีการเชื่อมโยงเข้ากับชุมชน

7. สร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning)

สร้างโมเดลผู้นำผู้ชนะเลิศและส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างภาวะผู้นำที่ใช้การเรียนรู้ในเชิงกลยุทธ์เพื่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่ามีงานวิจัยหลายฉบับที่ใช้กลุ่มตัวอย่างเพียงเล็กน้อยจากจำนวนประชากรเป็นจำนวนมาก เช่น งานวิจัยที่ใช้ตัวแบบของ Pedler et al. (1991) มีอยู่ 1 เรื่องคือ De Villiers (2007) ที่ศึกษาเรื่องการใช้เครื่องมือวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยวัดระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยตัวแบบ Pedler et. al. (1991) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 มิติ 11 องค์ประกอบ

จิตพิพจน์ กัญจนารณ

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามมาจากองค์กรในภาคธุรกิจต่าง ๆ 30 องค์กร จำนวน 492 ตัวอย่าง จากนักศึกษา Management Development Program จำนวน 124 ตัวอย่าง และ ผู้จัดการองค์กร จำนวน 41 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 657 ตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Factor Analysis และ Discriminant Analysis ผลการศึกษา พบว่า ตัวแบบของ Pedler et al (1991) นำมาใช้วัดองค์กรใน อาฟริกาใต้ และในขณะเดียวกันก็พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันไปตาม สถานภาพขององค์กรและภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Huang and Yao (2017) ศึกษาเรื่อง ผลของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อการสื่อสารในองค์กร และการสร้างสรรค์ในองค์กร อุตสาหกรรม Hi-Tech ในจังหวัด Shandong ประเทศจีน กรอบการศึกษาใช้ตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ Senge เป็นตัวแปรอิสระ ในขณะที่ตัวแปรตามประกอบด้วย การสื่อสารในองค์กรและการสร้างสรรค์ ในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าและลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม Hi-Tech ในจังหวัด Shandong ประเทศจีน จำนวน 376 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ SEM ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้บ่งชี้ได้ด้วยตัวแบบของ Senge และพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการสื่อสารในองค์กร และการสร้างสรรค์ในองค์กร

งานวิจัยอีกฉบับที่ใช้กลุ่มตัวอย่างไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากร คือ Sharifirad (2011) ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของประเทศอิหร่าน (Iran) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบความเที่ยงและความตรงของตัวแบบ DLOQ ในประเทศอิหร่าน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 54 บริษัทใน 10 เมืองของประเทศอิหร่านระหว่างปี 2010 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Confirm Factor Analysis เพื่อยืนยันข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้ได้ในประเทศอิหร่าน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาจุดร่วมในบางมิติของแนวทางในการวัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของนักวิชาการแต่ละท่านดังตารางแสดงจุดร่วมในเชิงคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 1 แสดงจุดร่วมในเชิงคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

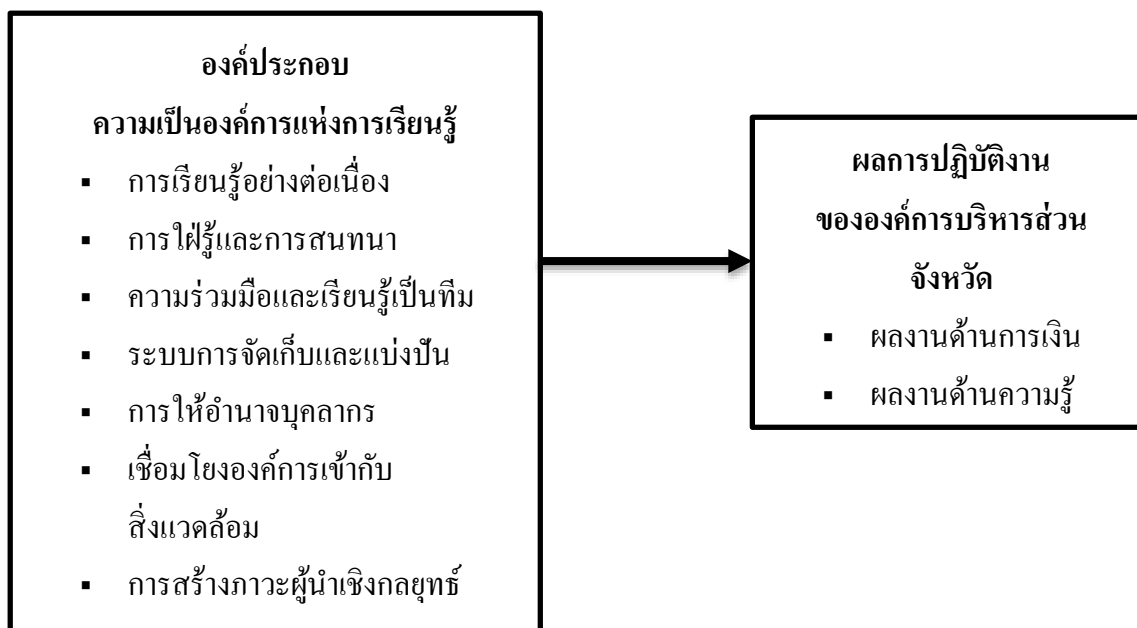
	Senge	Pedler et. al..	Garvin	Marquardt	Marsick And Watkins
1. การคิดอย่างเป็นระบบ	1		1		1
2. การมีใจใฝ่เรียนรู้	2	4		1	2
3. การมีแบบแผนความคิด	3		3	4	
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4		5		5
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	5		4	3	3

