

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม

Learning Organization of Local Government Organization Personnel in Nakhon Phanom Province

ยุทธพงษ์ จักรคม^{1*} ณัฐภรณ์ ฮามคำฮัก² วิภาวี ศรีวงษา²
Yuttaphong Jakkhom^{1*} Nutthaporn Hamkhamhak² Wipawee Sriwongsa²

Corresponding Author's Email: yuttaphongja@kkumail.com

(Received: January 8, 2025; Revised: July 8, 2025; Accepted: July 17, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม และเพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม จำนวน 378 คน คำนวณจากสูตรของ Yamane ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 เก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน 2567 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อจำแนกรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านแบบแผนทางความคิด ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 4.26$) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม พบว่า บุคลากรที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนมโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนมโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aims to study the level of being a learning organization among personnel in local administrative organizations in Nakhon Phanom Province and to compare the differences in these characteristics based on personal demographic factors. This was a quantitative study involving a sample of 378 personnel from local administrative organizations, determined using Yamane's formula. Data were collected using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.94. The data collection was carried out between October and November 2024. The data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-tests, one-way ANOVA, and post hoc comparisons via the Least Significant Difference (LSD) method. The results revealed that: The overall level of being a learning organization was high ($\bar{X} = 4.31$). When ranked by dimension, the highest to lowest means were: mental

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

² นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

¹ Lecturer, Department of Public Administration, Faculty of Liberal Arts and Science, Nakhon Phanom University

² Bachelor's Student, Bachelor of Public Administration, Faculty of Liberal Arts and Science, Nakhon Phanom University

models ($\bar{X} = 4.42$), shared vision ($\bar{X} = 4.40$), systems thinking ($\bar{X} = 4.31$), personal mastery ($\bar{X} = 4.26$), and team learning ($\bar{X} = 4.17$). The comparison showed no statistically significant differences in the overall level of being a learning organization among personnel with different gender, education level, work experience, and monthly income. However, statistically significant differences were found among personnel of different age groups at the .05 level.

Keywords: learning organization, personnel, local government organization

ความเป็นมาของปัญหา

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 องค์กรทุกภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ จำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2551) แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) จึงกลายเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารจัดการยุคใหม่ โดย Senge (2006) ได้เสนอว่าองค์กรที่สามารถอยู่รอดและประสบความสำเร็จในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คือองค์กรที่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการเผชิญปัญหาและการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ (Knowledge management) เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Nonaka and Takeuchi, 1995) และเมื่อองค์กรสามารถเรียนรู้แบบ “Double-Loop Learning” ตามที่ Argyris and Schön (1996) กล่าวไว้ก็จะสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองการดำเนินการ กระบวนการตัดสินใจ และแนวทางการทำงานเพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ กระบวนการดังกล่าวต้องอาศัยการพัฒนาและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรที่สามารถสังสรรค์และถ่ายทอดความรู้ที่สำคัญได้อย่างเป็นระบบ ย่อมมีศักยภาพในการปรับตัวและกำหนดทิศทางองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kotter, 2012; ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2557) อย่างไรก็ตามการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงจากการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเฉพาะกิจเท่านั้น แต่ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ ที่ใช้ความรู้ภายในองค์กรเป็นฐานเพื่อพัฒนา (Hofstetter, 1967) ซึ่ง Örtengren (2018) ได้ชี้ว่าแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ถือเป็นหนึ่งในกระบวนการพัฒนาขององค์กรร่วมสมัย และสอดคล้องกับแนวคิด New Public Management (NPM) ที่เน้นการยกระดับประสิทธิภาพและความคล่องตัวของหน่วยงานภาครัฐ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2559) การบริหารราชการในลักษณะดังกล่าวช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน การสร้างนวัตกรรม และยกระดับคุณภาพการบริการโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven administration) รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความไว้วางใจ (ฉัตรชัย นาถ้ำพลอย, 2563) ทั้งนี้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ การประมวลผลความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (วีรยุทธมาชะ ศิรานนท์, 2540; สุพจน์ นิมิตบรรณสาร, 2554) โดยหลักการดังกล่าวจำเป็นต้องถูกนำมาใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนมที่ในปัจจุบันยังประสบกับข้อจำกัดในการพัฒนาองค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และโครงสร้างการบริหารที่ยังไม่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการสร้างนวัตกรรมใหม่ในระดับพื้นที่ ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ การฝึกอบรม และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยังไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2546)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เนื่องจากใกล้ชิดกับชุมชนและรับรู้ความต้องการของประชาชนโดยตรง อย่างไรก็ตาม องค์กรต้องเผชิญกับปัญหาด้านงบประมาณที่จำกัด การขาดบุคลากรที่มีทักษะ และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็ว จากข้อมูลการประเมินตามเกณฑ์ Local Performance Assessment: LPA ปี 2567 พบว่า ในภาพรวมอยู่ระหว่างร้อยละ คะแนนระดับ 80-90% อยู่ในเกณฑ์ดี แต่มีบาง

