

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญเป็นผลการวิจัยและเสนอเป็นลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ตามลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การทำงาน

#### สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรีแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 663 คน สํารวจ ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2552 (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี, 2552)

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล และเนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรของยามาเน (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.04) ในการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน (ธานีินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 47)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) และลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ มี 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนครั้ง การเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ที่ต้องการศึกษา ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (numerical-rating scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ 5 ระดับคะแนน (สุรวิทย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2540, หน้า 72) โดยกำหนดความมากน้อยของระดับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้ตอบ ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำในการปรับปรุงจากอาจารย์ซึ่งเป็นที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน

และสมบรูณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยแต่มีสภาพคล้ายคลึงกัน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยเก็บจากองค์กรบริหารส่วนจังหวัด สิงห์บุรี 10 คน, เทศบาลเมืองสิงห์บุรี 10 คน และองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองสิงห์บุรี 10 คน รวม 30 คน และนำมาวิเคราะห์ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.920 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม จำนวน 322 ชุด ไปแจกให้แก่ข้าราชการและพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี

3.1 ขออนุญาตขอรับการสนับสนุนในการจัดทำข้อมูล และจัดเก็บข้อมูล จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี

3.2 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอรับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อ ขี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัน เวลา ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 322 ตัวอย่าง ภายใน วันที่ 10 - 25 เมษายน พ.ศ. 2553

3.3 ผู้วิจัยแนะนำกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแนะนำวิธีการตอบคำถาม

3.4 ผู้วิจัยตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้อง เมื่อรับแบบสอบถามกลับคืนมา

3.5 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง สรุปรวบรวม แบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และอภิปรายผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบ สมมติฐานได้ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมา คัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และมีความถูกต้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้มากำหนดรหัสและลงรหัสข้อมูล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. วิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลวิเคราะห์เพื่อแปลความหมายด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มี ขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) และค่าร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนที่ได้มาจากแบบสอบถามที่วัดปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี (นราศรี ไววนิชกุล, และชูศักดิ์ อุดมชัย, 2547, หน้า 244)

2.3 แปลความหมายของคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ แล้วแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 90)

ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก

ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อย

ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด

2.4 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติใช้เปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 333)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

#### ตอนที่ 1 สรุปข้อมูลทั่วไป

ข้าราชการและพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 322 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 68.63 และส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 48.76 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 83.85 นอกจากนี้ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานชั้นต้น/กลาง จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 90.99 และสังกัดอยู่องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 39.13

และมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง 5 ครั้งขึ้นไปต่อปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.02

## **ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี**

2.1 ด้านการแสวงหาความรู้ พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์กรจัดให้มีหนังสือพิมพ์ วารสาร หรือนิตยสารสำหรับข้าราชการและพนักงาน, องค์กรสนับสนุนข้าราชการและพนักงานเข้าร่วมอบรม สัมมนา แสดงผลงาน และดูงาน เพื่อแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร, และองค์กรสนับสนุนให้ข้าราชการและพนักงานเข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรจัดให้มีห้องสมุดหรือมุมหนังสือวิชาการ เพื่อการศึกษาและค้นคว้าสำหรับข้าราชการและพนักงาน

2.2 ด้านการสร้างความรู้ พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์กรจัดให้มีกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานที่สนับสนุนข้าราชการและพนักงานฝึกฝนและสร้างความรู้ใหม่ เช่น การทำงานเป็นทีมข้ามสายงานในโครงการต่างๆ, องค์กรสนับสนุนข้าราชการและพนักงานมีการเรียนรู้โดยปฏิบัติและลงมือทำจริง, และองค์กรส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานมีอิสระในการคิด และการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นให้ข้าราชการและพนักงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรสนับสนุนข้าราชการและพนักงานได้ทดลองทำงานใหม่ๆ เช่น การหมุนเวียนงานระหว่างแผนก หรือการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้

2.3 ด้านการจัดเก็บความรู้ พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์กรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดเก็บความรู้ โดยเน้นความต้องการของผู้ใช้, องค์กรมีระบบสารสนเทศจัดเก็บข้อมูล ที่ให้ข้าราชการและพนักงานใช้ข้อมูลได้ทันทีที่เกิดขึ้นจริง, และองค์กรมีการจัดเก็บความรู้เป็นคลังความรู้ ทั้งที่เป็นเอกสารกระดาษ หรือเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีเทคโนโลยีภายในองค์กรก่อให้เกิดคลังความรู้ขององค์กร ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ เช่น ฐานข้อมูลออนไลน์

2.4 ด้านการถ่ายทอดความรู้ พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีเทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในองค์กร และกับองค์กรภายนอก, องค์กรมีการเผยแพร่องค์ความรู้ไปใช้งานผ่านสื่อสิ่งพิมพ์หรือ อินเทอร์เน็ต, และองค์กรมีการถ่ายทอดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดอย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการเขียนวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดออกมาเป็นเอกสาร และการจัดทำข้อสรุปบทเรียนที่ได้รับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรสนับสนุนการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ โดยมีระบบพี่เลี้ยงสอน