CHAPTER 15

	Senge	Pedler et. al..	Garvin	Marquardt	Marsick And Watkins
6. ผู้นำ/ กลยุทธ์		1			7
7. การมองภายใน		2			
8. การมองภายนอก/ สิ่งแวดล้อมภายนอก		3			6
9. โครงสร้าง/ องค์การ		5			
10. การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ			2		
11. เทคโนโลยี				5	
12. การสร้างระบบในการจัดเก็บและ การแบ่งปัน				2	4

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่า ตัวแบบ “แบบสอบถามด้านมิติขององค์การแห่งการเรียนรู้” (DLOQ) ของ Marsick and Watkins (2003) เป็นตัวแบบที่มีมิติการวัดครอบคลุมทั้งความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการเรียนรู้ในองค์การ (Organizational Learning) และมีแนวทางที่เป็นรูปธรรมกว่าเมื่อเทียบกับตัวแบบอื่น ๆ คือ มีแบบสอบถามทั้งในส่วนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (ซึ่งใช้เป็นตัวแปรอิสระ) และผลที่เกิดขึ้น (ซึ่งใช้เป็นตัวแปรตาม) นอกจากนั้นยังมีแบบสอบถามฉบับย่อที่ได้รับการทดสอบว่ามีความเที่ยง และความตรงไม่แตกต่างจากฉบับสมบูรณ์ให้เลือกใช้

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยศึกษามา ทำให้ได้กรอบการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สงขลา นครราชสีมา ปทุมธานี ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก อุทัยธานี ชลบุรี และน่าน ที่ปฏิบัติราชการ ในปีงบประมาณ 2561 ประกอบด้วย 1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) กองแผนงานและงบประมาณ 4) สำนักการคลัง 5) กองช่าง 6) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 7) กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต 8) กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 9) กองสาธารณสุข 10) กองการเจ้าหน้าที่ 11) กองผังเมือง 12) หน่วยตรวจสอบภายใน

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางยามานะ (Yamane, 1973, p. 127) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ออกแบบกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) คือ เลือกกลุ่มตัวอย่างจังหวัด 10 จังหวัด โดยเจาะจงให้มีความครอบคลุม 4 ภาค และเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจาก 12 หน่วยงาน

ของ 10 องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือและการเก็บข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีโครงสร้าง (Structured Questionnaires) โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้จากนิยามเชิงปฏิบัติการมาเป็นข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม ทำการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลด้วย การหาค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC ของทุกข้อคำถามระหว่าง .67-1.00 หาความเชื่อมั่นของมาตรวัด 7 องค์ประกอบ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ ค่าระหว่าง 0.71-1.00 ซึ่งเป็นระดับที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นระดับสูงในการอธิบายรูปแบบความแปรปรวนของข้อมูล (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552)

การวิเคราะห์ข้อมูล ในส่วนของข้อมูลทั่วไปใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการหาปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อ 1 ระดับผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีจำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานเชิงการเงินและผลการปฏิบัติงานเชิงความรู้วิเคราะห์ผลเป็นรายปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	\bar{X}	SD.	แปลค่า	อันดับ
ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน	3.52	0.61	มาก	(2)
ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้	3.71	0.63	มาก	(1)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.61	0.56		

