ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

โปรดระบุหมายเลข ISSN หรือชื่อของวารสารที่ต้องการทราบผลประเมิน : ค้นหา

ลำดับ	ชื่อวารสาร	ISSN	เจ้าของ	จัดอยู่ในวารสารกลุ่มที่	สาขา
1	Veridian E-Journal, Silpakorn University	1906-3431	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร	1	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

Back to top

Copyright 2005. Thai-Journal Citation Index (TCI) Centre. All rights reserved.
Contact: tci.thai@gmail.com

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431
ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ
ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2561

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

Factors of learning organization that affect performance of the Office of the Basic Education Commission

พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ (Patcharakan Medhaakkharakiat)**
สันติธร ภูริภักดี (Santidhorn Pooripakdee)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 64.9 (R^2 = 0.649, F = 668.713) เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่ามีตัวแปร 4 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศที่สนับสนุน (β = 0.328, $p<0.05$) ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม (β = 0.283, $p<0.05$) ด้านวิสัยทัศน์ (β = 0.145, $p<0.05$) และด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (β = 0.117, $p<0.05$) ตามลำดับ

---

* เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนนำไปใช้

** สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Faculty of Management Science, Silpakorn University. E-mail : aud.patcharakan@gmail.com
*** อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University. E-mail : santidhorn@gmail.com

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านปริมาณ (4.21)) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน (412) ด้านเวลา (3.99) และด้านค่าใช้จ่าย (3.70) ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aims 1) To study the level of learning organization factors affecting the performance of the Office of Basic Education Commission. 2) To study the performance level of the Office of Basic Education Commission 3)To study the relationship between learning organization factors that affect the performance of the Office of the Basic Education Commission and 4) The predictive equation between the learning organization factors and the performance of the Office of Basic Education Commission. The sample was used in the research comprised 364 personnel working in the Office of Basic Education Commission (Central). The 5-level questionnaire was used as the data gathering.The statistics used to analyze the data, including frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The findings of the study were as follows.

1. The level of learning organization factors affecting the performance of the Office of Basic Education Commission The linear relationship with the performance of the Office of the Basic Education Commission was 64.9 percent ($R2 = 0.649$, $F = 668.713$). When considering variables There were four variables affecting the performance of the Office of the Basic Education Commission, include, the supportive atmosphere ($\beta = 0.328$, $p < 0.05$), the optimal structure ($\beta = 0.283$, $p < 0.05$), the vision ($\beta = 0.145$, $p < 0.05$) and environmental analysis ($\beta = 0.117$, $p < 0.05$), respectively.

2. The Office of the Basic Education Commission (GPA) had a high level of overall performance (4.00). On the other hand, it was found that the aspect with the highest level was the quantity (4.21), And the mean of the three aspects was the quality of the work (412), the validity (3.99) and the cost (3.70) respectively.

บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 คือโลกไร้พรมแดน ที่เรียกว่า โลกาภิวัฒน์ (Globalization) เป็นโลกของการเปลี่ยนแปลง (change) ซึ่งเกิดจากวิวัตนาการอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ผนวกกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางด้านการสื่อสารที่มีความก้าวหน้า ทันสมัย มีความคล่องตัวสูง สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วและกระจายออกเป็นวงกว้าง มีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างบุคคล ชุมชน ภาครัฐและเอกชน ทั้งทางด้านการเมือง การทหาร ความมั่นคง การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งด้านการเกษตรที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบวิถีชีวิตของการดำรงชีวิตของมนุษย์ในโลกนี้ด้วย นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านของพื้นที่ในการผลิตอุตสาหกรรมรวมถึงการเคลื่อนย้ายของกลุ่มคน (Archibugi & lammarino, 1999) ส่งผลให้เกิดการลงทุนจากประเทศที่พัฒนาแล้วไปสู่ประเทศที่กำลังพัฒนาหรือด้อยพัฒนาผ่านทางช่องทางเทคโนโลยีต่าง ๆ (Little & Green, 2009) และเกิดการบูรณาการสร้างสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจระดับโลกขึ้น (Nissanke & Thorbecke, 2006) จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ ทั่วโลก หันมาให้ความสำคัญและร่วมมือกันพัฒนาประเทศให้สามารถดำรงอยู่อย่างมั่นคง สร้างความแข็งแกร่งขององค์การต่าง ๆ ภายในและภายนอกประเทศ ให้สามารถเรียนรู้ รับการเปลี่ยนแปลง และปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) จากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกซึ่งมีพลวัตได้อย่างเหมาะสม (Marquardt, 2002)

ประเทศไทยไม่ต่างกับประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก ที่ต้องผจญกับสภาพปัญหาของกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยางรวดเร็ว และมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงและฉับพลันในหลากหลายมิติ ซึ่งจะส่งผลต่ออนาคตการพัฒนาประเทศไทยเป็นอย่างมาก ทำให้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างหันมาสร้างความแข็งแกร่งของระบบและโครงสร้างองค์การ (Structure) สร้างภูมิคุ้มกันที่ดีขององค์การและประเทศเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ, 2559) และจากสภาพปัญหาดังกล่าว รวมทั้งสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการแข่งขัน ซึ่งทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชนต้องพัฒนาความรู้ความสามารถขององค์การเพื่อจะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-Based Society) ดังนั้น ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ สามารถแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของหน่วยงานภาครัฐให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, 2560) โดยระบบราชการไทยต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดให้เป็นการองค์การสมัยใหม่ที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบราชการ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งเป็นการเปิดกว้างทางความรู้ เปิดรับความคิดที่สร้างสรรค์แปลกใหม่ ประสบการณ์ใหม่ๆ และมีประโยชน์รอบด้าน (วสันต์ สุทธาวาศ และประสพชัย พสุนนท์, 2558) รวมถึงข้าราชการและบุคลากรของรัฐต้องมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะ (Capacity) ที่จำเป็น สามารถรวบรวมวิเคราะห์และกลั่นกรองในการตัดสินใจสูง สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mindset) พร้อมที่จะรับความรู้ใหม่ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองให้เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ (David A. Gavin, 1993) ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการองค์การในการขับเคลื่อนและพัฒนาหน่วยงานภาครัฐไปสู่การเป็นองค์การแห่ง

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

การเรียนรู้ (Learning Organization) ให้เกิดการพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน และพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานภาครัฐที่สำคัญและมีภารกิจหลัก คือ การพัฒนาระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) จึงจำเป็นต้องปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมีการพัฒนาองค์การและบุคลากรในองค์การให้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นำไปสู่การสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์การ จากเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ เพื่อทราบข้อมูลและจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อยหนึ่งปัจจัย สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งหมด 1,358 คน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลคือ ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2561 ถึงเดือนมิถุนายน 2561

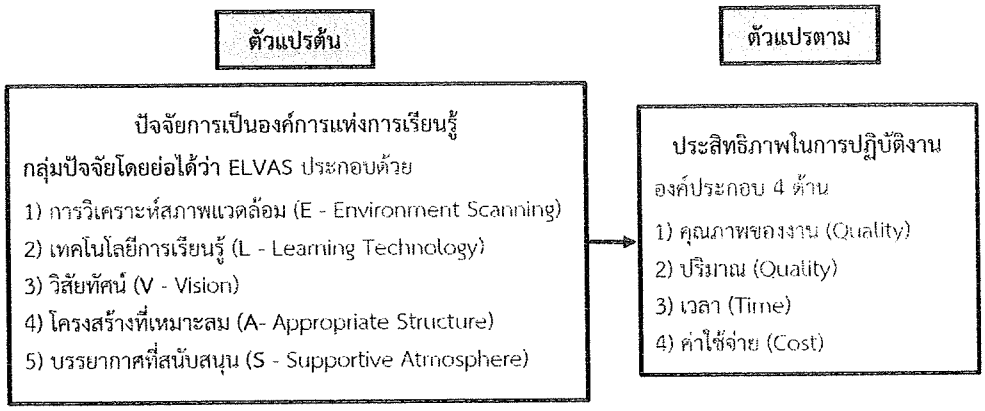
2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% (Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 364 คน โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยกลุ่มปัจจัยโดยย่อได้ว่า ELVAS ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (E - Environment Scanning) 2) เทคโนโลยีการเรียนรู้ (L - Learning Technology) 3) วิสัยทัศน์ (V - Vision) 4) โครงสร้างที่เหมาะสม (A - Appropriate Structure) และ 5) บรรยากาศที่สนับสนุน (S - Supportive Atmosphere)

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณ (Quality) 3) เวลา (Time) และ 4) ค่าใช้จ่าย (Cost)

สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย : ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่มา จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยของผู้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise Multiple Regression Analysis แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามที่คำถามมีการกำหนดให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง จำนวน 20 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และ 2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise (Multiple Regression Analysis)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยสรุปดังนี้

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์การที่สามารถเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต เพื่อให้ลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว และตามทัศนะของ Senge (1990) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่สามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เป็นองค์การที่สามารถสร้างผลงานให้เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ รวมทั้งก่อให้เกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ หลากหลาย บุคลากรมีการสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การ สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงกระบวนการ (Process) มีการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการบูรณาการให้เข้ากับการทำงานเพื่อเป็นการเสริมพลังอำนาจ (Empower) ให้แก่บุคลากร (Watkin and Marsick, 1992) ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีการปรับเปลี่ยนตัวเองต่อเนื่อง มีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีลักษณะเอื้อและกระตุ้นให้แก่บุคลากรทุกคนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Pedler, Burgoyne and Boydell, 1991) และมีการปรับเปลี่ยนนำความรู้ใหม่มาถ่ายโยงให้เกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างถ่องแท้ (David A. Gavin, 1993) ทางด้านของ Marquardt (2002) ได้กล่าวว่า ระบบย่อยที่สำคัญ 5 ระบบ ที่จะพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ (Learning) เป็นลักษณะของพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) และถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้เกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์การ 2) องค์การ (Organization) โดยมุ่งเน้นที่การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) เพราะการที่องค์การจะพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์องค์การ วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์องค์การและโครงสร้างองค์การ เป็นต้น 3) บุคคล (people) คือ การเสริมพลังอำนาจของบุคคล (People Empowerment) ถือว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์การได้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์โยงใยกันเป็นเครือข่าย และทำประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ร่วมกัน 4) ความรู้ (Knowledge) คือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยจัดรูปแบบรวบรวมความรู้ จัดระบบข้อมูล ผสมผสานข้อมูล รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนความรู้ รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และ 5) เทคโนโลยี (Technology) คือ การปรับใช้เทคโนโลยีการจัดการความรู้ในองค์การ (Technology Application) ด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์การ พร้อมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้มีการนำเทคโนโลยีนั้น ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และจากแนวคิดพื้นฐานในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ซึ่งเชื่อว่าผู้เรียนรู้ (Learners) ทุกคนตามธรรมชาติแล้วรักที่จะเรียนรู้เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุดให้กับตนเองอยู่แล้ว จึงได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยหลักการ 5 ประการที่เรียกว่า The Fifth Discipline ซึ่งเป็นพื้นฐานหลักของความเข้าใจเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ความคิดเชิงระบบ (Systems thinking) 2) การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal mastery) 3) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) และ 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เพื่อเป็นการกระตุ้นและเร่งเร้าให้บุคลากรทุกคนในองค์การมีความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มศักยภาพของตนและองค์การให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และก้าวไปสู่อนาคตที่มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ Goh (1998) กล่าวว่า องค์การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นต้องมีลักษณะที่มีผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญ ในการผลักดันให้องค์การเกิดการเรียนรู้และมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปพัฒนาและปรับใช้เพื่อให้องค์การอยู่รอด ขณะที่ Cumming and Worley (2005) ได้สรุปปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ว่า ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) โครงสร้าง (Structure) ถือว่าระบบการบริหารจัดการ องค์การที่ต้องมีโครงสร้างที่สำคัญที่เน้นให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยที่โครงสร้างขององค์การต้องเน้นที่นโยบายการบริหาร การทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายระหว่างภายในและภายนอกองค์การ เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและเปิดรับข้อมูล มีการคิดอย่างเชิงระบบ 2) ระบบข้อมูลสารสนเทศ (Information Systems) สร้างองค์การให้เป็นสังคมแห่งความรู้ มีการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยี รวมทั้งมีการรวบรวมและกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ 3) แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Practices) เป็นการวางระบบการเรียนรู้ของบุคลากร ส่งเสริม พัฒนา แสวงหาและแลกเปลี่ยนทักษะและความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งประเมินและการให้รางวัล เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว 4) วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) องค์การต้องมีวัฒนธรรมที่จะส่งเสริม สนับสนุน เปิดกว้างทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่อกัน มีอิสระในการตัดสินใจหรือทดลองสิ่งใหม่ที่อาจผิดพลาดและเรียนรู้จากความผิดพลาดนั้น และ 5) ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดเปิดกว้าง กล้าตัดสินใจ และเน้นให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของตนมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่วน Marquardt (1994) กล่าวว่า เป็นองค์การที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่มอยู่ร่วมกัน ซึ่งสามารถที่จะถ่ายทอดหรือสอนบุคลากรภายในองค์การของตนมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ สามารถเข้าใจในสรรพสิ่งต่าง ๆ ช่วยลดความผิดพลาดและก่อให้เกิดความสำเร็จในองค์การ รวมทั้งยังส่งผลให้บุคลากรตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากแนวคิดดังกล่าว Marquardt and Reynold (1994) ได้เสนอแนวคิดว่าการที่จะพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ต้องประกอบด้วยปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 11 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) 2) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ (Corporate Learning Culture) 3) ด้านการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) 5) การสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) 6) เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) 7) การมุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) 8) กลยุทธ์ (Strategy) 9) บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere) 10) การทำงานเป็นทีมและแบบเครือข่าย (Teamwork Networking) และ11) วิสัยทัศน์ (Vision) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้นั้นจะไม่สามารถสำเร็จได้หากองค์การมีความพร้อมเพียงด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งในการจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ

ทั้งนี้ จากการศึกษาของ พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีกลุ่มปัจจัยที่สำคัญ โดยย่อเรียกว่า ELVAS ที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ประกอบด้วย 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (E - Environment Scanning) คือ บุคลากรสามารถคาดคะเนถึงผลกระทบภายในและนอกองค์การที่ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม 2) ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ (L - Learning Technology) คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง รวมทั้งช่วยส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด 3) ด้านวิสัยทัศน์ (V - Vision) คือ บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกันและก้าวไกล พร้อมที่จะร่วมกันสนับสนุนพันธกิจและสิ่งสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งช่วยกันผลักดันการปฏิบัติงานให้บรรลุสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย 4) ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม (A - Appropriate Structure) คือ องค์การการมีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic Structure) มีการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความยืดหยุ่น ทำเกิดการบริหารจัดการที่มีระบบและคล่องตัว และ 5) บรรยากาศที่สนับสนุน (S - Supportive Atmosphere) คือ องค์การมีบรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้และศักยภาพพร้อมมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ดังนั้น ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (E-Environment Scanning) 2) เทคโนโลยีการเรียนรู้ (L-Learning Technology) 3) วิสัยทัศน์ (V-Vision) 4) โครงสร้างที่เหมาะสม (A-Appropriate Structure) และ 5) บรรยากาศที่สนับสนุน (S-Supportive Atmosphere)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลของการปฏิบัติงาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546:210) และตามแนวคิดของ Ryan, T.A. and Smith. (1954) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Human Efficiency) เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ว่างานใดจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดดูได้จากผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น ๆ สอดคล้องกับ Beach, D.S. (1970) กล่าวว่าผลการปฏิบัติงาน คือ ผลการทำงานของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถจากการทำงาน รวมทั้งเป็นระดับความสำเร็จของแต่ละองค์การที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (Bovee et al., 1993) โดย John D. Millet (1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้ได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผลกำไรในการปฏิบัติงานดังกล่าวหมายถึงความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจสมารถพิจารณาจาก การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา เสมอภาคเท่าเทียมกัน รวมถึงอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ซึ่ง Mager, R. F. and Beach, K. M. (1967) ได้แบ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการแยกแยะเรื่องราว คือ มีความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว โดยบอกได้ถึงความแตกต่างว่าสิ่งใดถูกต้องหรือสิ่งใดไม่ถูกต้องและสิ่งใดสำคัญกว่า 2) ด้านการวิเคราะห์ปัญหา คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา มีกระบวนการของการหาคำตอบ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ 3) ด้านการจดจำเรื่องที่ผ่านมา คือ ความสามารถในการจดจำเรื่องที่ผ่านมา โดยสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรและใช้อะไร 4) ด้านการดัดแปลง คือ ความสามารถในการดัดแปลงในการใช้เครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงลงได้ และ 5) ด้านการพูด คือ ความสามารถในการพูดในเรื่องหรือสิ่งที่สำคัญ และนำไปสื่อสารต่อได้อย่างเข้าใจ นอกจากนี้ประสิทธิภาพขององค์การยังพิจารณาได้จาก 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การที่มีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานของ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

องค์การอย่างชัดเจน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนวุ่นวาย 2) มีการกำหนดระเบียบที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้น และ 3) ผลการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพ (Becker, S. W. And Neuhauser, D., 1975) ทั้งนี้ Peterson, E. and Plowman, E. G. (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ ไว้ว่า ความสามารถในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ต้องมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพ (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ โดยมีผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนั้นผลงานต้องมีคุณภาพก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้มารับบริการ 2) ด้านปริมาณ (Quality) คือ งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์การ โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่องค์การวางไว้ รวมทั้งควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) ด้านเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับงาน มีหลักการและทันสมัย รวมทั้งมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วและทันสมัยมากขึ้น และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด โดยมีประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต คือ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐหลักในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ จึงมุ่งเน้นส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับในองค์การอย่างเป็นระบบ ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์การสู่ความเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติราชการ และส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (วสันต์ สุทธาวาศ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2558) รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพหรือผลสัมฤทธิ์ ของข้าราชการพลเรือน โดยแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทมุ่งเน้นปริมาณของงาน แนวทางการพิจารณาคือ จำนวนผลงานหรือชิ้นงานที่ทำสำเร็จ 2) ประเภทมุ่งเน้นคุณภาพของงาน แนวทางการพิจารณาคือ เปรียบเทียบจากมาตรฐานของงาน โดยดูจากความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของผลงาน 3) ประเภทมุ่งเน้นเวลาที่ทำงานสำเร็จทันการณ์ แนวทางการพิจารณาคือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด และ 4) ประเภทมุ่งเน้นความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการมใช้ทรัพยากร แนวทางการพิจารณาคือ การใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงานอย่างประหยัด คุ้มค่า รวมทั้งระวังรักษาเครื่องใช้ไม่ให้สูญหาย หรือเสื่อมสภาพโดยเร็ว จึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพ (Quality) 2) ด้านปริมาณ (Quality) 3) ด้านเวลา (Time) และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย (Cost)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 364 คน ผลการศึกษาพบว่า มีกลุ่มปัจจัยที่สำคัญ โดยย่อเรียกว่า ELVAS มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (E-Environment Scanning) 2) เทคโนโลยีการเรียนรู้ (L- Learning Technology) 3) วิสัยทัศน์ (V-Vision) 4) โครงสร้างที่เหมาะสม (A-Appropriate Structure) และ 5) บรรยากาศที่สนับสนุน (S-Supportive Atmosphere) ตามลำดับ

พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ ธีระวัฒน์ จันทึก (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามข้อตกลงเบื้องต้นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของ Hair, Black, Babin และ Anderson (2010) ตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร สุ่มตัวอย่าง 20 คน การวิจัยครั้งนี้มี 17 ตัวแปร ได้ 340 คน ผลการศึกษาพบว่าการปรับเปลี่ยนองค์การมีอิทธิผลเชิงบวกทางตรงต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะของนวัตกรการศึกษา โดยมีปัจจัยสำคัญประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) เทคโนโลยีการเรียนรู้ 3) วิสัยทัศน์ 4) โครงสร้างที่เหมาะสม และ 5) บรรยากาศที่สนับสนุน เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกลยุทธ์ ไปจนถึงการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลไกในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ในทุกระดับบุคคลและทุกคนในองค์การได้อย่างเป็นระบบ

อัญชลี จอมคำสิงห์ และ ธนาชัย สุขวณิช (2560) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากร จำนวน 111 คน ที่ปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมพบว่ามีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความทันเวลาและด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมาคือ ด้าน

ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.18 และด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย 4.15

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาลักษณะข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.5 (2) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.3 (3) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 63.7 (4) ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.7 (5) ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 80.8 และ (6) ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.8

ส่วนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00) โดยมีรายละเอียดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละด้านดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	อันดับ
คุณภาพของงาน (Quality)	4.12	.65	ระดับมาก	2
ปริมาณ (Quality)	4.21	.67	ระดับมากที่สุด	1
เวลา (Time)	3.99	.59	ระดับมาก	3
ค่าใช้จ่าย (Cost)	3.70	.62	ระดับมาก	4
ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ สพฐ.	**4.00**	**.51**	**ระดับมาก**	

จากตาราง 1 จะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณ (Quality) ในขณะที่ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าใช้จ่าย (Cost)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ค่าทางสถิติแบบถอดถอยพหุคูณ และใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการ แบบ Stepwise Multiple Regression Analysis ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยที่ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (X_1) เทคโนโลยีการเรียนรู้ (X_2) วิสัยทัศน์ (X_3) โครงสร้างที่เหมาะสม (X_4) และบรรยากาศที่สนับสนุน (X_5) ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน (Y_1) ปริมาณ (Y_2) เวลา (Y_3) และค่าใช้จ่าย (Y_4) ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร (SAVE)	b	β	t	Sig
บรรยากาศที่สนับสนุน (S-Supportive Atmosphere)	.201	.328	5.022	.000
โครงสร้างที่เหมาะสม (A - Appropriate Structure)	.195	.283	4.335	.000
วิสัยทัศน์ (V-Vision)	.098	.145	2.368	.018
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (E-Environment Scanning)	.088	.117	2.136	.033
ค่าคงที่ (Constant)	1.684		17.201	.000

นัยสำคัญที่ 0.05 ค่า R square (R^2) = 0.649, Adjusted R square = 0.648

Standard Error of the Estimate = 0.30482, F = 668.713, Sig of F = 0.000

สมการถดถอยพหุคูณ $\hat{Y} = 1.684 + 0.201 \times X_5 + 0.195 \times X_4 + 0.098 \times X_3 + 0.088 \times X_1$

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ถอดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับตัวแปรอิสระ ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ตัวแปร โดยใช้การคัดเลือกแบบขั้นตอนเข้าสู่สมการทีละปัจจัย พบว่า ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตัวแปรกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 64.9 (R^2 = 0.649, F = 668.713) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือด้านบรรยากาศที่สนับสนุน (β = 0.328, $p<0.05$) ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม (β = 0.283, $p<0.05$) ด้านวิสัยทัศน์ (β = 0.145, $p<0.05$) และด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (β = 0.117, $p<0.05$)

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ มุ่งเน้นการยกระดับองค์การให้มีประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ตามแนวทางการเป็นองค์การแห่งเรียนรู้ของหน่วยงานภาครัฐ โดยได้มีการศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการต่อยอดการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายขององค์การในระยะยาวได้อย่างยั่งยืนต่อไป ซึ่งภายหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านปริมาณ (Quality) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Cost) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปริมาณผลของการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง มีคุณภาพ มีมาตรฐานในเวลาที่กำหนดตามแผนงานหรือเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วและทันสมัยมากขึ้นเพื่อเพิ่มปริมาณงานที่มีคุณภาพมากขึ้น โดยให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เป็นการประหยัดงบประมาณใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม รวมทั้งดูแลรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพดีเพื่อใช้งานได้ยาวนาน สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2550) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักขายและบริการลูกค้าองค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พนักงานให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยพนักงานให้ความสำคัญกับด้านปริมาณงานมากที่สุด และด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามลำดับ รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัญชลี จอมคำสิงห์ และ ธนาชัย สุขวณิช (2561) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านความทันเวลาและด้านปริมาณงาน มีประประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านคุณภาพ-และด้านความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ โดยภาพรวมปริมาณงาน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะปริมาณงานที่มากมีส่วนมาจากการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งปริมาณงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ ทำให้บุคลากรเกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามปริมาณงานที่วางเป้าหมายไว้หรือตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (Eisenberger et al., 1986) ให้มีปริมาณงานที่มากมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) สอดคล้องกับแนวคิดของ Ryan, T.A. and Smith. (1954) ที่ได้กล่าวว่า งานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) และงานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจากงานนั้น (Simon, Herbert A., 1960) และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเกิดความผูกพันต่องานและองค์การ จะส่งผลทำให้เกิดการเพิ่มปริมาณงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Johari, J., & Yahya, K., 2012) ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงใจ วุฒิประเสริฐ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักขายและบริการลูกค้าองค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า ความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยเน้นถึงความต้องการ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ของ ปริศนา พิมพา(2558) โดยผลการศึกษาพบว่า องค์กรได้มีการกำหนดปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับบุคลากร ซึ่งบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ใช้เวลาได้ตรงตามมาตรฐานและแผนงานที่กำหนด ใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีความน่าเชื่อถือโปร่งใสตรวจสอบได้ มีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานเพื่อประหยัดระยะเวลาในการทำงาน ส่งผลให้ผลงานและการทำงานสำเร็จเสร็จทันตามเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ พบว่ามี 4 ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยดังกล่าวรวมเป็นกลุ่มปัจจัยโดยย่อได้ว่า SAVE ประกอบด้วย 1) บรรยากาศที่สนับสนุน (S-Supportive Atmosphere) 2) โครงสร้างที่เหมาะสม (A-Appropriate Structure) 3) วิสัยทัศน์ (Vision) และ 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (E-Environment Scanning) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

บรรยากาศที่สนับสนุน (S-Supportive Atmosphere) คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบรรยากาศที่สนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้วยการ สนับสนุน และพัฒนาการเรียนรู้ ศักยภาพ และส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะและตัดสินใจ สอดคล้องกับ พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การที่องค์การให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนบุคลากรทั้งในส่วนของการทำงานให้กับองค์การและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่องานและองค์การ ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลร่วมกับองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสนับสนุนพันธกิจองค์การและปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) ของ วสันต์ สุทธาวาศ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์ (2558) เกี่ยวกับความเป็นนวัตกรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ ซึ่งพบว่า บรรยากาศที่สนับสนุนในองค์การทางการศึกษาภาครัฐ เกิดจากการกระทำของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม ที่มีลักษณะเฉพาะตามโครงสร้างองค์การ

แบบราชการและองค์การด้านการศึกษา รวมถึงบุคลากรภายในองค์การที่มีความแตกต่างในเรื่องต่าง ๆ เช่น วัย อุปนิสัย ความคิด ทัศนคติ รวมถึงความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน และรูปแบบการดำเนินงาน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้และศักยภาพทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การ ทั้งนี้ ชี้ให้เห็นประเด็นสำคัญที่ว่าบรรยากาศที่สนับสนุนอาจเป็นได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งจะเป็นแรงขับให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยเช่นเดียวกัน

โครงสร้างที่เหมาะสม (A-Appropriate Structure) คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic Structure) มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีความคล่องตัว มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความยืดหยุ่น รวมทั้งมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบและชัดเจน สอดคล้องกับ แพนศรี ศรีจันทึก (2554). ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน พบว่า โครงสร้างองค์การและระบบการจัดการ ที่มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบภายในองค์การต่าง ๆ ต้องเป็นไปอย่างมีระบบและชัดเจน บุคลากรต้องรับเงื่อนไข ภาระงาน ตามที่องค์การมอบหมาย และกำหนดไว้ตามโครงสร้างขององค์การ รวมทั้งให้มีการจัดเก็บความรู้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์การได้ต่อไป รวมถึงสอดคล้องกับ เฉลิมฤทธิ์ สาระกุล และ สุรางค์ เทพศิริ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี พบว่า องค์การควรให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารและช่องทางการสื่อสารภายในองค์การให้ชัดเจนและเหมาะสม รวมทั้งองค์การให้การสนับสนุนให้บุคลาการได้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นอิสระ และมีการกระจายอำนาจในตการจัดสินใจเพื่อสร้างโอกาสและเกิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ให้เพิ่มมากขึ้น

วิสัยทัศน์ (Vision) คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลร่วมกัน (Shared Vision) มีความคิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงมีพันธกิจขององค์การร่วมกัน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสนับสนุนผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับ สมชาย รัตนคช ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ชวลิต เกิดทิพย์ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะเป็นการทำความเข้าใจภาพรวมขององค์การร่วมกัน มีการตั้งเป้าหมายและมองอนาคตในทิศทางเดียวกัน มีความมุ่งมั่นร่วมกันที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การอยู่ในทิศทางเดียวกัน มุ่งมั่นที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นจริง ขับเคลื่อนภารกิจมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนการทำงานของตนให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์การ รวมถึงสอดคล้องกับ จันทรฉาย ยมสูงเนิน (2551) ที่ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พบว่า องค์การจะประสบผลสำเร็จเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดเป็นพันธกิจ เป้าหมาย ตลอดจนนโยบายที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งจะ

ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดเชิงระบบในการเข้าใจเป้าหมายภาพรวมขององค์การและการปฏิบัติงานสามารถคิดเชื่อมโยงงานในภาพรวมของทั้งองค์การ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (E-Environment Scanning) คือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมขององค์การ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์การที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมุ่งที่จะปรับเปลี่ยนองค์การให้เป็นองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ ธีระวัฒน์ จันทึก. (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัจจัยสำคัญซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เทคโนโลยีการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ โครงสร้างที่เหมาะสม และบรรยากาศที่สนับสนุน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกลยุทธ์ ไปจนถึงการบริหารจัดการและการดำเนินงาน การส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ในทุกระดับบุคคลและทุกคนในองค์การได้อย่างเป็นระบบ ถือว่าเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการดำเนินการด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมขององค์การ รวมถึงสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ของ ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ (2559) พบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นพื้นฐานสำคัญในการมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์การ

สรุปได้ว่า ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย โครงสร้างที่เหมาะสม (A- Appropriate Structure) บรรยากาศที่สนับสนุน (S - Supportive Atmosphere) วิสัยทัศน์ (V - Vision) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (E - Environment Scanning) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถนำมาพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ รวมถึงสามารถเป็นแนวทางนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial Contributions)

จากการศึกษาปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารองค์การสามารถนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยนี้ มาใช้ในการวางแผนบริหารการจัดการออกแบบแนวทางการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การ ทั้งระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การพัฒนาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และส่งเสริมการสร้างและพัฒนาทีมงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ได้พบ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปัจจัยดังกล่าวรวมเป็นกลุ่มปัจจัยโดยย่อได้ว่า SAVE ได้แก่ บรรยากาศที่สนับสนุน (S - Supportive Atmosphere) โครงสร้างที่เหมาะสม (A- Appropriate Structure) วิสัยทัศน์ (V - Vision) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (E - Environment Scanning) ปัจจัย SAVE สามารถช่วยขับเคลื่อนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกลยุทธ์ ไปจนถึงการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสนับสนุนเกี่ยวกับการจัดกระบวนการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสมทันสมัย ยืดหยุ่น เพียงพอที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ พัฒนาความคิดใหม่ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ประโยชน์เชิงทฤษฎี (Theoretical Contributions)

งานวิจัยครั้งนี้ก่อให้ประโยชน์เชิงทฤษฎี ด้วยการบูรณาการทางทฤษฎีโดยการนำแนวคิดในเรื่องขององค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดเชิงเหตุผล อีกทั้งยังเป็นการศึกษาในบริบทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการสร้างข้อค้นพบใหม่ทางทฤษฎี ทั้งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยดังกล่าวรวมเป็นกลุ่มปัจจัยโดยย่อได้ว่า SAVE ประกอบด้วย 1) บรรยากาศที่สนับสนุน (S-Supportive Atmosphere) 2) โครงสร้างที่เหมาะสม (A-Appropriate Structure) 3) วิสัยทัศน์ (Vision) และ 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (E-Environment Scanning) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถนำมาพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ และในเชิงทฤษฎีจึงสามารถนำข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ไปต่อยอด เพื่อศึกษาเชิงพัฒนา (Research and Development : R&D) ที่เกี่ยวเนื่องกับแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะ สมต่อการพัฒนา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์กับหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานการศึกษาอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการศึกษา ดังนั้น จึงควรนำผลการวิจัยนี้ไปศึกษาต่อยอดด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการรวบรวมข้อมูลเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อรับทราบข้อคิดเห็นต่าง ๆ และให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งอาจใช้วิธีสัมภาษณ์การสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การต่อไป

2. ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการต่อยอดสู่การวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development : R&D) ที่เกี่ยวเนื่องกับแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมต่อการพัฒนา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์กับหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานการศึกษาอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มตัวอย่างองค์การอื่น ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่มีรูปแบบโครงสร้างหรือลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ได้ข้อค้นพบใหม่ๆ ที่สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ. (2559). **ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579).** สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.

จันทรฉาย ยมสูงเนิน. (2551). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

เฉลิมฤทธิ์ สาระกุล และ สุรางค์ เทพศิริ. (2556). "ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี." **วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ.** คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ธันวาคม 2556. หน้า 47-57.

ดวงใจ วุฒิประเสริฐ. (2550). "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักขายและบริการลูกค้าองค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)." บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธนบุรี.

ทวีศักดิ์ รูปสิงห์. (2559). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม." **วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.** Vol 97, No 1. หน้า 87-102.

ปริศนา พิมพา. (2558). "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม." การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ "สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน" ครั้งที่ 2. เดือนมิถุนายน 2558.

พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ ธีระวัฒน์ จันทึก. (2560). "ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน." **Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ.** ปีที่ 11, ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2561. หน้า 717-739.

พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน." **Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ.** ปีที่ 11, ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2561. หน้า 1944-1960.

พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561). "อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน."**Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ.** ปีที่ 11, ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561.

แพนศรี ศรีจันทึก. (2554). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน." บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ราชกิจจานุเบกษา. (2546). "กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน." กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. เล่ม 120 ตอนที่ 63 ก หน้า 17 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2546.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). "พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542." กรุงเทพฯ: นานมีบุค พับลิเคชั่นส จำกัด.

วสันต์ สุทธาวาศ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน." **Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ**. ปีที่ 8, ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2558. หน้า 530-545.

วสันต์ สุทธาวาศ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2558). "ความเป็นนวัตกรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก". **Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ**. ปีที่ 8, ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558. หน้า 281-300.

สมชาย รัตนคช ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ชวลิต เกิดทิพย์. (2558). "การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์." **วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. ปีที่ 26, ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม 2558. หน้า 61-77

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). "รายงานจำนวนบุคลากร จำแนกตามสำนักและระดับตำแหน่ง." สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อัญชลี จอมคำสิงห์ และ ธนาชัย สุขวณิช. (2561). "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย" การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8. มีนาคม 2561.

ภาษาต่างประเทศ

Archibugi, D. & Iammarino, S. (1999)."The policy implications of the globalisation of innovation." Research Policy, 28(2), 317–336.

Beach, D.S. (1970). "Personal : The management of people at work (2nd ed)." New York : Macmillan.

Becker, S. W. and Neuhauser, D. (1975). "The Efficient Organization." New York: Elsevier.

Bovee, C. L. et al. (1993). "Management." New York: McGraw-Hill.

Commings, T.G. and Worley, C.G. (2005). "Organization Development and Change." Masson OH: Thomson Learning.

Eisenberger, R., Huntington, R., Huntchison, S., and Sowa, D. (1986) "Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology**. 71 (3), p.500-507.

Garvin, D.A. (1993). "Building a learning organization." **Harvard Business Review**, 71 (July –. August : 78 – 91)

Goh M. and Pinaikul P. 1998. "Logistics management practices and development in Thailand." **Logistics Information Management** 11, 6: 359-369.

Johari, J., & Yahya, K. (2012). "An assessemnt of the reliability and validity of job performance measurement." **Jurnal pengurusan**, 36, 17-31.

Little, A. W. & Green, A. (2009). "Successful globalisation, education and sustainable development." **International Journal of Educational Development**, 29(2), 166–174.

Mager, R. F. and Beach, K. M. (1967). "Developing vocational instruction." Belmont, CA: David S. Lake.

Marquardt, M. and Reynold, A. (1994). "The Global Learning Organization." New York: IRWIN.

Marquardt, M.J.(2002)."Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success." New York: McGraw-Hill.

Millet, John D. (1954). "Management in the Public Service." New York : McGraw Hill Book Company.

Nissanke, M. & Thorbecke, E. (2006). "Channels and policy debate in the globalization–inequality–poverty nexus." World Development, 34(8), 1338–1360.

Pedler, M., Burgoyne, J. and Boydell, T. (1991). "The learning company: A strategy for sustainable development." New York: McGraw-Hill.

Peterson, E. and Plowman, E.G. (1953). "Business organization and management." Homewood, llinois : Richard D. Irwin.

Ryan, T.A. and Smith. (1954). "P.C. Principles of industrial Psychology." New York: The Ronald Press Company.

Senge, P. M. (1990). "The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization." New York: Doubleday.

Simon, Herbert A. (1960). "Administrative Behavior." New York: The Macmillan Company.

Watkin, K.E. and Marsick, V.J. (1992). "Building the Learning Organization : A New Role for Human Resource Developers." **Studies in Continuing Education**, 4 (2).