2.5 ด้านภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการถ่ายทอดความรู้

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้**

3.1 ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.2 ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.3 ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.4 ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.5 ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญควรจะนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี อยู่ในระดับมาก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการแสวงหาความรู้ พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ องค์กรจัดให้มีหนังสือพิมพ์ วารสารหรือนิตยสารสำหรับข้าราชการและพนักงาน, องค์กรสนับสนุนข้าราชการและพนักงานเข้าร่วมอบรม สัมมนา แสดงผลงาน และดูงาน เพื่อแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร, และ องค์กรสนับสนุนให้ข้าราชการและพนักงานเข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับญานิตา ปานเกษม (2548, หน้า 102) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ กับการดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานของบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) มีการแสวงหาความรู้ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้เคียงกับระดับมาก และพบว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศองค์กรให้พนักงานมีนิสัยรักการอ่านและค้นคว้าหาความรู้ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจารุณี ตันติเวชวุฒิกุล (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด พบว่า ผู้บริหารในโรงงานเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานมีการแสวงหาความรู้ ดูแลจัดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างความรู้ พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก องค์กรจัดให้มีกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานที่สนับสนุนข้าราชการและพนักงานฝึกฝนและสร้างความรู้ใหม่ เช่น การทำงานเป็นทีมข้ามสายงานในโครงการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับจิรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550, หน้า 102) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้: กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากร ภาค 6 พบว่า ระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ขององค์กร ด้านการสร้างความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรที่สำนักงานสรรพากร ภาค 6 ได้มีการปฏิบัติเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการจัดการความรู้ในหน่วยงานมากที่สุด และสอดคล้องกับพิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548, หน้า 202) ที่ศึกษากรณีศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของบริษัทเยื่อกระดาษสยาม จำกัด (มหาชน)

พบว่า บริษัทได้มีการสร้างเวทีชุมชนแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ระหว่างสมาชิก และสนับสนุนให้สมาชิกมีส่วนร่วมแบ่งปันความรู้บนเครือข่ายชุมชนแนวปฏิบัติ โดยส่งเสริมให้แต่ละกลุ่มชุมชนมีกิจกรรมและทำงานเป็นทีมข้ามสายงาน

1.3 ด้านการจัดเก็บความรู้ พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก ได้แก่ องค์กรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการจัดเก็บความรู้ โดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับจิรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550, หน้า 103) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้: กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากร ภาค 6 พบว่า ระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ขององค์กร ด้านการจัดเก็บความรู้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สำนักงานสรรพากรภาค 6 จัดให้มีระบบอินเทอร์เน็ต ที่สามารถค้นหาข้อมูลประเภทต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ สะดวก รวดเร็ว และเป็นมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ สำนักงานสรรพากรภาค 6 ได้มีการจัดทำห้องสมุดออนไลน์ เพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับเจษฎา นกน้อย, และคนอื่นๆ (2552, หน้า 189-190) ซึ่งได้ศึกษากรณีศึกษาของบริษัทเครือซีเมนต์ไทย พบว่า เครือซีเมนต์ไทยมีการเก็บองค์ความรู้ไว้อย่างชัดเจนทั้งในส่วนที่เป็นฐานข้อมูล (database) สารสนเทศ (information) และฐานความรู้ (knowledge base) มีการจัดตามหมวดหมู่ลักษณะงาน และประยุกต์ใช้ระบบอินเทอร์เน็ต (intranet) เป็นช่องทางสื่อสารความรู้ไปทั่วทั้งเครือซีเมนต์ไทย

1.4 ด้านการถ่ายทอดความรู้ พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก ได้แก่ มีเทคโนโลยีที่ใช้ช่วยให้ทุกคนในองค์กรสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในองค์กรและกับองค์กรภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับจิรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550, หน้า 103) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้: กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากร ภาค 6 พบว่า ระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ขององค์กร ด้านการถ่ายทอดความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดการความรู้ของสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ของทีมกำกับดูแลในแต่ละประเภทกิจการบนระบบอินเทอร์เน็ตมากที่สุด และสอดคล้องกับเจษฎา นกน้อย, และคนอื่นๆ (2552, หน้า 190-191) ซึ่งได้ศึกษากรณีศึกษาของบริษัทเครือซีเมนต์ไทย พบว่า บริษัทได้สนับสนุนให้พนักงานสื่อสาร ถ่ายทอดและกระจายฐานความรู้ที่บริษัทจัดเก็บไว้อย่างรวดเร็วและทั่วถึงทั้งเครือบริษัท เช่น การใช้ระบบกระดานข่าวอิเล็กทรอนิกส์ (knowledge sharing board), ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (e-library), e-ISO หรือระบบ e-HR โดยพนักงานต้องระบุชื่อผู้ใช้งาน (user name) และรหัสผ่าน (password) เพื่อเข้าถึงฐานความรู้ของเครือและนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ตามวัตถุประสงค์

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ในรายด้านทั้ง 4 ด้านและภาพรวม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับจิรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550, หน้า 108) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้: กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากร ภาค 6 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสรรพากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดต่อการจัดการความรู้ใน 5 ด้าน คือ ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ความจำเป็นในการใช้ข้อมูลที่สำนักงานสรรพากรภาค 6 จัดรูปแบบเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต, อินเทอร์เน็ต, ระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อค้นหาความรู้ เรียนรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ จึงเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรต้องมีการค้นคว้า และติดตามการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติที่เป็นปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา และพร้อมที่จะให้บริการกับผู้ประกอบการ

2.2 ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามอายุ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับขวัญเรือน รัตมี (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับบรรยากาศองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานองค์กรฟอกหนัง พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับจิรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550, หน้า 108) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้: กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากร ภาค 6 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสรรพากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดต่อการจัดการความรู้ใน 5 ด้าน คือ ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ไม่แตกต่างกัน

2.4 ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับเสนีส หงส์ทอง (2546, หน้า 97) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ศักยภาพของการ พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหาร ระดับสูงของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับ ใน ทุกๆ แผนก มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน และ สอดคล้องกับจิรวรรณ วุฒิกุลตระกูล (2550, หน้า 108) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการ จัดการความรู้: กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากร ภาค 6 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสรรพากรที่ มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดต่อการจัดการความรู้ใน 5 ด้าน คือ ด้านการค้นหาความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการประมวลและ กลั่นกรองความรู้ ด้านการเข้าถึงความรู้ ไม่แตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามประเภทการทำงาน ทั้งภาพรวมและ รายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับขวัญเรือน รัศมี (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับบรรยากาศองค์การ: ศึกษาเฉพาะ กรณีพนักงานองค์กรฟอกหนัง พบว่า พนักงานที่มีประเภทการทำงานแตกต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังต่อไปนี้

1.1 ในด้านการแสวงหาความรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีหนังสือ วารสาร นิตยสาร หรือสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ทั้งในเชิงวิชาการและบันเทิงในห้องสมุดหรือมุม หนังสือวิชาการ เพื่อการศึกษาและค้นคว้าสำหรับข้าราชการและพนักงาน เนื่องจากห้องสมุด หรือมุมหนังสือวิชาการ ถือเป็นแหล่งการแสวงหาความรู้ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนและ สร้างบรรยากาศให้ข้าราชการและพนักงานได้มีการศึกษา ค้นคว้า และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และ ยังเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมือกันอีกด้วย นอกจากนี้ องค์กรควรสนับสนุนและ

ให้โอกาสให้ข้าราชการและพนักงานศึกษาต่อในระดับต่างๆ เช่น ประกาศนียบัตร, ปริญญาตรี หรือปริญญาโท และควรส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ๆ จากการเทียบเคียง (benchmarks) และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดจากองค์กรอื่นๆ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการและพนักงานภายในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองและทีม เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ในด้านการสร้างความรู้ องค์กรควรสนับสนุนข้าราชการและพนักงานได้ทดลองทำงานใหม่ๆ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เนื่องจากเป็นความท้าทายให้พนักงานมีการเรียนรู้และสร้างความรู้ใหม่ให้แก่ตนเองและองค์กร โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันเป็นทีมข้ามสายงาน นอกจากนี้ ควรมีการสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการและพนักงาน เช่น การให้รางวัลแก่บุคคลหรือทีมที่สร้างความรู้ใหม่ งานวิจัยหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและชุมชนท้องถิ่น

1.3 ในด้านการจัดเก็บความรู้ องค์กรควรจัดให้มีเทคโนโลยีภายในองค์กรที่ก่อให้เกิดคลังความรู้ขององค์กร ซึ่งทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ เช่น ฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อความรวดเร็วและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานด้านข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน รวมทั้ง ควรมีจัดหมวดหมู่ และแยกประเภทของการจัดเก็บข้อมูล เช่น คู่มือปฏิบัติงาน, ข้อมูลประชาชน, ข้อมูลแผนกหรือฝ่ายต่างๆ เพื่อความสะดวกในการเข้าถึง และง่ายต่อการนำมาข้อมูลมาใช้

1.4 ในด้านการถ่ายทอดความรู้ องค์กรควรสนับสนุนการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ โดยมีระบบพี่เลี้ยงสอนงาน หรืออบรมพนักงาน โดยเฉพาะในกรณีที่มีพนักงานใหม่ หรือมีการปฏิบัติงานใหม่ อาจจะต้องจัดให้ผู้รู้มาสอนในลักษณะพี่เลี้ยง เพื่อให้ผู้ถูกถ่ายทอดนั้น เกิดความเข้าใจงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ เช่น โครงการสาธิตหรือนำเสนอความรู้ต่างๆ

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่นๆ หรือควรมีการศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน หรือภาคอุตสาหกรรม ที่มีสภาพการดำเนินงานแตกต่างกันจากภาครัฐบาล เพื่อให้ได้วิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร

2.2 ควรขยายมิติของกรอบแนวคิด ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามให้มากขึ้น เช่น ใช้องค์ประกอบในแบบเกลียวความรู้ของเซกิ (SECI Model) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

2.3 ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารองค์กร เพื่อให้ทราบถึงการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.4 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรีในด้านอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำ พฤติกรรมองค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี