ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

Factors Affecting the Learning Organization of the Municipality in Suratthani Province

เหมือนขวัญ ช่วยคง (Meuankhwun Chuaykong) [1] เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์ (Theppasak Boonyarattaphan) [2]

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 3) เสนอกลยุทธ์ในการสร้างเทศบาลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ประชากรที่ศึกษา คือ เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 40 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3,514 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน และผู้บริหารสูงสุดของเทศบาลในฐานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ คือ เทบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร และพิจารณาเลือกจากเทศบาลที่มีขนาดใหญ่ มีพื้นที่ความรับผิดชอบมาก ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี นายกเทศมนตรีเมืองดอนสัก นายกเทศมนตรีเมืองท่าข้าม นายกเทศมนตรีตำบลกาญจนดิษฐ์ และนายกเทศมนตรีตำบลท่าทองใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอย แบบขั้นตอน และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 15 ด้าน อยู่ในระดับมาก และมี 1 ด้าน คือ ด้านการจัดระบบการให้รางวัลที่ยืดหยุ่น อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัย อยู่ในระดับมาก 3) ข้อเสนอแนะเพื่อเสนอกลยุทธ์ในการสร้างเทศบาลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน คือ สร้างแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติของบุคลากร เพื่อแสดงถึงวุฒิภาวะที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์ให้กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และควรมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับเทศบาลในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธ์ศาสตร์ ได้แก่ ปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการนำระบบบริหารจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พัฒนาการทำงานร่วมกับเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกลยุทธ์ที่ควรใช้ คือ จัดสรรงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนกับเทศบาลเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ของเทศบาล จัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้มีรายละเอียดถูกต้อง ครบถ้วน ตามระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบต่างๆ สร้างทีมปฏิบัติงานเฉพาะกิจเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน โดยอาศัยความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจ เพื่อให้งานสามารถดำเนินการตามระเบียบ ข้อกฎหมาย ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรได้ศึกษาเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และรวดเร็ว

คำสำคัญ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

[1]นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช meuankhwun1986@gmail.com

[2]รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช drtheppasak@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the level of being the learning organization of municipality in Suratthani Province, 2) study factors influencing the learning organization of the municipality in Suratthani Province, and 3) propose strategies for building the municipality to be the local government organization that aims to become the sustainable learning organization. The study population was 40 municipality in Suratthani Province. the sample consisted of 3,514 personnel working in municipality in Suratthani Province by specifying the sample size according to the formula of Taro Yamane for 370 people The study population was 40 municipality in Suratthani Province. The sample consisted of 3,514 personnel working in municipality in Suratthani Province by specifying the sample size according to the formula of Taro Yamane for 370 people. and the top executive of the municipality as an important Informant by considering the sample group selection covering all 3 levels of municipalities, namely, subdistrict municipality, town municipality, and city municipality and consider choosing from a large municipality Have a lot of responsibility area. sample group 5 personal to consist of Mayor of Suratthani city, Mayor of Donsak town, Mayor of takham town, Mayor of kanchanadit subdistrict, Mayor of Tha Thong Mai subdistrict. The statistics used in the research were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, T-test, multiple regression analysis using stepwise regression analysis and inductive data analysis. The results showed that 1) The overall of level of being the learning organization of municipality in Suratthani Province was at high level. And considering each aspect, it was found that 15 aspects was at high level. And there are 1 aspect was the reward flexibility aspect was at moderate level. 2) factors affecting the learning organization of the municipality in Suratthani Province. was at high level. And considering each factor, it was found that all factors was at high level. 3) suggested for propose strategies for building the municipality to be the local government organization that aims to become the sustainable learning organization was create mental model, believe, personnel attitude, In order to show the maturity obtained from accumulated experience to become a framework that makes personnel capable in understanding diagnose Decide on various issues appropriately and should have appropriate strategic management for the municipality to develop into a learning organization which consists of 5 strategic issues, namely improve the corporate atmosphere to be a learning organization, encourage the use of knowledge management systems in the operation, continuous development of personnel competencies and expertise to be ready to receive changes and for sustainable development, develop working with networks for exchange of learning and develop the organization's information system to be effective Contributing to being a learning organization. by the strategy that should be used are to allocate the budget for personnel to train for developing personnel potential into the learning organization, encourage the exchange learning between communities and municipality in order to create a common learning network, allow personnel to jointly formulate policies, rules, regulations, and procedures for various operations of the municipality, organize the annual budget expenditure ordinance to be accurate and complete according to the law and regulations in order to make it easier to check from various audit agencies, create a special operation team to work together for complicated tasks based on knowledge from special operation experts so that the tasks can be quickly and accurately carried out according to various legal regulations, and create a working manual for personnel to study about relevant regulations and laws in order to be able to perform work accurately and quickly.