จิตพิภพ กัญจนารักษ์

ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยสูงสุด ผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ รองลงมา ผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน

วัตถุประสงค์ข้อ 2 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีจำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (n. = 400)

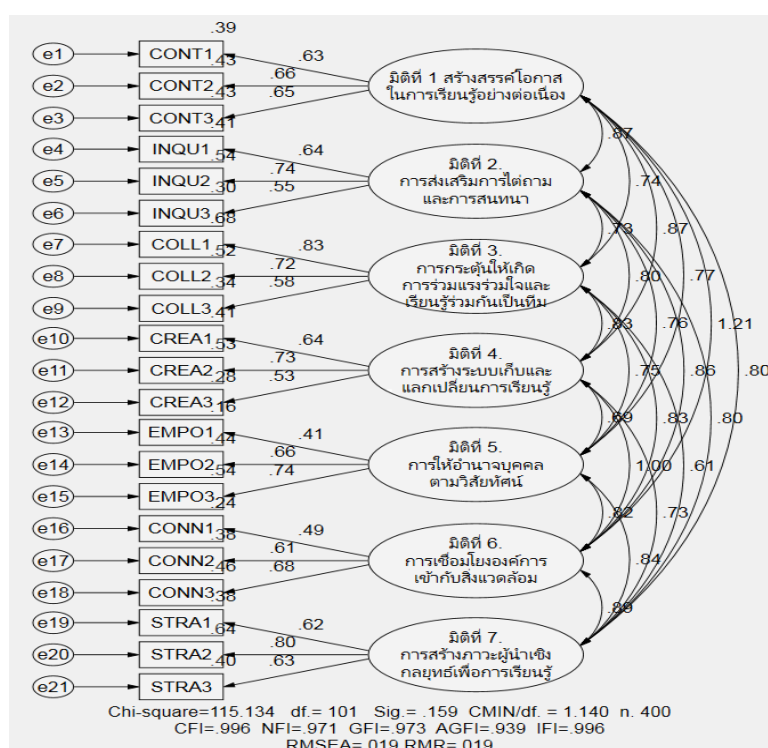
องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	\bar{X}	SD.	แปลค่า	อันดับ
มิติที่ 1. สร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.54	0.64	มาก	(4)
มิติที่ 2. การส่งเสริมการได้ถามและการสนทนา	3.52	0.64	มาก	(5)
มิติที่ 3. การกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.52	0.68	มาก	(6)
มิติที่ 4. การสร้างระบบเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	3.54	0.63	มาก	(3)
มิติที่ 5. การให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์	3.83	0.67	มาก	(1)
มิติที่ 6. การเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสิ่งแวดล้อม	3.51	0.60	มาก	(7)
มิติที่ 7. การสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้	3.58	0.65	มาก	(2)
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.58	0.51	มาก	

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยสูงสุด มิติที่ 5. การให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ มิติที่ 7. การสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ มิติที่ 4. การสร้างระบบเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มิติที่ 1 สร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มิติที่ 2. การส่งเสริมการได้ถามและการสนทนา มิติที่ 3. การกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมิติที่ 6. การเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสิ่งแวดล้อมตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อ 3 องค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลององค์การแห่งการเรียนรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 7 มิติ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า Chi – Square = 115.134 df = 101.0 Sig. = 0.159 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.140 < 2.0 และมีความสอดคล้อง ค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.996 > 0.90, ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.973 > 0.90, ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.939 > 0.80, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.019 < 0.05, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.019 < 0.05, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ 0.971 > 0.90 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ 0.996 > 0.90 ดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้ง 7 ดัชนี กล่าวได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