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงเพิ่มเติมโดยเฉพาะด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge management) และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งยังขาดกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและระหว่างชุมชน การพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง และมีช่องว่างด้านเทคโนโลยี และบางองค์กรยังยึดแนวทางเดิม ไม่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพบุคลากรและชุมชน ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภายในองค์กรและร่วมกับชุมชนช่วยสร้างความเข้าใจปัญหาและกระตุ้นการแก้ไขอย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาทักษะการจัดการและวางแผน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานจะช่วยแบ่งปันทรัพยากรและความรู้ เกิดการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้น (สุดา มงคลสิทธิ์, 2562) และส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในพื้นที่จึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการกระบวนการการเรียนรู้ที่เหมาะสม ให้บุคลากรภายในหน่วยงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Smith, 2020) แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็มีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดขององค์กร ทางบุคลากรเองไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง ขาดการวางแผน หรือบางหน่วยงานบางองค์กรยังยึดกรอบการพัฒนาเดิมๆ ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรยังไม่เห็นภาพรวมขององค์กร ยึดติดกับวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องทำเฉพาะกับงานหรือทำแค่ที่ได้รับมอบหมาย ยังมีการจัดการทำงานหรือการให้บริการในรูปแบบเดิม ขาดการนำนวัตกรรมมาให้บริการใหม่ๆ มาใช้ดำเนินงาน ขาดงบประมาณสนับสนุน เป็นผลกระทบในการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ทั้งในด้านการฝึกอบรม หรือการปฏิบัติงานร่วมกัน บุคลากรภายในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาร่วมกันกับผู้บริหารเพื่อเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร (Brown and Duguid, 2001) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังคงมีความท้าทายหลายประการ เช่น การขาดแคลนทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะและความรู้ที่เพียงพอ การขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน และการขาดความร่วมมือระหว่างองค์กรต่างๆ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยให้สามารถเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Jones, Smith, and Johnson, 2019)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาทำให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยกระดับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

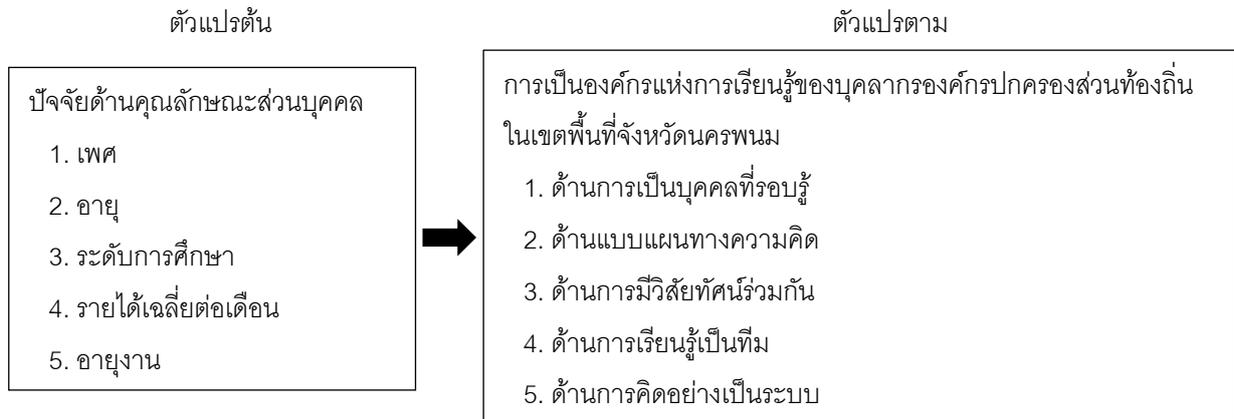
สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม ต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 20 เรื่อง โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัยไม่เกิน