Keywords: Learning organization, Municipality in Suratthani Province

บทนำ

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเรื่องการเรียนรู้ องค์กรและการจัดการการฝึกอบรมและพัฒนา องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลรวมทั้งสิ้น จำนวน 40 แห่ง ประกอบด้วยเทศบาลนคร 2 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง และ เทศบาลตำบล 35 แห่ง อำนาจหน้าที่ของเทศบาลภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ออกเป็น 2 ประเภท คือ หน้าที่ที่ต้องกระทำในเขตเทศบาล เป็นหน้าที่ที่กฎหมายบังคับว่าต้องกระทำถ้าไม่กระทำถือว่าบกพร่องต่อหน้าที่ และหน้าที่ที่อาจกระทำ เป็นหน้าที่ที่เทศบาลกระทำหรือไม่กระทำก็ได้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นความสามารถของเทศบาลนั้นๆ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ใหเทศบาล เมืองพัทยา และองคการบริหารสวนตำบล มีอำนาจและหนาที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชนของประชาชนในทองถิ่นของตนเอง นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีการกล่าวถึงเรื่องภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ 2 ลักษณะด้วยกัน คือ ประการแรก บัญญัติเรื่องอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้โดยตรงว่ามีเรื่องใดบ้าง รัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่รวม 7 เรื่อง เช่น การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น ประการที่สอง บัญญัติถึงกลไกในการสร้างองค์กรขึ้นเพื่อให้องค์กรดังกล่าวนี้ทำหน้าที่กำหนดอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นโยบายด้านการจำกัดกำลังคนภาครัฐ นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ทำให้หน่วยงานต่างๆ ต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ ทำให้เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีต้องพัฒนาศักยภาพในการจัดการกำลังคน รวมทั้ง พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรสามารถปรับตัวและปรับองค์กรให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงและภารกิจที่เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ว่าเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีจะสามารถนำแนวคิดของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและหาคำตอบเรื่องระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์การ การกำหนดนโยบายแบบมีส่วนร่วม การให้ข่าวสารข้อมูล การจัดระบบบัญชีและการควบคุม การแลกเปลี่ยนภายใน การจัดระบบการให้รางวัลที่ยืดหยุ่น โครงสร้างองค์กร การให้บุคลากรเป็นผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ระหว่างองค์กร บรรยากาศในการเรียนรู้ และโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น เพื่อสร้างเทศบาลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อเสนอกลยุทธ์ในการสร้างเทศบาลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

สมมติฐานการวิจัย

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
2. เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้ มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของ เพ็ดเลอร์ และคณะ มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการจากหนังสือ วารสาร และอินเทอร์เน็ต รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ อันนาไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัย การกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และการนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ รวมทั้ง ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาบูรณาการและสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic management)
- การบริหารจัดการ
- การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา
- การบริหารงานการเงินและการคลัง
- การบริการสาธารณะ
- ธรรมาภิบาล

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

1. ตามแนวคิดของ คาร์เมรอน และ ควินน์ (Cameron & Quinn)
- คุณลักษณะเด่นขององค์กร (Dominant Characteristics)
- คุณลักษณะของผู้นำองค์กร (Organizational Leaders)
- การบริหารงานบุคคล (Personnel management)
- ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Commitment to the organization)
- กลยุทธ์ที่ใช้ (Strategic Emphases)
- เงื่อนไขของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Condition of the learning organization)

2. ตามแนวคิดของ เอ็ดการ์ ชายน์ (Edgar Schein)
- วัฒนธรรมทางกายภาพ (Artifacts)
- ค่านิยม (Values)
- ฐานคติ (Assumptions)

เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)
- เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ (Technology for Managing Knowledge)
- เทคโนโลยีสำหรับเพิ่มพูนการเรียนรู้ (Technology for Enhancing Knowledge)

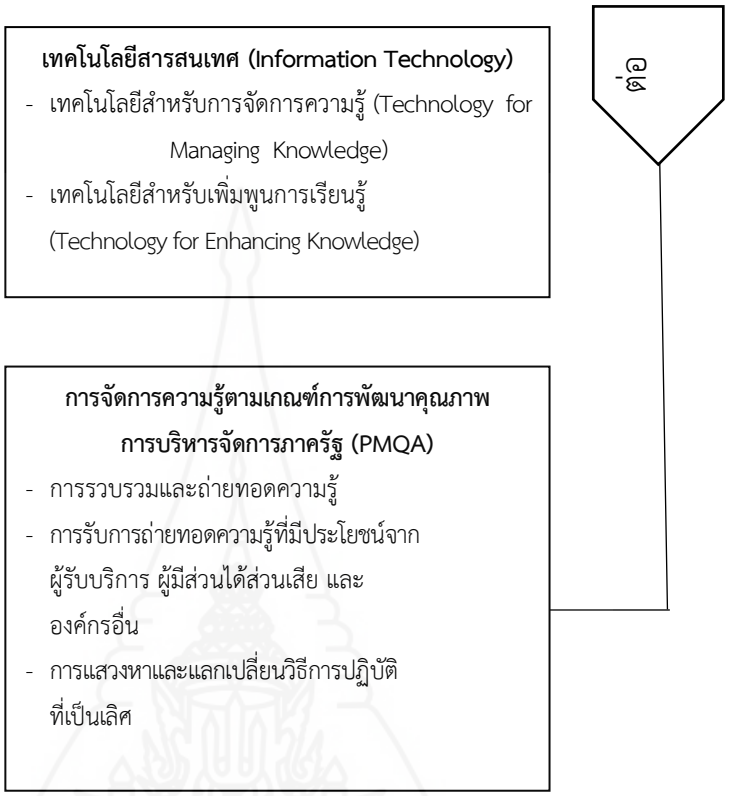
การจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
- การรวบรวมและถ่ายทอดความรู้
- การรับการถ่ายทอดความรู้ที่มีประโยชน์จากผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และองค์กรอื่น
- การแสวงหาและแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ตัวแปรตาม

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้ (Peter M. Senge)
- การเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล (Personal Mastery)
-. การมีแบบแผนความคิด (Mental Model)
- การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
- การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- การคิดอย่างเป็นระบบ (System)

2. ตามแนวคิดของ เพ็ดเลอร์ และคณะ (Pedler and Others)
- กลยุทธ์การเรียนรู้ (A Learning Approach to Strategy)
- การกำหนดนโยบายแบบมีส่วนร่วม (Participative Policy Making)
- การให้ข่าวสารข้อมูล (Information)
- การจัดระบบบัญชีและการควบคุม (Formative Accounting and Control)
- การแลกเปลี่ยนภายใน (Internal Exchange)
- การจัดระบบการให้รางวัลที่ยืดหยุ่น (Reward Flexibility)
- โครงสร้างองค์กร (Enabling Structures)
- การให้บุคลากรเป็นผู้วิเคราะห์สภาพ แวดล้อม (Boundary Workers as Environmental Scanners)
- การเรียนรู้ระหว่างองค์กร (Inter - Company Learning)
- บรรยากาศในการเรียนรู้ (A Learning Climate)
- โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน (Self – Development - Opportunities for All)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และผสมผสานการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ประชากรที่ศึกษาในการทำแบบสอบถาม คือ เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 40 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3,514 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนแล้วเทียบสัดส่วนเพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในแต่ละเทศบาล และประชากรที่ศึกษาในการสัมภาษณ์เชิงลึก เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเจาะจง จากนายกเทศมนตรีในฐานะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี นายกเทศมนตรีเมืองดอนสัก นายกเทศมนตรีเมืองท่าข้าม นายกเทศมนตรีตำบลกาญจนดิษฐ์ และนายกเทศมนตรีตำบลท่าทองใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง สอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาล ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และ ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อให้เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้น แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 มีผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค ทั้งหมดในทุกตัวแปร อยู่ระหว่าง

0.871 ถึง 0.967 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้ และผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยแบบสัมภาษณ์จะเป็นคำถามปลายเปิด แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อเสนอกลยุทธ์ในการสร้างเทศบาลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้กรอบของ SWOT Analysis และ TOWS Matrix และส่วนที่ 3 (5) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสร้างเทศบาลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจงแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอย แบบขั้นตอน และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ (ในส่วนที่ 2) เน้นการวิเคราะห์โดยยึดตามตัวแปรอิสระ คือ ความเห็นด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำเสนอข้อมูลด้วยการพรรณนาบรรยาย ส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ (ในส่วนที่ 3) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อเสนอกลยุทธ์ในการสร้างเทศบาลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยใช้กรอบของ SWOT Analysis และ TOWS Matrix ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำเสนอข้อมูลด้วยการพรรณนาบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัถุประสงค์การวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.29 มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.78 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.33 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 52.70 มีอายุงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาล 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.97

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = 1.40) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 15 ด้าน อยู่ในระดับมาก และมี 1 ด้าน คือ ด้านการจัดระบบการให้รางวัลที่ยืดหยุ่น อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การเป็นผู้เชี่ยวชาญส่วนบุคคล	3.72	1.21	มาก
2	การมีแบบแผนความคิด	3.77	1.82	มาก
3	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.75	1.75	มาก
4	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.50	1.64	มาก
5	การคิดอย่างเป็นระบบ	3.57	1.54	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6	กลยุทธ์การเรียนรู้	3.51	1.48	มาก
7	การกำหนดนโยบายแบบมีส่วนร่วม	3.52	1.42	มาก
8	การให้ข่าวสารข้อมูล	3.71	1.39	มาก
9	การจัดระบบบัญชีและการควบคุม	3.57	1.36	มาก
10	การแลกเปลี่ยนภายใน	3.61	1.34	มาก
11	การจัดระบบการให้รางวัลที่ยืดหยุ่น	3.28	1.32	ปานกลาง
12	โครงสร้างองค์กร	3.58	1.29	มาก
13	การให้บุคลากรเป็นผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม	3.50	1.26	มาก
14	การเรียนรู้ระหว่างองค์กร	3.52	1.24	มาก
15	บรรยากาศในการเรียนรู้	3.55	1.20	มาก
16	โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน	3.58	1.17	มาก
	รวม	**3.57**	**1.40**	**มาก**

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = 0.95) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การจัดการเชิงกลยุทธ์	**3.73**	**1.08**	**มาก**
2. วัฒนธรรมองค์กร	**3.67**	**0.94**	**มาก**
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ	**3.72**	**0.91**	**มาก**
4. การจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	**3.63**	**0.90**	**มาก**
รวม	**3.68**	**0.95**	**มาก**

3.2 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2.1 ปัจจัยการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) โดยใช้แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กล่าวคือ ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้การเรียนรู้รูปแบบต่างๆ เกิดขึ้นในเทศบาล มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรในเทศบาล ในส่วนของการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา การถ่ายทอดความรู้ การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในเทศบาล การสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนทำให้เทศบาลกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง เมื่อการเงินและการคลังมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบต่างๆ ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้ภายในเทศบาลเป็นไปได้ง่าย เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ สามารถจัดหาได้โดยไม่ติดขัดและนำมาใช้พัฒนาเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ด้านการบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนและชุมชนสามารถเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเทศบาลได้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ด้านธรรมาภิบาล เทศบาลที่มีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ จะกลายเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพซึ่งง่ายต่อการพัฒนาให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และในส่วนของแบบติดตามนวัตกรรมท้องถิ่น การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อพัฒนาเทศบาลจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ต่างๆ ภายในเทศบาล และมีการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ เหล่านั้นไปทั่วทั้งองค์กร ทำให้เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

3.2.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคลากร ค่านิยมความเชื่อต่างๆ ที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันจนกลายเป็นที่ยอมรับและมีการถ่ายทอด ต่อๆ กันจนเกิดเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เทศบาลแต่ละแห่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานีล้วนมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์กรที่ดีควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในเทศบาลเพื่อพัฒนาเทศบาลให้ลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้เทศบาลมีการบิหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

3.3.3 ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กล่าวคือ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของมนุษย์ได้อย่างดีเยี่ยม ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลง่ายขึ้น สะดวก รวดเร็ว มากขึ้น บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลความรู้ต่างๆ ของเทศบาลมารวบรวมเป็นระบบสารสนเทศเพื่อสามารถทำการถ่ายโอนข้อมูลความรู้กันภายในเทศบาล และเทศบาลอื่นๆ จนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคลากรและระหว่างเทศบาล ส่งผลให้เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

3.3.4 ปัจจัยการจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) ในส่วนของ ข. การจัดการความรู้ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กล่าวคือ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลจะกลายเป็นแหล่งเรียนรู้การทำงานของบุคลากรทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้กันภายในเทศบาล ส่งผลให้เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การรวบรวมและการถ่ายทอดความรู้ หรือการรับเอาความรู้จากผู้รับบริการ หรือหน่วยงานต่างๆ มาเก็บรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบจนเป็นแหล่งเรียนรู้ของเทศบาล บุคลากรภายในสามารถนำความรู้ต่างๆ เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาเทศบาลให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

4. ข้อเสนอแนะเพื่อเสนอกลยุทธ์ในการสร้างเทศบาลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน มีดังนี้

4.1 จัดสรรงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4.2 ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4.3 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนกับเทศบาลมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน

4.4 นำความคิดเห็นที่ได้จากผู้มารับบริการ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการรับการถ่ายทอดความรู้ที่มีประโยชน์ มาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล

4.5 ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลให้ทันสมัยมากขึ้น

4.6 ส่งข้าราชการบรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4.7 เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ของเทศบาลเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

4.8 จัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้มีรายละเอียดถูกต้อง ครบถ้วน ตามระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบต่าง ๆ

4.9 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมายเพื่อป้องกันการกระทำความผิดด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ

4.10 สร้างทีมปฏิบัติงานเฉพาะกิจเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน โดยอาศัย ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจเพื่อให้งานสามารถดำเนินการตามระเบียบ ข้อกฎหมาย ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว

4.11 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และรวดเร็ว

4.12 จัดโครงการฝึกอบรม หรือส่งข้าราชการใหม่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจและเพิ่มพูนความรู้ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดการถูกร้องเรียนจากการกระทำความผิดในการปฏิบัติหน้าที่

4.13 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้ภารกิจของแต่ละคนมีความชัดเจน และมีปริมาณงานที่เหมาะสม

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ผลการวิเคราะห์เมื่อนำมาทดสอบค่าที (t-test) เพื่อต้องการทดสอบว่าค่าเฉลี่ยของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยมีเกณฑ์การแปลผล คือ Sig. (2-tailed)/2 < 0.05 และ t > 0 จากผลการวิเคราะห์ได้ค่าของ t เท่ากับ 4.286 มีค่า Significance ของการทดสอบทางเดียวเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งนั่นหมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_o หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน H_a : ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

(Test Value = 2)

ตัวแปร	N	$\overline{X}$	Error! Bookmark not defined. S.D.	Std.Error Mean	t	Sig. (2-tailed)
ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	370	3.57	1.40	0.01984	4.286	0.000

** กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้ มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้ พบว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยความสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้ ได้ร้อยละ 57.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (R^2 = 0.579, Sig = 0.000) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยลำดับต่อมาคือ วัฒนธรรมองค์กร มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 3.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (R^2 Change = 0.039, Sig =0.000) เมื่อรวมตัวแปรทั้ง 2 ตัว เข้าด้วยกันแล้วปรากฏว่า สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้ ได้ร้อยละ 61.70 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (R^2 = 0.617, Sig = 0.000) เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักของตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้ ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้ เรียงลำดับ ได้ดังนี้ 1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Beta = 0.417, Sig < 0.05) และ 2) วัฒนธรรมองค์กร (Beta = 0.396, Sig < 0.05) โดยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรคือ การจัดการเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ถ้ามีการนำเครื่องมือการจัดการเชิงกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร มาประยุกต์ใช้ในเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมากเท่าใดก็ยิ่งส่งเสริมให้เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้ อย่างยั่งยืนได้ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นเก้

ตัวแปรอิสระ	Cooefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย	
		1	2
การจัดการเชิงกลยุทธ์ (X_1)	Standardized (Beta)	0.761	0.417
	Unstandardized (B)	0.767	0.421
วัฒนธรรมองค์กร (X_2)	Standardized (Beta)		0.396
	Unstandardized (B)		0.399
Constant		0.797	0.624
R		0.761	0.786
R^2		0.579	0.617
R^2 Change		0.579	0.039
Std. Error of the Estimate		0.37338	0.35636

F	505.853	37.008
Sig. (2-tailed)	0.000*	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของ เพ็ดเลอร์ และคณะ มีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของ เพ็ดเลอร์ และคณะ พบว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของ เพ็ดเลอร์ และคณะ ได้ร้อยละ 67.60 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (R^2 = 0.676, Sig = 0.000) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยลำดับต่อมา คือ การจัดการความรู้ตามเกณฑ์ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 5.20 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (R^2 Change = 0.052, Sig =0.000) และตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการถดถอย คือ วัฒนธรรมองค์กร มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 0.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (R^2 Change = 0.009, Sig = 0.000) เมื่อรวมตัวแปรทั้ง 3 ตัวเข้าด้วยกันแล้วปรากฏว่า สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของ เพ็ดเลอร์ และคณะ ได้ร้อยละ 73.70 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (R^2 = 0.737, Sig = 0.000) เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักของตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของ เพ็ดเลอร์ และคณะ ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของ เพ็ดเลอร์ และคณะ เรียงลำดับ ได้ดังนี้ 1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Beta = 0.450, Sig < 0.05) 2) การจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Beta = 0.257, Sig < 0.05) และ 3) วัฒนธรรมองค์การ (Beta = 0.214, Sig < 0.05) โดยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรคือ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของ เพ็ดเลอร์ และคณะ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ถ้ามีการนำเครื่องมือการจัดการเชิงกลยุทธ์การจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และวัฒนธรรมองค์กรมาประยุกต์ใช้ในเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมากเท่าใด ก็ยิ่งส่งเสริมให้เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ เพ็ดเลอร์ และคณะ อย่างยั่งยืนได้ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามแนวคิดของ เพ็ดเลอร์ และคณะ