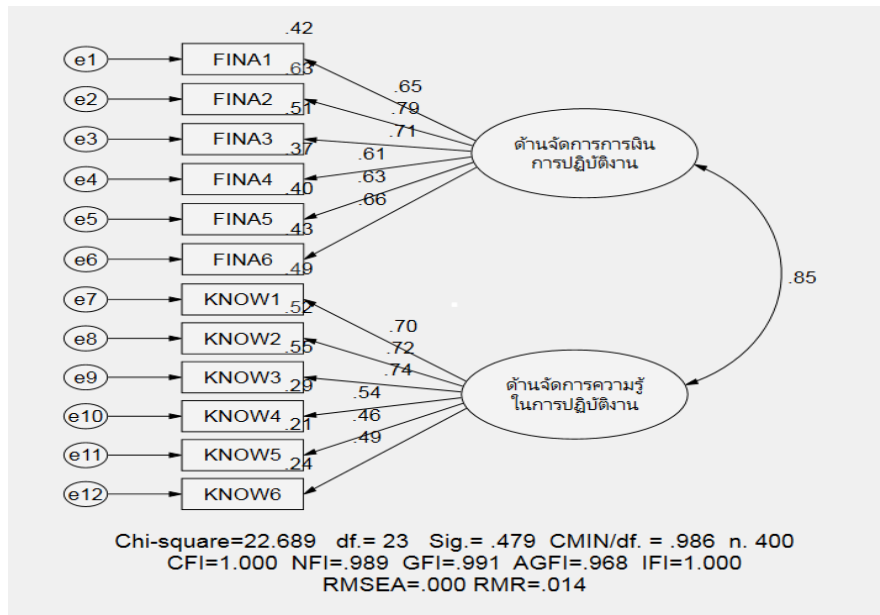
2. จากข้อ 1. พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

จากภาพที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ันแบบจ้าลองความเป็นองค้การห้องการเรี ยนรู้ส่่งผลต้อการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค้การบริหารส่วจังหวัด ที่ระดับน้ัยส้าคัญทางสถิติที่ 0.001 พบว่า 7 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ส่ร้างสรรค้โอกาสในการเรี ยนรู้ย่อย่างต้อเนื่อง การส่่งเสริมการได้ถ้ามและการสนทนา การกระตุ้นให้เกิ ดการร่วมน้แรงร่วมน้ใจและเรี ยนรู้ร่วมน้กันเป็นทีม การส่ร้างระบบเก็บและแลกเปลี่ ยนการเรี ยนรู้ การให้อ้านาจนุคค้ตามวิสั ยทศน้การเชื่อมโยงองค้ การเข้ากั บส่ิงแวดล้อม การส่ร้างภาวะส่ื่อนาเชิงกลยุทธีเพื่อการเรี ยนรู้ มีน้้าหนักค่าสั มประสิทธิธิระหว่าง 0.41–0.83 มากกว่ 0.40 ค่าสั มประสิทธิธิสหสั มพันธ้เชิงพหุยกค่าล้งสอง (R^2) ระหว่าง 16.5% - 68.2% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสั กัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.502 - 0.572 มากกว่ 0.50 กล้่าวได้ว้า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ ดีถ้ือว้า ตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ ดี และมีค่าความเที ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.626-0.756 มากกว่ 0.60 แสดงให้เห้ นว้าตัวแปรสั งเกตได้และตัวแปรแฝงขององค้ประกอบตัวแปรภาวะส่ื่อนาการเปลี่ ยนแปลงทุกตัวความเที ยงตรงเชิงจ้าแนกสูง ซึ่งผลมีค่าการวัดมีความเที ยงตรงเชิงจ้าแนกสูงที่ บ่บบอถ้ถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณท้ สามารถน้าเข้าโมเดลแบบจ้าลองสมการเชิงโครงสร้างความเป็นองค้การห้องการเรี ยนรู้ส่่งผลต้อการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค้การบริหารส่วจังหวัดได้

3. ผลวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงย้ันย้ันแบบจ้าลองผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค้การบริหารส่วจังหวัด ซึ่งมีจ้านวน 2 ตัวแปรแฝง ถ้ือ ผลการปฏิบัติงานเชิงการเงิน และผลการปฏิบัติงานเชิงความรู้ ผลการวิเคราะห์โมเดลองค้ประกอบเชิงย้ันย้ัน พบว้า มีความสอดค้ล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ ในเกณท้ที่ ดี โดยมีค่า Chi – Square = 22.689 df = 23.00 Sig. = 0.479 > 0.05 และ CMIN/df. = 0.986 < 2.0 และมีความสอดค้ล้อง และค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดค้ล้องกลมกลี นเชิงสั มพัทธี (CFI) เท้ากับ 1.000 > 0.90, ดัชนีวัดความกลมกลี น (GFI) เท้ากับ 0.999 > 0.90, ดัชนีวัดความกลมกลี นที่ปรับแก้ไ้แล้ว (AGFI) เท้ากับ 0.968 > 0.80, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลี่ ยนค่าล้งสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท้ากับ 0.000 < 0.05, ดัชนีวัดความสอดค้ล้องกลมกลี นในรูปความคลาดเคลี่ ยน หรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยค่าล้งสองของส่วเหลือมาตรฐาน (RMR) เท้ากับ 0.014 < 0.05, ดัชนีความกลมกลี นประเททเปรียบเที ยบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท้ากับ 0.989 > 0.90 และดัชนีความกลมกลี นเชิงเปรียบเที ยบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท้ากับ 1.000 > 0.90 ซึ่งดัชนีเหล่านี้น้้าผ่านเกณท้ที่กำหนดไว้ทั้ง 7 ดัชนี กล้่าวได้ว้าโมเดลมีความสอดค้ล้องกลมกลี นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด

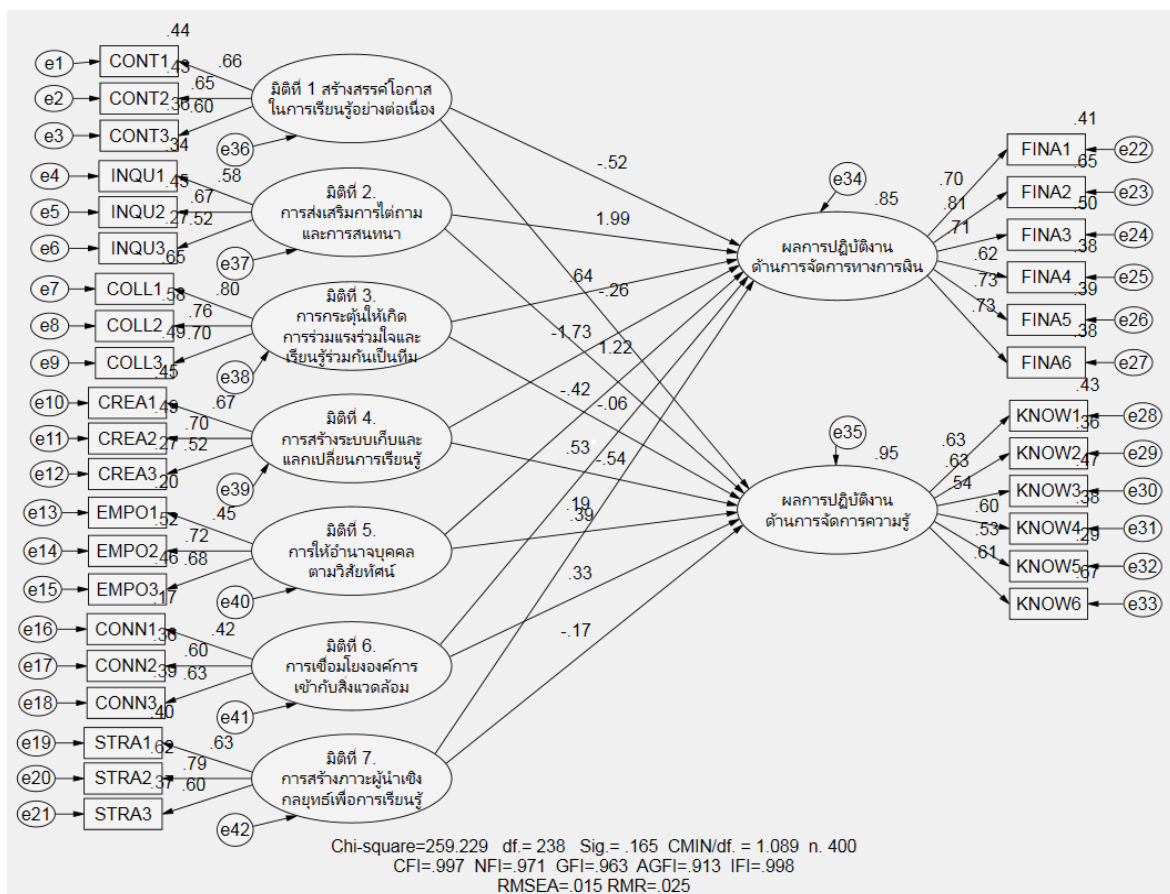
จากภาพที่ 3 พบว่า ตัวแปรแฝง ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานเชิงการเงิน ผลการปฏิบัติงานเชิงความรู้ มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.46 – 0.79 มากกว่า 0.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (R^2) อยู่ระหว่าง 21.2% - 62.5% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.528- 0.559 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงคู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.781 - 0.834 มากกว่า 0.60 ซึ่งผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทำการตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ตัวแปรแบบจำลองความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในด้านตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการปฏิบัติงานเชิงความรู้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.107 - 0.630 ซึ่งผลทดสอบตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเชิงบวกและน้อยกว่า 0.80 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระมีความเป็นอิสระต่อกันไม่มีความสัมพันธ์กันมากไม่มีการควบคุมตัวแปรใด ๆ ไว้ มีความเที่ยงตรงมีความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงเป็นไปตามเกณฑ์นำเข้า โมเดลแบบจำลองความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