10 ปีซ้อนหลัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (2006) เป็นแนวทางเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากวินัย 5 ประการ ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประเภทของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม 6,832 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณด้วยสูตร Yamane (1973) ได้ 378 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากรและโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดนครพนม เพื่อให้ข้อมูลกระจายสัมพันธ์กับสัดส่วนประชากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่อาจมีอิทธิพลต่อระดับการเรียนรู้ภายในองค์กร สังเคราะห์ผู้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัยนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร แล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วยความเชี่ยวชาญด้านองค์การและการจัดการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านระเบียบวิจัยและสถิติ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้ตรงตามเนื้อหา สถิติ และการใช้ถ้อยคำสำนวนความชัดเจนในข้อคำถาม ครอบคลุม สอดคล้องและเหมาะสมกับตัวแปรและขอบเขตของเรื่องที่ศึกษาในการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of Item - Objective Congruence หรือ IOC) ได้เท่ากับ 0.96 และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าทอง อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เนื่องจากผู้วิจัยต้องการป้องกันการเกิดอคติจากการได้รับแบบสอบถามก่อนกลุ่มตัวอย่างจริง (Sampieri, Collado, and Baptista, 2014) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งงานวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชานีประศาสน์, 2545)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลกับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 ชุด (อปท. 104 แห่ง) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย

ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากรและโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดนครพนม เพื่อให้ข้อมูลกระจายสัมพันธ์กับสัดส่วนประชากรที่มีความแตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะของกลุ่มย่อย เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีลักษณะกระจายตามสัดส่วนของประชากรแต่ละองค์กรอย่างเป็นธรรมและเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด การแบ่งชั้นในครั้งนี้นำพิจารณาจาก ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดนครพนม ซึ่งมีจำนวนประชากรแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้คำนวณสัดส่วนของประชากรแต่ละประเภทเทียบกับประชากรรวม และกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) ให้สอดคล้องกับร้อยละของประชากร (N) ของแต่ละกลุ่ม โดยการกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรในแต่ละประเภทองค์กร ทำให้การเก็บข้อมูลมีความสมดุลและสามารถสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนมได้อย่างครอบคลุม และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลซึ่งใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google Form และนำลิงค์ไปสร้าง QR Code เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสแกน QR Code ในการตอบแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน 2567 ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนร้อยละ 100 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะกระจายให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร (คน)

ส่วนราชการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	445	25
2. เทศบาลเมืองนครพนม	552	31
3. เทศบาลตำบลหนองญาติ	77	4
4. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคือ	64	4
5. องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย	63	3
6. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ	48	3
7. องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า	60	3
8. องค์การบริหารส่วนตำบลขวง	47	3
9. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	63	3
10. องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย	89	5
11. องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย	37	2
12. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตาก	58	3
13. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง	97	5
14. องค์การบริหารส่วนตำบลกุรุคุ	50	3
15. องค์การบริหารส่วนตำบลวังตามัว	61	3
16. เทศบาลตำบลท่าอุเทน	60	3
17. เทศบาลตำบลเวินพระบาท	43	2
18. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา	68	4
19. องค์การบริหารส่วนตำบลพนอม	48	3
20. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล	60	3
21. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทา	59	3
22. องค์การบริหารส่วนตำบลรามราช	59	3
23. องค์การบริหารส่วนตำบลไชยบุรี	58	3
24. องค์การบริหารส่วนตำบลพระทาย	38	2
25. เทศบาลตำบลธาตุพนม	101	6
26. เทศบาลตำบลธาตุพนมใต้	24	1
27. เทศบาลตำบลน้ำก่ำ	124	7
28. เทศบาลตำบลฝั่งแดง	40	2
29. เทศบาลตำบลนาหนาด	38	2

ส่วนราชการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
30. องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มเหมา	32	2
31. องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง	58	3
32. องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน	38	2
33. องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน	56	3
34. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนางหงส์	63	3
35. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง	25	1
36. องค์การบริหารตำบลกุฉิม	40	2
37. เทศบาลตำบลเรณูนคร	46	3
38. องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูนคร	37	2
39. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง	70	4
40. องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม	60	3
41. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแห่	39	2
42. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด	49	3
43. องค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม	35	2
44. องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูใต้	39	2
45. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองย่างชั้น	45	2
46. องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง	41	2
47. องค์การบริหารส่วนตำบลยอดขาด	34	2
48. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสี	30	2
49. เทศบาลตำบลศรีสงคราม	69	4
50. เทศบาลตำบลบ้านซำ	79	4
51. เทศบาลตำบลสามผง	53	3
52. เทศบาลตำบลหาดแพง	59	3
53. เทศบาลตำบลนาคำ	87	5
54. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง	48	3
55. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเดื่อ	68	4
56. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อศรีสงคราม	25	1
57. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสงคราม	29	2
58. เทศบาลตำบลนาแก	56	3

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ส่วนราชการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
59. เทศบาลตำบลพระซอง	69	4
60. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก	54	3
61. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสังข์	68	4
62. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคู	47	3
63. องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน	45	2
64. องค์การบริหารส่วนตำบลพุ่มแก	55	3
65. องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง	59	3
66. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ	45	2
67. องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง	44	2
68. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง	47	3
69. องค์การบริหารส่วนตำบลคำพิ	53	3
70. องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู	29	2
71. เทศบาลตำบลปลาปาก	66	4
72. องค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก	81	4
73. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี	68	4
74. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตะไค้	78	4
75. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง	45	2
76. องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย	81	4
77. องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเขือ	52	3
78. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทาใหญ่	72	4
79. องค์การบริหารส่วนตำบลนาทม	81	4
80. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชน	85	5
81. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนเตย	54	3

ส่วนราชการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
82. เทศบาลตำบลโพนสวรรค์	65	4
83. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์	56	3
84. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน	35	2
85. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนบก	41	2
86. องค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น	61	3
87. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโน	39	2
88. องค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ	76	4
89. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ	74	4
90. เทศบาลตำบลนาหว้า	124	7
91. เทศบาลตำบลท่าเรือ	85	5
92. องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า	65	4
93. องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว	59	3
94. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเสียว	72	4
95. องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าพัฒนา	73	4
96. องค์การบริหารส่วนตำบลนาคุณใหญ่	47	3
97. เทศบาลตำบลบ้านแพง	55	3
98. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง	77	4
99. องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม	42	2
100. องค์การบริหารส่วนตำบลนาจัว	59	3
101. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแซ	34	2
102. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง	45	2
103. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง	58	3
104. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง	71	4
รวม	6,832	378

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติ t-test กับกลุ่มตัวแปรสองกลุ่ม และใช้ F-test ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวกับกลุ่มตัวแปรที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์แล้วพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ต่อไป

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 378 คน (ร้อยละ 100) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน (ร้อยละ 51.85) ส่วนเพศชาย จำนวน 182 (ร้อยละ 48.15) มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 179 คน (ร้อยละ 47.35) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 235 คน (ร้อยละ 62.17) มีอายุงานระหว่าง 0 - 10 ปี จำนวน 307 คน (ร้อยละ 81.22) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 163 คน (ร้อยละ 43.12)

ตารางที่ 2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.26	0.35	มาก
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	4.42	0.29	มาก
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.40	0.34	มาก
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.17	0.34	มาก
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.31	0.31	มาก
โดยรวม	4.31	0.33	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแบบแผนทางความคิด ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.29) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.34) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.31) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.35) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.28	0.33	4.24	0.36	1.16	.25
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	4.44	0.28	4.41	0.29	1.07	.29
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.41	0.35	4.39	0.34	0.63	.53
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.13	0.33	4.20	0.35	1.88	.06
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.32	0.29	4.30	0.32	0.59	.56
โดยรวม	4.32	0.26	4.31	0.26	0.33	.74

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($t = 0.33$, Sig= 0.74)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม	แหล่ง ความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.72	3.00	0.24	2.04	.11
	ภายในกลุ่ม	44.18	374.00	0.12		
	รวม	44.91	377.00			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	ระหว่างกลุ่ม	1.66	3.00	0.55	7.11	.00*
	ภายในกลุ่ม	29.17	374.00	0.08		
	รวม	30.84	377.00			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.50	3.00	0.50	4.34	.01*
	ภายในกลุ่ม	43.10	374.00	0.12		
	รวม	44.60	377.00			
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.72	3.00	0.24	2.05	.11
	ภายในกลุ่ม	43.65	374.00	0.12		
	รวม	44.36	377.00			
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.43	3.00	0.48	5.28	.00*
	ภายในกลุ่ม	33.84	374.00	0.09		
	รวม	35.28	377.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.05	3.00	0.35	5.47	.00*
	ภายในกลุ่ม	23.84	374.00	0.06		
	รวม	24.89	377.00			

*p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกัน ($F = 5.47, Sig = .00^*$) ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านแบบแผนทางความคิด ($F = 7.11, Sig = .00^*$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($F = 4.34, Sig = .01^*$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($F = 5.28, Sig = .00^*$) ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD ได้แก่

ด้านแบบแผนทางความคิด พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแบบแผนความคิด แตกต่างกันจำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นด้านแบบแผนความคิด แตกต่างจาก บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นด้านแบบแผนความคิด แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นด้านแบบแผนความคิด แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างจาก บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม
จำแนกตามระดับการศึกษา

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2.00	0.10	0.84	.43
	ภายในกลุ่ม	44.71	375.00	0.12		
	รวม	44.91	377.00			
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2.00	0.13	1.65	.19
	ภายในกลุ่ม	30.57	375.00	0.08		
	รวม	30.84	377.00			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.57	2.00	0.29	2.43	.09
	ภายในกลุ่ม	44.03	375.00	0.12		
	รวม	44.60	377.00			
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2.00	0.04	0.37	.69
	ภายในกลุ่ม	44.28	375.00	0.12		
	รวม	44.36	377.00			
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2.00	0.22	2.35	.10
	ภายในกลุ่ม	34.84	375.00	0.09		
	รวม	35.28	377.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.23	2.00	0.11	1.73	.18
	ภายในกลุ่ม	24.66	375.00	0.07		
	รวม	24.89	377.00			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($F= 1.73, Sig= 0.18$)

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.18	3.00	0.06	0.49	.69
	ภายในกลุ่ม	44.73	374.00	0.12		
	รวม	44.91	377.00			
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	ระหว่างกลุ่ม	0.84	3.00	0.28	3.50	.02*
	ภายในกลุ่ม	29.99	374.00	0.08		
	รวม	30.84	377.00			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.09	3.00	0.36	3.12	.03*
	ภายในกลุ่ม	43.51	374.00	0.12		
	รวม	44.60	377.00			

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.11	3.00	0.04	.31	.82
	ภายในกลุ่ม	44.25	374.00	0.12		
	รวม	44.36	377.00			
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	0.93	3.00	0.31	3.39	.02*
	ภายในกลุ่ม	34.34	374.00	0.09		
	รวม	35.28	377.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.49	3.00	0.16	2.48	.06
	ภายในกลุ่ม	24.40	374.00	0.07		
	รวม	24.89	377.00			

*p < .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($F = 24.8$, $Sig = .06$) ดังนั้นจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านแบบแผนทางความคิด ($F = 3.50$, $Sig = .02^*$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($F = 3.12$, $Sig = .03^*$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($F = 3.39$, $Sig = .02^*$) ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD ได้แก่

ด้านแบบแผนทางความคิด พบว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นด้านแบบแผนความคิดแตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท แตกต่างจาก บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม
จำแนกตามอายุงาน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.22	3.00	0.07	0.61	.61
	ภายในกลุ่ม	44.69	374.00	0.12		
	รวม	44.91	377.00			
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	ระหว่างกลุ่ม	0.45	3.00	0.15	1.83	.14
	ภายในกลุ่ม	30.39	374.00	0.08		
	รวม	30.84	377.00			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.39	3.00	0.13	1.11	.34
	ภายในกลุ่ม	44.20	374.00	0.12		
	รวม	44.60	377.00			
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.16	3.00	0.05	0.45	.72
	ภายในกลุ่ม	44.21	374.00	0.12		
	รวม	44.36	377.00			
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.44	3.00	0.15	1.57	.20
	ภายในกลุ่ม	34.84	374.00	0.09		
	รวม	35.28	377.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.29	3.00	0.10	1.46	.23
	ภายในกลุ่ม	24.60	374.00	0.07		
	รวม	24.89	377.00			

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม จำแนกตามอายุงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($F = 1.46$, $Sig = .23$)

อภิปรายผล

1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในฐานะกลไกในการพัฒนาบุคลากร งาน และองค์กร ที่มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Senge (2006) ที่ชี้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงการมีนโยบายหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และการสนับสนุนอย่างจริงจังจากฝ่ายบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณ การประเมินผลการพัฒนา หรือการส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร สอดคล้องกับ Garvin (1993) ที่ระบุว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีความสามารถในการสร้าง ปรับเปลี่ยน ถ่ายโอน และนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรมุ่งพัฒนาและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับวรรณท์ ประทุมวัน (2562) กล่าวว่าหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเป็นระบบจะสามารถยกระดับสมรรถนะของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนได้อย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับ สุนทร ธนศิลป์พิชิต (2564) การส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพสามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

2. การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศที่ต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมชัย วงษานายะ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ และพบว่าเพศของบุคลากรไม่ได้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับอินทริศา อัมโภช (2565) และ ธาดา วิทย์วรภรณ์ (2565) ที่ระบุว่าองค์กรที่มีการส่งเสริมการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนความรู้ และการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในทุกระดับ จะช่วยลดช่องว่างระหว่างเพศ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกเพศมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเท่าเทียม ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการตอกย้ำความรู้เดิมที่มีอยู่แล้วว่า เพศไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันเป็นผลจากแนวโน้มของสังคมที่ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคทางเพศมากขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นศักยภาพของบุคลากรโดยไม่ยึดติดกับอัตลักษณ์ทางเพศ

อายุที่ต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับชัยภัทร พรพิพัฒน์, สรรเสริญ หุ่นแสน และ ลินดา นาคโปย (2567) ที่ศึกษาสถานศึกษาในเขตภูมิภาค และพบว่าอายุมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยกลุ่มบุคลากรต่างวัยสามารถเสริมสร้างศักยภาพซึ่งกันและกันได้ผ่านกระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่นเดียวกับ อินทริศา อัมโภช (2565) ที่ชี้ว่าการส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างรุ่นในองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรในหลากหลายช่วงอายุ สำหรับกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับ Senge (2006) โดยชี้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกวัย และจัดระบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มอายุที่หลากหลาย โดยสะท้อนแนวโน้มที่เป็นจริงในระดับพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ต้องเผชิญกับความหลากหลายทางช่วงวัยของบุคลากร ซึ่งหากได้รับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ตอบโจทย์แต่ละวัย จะสามารถเสริมสร้างศักยภาพพร้อมกัน และส่งผลดีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งในระยะเวลา

ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับชัยภัทร พรพิพัฒน์ และ คณะ (2567) ที่พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรไม่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สอดคล้องกับพรพรรณ สีดา (2564) ที่ศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ได้แตกต่างกันตามระดับการศึกษา แต่เกิดจากการมีส่วนร่วม การถ่ายทอดประสบการณ์ และความเอื้อเฟื้อทางความรู้ภายในหน่วยงาน นอกจากนี้ Brown and Duguid (2001) ศึกษาวัฒนธรรมการเรียนรู้ในหน่วยงานรัฐท้องถิ่นของประเทศอังกฤษ พบว่าการเรียนรู้ในองค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้และความไว้วางใจ มากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น การศึกษา และชี้ให้เห็นว่าการมีพื้นที่ทางปัญญาร่วม (Shared learning space) ช่วยลดผลกระทบจากความแตกต่างทางคุณลักษณะอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับ Senge (2006) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อองค์กรสามารถบ่มเพาะบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ทุกคนเรียนรู้ร่วมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรือวุฒิการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันพึ่งพาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมและความสามารถในการทำงานร่วมกันมากกว่าคุณลักษณะเฉพาะบุคคลอย่างระดับการศึกษา ซึ่งยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มความเท่าเทียมในการพัฒนาองค์กรของภาครัฐในระดับท้องถิ่น

อายุงานที่ต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับชัยภัทร พรพิพัฒน์ และ คณะ (2567) ที่ศึกษาในสถานศึกษา และพบว่า อายุงานไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ภายในองค์กร สอดคล้องกับ Ryburn (2019) พบว่า อายุงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจการเรียนรู้ในงานบริการสาธารณะ สอดคล้องกับ ดลลักษณ์ วันจันทร์ (2555) ศึกษาศักยภาพของบุคลากรในสำนักทางหลวงที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานหรือช่วงอายุ ต่างกันนั้น ไม่นำไปสู่ความแตกต่างในการพัฒนาศักยภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม สอดคล้องกับภรรณภัทร กันแก้ว และ คณะ (2563) ยังเสนอว่า องค์กรในยุคปัจจุบันสามารถลดข้อจำกัดจากอายุงานได้ด้วยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ และเปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคนรุ่นใหม่กับรุ่นเก่าอย่างเท่าเทียม ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ขึ้นกับช่วงอายุงานของบุคลากร หากแต่อยู่ที่การจัดโครงสร้าง วัฒนธรรม และกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในทุกระดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับชองมุกดา ขวัญกลาง (2563) ที่ศึกษาบุคลากรในเทศบาลนครนครราชสีมา พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากบรรยากาศในองค์กรราชการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยลดบทบาทของความแตกต่างทางรายได้ และสอดคล้องกับสมชัย วงษ์นายะ (2564) ที่ศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า โอกาสในการเรียนรู้ในองค์กรภาครัฐไม่ถูกกำหนดโดยรายได้ แต่ขึ้นอยู่กับกรอบแบบระบบการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร สอดคล้องกับ Goh and Richards (1997) ซึ่งชี้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจจากผลตอบแทนทางการเงิน แต่ขึ้นกับการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเปิดรับความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จึงช่วยยืนยันแนวโน้มจากการศึกษาทั้งในและต่างประเทศว่า รายได้มิใช่ตัวแปรชี้ขาดในกระบวนการเรียนรู้ในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันในเชิงโครงสร้าง ส่งผลให้บุคลากรในทุกระดับสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้ได้อย่างไม่จำกัด

สรุปผลการวิจัย

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงการรับรู้บรรยากาศและกระบวนการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ การฝึกอบรม การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยมีแนวโน้มพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรในช่วงวัยต่างกันมีบทบาทที่แตกต่างกันในกระบวนการพัฒนาองค์กร กล่าวคือ บุคลากรรุ่นใหม่มีแนวโน้มเสนอแนวคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ ขณะที่บุคลากรรุ่นเก่ามีประสบการณ์และความเข้าใจในบริบทการทำงานแบบดั้งเดิม การผสมผสานองค์ความรู้ระหว่างรุ่นจึงก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ การถ่ายทอดประสบการณ์ และการจัดการกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างสมดุลและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมการเรียนรู้ ควรส่งเสริมการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง (mentoring) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามสายงาน และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องที่ตอบโจทย์บริบทของท้องถิ่น และควรประเมินผลกระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของบุคลากรในแต่ละปีอย่างชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กรเป็นไปอย่างมีทิศทางและยั่งยืน

2. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัยอย่างเฉพาะเจาะจง จึงควรสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่และผู้มีประสบการณ์สูง ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน เช่น กิจกรรมเรียนรู้ข้ามรุ่นหรือโครงการจับคู่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรในแต่ละช่วงอายุสามารถพัฒนาไปพร้อมกันโดยไม่เกิดความเหลื่อมล้ำทางโอกาส องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความสนใจและแนวโน้มการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มอายุ เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์กับกลุ่มคนรุ่นใหม่ และการใช้เวทีแลกเปลี่ยนแบบพบหน้าในกลุ่มผู้มีประสบการณ์

เอกสารอ้างอิง

- กรรณภัทร กันแก้ว, ชนิษฐา เจริญนิติย์, รจนารัตน์ วรรณตรี, กรวิมล กังวล และ เทพลักษณ์ โกมิวณิช. (2563). องค์กรแห่งการเรียนรู้กับความท้าทายในการจัดการความรู้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง. *วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(2), 241-254.
- ฉัตรชัย นาถาพลอย. (2563). *บทบาทของผู้นำในองค์กรการเรียนรู้: การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยภัทร พรพิพัฒน์, สรรเสริญ หุ่นแสน และ ลินดา นาคโปย. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 21(1), 1-14.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2551). แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์. สืบค้นจาก <https://econ.rsu.ac.th/econ/929/>.
- ดลลักษณ์ วันจันทร์. (2555). *ศักยภาพของบุคลากรในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณีบุคลากรของสำนักทางหลวงที่ 9 (ลพบุรี)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธาดา วิจัยวารสาร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2559). *การบริหารงานท้องถิ่นอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2557). แนวคิดการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ในองค์กร. *Life Sciences and Environment Journal*, 15(1), 45-54.
- พรพรรณ สีดา. (2564). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. *วารสารมณีเชษฐาราม*, 7(5), 574-593.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. (2546). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 120 ตอนที่ 43 ก, หน้า 1-13.
- มุกดา ขวัญกลาง. (2563). บทบาทของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์กรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนา*, 7(2), 32-50.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชานีประศาสน์. (2545). *ระเบียบวิธีการวิจัย* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วรรณท์ ประทุมวัน. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วีรุธมาฆะ ศิรานนท์. (2540). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สมชัย วงษ์นายะ. (2564). การพัฒนานโยบายท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21: แนวทางสู่ความยั่งยืน. *วารสารการบริหารงานท้องถิ่น*, 15(3), 89-105.
- สุดา มงคลสิทธิ์. (2562). *นวัตกรรมการบริหารงานในภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร ธนศิลป์พิชิต. (2564). การส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารชัยภูมิปริทรรศน์*, 4(3), 10-19.
- สุพจน์ นิมิตรบรรณสาร. (2554). *ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อินทิรา อัมโกช. (2565). *การบริหารงานบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Argyris, C., and Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II: Theory, method, and practice*. Boston, MA: Addison-Wesley.
- Brown, J. S., and Duguid, P. (2001). Knowledge and organization: A social-practice perspective. *Organization Science*, 12(2), 198–213.
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 71(4), 78–91.
- Goh, S., and Richards, G. (1997). Benchmarking the learning capability of organizations. *European Management Journal*, 15(5), 575–583.
- Hofstetter, R. (1967). *The nature of man and his work*. New York: Harper & Row.
- Jones, A.B., Smith, C.D. and Johnson, E.F. (2019) Leveraging Technology for Effective Communication and Collaboration in Organizations. *Journal of Organizational Technology*, 15, 45-63.
- Kotter, J. (2012). *Leading Change*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Nonaka, I., and Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- Örtenblad, A. (2018). *A guide to the learning organization*. Oxford: Springer.
- Ryburn, T. (2019). *The Effect of Organizational Tenure, Bargaining Unit Status, and Union Membership on Local Government Employee Public Service Motivation* (Unpublished doctoral dissertation). University of Arkansas, United States.
- Sampieri, H., Collado, C., and Baptista, L.P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Inter americana Editores.
- Senge, P.M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Smith, J. (2020). Effective strategies for local government sustainability. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(4), 455-470.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). Harper and Row, New York.