

แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT APPROACH TO LEARNING ORGANIZATION OF PROVINCIAL COMMERCIAL IN THE NORTHEAST

บริพันธ์ จำเริญพัฒน์* ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ** สัญญา เคนาภูมิ***

Paripon Jamroenpat, Songsak Jeerasombat, Sanya Kenaphoom,

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ (4) สร้างแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ซึ่งได้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาของปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนและวิธีสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และวิเคราะห์ความตรงโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรมลิสเรล (Lisrel) ระยะที่ 2 เป็นการสร้างและยืนยันแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารองค์กรโดยเลือกแบบ

* Doctor of Public Administration Program, Faculty of Political Science and Public Administration, Mahasarakham Rajabhat University

** Department of Public Administration, Faculty of Political Science and Public Administration, Mahasarakham Rajabhat University

*** Department of Public Administration, Faculty of Political Science and Public Administration, Mahasarakham Rajabhat University

เฉพาะเจาะจงได้แก่ พาณิชย์จังหวัดระดับเชี่ยวชาญและผู้อำนวยการกลุ่ม รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คน ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth-Interview) และแบบสอบถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะแนวทางและตรวจประเมินความเหมาะสมของผังโนทัศน์แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านเครือข่ายองค์กร ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมขององค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านพลวัตการเรียนรู้ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำองค์กร เครือข่ายองค์กร นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี บุคคลมีความเป็นเลิศ การจูงใจ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยทั้ง 6 ปัจจัยสามารถอธิบายการผันแปรในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 50.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $\chi^2 = 1.14$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.95045$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.00997$, $GFI = 0.999$, $AGFI = 0.995$, $CN = 5295.339$

4. แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 แนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) การพัฒนาด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี 2) การพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ 3) การพัฒนาด้านเครือข่ายองค์กร 4) การพัฒนาด้านภาวะผู้นำ 5) การพัฒนาด้านการจูงใจ 6) การพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, องค์กรแห่งการเรียนรู้, สำนักงานพาณิชย์จังหวัด

ABSTRACT

The purposes of the research were (1) to study the level of factors influencing approach to learning organization of Provincial Commercial in the Northeast (2) To study level comments about learning organization of Provincial Commercial in the Northeast. (3) To study influential factors become a learning organization of Provincial Commercial in the Northeast.(4) Create a development guidelines become a learning organization of Provincial Commercial in the Northeast. This research use Mix - Method Research divided into two phases as follows : Phases 1 : Studied the level of factors influencing approach to learning organization of Provincial Commercial in the Northeast using quantitative research. Using the samples of 20 of Provincial Commercial office were 400 and the samples set by Taro Yamane and the proportion and simple random sampling. The instrument was a five - point - rating scale questionnaire. Then the data was collected and analyzed for mean, standard deviation (SD), Pearson's Product moment coefficients, and the analysis of structural equation model was done by using LISREL. Phases 2 : The designing guidelines for development approach to learning organization of Provincial Commercial in the Northeast using by qualitative research. The target population 20 persons consisting of experts and group director from Provincial Commercial in the Northeast. The results were obtain from In-depth Interview and questionnaire of learning organization a model by 20 experts and verify, evaluate using by expert and check for suitability of the conceptual chart guidelines for development approach to learning organization of provincial commercial in the northeast.

Results of research were as follows.

1. The level of opinion about factors affected approach to learning organization of Provincial Commercial in the Northeast the overall level included the following factors : Team learning, Leader, Network organization, Personal mastery, Motivation, Organization climate and organization culture, Innovation and technology, Vision mission and strategic respectively.
2. The findings showed that the level of factors influencing approach to learning organization of Provincial Commercial in the Northeast the overall level included the following factors : Technology application, People empowerment, Knowledge management, Organization transformation, Learning dynamics respectively.

3. In regard of the causal factors from high to low path coefficients were as follow ; Leader, Network organization, Innovation and technology, Personal mastery Motivation, Team learning. The results of the study indicated that there were seven factors explain variance to learning organization is 50.10 percent and significant level at 0.5. The relationship of variable influencing consistent with empirical data. $\chi^2 = 1.14$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.95045$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.00997$, the Goodness of fix index $GFI = 0.999$, the Adjusted of Fix Index $AGFI = 0.995$, $CN = 5295.339$

4. The guidelines for development approach to learning organization of provincial commercial in the northeast. The 6 development approach as follow : 1) Innovation and the use of technology development. 2) Personality is excellence development. 3) Organizational network development. 4) Leadership development. 5) Motivation development. 6) Learning together as a team development

Keywords; Guidelines for development, Learning organization, Provincial Commercial

1. บทนำ

การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามที่ประกาศไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 โดยให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนงานราชการของตน เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนเจตคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นการบริหารอีกรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ได้ทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นภาคราชการรัฐวิสาหกิจหรือธุรกิจเอกชน ต่างสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกันกับระบบการบริหารรูปแบบอื่นที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และบรรลุผลสำเร็จ ในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั่วทั้งองค์การ การบริหารจัดการภารกิจของกระทรวงต่างๆตามนโยบายการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้สู่ทศวรรษหน้า มีภารกิจที่สำคัญต้องบริหารจัดการปรับเปลี่ยนภายใต้กรอบความคิดการจัดการกิจการสร้างวิสัยทัศน์ การจัดการองค์การการกำหนดนโยบายการอำนวยความสะดวกการส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการประกันความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือการเป็น “องค์การแห่ง

การเรียนรู้” อย่างยั่งยืน ด้วยกระบวนการทั้งในด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้การจัดการองค์ความรู้ขององค์การ สมรรถนะของทรัพยากรบุคลากรบริหารระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการประเมินองค์ความรู้ขององค์การ โดยมีการปรับวัฒนธรรมการทำงานและแนวทางการพัฒนาองค์กร และบุคลากรให้ทันสมัยเอื้อประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional) ได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตลอดจนสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพต่อไป

โครงสร้างกระทรวงพาณิชย์ในปัจจุบันนั้น เป็นการจัดแบ่งตามบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน (Functional Structure) ซึ่งเหมาะกับองค์กรที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพอย่างมาก เนื่องจากมีการแบ่งภารกิจหน้าที่อย่างชัดเจน ทำให้การทำงานของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างสะดวก และบุคลากรเองก็ได้รับการพัฒนาให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในสายงานนั้นๆ อย่างไรก็ตาม องค์กรในลักษณะนี้ก็มีข้อเสีย คือ ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน เนื่องจากบุคลากรมองไม่เห็นภาพรวมการทำงานทั้งหมดของกระทรวงโดยแต่ละหน่วยงานรับผิดชอบเฉพาะภารกิจและทำงานภายในสายงานของตนเอง (Silo) จึงอาจมองไม่เห็นบทบาทของตนและหน่วยงานที่มีต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายหลักขององค์กร ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนขาดประสิทธิภาพ (Red Tape) และที่สำคัญที่สุดคือเป็นการบ่มเพาะวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้บุคลากรในองค์กรขาดความรู้ลึกผูกพันต่อองค์กร ขาดความกระตือรือร้น ขาดความสามัคคีเป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานและการทำงานข้ามหน่วยงานด้วย นอกจากนี้หน่วยงานลักษณะแบบนี้ยังมีความยืดหยุ่นต่ำและส่งผลให้ความสามารถในการปรับตัวมีค่อนข้างน้อย ภายใต้ยุคของการปฏิรูปประเทศตามคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2557 ได้เห็นชอบหลักการให้กระทรวงพาณิชย์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนภูมิภาค และเริ่มต้นในวันที่ 1 ตุลาคม 2558 ในการประชุมปรับโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งในภูมิภาคของกระทรวงพาณิชย์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ในยุคโลกาภิวัตน์ โดยการกำหนดปรับโครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ ในการแบ่งงานภายในหน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานการค้าภายในจังหวัด สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้า สำนักงานการค้าต่างประเทศ สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ และสำนักงานพาณิชย์จังหวัดโดยสำนักงานพาณิชย์ในภูมิภาค ให้เป็นหน่วยงานเดียวตามนโยบาย (One Roof) ของกระทรวงพาณิชย์ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในภูมิภาคให้มีความเป็นเอกภาพมากยิ่งขึ้นโดยมีคำสั่งในหนังสือราชการด่วนที่สุดที่ พณ 0222/ว866 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2558 และคำสั่งหนังสือราชการด่วนที่สุดที่ พณ 0222/ว873 วันที่ 23 มีนาคม 2558 เรื่อง การดำเนินการตามนโยบาย (One Roof) จากการประมวลผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการจัดประชุมระดมสมองกับผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงพาณิชย์ ผู้แทนจากกลุ่มสายงานต่างๆ รวมไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนจากหน่วยงานภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงพาณิชย์ พบว่า มีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กรและระบบบริหารการทำงานของกระทรวงพาณิชย์ในปัจจุบัน สามารถสรุปหลักๆ ได้ดังต่อไปนี้ 1) ความทับซ้อนในการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในกระทรวง ซึ่งอาจ

เกิดจากแผนงานไม่ชัดเจน หรือความเข้าใจในแผนการทำงานไม่ตรงกัน 2) บทบาทและภาระงานของกระทรวงขาดความชัดเจน ภาระงานสำคัญบางประการยังขาดเจ้าภาพ 3) บทบาทและภารกิจในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับทิศทางและความเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยภารกิจส่วนใหญ่เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและเป็นการดำเนินการในระยะสั้น ไม่ได้เป็นการพัฒนาที่ส่งผลในระยะยาว 4) การบูรณาการและการประสานติดต่อระหว่างหน่วยงานภายในไม่มีประสิทธิภาพ 5) การดำเนินงานในบางส่วนขาดอิสระและความคล่องตัว

ท่ามกลางบริบทที่ซับซ้อนทางด้านเศรษฐกิจและการปรับเปลี่ยนองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับตัวทั้งด้านบุคลากร ทีม และองค์การ ให้เกิดการเรียนรู้เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น พร้อมทั้งการดำเนินนโยบายด้านการพาณิชย์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ทั้งภาคมหภาคและจุลภาค นอกจากนี้ยังจะเอื้อประโยชน์ในการประสานบูรณาการและเชื่อมโยงแผนงานโครงการกับหน่วยงานราชการ อื่นๆ ภาคเอกชน ทั้งผู้ผลิต ผู้ประกอบการ ผู้ส่งออก เกษตรกรและผู้บริโภคตลอดจนสถาบันการศึกษาจะได้รับรู้และมีข้อมูลเพียงพอในการประกอบการตัดสินใจเชื่อมโยงเชิงนโยบายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และใช้วิธีการกำหนดสัดส่วนและวิธีสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และวิเคราะห์ความตรึงโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยโปรแกรมลิสเรล (Lisrel)

ระยะที่ 2 เป็นการสร้างและยืนยันแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) ทางด้านการบริหารองค์การโดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจงได้แก่ พาณิชย์จังหวัดระดับเชี่ยวชาญและผู้อำนวยการกลุ่ม รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คน ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth-Interview) และใช้แบบสอบถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) ได้เสนอแนะแนวทางและตรวจประเมินความเหมาะสมของผังโนทัศน์แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๔. สรุปผลการวิจัย

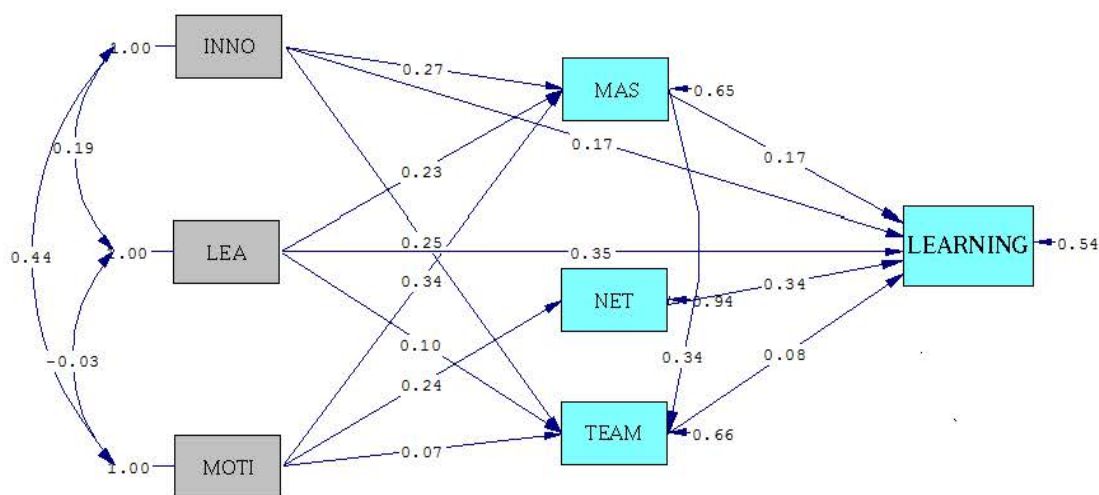
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.3 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.8 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากคืออายุ 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคืออายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 อายุ 55 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.5 อายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และอายุ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.3 ด้านตำแหน่งพบว่า ส่วนมากเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 24.0 พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 18.3 และลูกจ้างประจำคิดเป็นร้อยละ 6.3 ด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนมากมีการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาคือการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.8 การศึกษาระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.3 ด้านระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนมากมีระยะเวลาการทำงาน 6 ปี – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา 2 ปี – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.5 สูงกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.8 และต่ำกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.3

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านเครือข่ายองค์กร ด้านบุคคลมีคุณสมบัติ ด้านการจูงใจ ด้านบรรยากาศการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านพลวัตการเรียนรู้ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำองค์กร เครือข่ายองค์กร นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี บุคคลมีคุณสมบัติ การจูงใจ

และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยทั้ง 6 ปัจจัยสามารถอธิบายการผันแปรในความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 50.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $\chi^2 = 1.14$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.95045$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.00997$, $GFI = 0.999$, $AGFI = 0.995$, $CN = 5295.339$ แสดงดังภาพที่ ๑



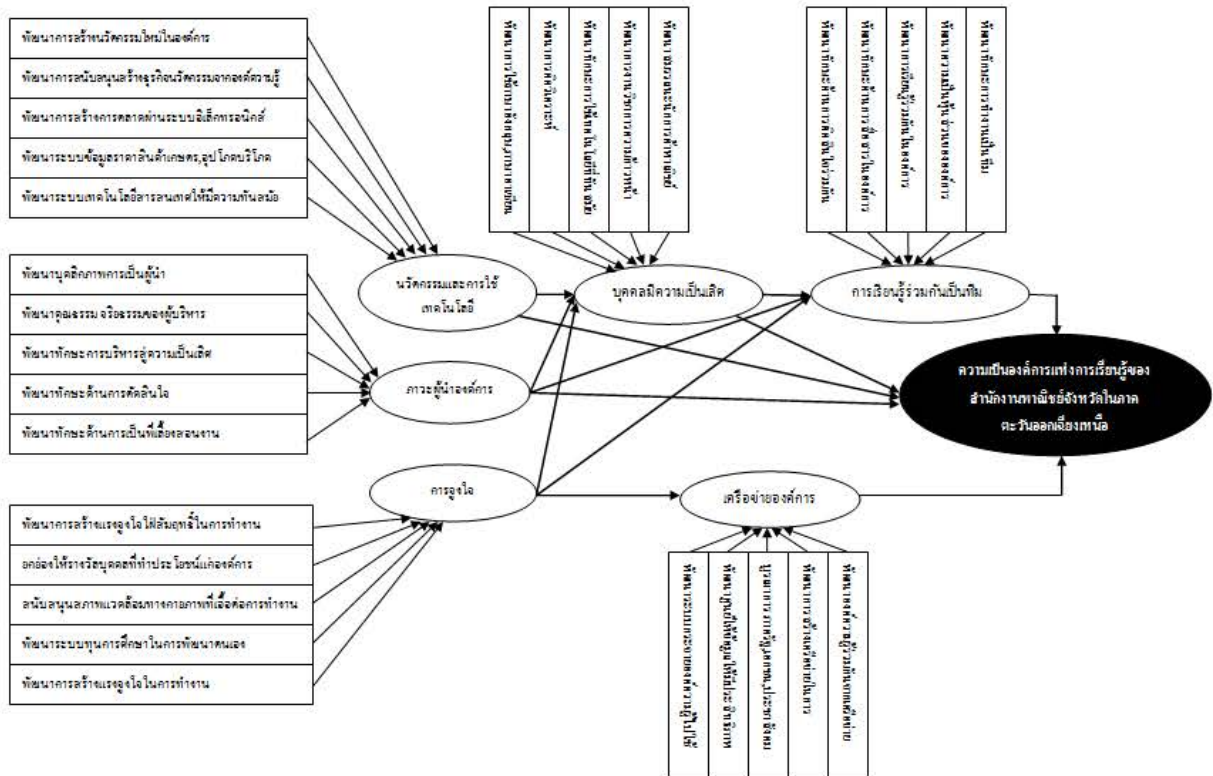
Chi-Square=1.14, df=5, P-value=0.95045, RMSEA=0.000

ภาพที่ 1 ค่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวแบบสุดท้าย

จากภาพที่ ๑ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 1.14$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.95045$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.00997$, $GFI = 0.999$, $AGFI = 0.995$, $CN = 5295.339$

ระยะที่ 2 การสร้างและยืนยันแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การยืนยันแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 แนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) การพัฒนาด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี 2) การพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ 3) การพัฒนาด้านเครือข่ายองค์กร 4) การพัฒนาด้านภาวะผู้นำ 5) การพัฒนาด้านการจูงใจ 6) การพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับ แนว

ทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด พบว่า มีค่ามัธยฐาน อยู่ระหว่าง 3.50 - 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 ผู้วิจัยนำมาเขียนเป็นแผนภาพ ดังภาพที่ ๒



ภาพที่ ๒ แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์ จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Paripon's Model)

5. อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทสำนักงานพาณิชย์จังหวัดเป็นหน่วยงานที่ได้มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้นำ และปรับปรุงหน่วยงานให้มีความทันสมัย เพื่อตอบสนองการค้าการลงทุนของผู้ประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติ สร้อยน้ำ ได้วิจัยการพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารและ

ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อยู่ในระดับมากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทสำนักงานพาณิชย์จังหวัดเป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในจังหวัด ซึ่งได้มีการพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงหน่วยงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกับเครือข่ายภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี จึงทำให้องค์กรเกิดการการเรียนรู้ในตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของสุวพัทธ์ เวศม์วิบูลย์ ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง

5.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำองค์กร เครือข่ายองค์กร นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี บุคคลมีความเป็นเลิศ การตั้งใจ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สามารถพยากรณ์โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ปัจจัยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 50.10 ($R^2 = 0.501$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำองค์กรมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในบริบทของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภายใต้นโยบาย (One roof) โดยการควบรวมหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ หน่วยงาน มีพาณิชย์จังหวัดเป็นผู้บริหารองค์กรซึ่งเป็นผู้รับมอบนโยบายและแนวทางการบริหารงาน จากส่วนกลางไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายของกระทรวงพาณิชย์ เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้

บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ที่สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองได้และเป็นผู้สื่อสารกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม นอกจากนั้นยังเป็นพี่เลี้ยงในการสอนงานให้กับบุคลากรในสำนักงาน สร้างทีมให้มีความเป็นมืออาชีพ และผู้สนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนัส โหยงไทย ได้วิจัยรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาโรงเรียนทหารสัตว์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านการเรียนรู้ร่วมกัน รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาโรงเรียนทหารการสัตว์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทั้ง 6 มีความสัมพันธ์กันโดยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กล่าวได้ว่า เครือข่ายองค์กร มีอิทธิพลทางตรงสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในจังหวัดให้มีความเติบโต มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อสนับสนุนช่องทางด้านการตลาดให้กับผู้ประกอบการในทุกระดับให้มีความเจริญเติบโต และเป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ควอร์ท Marquardt ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรมีเครือข่ายและกลไกในการติดต่อสื่อสารเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้ด้วยระบบขององค์กรทั้งหมด เปรียบเสมือนว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีสมองเดียวกันทั้งองค์กร การเรียนเป็นกิจกรรมต่อเนื่องตลอดไปมีทั้งกลยุทธ์ในการใช้วิธีการหรือกระบวนการตลอดจนการบูรณาการและดำเนินการควบคู่ไปกับการทำงาน ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กรได้อย่างต่อเนื่องและทันสมัย

กล่าวได้ว่า ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารงานของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดมีการสร้างนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรและเพื่ออำนวยความสะดวกผู้ประกอบการธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบการจดทะเบียนธุรกิจแบบออนไลน์การจัดอบรมบุคลากร

และผู้ประกอบการ เป็นต้น และยังมีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของบุคลากร ได้แก่ การจัดอบรมออนไลน์ การประชุม web conference ร่วมกันในกลุ่มจังหวัดและทั่วประเทศ 77 จังหวัด เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันซึ่งบุคลากรทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานแนวคิด เพดเลอร์และบอยเดล Pedler, Burgoyne และBoydell ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยจัดช่องทางการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและกันในองค์การให้สะดวกรวดเร็วชัดเจนที่สุดเช่นการส่งเสริมให้มีการพบปะประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในระหว่างฝ่ายต่างๆหรืออาจจัดระบบสารสนเทศให้สามารถส่งถ่ายข้อมูลความรู้แบบสื่อผสม (Multimedia) ถึงกันและกันได้โดยทาง Internet เป็นต้นเพื่อให้การไหลเวียนและแพร่กระจายของนวัตกรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

กล่าวได้ว่า บุคคลมีความเป็นเลิศ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้มีการแสวงหาความรู้ใหม่ทั้งจากตำรา Internet และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆภายในจังหวัด พร้อมทั้งกระทรวงพาณิชย์ได้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นประจำ โดยมีการจัดอบรมออนไลน์ผ่านการประชุม web conference อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลเลอร์ Wheeler ได้วิจัยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ประสบการณ์ของชาวอเมริกันจุดมุ่งหมายของการศึกษาคือ ต้องการเปิดเผยการพัฒนาขององค์การแห่งการเรียนรู้ไปจนถึงการประยุกต์ใช้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ในอเมริกาโดยใช้แนวคิดของเซ็นเก้ที่ประกอบไปด้วยหลักการห้าประการคือ การรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแบบจำลองความคิด และความคิดเชิงระบบโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลด้านคุณภาพใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์การสังเกตการทบทวนเอกสารการพูดคุยแสดงความคิดเห็นผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประยุกต์ใช้หลักห้าประการขององค์การองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการอบรมมีการริเริ่มเพื่อพัฒนาและมีการออกแบบผลลัพธ์ของแผนปรับปรุงโรงเรียน 3) การวิจัยเน้นในหลักห้าประการ โดยครูต้องทำงานร่วมกันต้องสามารถพัฒนาภารกิจของโรงเรียนอย่างเป็นทีมสรุปได้ว่าหลักในการศึกษาเกี่ยวกับการที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ควรจะทำเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาความสำเร็จในการทำงานของพนักงานและการเรียนรู้ของนักเรียน

กล่าวได้ว่า ด้านการจูงใจ มีอิทธิพลทางอ้อมสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานพาณิชย์จังหวัดมีการสนับสนุนมีวัสดุ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงให้มีการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงมีการมอบรางวัลแก่บุคคลที่ทำคุณประโยชน์แก่องค์การ มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการพื้นฐานของบุคลากร ทำให้บุคลากรในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตน์และ อัญชลี สารรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยโครงสร้างเชิงเหตุผลของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 โดยปัจจัยการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ ผลการศึกษาพบว่าโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีแรงจูงใจให้คนทุ่มเทร่างกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถจะต้องบริหารงานให้เป้าหมายของตัวบุคคลและเป้าหมายขององค์กรบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจที่คำนึงถึงความคาดหวังหรือความต้องการของทั้งตัวบุคคลและขององค์กร ซึ่งการที่จะกระทำได้นั้น ผู้บริหารพึงทำความเข้าใจรูปแบบการจูงใจ ที่มีรูปแบบเชิงเนื้อหา (Content Model) และรูปแบบเชิงกระบวนการ (Process Model) แล้วนำเอาแนวคิดเชิงทฤษฎีนั้นไปประยุกต์ให้เกิดผล

กล่าวได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผู้บริหารที่เน้นนโยบายการทำงานในแนวราบ แบบลักษณะครอบครัวเหมือนพี่สอนน้องมีความเป็นกันเอง โดยการถ่ายทอดงานให้นักวิชาการพาณิชย์รุ่นน้องและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน รวมทั้งมีการประชุมการทำงานอย่างสม่ำเสมอในทุกๆเดือนหรือนอกกรอบตามโอกาสเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและได้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาร่วมกันแก้ไข เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องยังกับแนวคิดของ เซนเก้ Senge ได้ขยายความองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้นว่าบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งบุคคลที่เป็นเอกบุคคลและที่เป็นทีม โดยองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรโดยอาศัยความรู้และความคิด

ของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking) และกลุ่มควรลงสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวาง

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.1.1 กระทรวงพาณิชย์ควรพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เข้าใจบทบาทหน้าที่การเป็นนักวิชาการพาณิชย์ เน้นการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะในองค์กรและสามารถนำนโยบายด้านเศรษฐกิจไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่า พร้อมด้วยการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และสามารถถ่ายทอดการปฏิบัติงานแก่นักวิชาการพาณิชย์รุ่นน้อง เพื่อเตรียมองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้พร้อมต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

6.1.2 กระทรวงพาณิชย์ควรมีนโยบายเน้นความร่วมมือในการสร้างเครือข่ายองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกองค์กร จากหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ เอกชนภาคประชาสังคม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการทำงานเชิงบูรณาการในพื้นที่และกลุ่มจังหวัดในระดับภูมิภาค เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในการเชื่อมโยงการค้าขายช่องทางในด้านการตลาดให้แก่ผู้ประกอบการทุกระดับ และช่วยขับเคลื่อนนโยบายด้านเศรษฐกิจในจังหวัดให้มีความเติบโต เป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

6.1.3 กระทรวงพาณิชย์ควรสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้แก่องค์กร และนำนวัตกรรมมาใช้ประโยชน์อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้แก่องค์กร สนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกองค์กร

6.1.4 กระทรวงพาณิชย์ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะการเป็นนักการค้าพาณิชย์ ควรมีนโยบายให้พาณิชย์จังหวัดสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งในและ

นอกองค์การ เน้นการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการสื่อสารทางภาษาในระดับสากลและระดับภูมิภาค การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสามารถวางแผนในการเขียนงานเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเองได้

6.1.5 กระทรวงพาณิชย์ควรมีแนวทางการพัฒนาการทำงานแบบเป็นทีมโดยพัฒนาทักษะในการสื่อสารในองค์การ และให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมรับรู้และ แสดงความคิดเห็นในแนวทางการบริหารงานในองค์การ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการติดตามผล เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนขององค์การให้แก่บุคลากร

6.1.6 กระทรวงพาณิชย์ควรเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรและผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของผู้ตาม และพร้อมที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนให้รางวัลยกย่องผู้ที่ทำประโยชน์แก่องค์การ ตลอดจนอำนวยความสะดวกวัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กระตุ้นบุคลากรในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพองค์การและขับเคลื่อนเศรษฐกิจไปสู่การแข่งขันในระดับภูมิภาค

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรที่จะมีการนำแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ไปทดลองใช้กับสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคอื่นๆ เพื่อจะได้ทำความเข้าใจลักษณะความเป็นองค์การเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดและพัฒนาตัวแบบให้มีอำนาจอธิบายและทำนายได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

References

- Boonchom Srisaard. (2543). **Preliminary Research**. 7th Edition. Bangkok : Mulnitidex Printing.
- Crd. Suwapak Vesamawibool WRTN. (2550). A Devenlopment of the Learning Organizational Management Model of Nursing colleges. The ministry of Defense. Dissertation. Doctor of Philosophy Degree **(Doctoral Dissertation)**. Manament Branch. Siam University.
- Manas Yongthai. (2555). The relationship pattern of military school development factors is a learning organization. Dissertation. Doctor of Philosophy in

- Management **(Doctoral Dissertation)**. Educational Administration Brance, Silpakorn University.
- Marquardt. (1996). **M. Building the Learning Organization**. New York: McGraw-Hill.
- Ministry of commerce. (2559). **Strategic plan, ministry of commerce 2555- 2564**. Nonthaburi: 199
- Pedler, Burgoyne and Boydell. (1996). **L.The Learning Company : A strategy for sustainable development**. Maidenhead: McGraw – Hill.
- Rungson Singhalert. (2549). **Analysis of Structural Equatons By LISREL Program**. Faculty of Humanities and Socail Sciences Mahasarakham Rajabhat University.
- Sanya Kanaphum. (2557). Conceptual Fame Work for Research Concepts Management. **Journal of Mahasarakham Rajabhat University**, Year 8, No.3 (September - December)
- Senge, Peter M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the learning Organization**. New York: Doubleday Currency.
- Somkid Soinam.(2547). Model Development Learning Organization in High school.Dissertation Thesis .Doctor of Education in Education Administration.Gruduate School **(Doctoral Dissertation)**. Khon Kaen University.
- Virod Sanratana and Anchalee Sanratana.(2549). Administrative Factors as a learning Organization in Elememtary School clylender the office of the Nationl Primary education commission School District 9 **(Doctoral Dissertation)**. Bangkok.Thipwisut.
- Wheeler. (2002). **L.L.Building a learning organization: Amative American experience**. Doctoral Dissertation, Education Administration, Fielding Graduate Institute.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics, An Introductory Analysis**, 3rd Ed., New York: Harper and Row.