จิตพิภพ กัญจนารักษ์

ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (System Equation Model : SEM) ของโมเดลแบบจำลองความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็น ดังภาพที่ 4

จากภาพที่ 4 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างแบบจำลองความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหลังปรับโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีสอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998), Bollen (1989) and Sorbon (1996) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi – Square = 259.229 df = 238.0 Sig. = 0.165 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.089 < 2.0 และดัชนีความสอดคล้องทั้ง 7 ตัวอยู่ในเกณฑ์คือ CFI = 0.997, AGFI มีค่าเท่ากับ NFI = 0.971, AGFI = 0.913, RMSEA = 0.015, RMR = 0.25



ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง (System Equation Model : SEM)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถนำมาสรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4

ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเชิงการเงินในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การส่งเสริมการไต่ถามและการสนทนา (1.99) และการสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ (0.19) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อการปฏิบัติงานเชิงการเงินในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การสร้างระบบเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (-1.73) และการให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ (-0.47) สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเชิงความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ (0.39) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อการปฏิบัติงานเชิงความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การสร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (-0.26)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงการเงิน		λ	Sig.	อันดับ
1	ด้านสร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	-0.52	0.000**	(5)
2	ด้านการส่งเสริมการไต่ถามและการสนทนา	1.99	0.000**	(1)
3	ด้านการกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจและเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม	0.64	0.000**	(3)
4	ด้านการสร้างระบบเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	-1.73	0.000**	(2)
5	ด้านการให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์	-0.42	0.004*	(6)
6	ด้านการเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสิ่งแวดล้อม	0.53	0.042*	(4)
7	ด้านการสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้	0.19	0.031*	(7)

	องค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงการเรียนรู้	λ	Sig.	อันดับ
1	ด้านสร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	-0.26	0.025*	(3)
2	ด้านการส่งเสริมการไต่ถามและการสนทนา	1.22	0.000**	(1)
3	ด้านการกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจและเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม	-0.06	0.373	-
4	ด้านการสร้างระบบเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	-0.54	0.207	-
5	ด้านการให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์	0.39	0.000**	(2)
6	ด้านการเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสิ่งแวดล้อม	0.33	0.257	-
7	ด้านการสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	-0.17	0.432	-

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 * อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ซึ่งประกอบด้วย 7 ตัวแปรแฝง ได้แก่ การสร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการไต่ถามและการสนทนา การกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างระบบเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ การเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสิ่งแวดล้อม และการสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Marsick (2004) ที่ศึกษาเรื่อง “แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้: องค์ประกอบ การวัด และความตรง พบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.502 – 0.572 ซึ่งมากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.626 – 0.756 มากกว่า 0.60 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงขององค์ประกอบ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกตัวมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงซึ่งผลมีค่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิง จำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลอง สมการเชิงโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลองผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า ผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ประกอบด้วย 2 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานเชิงการเงิน ผลการปฏิบัติงานเชิงความรู้มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.781 – 0.834 ซึ่งมากกว่า 0.60 ถือได้ว่าการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้

เมื่อวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแบบจำลองความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าตัวแปรแบบจำลองความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในการบริหารและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ การเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสิ่งแวดล้อม และการสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.126 – 0.787 ส่วนตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานเชิงการเงินและผลการปฏิบัติงานเชิงความรู้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.107 – 0.630

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเชิงการเงินในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การส่งเสริมการไต่ถามและการสนทนา และการสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อการปฏิบัติงานเชิงการเงินในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การสร้างระบบเก็บและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และการให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมฤทธิ์ สารกุล และ สุรางค์ เทพศิริ (2556) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี พบว่า ทีมงานต่างเปิดโอกาสให้ทุกคนไต่ถามและสนทนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรยากาศการทำงานเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล สุมนันท์กุล และคณะ (2554) เรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสุมนาน จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า องค์การได้ทำการสนับสนุนให้ทีมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้บริหารและครู ได้แก่ การสนทนา การประชุม และการพูดคุยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อปรับแนวทางการทำงานร่วมกัน

สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเชิงความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ การให้อำนาจบุคคลตามวิสัยทัศน์ ซึ่งอาจเป็นเพราะในองค์กรข้าราชการมีการให้ความเคารพนับถือกับคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้การสนับสนุนคนเก่งที่เขาต้องการให้ทำงานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ โดยเลือกจากบุคคลที่มีความกล้าเสี่ยงที่จะเปลี่ยนแปลงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yang, Watkins and Marsick (2004) ศึกษาเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อการปฏิบัติงานเชิงความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ สร้างสรรค์โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จิตพิภพ ทัศนคติ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สงขลา นครราชสีมา และน่าน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 อาจเป็นเพราะการบริหารงาน โดยให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการให้อำนาจกับ ข้าราชการในการแสดงความคิดเห็น และให้ผู้นำร่วมกับทีมงานช่วยกันแก้ไขปัญหาวางแผนและปฏิบัติงาน ร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hussein, Mohamad, Noordin and Ishak (2014) ศึกษาเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้กับผลการปฏิบัติงานขององค์การและความเป็น องค์การแห่งนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่าการปฏิบัติงานในการเชื่อมโยงองค์การเข้ากับ สิ่งแวดล้อมเป็นมิติสุดท้ายที่ข้าราชการให้ความสำคัญ อาจเป็นเพราะสมาชิกองค์การสามารถทำงานร่วมกับ ชุมชนภายนอกไม่ได้เท่าที่ควร ดังนั้นจึงควรมีทีมงานเข้าไปศึกษาปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดในชุมชน แล้วนำปัญหามาวิเคราะห์ และช่วยกันหาแนวทางการแก้ไขร่วมกันกับชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ดีขึ้น

2. จากผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลดีในการบริหารงาน ดังนั้น ควรมีนโยบายส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำแนวทางการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อื่น ควรนำเอาการปฏิบัติงานขององค์การ

รายการอ้างอิง

เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช้าง.

เฉลิมฤทธิ์ สารกุล และสุรางค์ เทพศิริ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสระบุรี*. งานนิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เอกพล สุมนันทกุล, ภารดี อนันตนาวิ, สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ และเรณู พงษ์เรืองพันธ์. (2555). การวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมการพัฒนา รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุมนานัน จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 6(1).

De Villiers, W. A. (2007). The Learning Organization: Validating a Measuring Instrument. *Journal of Global Strategic Management*, 1(1), 115-123.

Garvin, D. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 7(4), 78-91.

CHAPTER 15

- Garvin, D. A. et al. (1993). Is Yours a Learning Organization?. *Harvard Business Review*, 86(3), 109-116.
- Marquardt, M. (1996). *The global advantage: How world-class organizations improve performance through globalization*. Huston, TX: Gulf Publishing.
- Marsick, V., & Watkins, K. (2003). The learning organization: An integrative vision for HRD. *Human Resource Development Quarterly*, 3(4), 353-359.
- Pedler, M., Burgoyne, J. and Boydell, T. (1997). *The learning company: A strategy for sustainable development* (2nd ed.). London: MacGraw - Hill.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Double day Currency.
- Senge, P., et al. (1994). *The Fifth Discipline Field Book Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.
- Hair, et al. (1998). *Multivariate Data Analysis with Readings*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Sorbon, D. (1996). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Scientific Software International.
- Hussein, N., Mohamad, A., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2014). *Learning Organization and its Effect On Organizational Performance and Organizational Innovativeness: A Proposed Framework for Malaysian Public Institutions of Higher Education*. Amsterdam, Netherlands: Elsevier Ltd.