ตัวแปรอิสระ	Cooefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
		1	2	3
การจัดการเชิงกลยุทธ์ (X_1)	Standardized (Beta)	0.822	0.583	0.450
	Unstandardized (B)	0.882	0.625	0.483
การจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	Standardized (Beta)		0.331	0.257
	Unstandardized (B)		0.303	0.236
วัฒนธรรมองค์กร (X_2)	Standardized (Beta)			0.214
	Unstandardized (B)			0.229
Constant		0.254	0.112	0.044
R		0.822	0.853	0.858
R^2		0.676	0.052	0.737
R^2 Change		0.676	0.052	0.009
Std. Error of the Estimate		0.34801	0.31933	0.31461
F		769.055	70.068	12.099
Sig. (2-tailed)		0.000*	0.000*	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ว่ามีอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 71.10 ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (R^2 = 0.711,Sig = 0.000) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยลำดับต่อมาคือ การจัดการความรู้ตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 4.20 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (R^2 Change = 0.042 , Sig = 0.000) และตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการถดถอยคือ วัฒนธรรมองค์กร มีความสามารถในการอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 1.40 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (R^2 Change = 0.014 ,Sig = 0.000) เมื่อรวมตัวแปรทั้ง 3 ตัว เข้าด้วยกันแล้วปรากฏว่า สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 76.60 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 (R^2 = 0.766, Sig = 0.000) เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักของตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างตัวแปรอิสระ ทั้ง 3 ตัว เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและอธิบายความผันแปรเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรียงลำดับ ได้ดังนี้ 1) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Beta = 0.459, Sig < 0.05) 2) การจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Beta = 0.203, Sig < 0.05) และ 3) วัฒนธรรมองค์กร (Beta = 0.273, Sig < 0.05) โดยพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรคือ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ถ้ามีการนำเครื่องมือการจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และวัฒนธรรมองค์กร มาประยุกต์ใช้ในเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมากเท่าใด ก็ยิ่งส่งเสริมให้เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนได้ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวแปรอิสระ	Cooefficients	ลำดับที่ของสมการถดถอย		
		1	2	3
การจัดการเชิงกลยุทธ์ (X_1)	Standardized (Beta)	0.843	0.628	0.459
	Unstandardized (B)	0.844	0.629	0.460
การจัดการความรู้ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (X_4)	Standardized (Beta)		0.296	0.203
	Unstandardized (B)		0.254	0.174
วัฒนธรรมองค์กร (X_2)	Standardized (Beta)			0.273
	Unstandardized (B)			0.273
Constant		0.430	0.311	0.230
R		0.843	0.867	0.875
R^2		0.711	0.752	0.766
R^2 Change		0.711	0.042	0.014
Std. Error of the Estimate		0.30761	0.28501	0.27713
F		903.167	61.691	22.169
Sig. (2-tailed)		0.000*	0.000*	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างขอองบุคลากรของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีอายุงานที่ปฏิบัติงานในเทศบาล 1 – 5 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการส่วนหนึ่งเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลมาก่อน ด้วยการสั่งสมความรู้และประสบการณ์การทำงาน ทำให้สามารถสอบบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลสามัญได้ในเวลาต่อมา และข้าราชการที่สอบบรรจุได้ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสูงที่สุดของทุกด้าน อาจเป็นเพราะเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีบุคลากรที่มีวุฒิภาวะที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์การทำงาน และมีบุคลากรที่มีความสามารถในการ

ทำความเข้าใจ วินิจฉัย และตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนานันท์ กศินานนท์ (2551) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยราชพฤกษ์บริหารงานให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านรูปแบบ – วิธีคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ของคณาจารย์ประจำและเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสูงที่สุดของทุกเป็นปัจจัยอาจเป็นเพราะเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อให้ผ่านการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ LPA ซึ่งการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าวนี้ล้วนส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้การเรียนรู้รูปแบบต่างๆ เกิดขึ้นในเทศบาลมีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรในเทศบาล ในส่วนของการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา การถ่ายทอดความรู้ การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในเทศบาล การสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนทำให้เทศบาลกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ทั้งสิ้น ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง เมื่อการเงินและการคลังมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบต่างๆ ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ภายในเทศบาลเป็นไปได้ง่าย เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ สามารถจัดหาได้โดยไม่ติดขัดและนำมาใช้พัฒนาเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ด้านการบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานที่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน และชุมชนสามารถเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเทศบาลได้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ด้านธรรมาภิบาล เทศบาลที่มีการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้จะกลายเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพซึ่งง่ายต่อการพัฒนาให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และในส่วนของแบบติดตามนวัตกรรมท้องถิ่น การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อพัฒนาเทศบาลจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ต่างๆ ภายในเทศบาล และมีการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ เหล่านั้นไปทั่วทั้งองค์กร ทำให้เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไคล์เซอร์ เอ็ม แซนดร้า (Kaiser M. Sandra, 2000 อ้างใน (แพนศรี ศรีจันทึก, 2554, น. 53) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยระบบการจัดการที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การสนับสนุนเพื่อการเรียนรู้ การจูงใจเพื่อการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพและการสนับสนุนอุปกรณ์

4. เพื่อเสนอกลยุทธ์ในการสร้างเทศบาลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรดำเนินการ ดังนี้

4.1 จัดสรรงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4.2 ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4.3 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนกับเทศบาลมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน

4.4 นำความคิดเห็นที่ได้จากผู้มารับบริการ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการรับการถ่ายทอดความรู้ที่มีประโยชน์ มาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล

4.5 ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลให้ทันสมัยมากขึ้น

4.6 ส่งข้าราชการบรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4.7 เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ของเทศบาล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

4.8 จัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้มีรายละเอียดถูกต้อง ครบถ้วน ตามระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบต่าง ๆ

4.9 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมายเพื่อป้องกันการกระทำความผิดด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ

4.10 สร้างทีมปฏิบัติงานเฉพาะกิจเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน โดยอาศัยความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจเพื่อให้งานสามารถดำเนินการตามระเบียบ ข้อกฎหมาย ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว

4.11 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และรวดเร็ว

4.12 จัดโครงการฝึกอบรม หรือส่งข้าราชการใหม่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจและเพิ่มพูนความรู้ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดการถูกร้องเรียนจากการกระทำความผิดในการปฏิบัติหน้าที่

4.13 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้ภารกิจของแต่ละคนมีความชัดเจน และมีปริมาณงานที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

เนื่องจากพบว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปพิจารณาเพื่อเสนอกลยุทธ์ในการสร้างเทศบาลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ดังนี้

1. เพื่อให้เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงขึ้น ควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 สร้างแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติของบุคลากร เพื่อแสดงถึงวุฒิภาวะที่ได้จากการ สั่งสมประสบการณ์ให้กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.2 ควรมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับเทศบาลในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธ์ศาสตร์ ได้แก่ 1) ปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมให้มีการนำระบบบริหารจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) พัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 4) พัฒนาการทำงานร่วมกับเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) พัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. เพื่อเสนอกลยุทธ์ในการสร้างเทศบาลให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 จัดสรรงบประมาณในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนกับเทศบาลมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน

2.4 นำความคิดเห็นที่ได้จากผู้มารับบริการ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการรับการถ่ายทอดความรู้ที่มีประโยชน์ มาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล

2.5 ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลให้ทันสมัยมากขึ้น

2.6 ส่งข้าราชการบรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.7 เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ของเทศบาล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

2.8 จัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้มีรายละเอียดถูกต้อง ครบถ้วน ตามระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบต่าง ๆ

2.9 ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมด้านการใช้จ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมายเพื่อป้องกันการกระทำความผิดด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ2

2.10 สร้างทีมปฏิบัติงานเฉพาะกิจเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน โดยอาศัยความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจเพื่อให้งานสามารถดำเนินการตามระเบียบ ข้อกฎหมาย ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว

2.11 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และรวดเร็ว

2.12 จัดโครงการฝึกอบรม หรือส่งข้าราชการใหม่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจและเพิ่มพูนความรู้ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดการถูกร้องเรียนจากการกระทำความผิดในการปฏิบัติหน้าที่

2.13 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้ภารกิจของแต่ละคนมีความชัดเจน และมีปริมาณงานที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยเห็นว่าการวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพิ่มเติม เช่น การจัดการความรู้ เครือข่ายการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ฯลฯ ว่ามีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือไม่
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ควรศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการวิจัยความคิดเห็นปัจจัยที่ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเสนอกลยุทธ์ในการสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้กลายเป็นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

พนานันท์ โกศินานนท. (2551). แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรนยนรู้. *(รายงานวิจัย).* วิทยาลัยราชพฤกษ์. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

แพนศรี ศรีจันทึก. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนกรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา