

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสร้างแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย ขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติ และตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
S.E.	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
χ^2	แทน คำนวณตรวจสอบความกลมกลืนประเภท ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi Square Statistics)
df	แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)
TE	แทน อิทธิพลรวม (Total Effect)
IE	แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Square Multiple Correlation)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RESEA	แทน	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของประมาณค่า (Root Mean Squared Error of Approximation)
SKEWNESS	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KURTOSIS	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
P - Value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMR	แทน	ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)
Md	แทน	ค่ามัธยฐาน (Median)
Mo	แทน	ค่าฐานนิยม (Mode)
IR	แทน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าตัวแปร

2.1 ตัวแปรผล (Dependent Variable)

LEARNING แทน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

2.2 ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)

VIS แทน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์
(Vision Mission and Strategic)

INNO แทน นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี (Innovation and Technology)

NET แทน เครือข่ายองค์กร (Network Organization)

MAS แทน บุคคลมีความเป็นเลิศ (Personal Mastery)

LEA แทน ภาวะผู้นำองค์กร (Leader)

MOTI แทน การจูงใจ (Motivation)

TEAM แทน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

CLI แทน บรรยากาศการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร
(Organization Climate and Organization Culture)

DINA แทน พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)

CHEANG แทน การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)

POWER แทน การเสริมอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)

MANAGE แทน การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

TECH แทน การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี (Technology Application)

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 คน ซึ่งเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม แล้ววิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรผล ตัวแปรสังเกตได้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาจำนวน (ความถี่) และร้อยละ รายละเอียด ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.1

จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อมูลทั่วไป ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	191	47.8
หญิง	209	52.3
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	17	4.3
25 ปี - 35 ปี	53	13.3
36 ปี - 45 ปี	86	21.5
46 ปี - 55 ปี	178	44.5
55 ปี ขึ้นไป	66	16.5
3. ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	206	51.5
พนักงานราชการ	73	18.3
ลูกจ้างประจำ	25	6.3
ลูกจ้างชั่วคราว	96	24.0
4. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	14.3
ปริญญาตรี	244	61.0
ปริญญาโทขึ้นไป	99	24.8

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	69	17.3
2 ปี - 5 ปี	110	27.5
6 ปี - 10 ปี	122	30.5
สูงกว่า 10 ปี	99	24.8
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.3 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.8 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากคือ อายุ 46 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมา คือ อายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.5 อายุ 55 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.5 อายุ 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.3

ด้านตำแหน่งพบว่า ส่วนมากเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 24.0 พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 18.3 และลูกจ้างประจำคิดเป็นร้อยละ 6.3

ด้านระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนมากมีการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 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

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์, ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี, ด้านเครือข่ายขององค์กร, ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ, ด้านภาวะผู้นำองค์กร, ด้านการจูงใจ, ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านบรรยากาศการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมและจำแนกรายด้าน

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	3.42	0.41	ปานกลาง	8
2. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.48	0.38	ปานกลาง	7
3. ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ	3.64	0.35	มาก	4
4. ด้านเครือข่ายองค์กร	3.68	0.30	มาก	3
5. ด้านภาวะผู้นำ	3.74	0.37	มาก	2
6. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.81	0.37	มาก	1
7. ด้านการจูงใจ	3.60	0.36	มาก	5
8. ด้านบรรยากาศการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมขององค์กร	3.52	0.46	มาก	6
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.79	0.21	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.37) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.37) ด้านเครือข่ายองค์กร ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.30) ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.35) ด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.35) ด้านบรรยากาศการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.46) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.38) และด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.41)

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้กำหนดและแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ร่วมกัน	3.20	0.85	ปานกลาง	4
2. มีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	3.55	0.86	มาก	3
3. มีการปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงเสมอ	3.57	0.97	มาก	2
4. บุคลากรมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงาน	3.69	0.77	มาก	1
5. มีการประชุมบุคลากร เพื่อการวางแผนงานที่ตรงกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	3.11	0.65	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ย ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	3.42	0.41	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยคือ บุคลากรมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.77) มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.97) มีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.86) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้กำหนดและแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.85) มีการประชุมบุคลากร เพื่อการวางแผนงานที่ตรงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. มีการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและการบริการประชาชน	3.17	0.93	ปานกลาง	5
2. การนำนวัตกรรมมาใช้ประโยชน์จริง	3.28	0.83	ปานกลาง	4
3. บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ ระบบไร้สาย เพื่อการเรียนรู้ได้สะดวกทุกที่ และทุกเวลา	3.68	0.90	มาก	2
4. องค์กรใช้ข้อมูลสารสนเทศในงานปฏิบัติการเรียนรู้และระบบสื่อสารกันในองค์กร	3.65	0.98	มาก	3
5. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	3.94	0.62	มาก	1
6. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะในการนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์	3.15	0.86	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ย ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.48	0.38	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และทันกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.62) บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ระบบไร้สาย เพื่อการเรียนรู้ได้สะดวกทุกที่และทุกเวลา ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.90) องค์กรใช้ข้อมูลสารสนเทศในงานปฏิบัติการเรียนรู้ และระบบสื่อสารกันในองค์กร ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.655) การนำนวัตกรรมมาใช้ประโยชน์จริง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.83) มีการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและการบริการประชาชน ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.93) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะในการนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับด้านบุคลิกมีคามเป็นเลิศ

ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. สามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ของตนเองได้	3.44	0.73	ปานกลาง	4
2. ชอบค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ บทความ งานวิจัย สอบถามผู้รู้	3.77	0.75	มาก	2
3. ชอบแสวงหาความรู้ในสายงาน นอกสายงาน เพื่อค้นหาคำตอบที่สงสัย	3.76	0.92	มาก	3
4. นำบทเรียนจากในอดีตมาพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหาใหม่	4.10	0.59	มาก	1
5. ชอบทดลองหาวิธีการ เพื่อหาแนวทางพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.15	0.79	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ย ด้านบุคลิกมีคามเป็นเลิศ	3.64	0.35	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกมีคามเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ นำบทเรียนจากในอดีตมาพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหาใหม่ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.59) ชอบค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ บทความ งานวิจัย สอบถามผู้รู้ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.75) ชอบแสวงหาความรู้ในสายงานนอกสายงาน เพื่อค้นหาคำตอบที่สงสัย ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.92) สามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.73) และชอบทดลองหาวิธีการเพื่อหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับด้านเครือข่ายองค์กร

ด้านเครือข่ายองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. องค์กรมีการร่วมมือ ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข้อมูล และข่าวสารที่จำเป็น เพื่อการบริการประชาชน ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ	3.13	0.68	ปานกลาง	5
2. องค์กรได้ดำเนินงานร่วมกันหน่วยงานอื่น ๆ ในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น โครงการฝึกอบรม การสัมมนา ร่วมกัน เป็นต้น	3.51	0.63	มาก	4
3. องค์กรได้รับความร่วมมือหรือให้การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ ในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.92	0.52	มาก	2
4. องค์กรและหน่วยงานภาคีได้ส่งบุคลากร เพื่อและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	4.10	0.50	มาก	1
5. องค์กรและหน่วยงานภาคีพร้อมที่จะเปิดเผย ข้อมูลความรู้ที่จำเป็นเมื่อดำเนินงานร่วมกัน	3.75	0.89	มาก	3
ค่าเฉลี่ย ด้านเครือข่ายองค์กร	3.68	0.30	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านเครือข่ายองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ องค์กร และหน่วยงานภาคี ได้ส่งบุคลากร เพื่อและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.50) องค์กรได้รับความร่วมมือ หรือให้การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.52) องค์กรและหน่วยงานภาคีพร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลความรู้ที่จำเป็น ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.89) องค์กรได้ดำเนินงานร่วมกันหน่วยงานอื่น ๆ ในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.63) และองค์กรมีการร่วมมือแลกเปลี่ยนข้อมูล และข่าวสารที่จำเป็น เพื่อการบริการประชาชนร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำองค์กร

ด้านภาวะผู้นำองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. มีผู้บริหารที่เป็นผู้แนะแนวทาง ผู้ฝึก ผู้ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.04	0.62	มาก	2
2. มีผู้บริหารที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน	3.96	0.79	มาก	3
3. มีผู้บริหารที่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	3.71	0.85	มาก	4
4. มีผู้บริหารที่ออกแบบกระบวนการและขั้นตอน การเรียนรู้ร่วมกัน	4.30	0.91	มาก	1
5. มีผู้บริหารที่สนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ ปฏิบัติงาน	3.41	0.88	ปานกลาง	5
6. มีผู้บริหารที่สนับสนุนงบประมาณในการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.01	0.78	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ย ด้านภาวะผู้นำองค์กร	3.74	0.37	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านภาวะผู้นำองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มีผู้บริหารที่ออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.91) มีผู้บริหารที่เป็นผู้แนะแนวทาง ผู้ฝึก ผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.62) มีผู้บริหารที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.79) มีผู้บริหารที่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.85) มีผู้บริหารที่สนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.88) และมีผู้บริหารที่สนับสนุนงบประมาณในการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ด้านภาวะผู้นำองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. ถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้แก่เพื่อน ร่วมงานด้วยความจริงใจ	4.33	0.80	มาก	1
2. แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น ประสบการณ์ อยู่เสมอ	3.88	0.60	มาก	3
3. นำแนวคิดหลักการใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติม มาแลกเปลี่ยนให้กับเพื่อน ร่วมงาน	3.25	0.87	ปานกลาง	5
4. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.93	มาก	4
5. ซักถามในสิ่งที่ตนเองสนใจ กับผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงาน	4.00	0.64	มาก	2
ค่าเฉลี่ย ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.81	0.37	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้แก่เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.80) ซักถามในสิ่งที่ตนเองสนใจ กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.64) แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น ประสบการณ์อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.60) รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.935) และนำแนวคิดหลักการใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติม มาแลกเปลี่ยนให้กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับด้านการงูใจ

ด้านการงูใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. มีระบบการสนับสนุนรางวัลแก่บุคลากร หรือกลุ่มในกรณีมีผลงานดีเด่น	4.12	0.67	มาก	1
2. มีสวัสดิการแก่บุคลากร	3.11	0.77	ปานกลาง	5
3. มีระบบการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	3.41	0.72	ปานกลาง	4
4. องค์การให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาส ได้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน	3.45	0.96	ปานกลาง	3
5. มีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.60	0.35	มาก	2
ค่าเฉลี่ย การงูใจ	3.60	0.35	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการงูใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มีระบบการสนับสนุนรางวัลแก่บุคลากรหรือกลุ่มในกรณีมีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67) องค์การให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.84) มีวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.96) มีระบบการยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.72) และมีสวัสดิการแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับด้านบรรยากาศการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กร

ด้านบรรยากาศการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์	3.26	0.80	ปานกลาง	4
2. สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.66	0.88	มาก	2
3. ผู้ร่วมงานมีน้ำใจ เอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.64	0.97	มาก	3
4. หัวหน้างานให้คำแนะนำ คำปรึกษา มีความเป็นกันเอง และให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.92	0.65	มาก	1
5. เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	3.13	0.92	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ย ด้านบรรยากาศการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กร	3.52	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำ คำปรึกษา มีความเป็นกันเองและให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.88) ผู้ร่วมงานมีน้ำใจ เอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.97) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.80) และเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับ ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	3.10	0.35	ปานกลาง	5
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	3.81	0.34	มาก	4
3. ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล	3.92	0.38	มาก	2
4. ด้านการจัดการความรู้	3.90	0.42	มาก	3
5. ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี	4.29	0.24	มาก	1
ค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	3.79	0.21	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ
ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.24) ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล
($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.38) ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.42) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ
($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.34) และด้านพลวัตการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านพลวัตการเรียนรู้

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. ทุกคนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.94	0.84	มาก	2
2. มีกระบวนการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว	3.10	0.81	ปานกลาง	3
3. บุคลากรและทีมใช้การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ คือ การเรียนรู้โดยการไตร่ตรองเกี่ยวกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ และนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ต่อไป	3.98	0.75	มาก	1
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกผ่านช่องทางหลากหลาย เช่น (Internet) ประชุมกลุ่มย่อย	2.60	0.60	ปานกลาง	5
5. ทุกคนได้รับการฝึกฝน และได้รับการสอนวิธีที่จะเรียนรู้	2.90	0.89	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ย ด้านพลวัตการเรียนรู้	3.10	0.35	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านพลวัตการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ทุกคนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ มีกระบวนการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.81) บุคลากร และทีมใช้การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ คือ การเรียนรู้โดยการไตร่ตรองเกี่ยวกับปัญหา และสถานการณ์ต่าง ๆ และนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ต่อไป ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.75) ทุกคนได้รับการฝึกฝนและได้รับการสอนวิธีที่จะเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.89) และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกผ่านช่องทางหลากหลาย เช่น (Internet) ประชุมกลุ่มย่อย ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. ผลสำเร็จของงานทำให้บุคลากรได้รับรางวัล การยกย่อง	3.28	0.85	ปานกลาง	5
2. มีสายบังคับบัญชาที่สั้น คล่องตัว เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการเรียนรู้ ข้ามสายงาน	4.76	0.42	มากที่สุด	1
3. มีบรรยากาศที่ช่วยสนับสนุนและให้ความสำคัญ กับการเรียนรู้	3.34	0.78	ปานกลาง	4
4. วิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เกิดจากการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	3.77	0.86	มาก	3
5. ทุกคนร่วมกันโดยคำนึงถึงเป้าหมายของสถาบัน การเรียนรู้ มากกว่าการทำงานในหน้าที่ หรือแผนกของตน	3.92	0.60	มาก	2
ค่าเฉลี่ย ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	3.81	0.34	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มีสายบังคับบัญชาที่สั้น คล่องตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร และการเรียนรู้ข้ามสายงาน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.42) ทุกคนร่วมกันโดยคำนึงถึงเป้าหมายของสถาบันการเรียนรู้ มากกว่าการทำงานในหน้าที่ หรือแผนกของตน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.60) วิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดจากการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.86) มีบรรยากาศที่ช่วยสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.78) ผลสำเร็จของงานทำให้บุคลากรได้รับรางวัลการยกย่อง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจ ในการปฏิบัติงาน	4.35	0.72	มาก	1
2. ผู้บริหารและบุคลากรทำงานร่วมกันในฐานะ หุ้นส่วน เพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกัน	4.00	0.79	มาก	3
3. ผู้บริหารมีบทบาทเป็นที่เล็ง ผู้สอนงาน ผู้อำนวยความสะดวก	4.10	0.61	มาก	2
4. แสวงหาหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะ เป็นเครือข่ายในการเรียนรู้ ทั้งจากภาครัฐและเอกชน	3.18	0.77	ปานกลาง	5
5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเรียนรู้กับชุมชน หรือกลุ่มอาชีพ	3.95	0.81	มาก	4
ค่าเฉลี่ย ด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล	3.92	0.38	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสริมอำนาจแก่บุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ มีการกระจายอำนาจ และมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีบทบาทเป็นที่เล็ง ผู้สอนงานผู้อำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารและบุคลากรทำงานร่วมกันในฐานะหุ้นส่วน เพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.79) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเรียนรู้กับชุมชน หรือกลุ่มอาชีพ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.81) และ มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจัดการความรู้

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. มีการค้นคว้าข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอก องค์กร เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	4.02	0.62	มาก	2
2. มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.57	0.64	มาก	1
3. มีการสร้างความรู้ใหม่ ซึ่งเกิดจากบุคลากรที่ได้รับ การฝึกฝนทักษะการคิดสร้างสรรค์และการทดลอง	3.60	0.81	มาก	3
4. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	3.41	0.79	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ย ด้านการจัดการความรู้	3.90	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ มีการค้นคว้าข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.62) มีการสร้างความรู้ใหม่ ซึ่งเกิดจากบุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะการคิดสร้างสรรค์และการทดลอง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.81) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการส่งเสริม การเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับที่
1. มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.79	0.41	มากที่สุด	1
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น ห้องประชุมสัมมนา สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนรู้	4.22	0.44	มาก	3
3. มีระบบฐานข้อมูลที่ทุกคนเข้าถึงได้อย่างสะดวกทั่วถึง	4.29	0.79	มาก	2
4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงด้วยระบบพีซี	3.66	0.58	มาก	4
ค่าเฉลี่ย ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี	4.24	0.24	มาก	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ มีระบบฐานข้อมูลที่ทุกคนเข้าถึงได้อย่างสะดวกทั่วถึง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.79) มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น ห้องประชุมสัมมนา สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.44) และด้านสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ผลการวิเคราะห์เสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมุติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. ค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย

1.1 การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าความเบ้ (Skew Ness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมุติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

1.2 ข้อตกลงของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล คือ ลักษณะของข้อมูลต้องกระจายเป็นโค้งปกติทุกตัวแปรโดยมีค่าความเบ้ (Skew Ness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -1 - 1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าความเบ้ (Skew Ness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ดังนี้

ตารางที่ 4.17

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าความเบ้ (Skew Ness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้จากแบบวัดของ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	ความเบ้ (Skew Ness)	ค่าความโค้ง (Kurtosis)
1. ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	3.42	0.41	-.221	-.407
2. ด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.48	0.38	-.103	-.202
3. ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ	3.64	0.51	.001	-.173
4. ด้านเครือข่ายองค์กร	3.68	0.30	.130	.478
5. ด้านภาวะผู้นำ	3.74	0.37	-.394	.201
6. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.81	.372	-.004	-.324
7. ด้านการจงใจ	3.60	.359	.158	-.022
8. ด้านบรรยากาศการปฏิบัติงานและวัฒนธรรม ขององค์กร	3.52	.463	.077	-.191

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าความเบ้ (Skew Ness) และค่าความโค้ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้จากแบบวัดของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าความเบ้ (Skew Ness) สูงสุด 0.15 และค่าความโค้ง (Kurtosis) สูงสุด 0.47 โดยค่าทั้งสองไม่เกิน 1 แสดงว่า ข้อมูลมีการกระจายเป็นโค้งปกติ

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน (Inter Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรตามในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์ แปลความหมาย ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.18

การวัดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	ขนาดของความสัมพันธ์
1.00	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.30 - .69	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
น้อยกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
เท่ากับ 0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.18 เครื่องหมาย (+) และ (-) หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) บอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ หากค่า (r) มีเครื่องหมายเป็นบวก (+) หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และหากค่า (r) มีค่าเป็นลบ (-) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2549, น. 283)

ตารางที่ 4.19

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	VIS	INNO	MAS	NET	LEA	TEAM	MOTI	CIL	LEARNING
VIS	1.000	-	-	-	-	-	-	-	-
INNO	.350 **	1.000	-	-	-	-	-	-	-
MAS	.498 **	.459 **	1.000	-	-	-	-	-	-
NET	-.027	.133 **	.133 **	1.000	-	-	-	-	-
LEA	.039	.186 **	.259 **	.014	1.000	-	-	-	-
TEAM	.548 **	.451 **	.504 **	.095	.227 **	1.000	-	-	-
MOTI	.458 **	.432 **	.440 **	.232 **	-0.28	.322 **	1.000	-	-
CLI	.434 **	.484 **	.331 **	.175 **	-0.46	.234 **	.541 **	1.000	-
LEARNING	-.047	.394 **	.421 **	.391 **	.443 **	.350 **	.220 **	.110 *	1.000

หมายเหตุ. ** หมายถึง $p < .01$, * หมายถึง $p < .05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ 8 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.027 - 0.548 และ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ทัศนคติ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ (VIS) กับด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team) มีค่าเท่ากับ 0.5548 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ด้านการภูมิใจ (MOTI) กับบรรยากาศการปฏิบัติงาน

และวัฒนธรรมองค์กร (CLI) มีค่าเท่ากับ 0.541 มีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ กับตัวแปรตาม คือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.047 - 0.443 โดยตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำองค์กร (LEA) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.443
2. ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ (MAS) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.421
3. ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี (INNO) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.394
4. ด้านเครือข่ายขององค์กร (NET) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.391
5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TEAM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.350
6. ด้านการจงใจ (MAS) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.220
7. ด้านบรรยากาศการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร (CLI) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.110
8. ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ (VIS) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.047

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกันเพียงใด โดยมีดัชนีชี้วัด ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20

ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
1. ค่า χ^2 / df (Degree of Freedom) ค่าสถิติไค - สแควร์	< 2.00 ค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดี
2. GFI (Goodness of Fit Index) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง	≥ 0.90 แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดี
3. AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว	≥ 0.90 แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดี

(ต่อ)

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
4. RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนดี
ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อน	0.05 – 0.08 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
ในการประมาณค่าพารามิเตอร์	0.08 – 0.10 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี
	> 0.10 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี
5. RMR (Root Means Square Residual)	< 0.05 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนดี
ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ	
6. CN (Critical N)	> 200 สอดคล้องกลมกลืนดี
ขนาดตัวอย่างวิกฤต	

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์. (น. 288), โดย รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2549, มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ในทางปฏิบัติจริงการตรวจสอบความตรง และการปรับปรุงแบบจำลองจะดำเนินการติดต่อกันไปจนกว่าแบบจำลองจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และจากการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

Chi - Square (χ^2) = 179.23, Degree of Freedom (df) = 8

p - value = 0.000 (p - value = > .05)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.23

Root Means Square Residual (RMR) = 0.078

Standardized RMR = 0.079

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.91

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.49

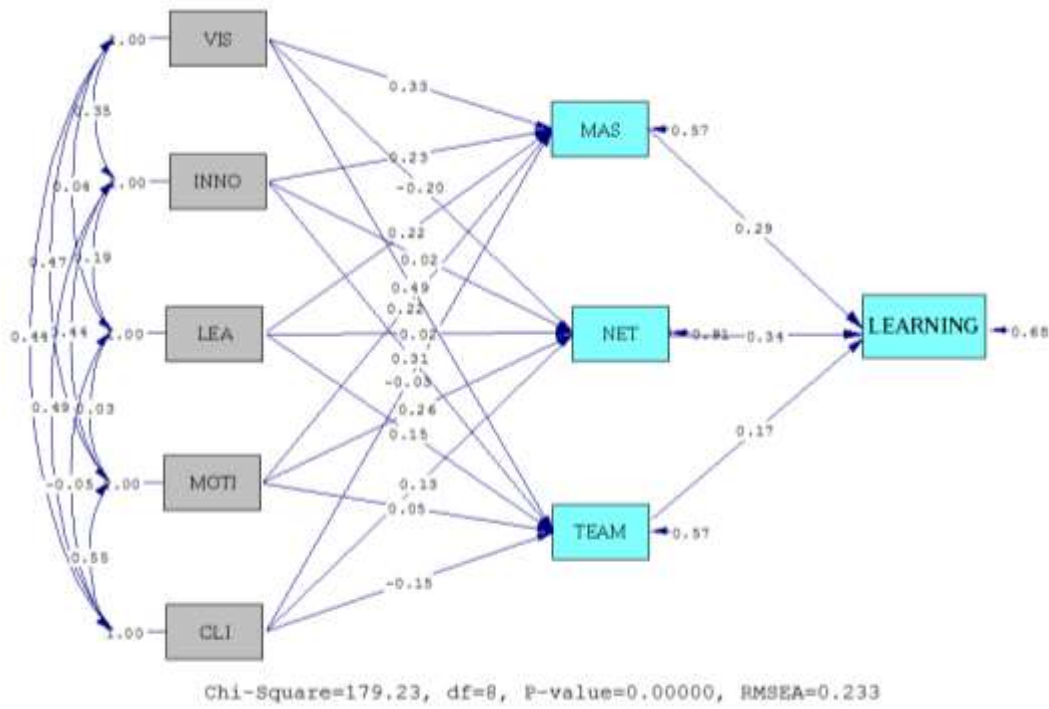
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.16

Critical N (CN) = 37.21

ค่าสถิติไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ $\chi^2 = 179.23$, df = 8, p-value = 0.000,

RMSEA = 0.23, RMR = 0.078, GFI = 0.91, AGFI = 0.49, CN = 37.21

เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาเขียนกำกับแต่ละเส้นของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสมมติฐาน เพื่อแสดงขนาดของความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่ปรากฏผล ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามรูปแบบเชิงสมมติฐาน

พิจารณาค่าสถิติตรวจสอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล จะเห็นว่าได้รูปแบบการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า ไค - สแควร์ ที่ได้มีค่าสูงมาก และยังไม่มีความสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับปรุงตัวแบบจำลอง โดยการปรับตัวแบบยัดการทดสอบ เพื่อพัฒนาตัวแบบ (Model Generating - MG) ข้อเสนอการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแบบ (Model Modification Indices) จากนั้นปรับที่ละพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น ให้ความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ และหยุดปรับตัวแบบ ทั้งนี้ได้คำนึงถึงเหตุผล เชิงทฤษฎี และทำการทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง เมื่ค่าสถิติได้ตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบ จนได้ตัวแบบสุดท้าย ซึ่งได้ค่าสถิติ คือ

Chi - Square (χ^2) = 1.14, Degree of Freedom (df) = 5

p - value = 0.95045 (p - value = > .05)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.00

Root Means Square Residual (RMR) = 0.00997

Standardized RMR = 0.00999

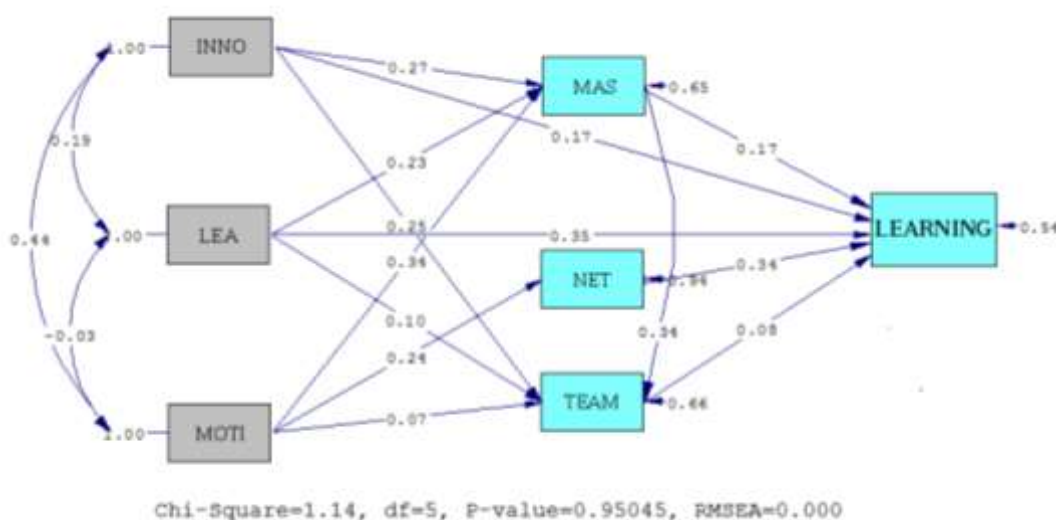
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.999

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.995

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.178

Critical N (CN) = 5295.339

ตัวแบบสุดท้าย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้ค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ $\chi^2 = 1.14$, $df = 5$, $p - value = 0.95045$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.00997$, $GFI = 0.999$, $AGFI = 0.995$, $CN = 5295.339$ แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงทางอ้อม และโดยรวม ดังปรากฏผลดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 ค่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวแบบสุดท้าย

ตารางที่ 4.21

ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้น และตัวแบบสุดท้าย ของการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบสุดท้าย ของการวิจัย	ผลการพิจารณา
χ^2 (Chi Square)	p - value =>.05	$\chi^2 = 179.23, df = 8$ (p - value = 0.000)	ไม่ผ่าน	$\chi^2 = 1.14, df = 5$ (p - value = 0.95045)	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.91	ผ่าน	0.999	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.49	ไม่ผ่าน	0.995	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.23	ไม่ผ่าน	0.00	ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ 0.05	0.08	ไม่ผ่าน	0.00997	ผ่านเกณฑ์

ผลการทดสอบพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณา จากค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 1.14 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 5 มีความน่าจะเป็น (p - value of χ^2) เท่ากับ 0.95045 นั่นคือ ค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่า ค่าไค - สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงให้เห็นว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกันหรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีอัตราส่วนไค - สแควร์สัมพันธ์ Chi Square / df มีค่าเท่ากับ 1.14 / 5 เท่ากับ 0.23 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 2.00 ดัชนี วัดระดับ ความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.995 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.90 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.00997 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 0.05 อันเป็นเกณฑ์พิจารณาว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงทางอ้อม และโดยรวม ดังแสดงผลในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22

ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (ตัวแปรเหตุ) ที่มีอิทธิพลอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลโดยรวม (TE) ที่มีอิทธิพลต่อความองค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	อิทธิพลต่อความองค์การแห่งการเรียนรู้		
	อิทธิพลทางตรง (DE)	อิทธิพลทางอ้อม (IE)	อิทธิพลรวม (TE)
นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี (INNO)	0.17	0.07	0.24
ภาวะผู้นำ (LEA)	0.35	0.05	0.40
การจูงใจ (MOTI)	-	0.15	0.15
บุคคลมีความเป็นเลิศ (MAS)	0.17	0.03	0.19
เครือข่ายองค์การ (NET)	0.34	-	0.34
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TEAM)	0.08	-	0.08

หมายเหตุ. DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects), IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects), TE แทน อิทธิพลโดยรวม (Total Effects), $\chi^2 = 1.14$, $df = 5$, $p - value = 0.95045$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.00997$, $GFI = 0.999$, $AGFI = 0.995$, $CN = 5295.339$

จากตารางที่ 4.22 การกำหนดความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม อธิบายได้ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- 1.1 ภาวะผู้นำองค์การ (LEA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.35
- 1.2 เครือข่ายองค์การ (NET) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.34
- 1.3 บุคคลมีความเป็นเลิศ (MAS) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.17
- 1.4 ด้านนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี (INNO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง

เท่ากับ 0.17

1.5 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TEAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.08

2. อิทธิพลทางอ้อม

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

2.1 ด้านการจูงใจ (MOTI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.15

2.2 ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี (INNO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.07

2.3 ด้านภาวะผู้นำองค์การ (LEA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.05

2.4 บุคคลมีความเป็นเลิศ (MAS) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.03

3. อิทธิพลโดยรวม

อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำองค์การ (LEA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.37

3.2 เครือข่ายองค์การ (NET) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.34

3.3 ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี (INNO) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.24

3.4 บุคคลมีความเป็นเลิศ (MAS) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.20

3.5 ด้านการจูงใจ (MOTI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.15

3.6 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TEAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.08

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 ปัจจัย สามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 50.10 ($R^2 = 0.501$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงทางอ้อม และโดยรวม สู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำองค์การ (LEA), เครือข่ายองค์การ (NET), นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี (INNO), บุคคลมีความเป็นเลิศ (MAS), การจูงใจ (MOTI) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TEAM) ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงทางอ้อม และโดยรวม สู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 6 ปัจจัย นำไปสร้างแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้องค์กรได้มีเรียนรู้ และพัฒนามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัย ตอนที่ 4 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงทางอ้อม และโดยรวมต่อแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำองค์กร (LEA), การจูงใจ (MOTI), บุคคลมีความเป็นเลิศ (MAS), เครือข่ายองค์กร (NET), นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี (INNO) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TEAM) ผู้วิจัย ได้นำมาสร้างและยืนยันแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

นำผลการวิจัยมาสร้างแนวทางการพัฒนา โดยใช้การประจุมองผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth - Interview) โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) ชนิดปลายเปิด เพื่อตรวจสอบประเมินความเหมาะสมของผังโมทัศน์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความถี่และจัดเรียงเนื้อหาในการสร้างและยืนยันแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวทางที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 โครงการ / กิจกรรม โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

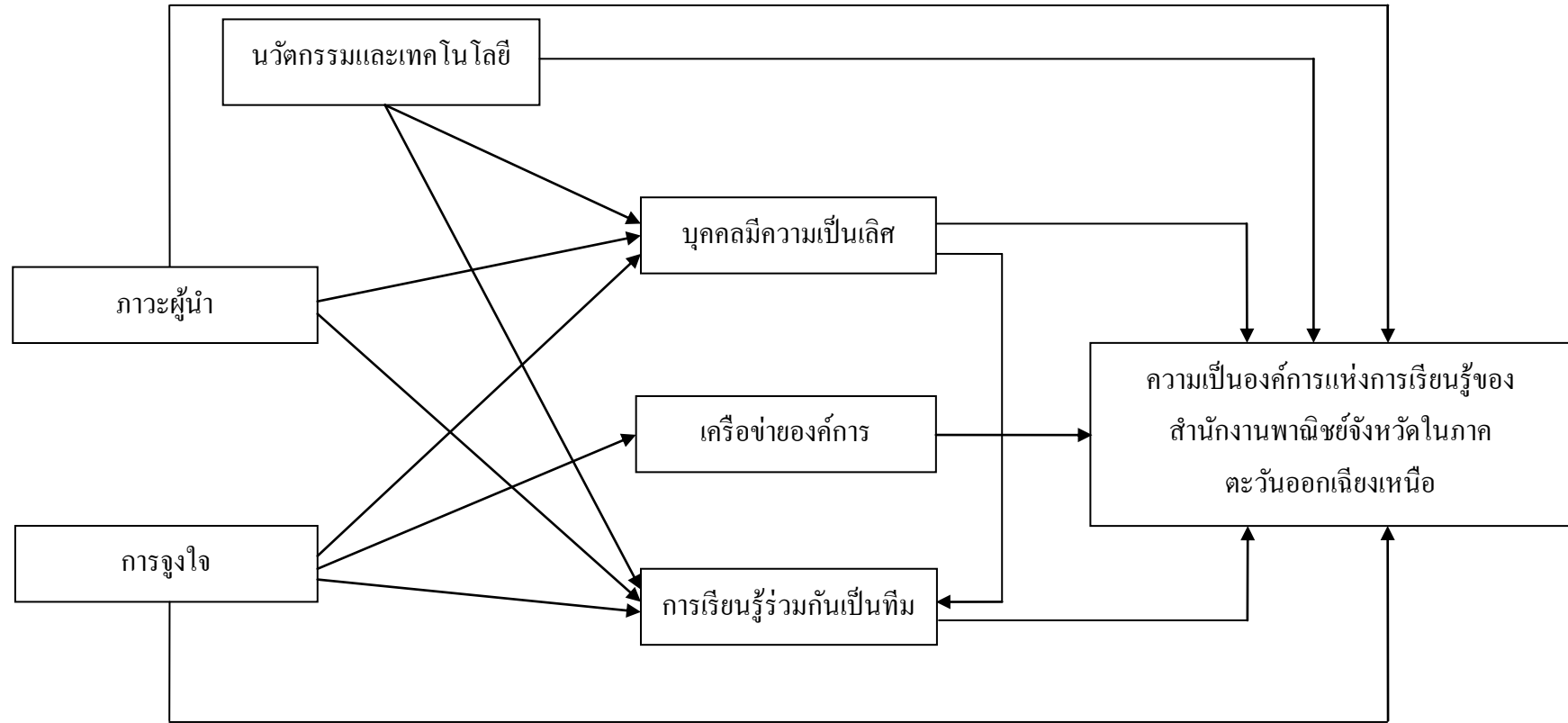
1. ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี
 - 1.1 โครงการพัฒนาการสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กร
 - 1.2 โครงการสนับสนุนการสร้างธุรกิจนวัตกรรมจากองค์ความรู้
 - 1.3 โครงการพัฒนาการสร้างการตลาดผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
 - 1.4 โครงการพัฒนาระบบข้อมูลราคาสินค้าเกษตร, อุปโภคบริโภคในจังหวัด
 - 1.5 โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย
2. ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ
 - 2.1 โครงการพัฒนาสมรรถนะบทบาทการเป็นนักการค้าพาณิชย์
 - 2.2 โครงการพัฒนาการเขียนงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 - 2.3 โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - 2.4 โครงการพัฒนาการคิดวิเคราะห์

- 2.5 โครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน
3. ด้านเครือข่ายองค์กร
 - 3.1 โครงการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันจากเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร
 - 3.2 โครงการพัฒนาการสร้างเครือข่ายในการเชื่อมโยงธุรกิจ
 - 3.3 โครงการบูรณาการงานระหว่าง ภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม
 - 3.4 โครงการพัฒนาศูนย์ให้ข้อมูล เพื่อการประกอบธุรกิจ
 - 3.5 โครงการพัฒนาระบบกระจายองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั่วทั้งองค์กร
4. ด้านภาวะผู้นำ
 - 4.1 โครงการพัฒนาบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ
 - 4.2 โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
 - 4.3 โครงการพัฒนาทักษะการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
 - 4.4 โครงการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจ
 - 4.5 โครงการพัฒนาทักษะด้านการเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน
5. ด้านการจูงใจ
 - 5.1 โครงการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
 - 5.2 โครงการยกย่องให้รางวัลบุคคลที่ทำประโยชน์แก่องค์กร
 - 5.3 โครงการสนับสนุนสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
 - 5.4 โครงการพัฒนาระบบทุนการศึกษาในการพัฒนาตนเอง
 - 5.5 โครงการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
6. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
 - 6.1 โครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมสู่ความสำเร็จ
 - 6.2 โครงการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนขององค์กร
 - 6.3 โครงการพัฒนาการจัดการกับความขัดแย้ง
 - 6.4 โครงการพัฒนาทักษะในด้านการสื่อสารในองค์กร
 - 6.5 โครงการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจร่วมกัน

จากการวิเคราะห์หัตถิพลเส้นทาง (Path Analysis) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ผลการทดสอบจากทั้ง 6 ปัจจัย พบว่า ความสอดคล้องกลมกลืนของสมการ ได้ค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด คือ $\chi^2 = 1.14$, $df = 5$, $p - value = 0.95045$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.00997$, $GFI = 0.999$, $AGFI = 0.995$,

CN = 5295.339 ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จึงสรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ หรือพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 50.10 ($R^2 = 0.501$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังปรากฏผลการวิจัยที่ค้นพบ “โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ” ตามผังมโนทัศน์ ดังภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากภาพที่ 4.3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นำปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มาสร้างเป็นแบบสอบถามตามโครงการเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นพร้อมให้ข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 3 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนพิจารณาโครงการแต่ละด้าน ว่าควรมีคุณลักษณะอะไรบ้าง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย กับคุณลักษณะแต่ละข้อ พร้อมทั้งให้เหตุผล

ครั้งที่ 2 เป็นการหาความสอดคล้องของคำตอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน ว่าผู้ทรงคุณวุฒิยังคงยืนยันคำตอบของตนเองที่ได้มาจากครั้งที่ 1 อยู่หรือไม่

ครั้งที่ 3 เป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน เมื่อนามาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 20 คน ว่าตนเองมีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ เพื่อนำแต่ละปัจจัยมาสร้างแนวทางการพัฒนาต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารองค์กรสำนักงานพาณิชย์ที่ได้รับรางวัลดีเด่น จากกระทรวงพาณิชย์ และเป็นตัวแทนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีที่ตั้งสำนักงานในจังหวัดที่มีเขตเศรษฐกิจขนาดใหญ่ มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน ได้แก่

1. พาณิชย์จังหวัดมุกดาหาร ขอนแก่น อุดรธานี นครราชสีมา อุบลราชธานี
2. ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานพาณิชย์จังหวัดมุกดาหาร, ขอนแก่น, อุดรธานี, นครราชสีมา และอุบลราชธานี
3. ผู้อำนวยการกลุ่มกำกับและพัฒนาเศรษฐกิจการค้า สำนักงานพาณิชย์จังหวัดมุกดาหาร, ขอนแก่น, อุดรธานี, นครราชสีมา และอุบลราชธานี
4. ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและประกอบธุรกิจการค้าและการตลาด สำนักงานพาณิชย์จังหวัดมุกดาหาร, ขอนแก่น, อุดรธานี, นครราชสีมา และอุบลราชธานี
5. ผู้อำนวยการกลุ่มทะเบียนธุรกิจและอำนวยความสะดวกทางการค้า สำนักงานพาณิชย์จังหวัดมุกดาหาร, ขอนแก่น, อุดรธานี, นครราชสีมา และอุบลราชธานี

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) ครั้งที่ 1

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 20 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า แต่ละปัจจัยควรมีคุณลักษณะอะไรบ้าง พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบเห็นด้วยว่า ควรมีคุณลักษณะข้อนี้อยู่ในแต่ละปัจจัย มีดังนี้

ตารางที่ 4.23

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี ครั้งที่ 1

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	โครงการพัฒนาการสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กร	18	90.00
2	โครงการสนับสนุนการสร้างธุรกิจนวัตกรรมจากองค์ความรู้	17	85.00
3	โครงการพัฒนาการสร้างการตลาดผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	20	100.00
4	โครงการพัฒนาระบบข้อมูลราคาสินค้าเกษตร, อุปโภค บริโภคในจังหวัด	19	95.00
5	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความ ทันสมัย	19	95.00

หมายเหตุ. N = 20

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับโครงการทั้ง 5 โครงการที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี ความคิดเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาการสร้างการตลาดผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 100 และมีค่า ร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือ โครงการสนับสนุนการสร้างธุรกิจนวัตกรรมจากองค์ความรู้ร้อยละ 85.00

ตารางที่ 4.24

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านบุคคล มีความเป็นเลิศ ครั้งที่ 1

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	โครงการพัฒนาบทบาทการเป็นนักการค้าพาณิชย์	19	95.00
2	โครงการพัฒนาการเขียนงานวิชาการ เพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่ง	18	90.00
3	โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	19	95.00
4	โครงการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	17	85.00
5	โครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่ม ประเทศอาเซียน	20	100.00

หมายเหตุ. N = 20

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับโครงการทั้ง 5 โครงการที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ความคิดเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน ร้อยละ 100 และมีค่าร้อยละ ของความคิดเห็นต่ำสุด คือ โครงการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ ร้อยละ 85.00

ตารางที่ 4.25

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านเครือข่ายองค์กร ครั้งที่ 1

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านเครือข่ายองค์กร	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	โครงการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันจากเครือข่ายภายใน และภายนอกองค์กร	17	85.00
2	โครงการพัฒนาการสร้างเครือข่ายในการเชื่อมโยงธุรกิจ	20	100.00
3	โครงการบูรณาการงานระหว่าง ภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม	19	95.00
4	โครงการพัฒนาศูนย์ให้ข้อมูล เพื่อการประกอบธุรกิจ ให้มีประสิทธิภาพ	18	90.00
5	โครงการพัฒนาระบบกระจายองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ทั่วทั้งองค์กร	18	90.00

หมายเหตุ. N = 20

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับโครงการทั้ง 5 โครงการที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านเครือข่ายองค์กร ความคิดเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาการสร้างเครือข่ายในการเชื่อมโยงธุรกิจ ร้อยละ 100 และมีค่าร้อยละ ของความคิดเห็นต่ำสุด คือ โครงการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันจากเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร ร้อยละ 85.00

ตารางที่ 4.26

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านภาวะ ครั้งที่ 1

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	โครงการพัฒนาบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ	19	95.00
2	โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร	20	100.00
3	โครงการพัฒนาทักษะการบริหารสู่ความเป็นเลิศ	19	95.00
4	โครงการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจ	18	90.00
5	โครงการพัฒนาทักษะด้านการเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน	19	95.00

หมายเหตุ. N = 20

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับโครงการทั้ง 5 โครงการที่มีผลต่อการโครงการพัฒนา ด้านภาวะผู้นำ ความคิดเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร ร้อยละ 100 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือ โครงการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจร้อยละ 90.00

ตารางที่ 4.27

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านการจูงใจ ครั้งที่ 1

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านการจูงใจ	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	โครงการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน	19	95.00
2	โครงการยกย่องให้รางวัลบุคคลที่ทำประโยชน์แก่องค์กร	19	95.00
3	โครงการสนับสนุนสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	19	95.00
4	โครงการพัฒนาระบบทุนการศึกษาในการพัฒนาตนเอง	18	90.00
5	โครงการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	17	85.00

หมายเหตุ. N = 20

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับโครงการทั้ง 5 โครงการที่มีผลต่อการโครงการพัฒนา ด้านการจูงใจ ความคิดเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาการ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน โครงการยกย่องให้รางวัลบุคคลที่ทำประโยชน์แก่องค์กร โครงการสนับสนุนสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 95 และมีค่าร้อยละ ของความคิดเห็นต่ำสุด คือ โครงการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ร้อยละ 85.00

ตารางที่ 4.28

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาการเรียนรู้อบรมร่วมกันเป็นทีม ครั้งที่ 1

ลำดับ	โครงการพัฒนาการเรียนรู้อบรมร่วมกันเป็นทีม	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	โครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมสู่ความสำเร็จ	19	95.00
2	โครงการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนขององค์กร	18	90.00
3	โครงการพัฒนาการเรียนรู้อบรมร่วมกันในองค์กร	18	90.00
4	โครงการพัฒนาทักษะในด้านการสื่อสารในองค์กร	18	90.00
5	โครงการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจร่วมกัน	17	85.00

หมายเหตุ. N = 20

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับโครงการทั้ง 5 โครงการที่มีผลต่อการโครงการพัฒนา ด้านการเรียนรู้อบรมร่วมกันเป็นทีม ความคิดเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยมากที่สุด คือ โครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมสู่ความสำเร็จ ร้อยละ 95 และมีค่าร้อยละ ของความคิดเห็นต่ำสุด คือ โครงการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจร่วมกัน ร้อยละ 85.00

จากการยืนยันแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์ จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังกล่าวข้างต้น ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 20 คน ได้ยืนยันว่าเห็นด้วยกับโครงการของทั้ง 6 ปัจจัย ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์ จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมไว้ ดังนี้

1. การเป็นนักวิชาการ ด้านการพาณิชย์ ที่ดีต้องรู้จักพร้อมที่จะเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้กระบวนการทำงาน และการถ่ายทอดงาน (Coaching) ให้ผู้อื่น หรือผู้ได้บังคับบัญชา ควรหาประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ต่าง ๆ ให้มากและเรียนรู้ เพื่อนำไปปรับใช้ ซึ่งจำเป็นจะต้อง มีพื้นฐาน ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ด้านการพาณิชย์ (Competency of Commerce) และ ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการส่งเสริม ด้านเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานพาณิชย์มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในด้านการสนับสนุนการทำงาน เช่น การจัดประชุมทางไกล (Teleconference) การรับส่งข้อมูลข่าวสาร (Information) ผู้ส่วนกลาง ระบบการข้อมูลดัชนีราคาสินค้า (Index of Prices) ในจังหวัด ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ข่าวสารของสำนักงานไปสู่สาธารณะที่ทันสมัย ซึ่งจะเป็นวิธีการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายของภาครัฐได้มาก

3. ควรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สิ่งสำคัญจะต้องพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมพร้อมทั้งควรมีการมอบรางวัลด้านการบริหารอย่างโปร่งใส เช่น นักบริหารพาณิชย์สีขาว เป็นต้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และพัฒนาทักษะในด้านการจูงใจ ยกย่องบุคคลที่ทำประโยชน์ต่อองค์การ ส่งเสริมทักษะด้านการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ และมีเอกภาพระหว่างกลุ่ม ตลอดจนสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในการปฏิบัติในการทำงานให้มีความสุข โดยมีพาณิชย์จังหวัดเป็นตัวเชื่อมตามนโยบายปรับโครงสร้างของกระทรวงพาณิชย์ (One Roof)

4. ควรพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างงานวิชาการ (Academic) เพื่อความก้าวหน้าของการประกอบอาชีพ (Career Path) ซึ่งจะเป็นการนำเสนอวิสัยทัศน์ การทำงานของตนเอง การเขียนงานวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าของกระทรวงพาณิชย์ จะแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่ 1) การเขียนงานวิชาการก่อนได้รับตำแหน่ง เป็นการเขียน หรือรวบรวมนำเสนอผลงานของตนเองที่ผ่านมา 2) การเขียนงานวิชาการในระหว่างที่ดำรงตำแหน่ง เป็นการเขียนในรูปแบบการแสดงวิสัยทัศน์ ควรสนับสนุนจัดตีพิมพ์งานวิชาการด้านพาณิชย์ที่โดดเด่นทางสื่อต่าง ๆ ของกระทรวงพาณิชย์ เช่น ทางเว็บไซต์ นิตยสารกระทรวงพาณิชย์รายปี ให้แก่ต่อผู้ที่สนใจ และควรนำงานวิชาการเหล่านั้น มาเป็นแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล

5. ควรพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรได้รับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ (Analysis) การอบรมด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือมีการสังเคราะห์ (Synthetic) ประสบการณ์จากผู้รู้ หรือนักวิชาการรุ่นพี่ เพื่อการใช้ดุลยพินิจประกอบกับกฎหมายที่รับผิดชอบในการอนุมัติ อนุญาต เช่น การออกใบอนุญาตประกอบการห้างหุ้นส่วน บริษัท การออกใบรับรองต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายที่รับผิดชอบ และรู้จักติดตามข่าวสารทางด้านเศรษฐกิจอย่างสม่ำเสมอ

ในภาพรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 1 สรุปได้ว่า แต่ละปีจะมีโครงการที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี จำนวน 5 โครงการ ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ จำนวน 5 โครงการ ด้านเครือข่ายองค์การ จำนวน 5 โครงการ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 5 โครงการ ด้านการจูงใจ จำนวน 5 โครงการ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน

เป็นทีม จำนวน 5 โครงการ ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะของทั้ง 6 ปัจจัย ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นในครั้งที่ 2 อีกครั้ง

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) ครั้งที่ 2

ในครั้งที่ 2 นี้ เป็นการหาความสอดคล้องของคำตอบที่ได้จากครั้งที่ 1 ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 20 คน ได้ให้คำตอบไว้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ตารางที่ 4.29

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี ครั้งที่ 2

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรม และใช้เทคโนโลยี	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	โครงการพัฒนาการสร้างนวัตกรรมใหม่ ในองค์กร	3.00	1.00	สอดคล้องกัน ปานกลาง
2	โครงการสนับสนุนการสร้างธุรกิจ นวัตกรรมจากองค์ความรู้	3.00	1.00	สอดคล้องกัน ปานกลาง
3	โครงการพัฒนาการสร้างการตลาด ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	3.50	1.00	สอดคล้องกัน มาก
4	โครงการพัฒนาระบบข้อมูลราคาสินค้า เกษตร,อุปโภคบริโภคในจังหวัด	3.50	1.00	สอดคล้องกัน มาก
5	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศให้มีความทันสมัย	4.00	0.75	สอดคล้องกัน มาก

จากตารางที่ 4.29 โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2 พบว่า โครงการพัฒนา ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.00 - 4.00 และมีค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนา ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.30

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อโครงการพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ครั้งที่ 2

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	โครงการพัฒนาสมรรถนะบทบาท การเป็นนักการค้าพาณิชย์	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก
2	โครงการพัฒนาการเขียนงานวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.00	1.00	สอดคล้องกัน ปานกลาง
3	โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัย	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก
4	โครงการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	3.00	1.00	สอดคล้องกัน ปานกลาง
5	โครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน	4.00	0.00	สอดคล้องกัน มาก

จากตารางที่ 4.30 โครงการพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2 พบว่า โครงการพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.00 - 4.00 และมีค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.31

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านเครือข่ายองค์กร ครั้งที่ 2

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านเครือข่ายองค์กร	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	โครงการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันจาก เครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร	4.00	0.00	สอดคล้องกัน มาก
2	โครงการพัฒนาการสร้างเครือข่ายใน การเชื่อมโยงธุรกิจ	3.00	1.00	สอดคล้องกัน ปานกลาง
3	โครงการบูรณาการงานระหว่าง ภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม	3.50	1.00	สอดคล้องกัน มาก
4	โครงการพัฒนาศูนย์ให้ข้อมูลเพื่อ การประกอบธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ	3.00	1.00	สอดคล้องกัน ปานกลาง
5	โครงการพัฒนาระบบกระจายองค์ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั่วทั้งองค์กร	3.50	1.00	สอดคล้องกัน มาก

จากตารางที่ 4.31 โครงการพัฒนาด้านเครือข่ายองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2 พบว่า โครงการพัฒนา ด้านเครือข่ายองค์กร มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.00 - 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนา ด้านบุคคล มีความเป็นเลิศสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.32

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ครั้งที่ 2

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	โครงการพัฒนาบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก
2	โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร	4.00	0.75	สอดคล้องกัน มาก
3	โครงการพัฒนาทักษะการบริหาร สู่ความเป็นเลิศ	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก
4	โครงการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจ	3.50	1.00	สอดคล้องกัน มาก
5	โครงการพัฒนาทักษะด้านการเป็น พี่เลี้ยงสอนงาน	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก

จากตารางที่ 4.32 โครงการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2 พบว่า โครงการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.5 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนา ด้านภาวะผู้นำสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.33

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านการจูงใจ ครั้งที่ 2

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านการจูงใจ	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	โครงการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจ ไฟ้สัมฤทธิ์ในการทำงาน	4.00	0.00	สอดคล้องกัน มาก
2	โครงการยกย่องให้รางวัลบุคคล ที่ทำประโยชน์แก่องค์กร	3.50	1.00	สอดคล้องกัน มาก
3	โครงการสนับสนุนสภาพแวดล้อม ทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.75	สอดคล้องกัน มาก
4	โครงการพัฒนาระบบทุนการศึกษา ในการพัฒนาตนเอง	3.00	1.00	สอดคล้องกัน ปานกลาง
5	โครงการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก

จากตารางที่ 4.33 โครงการพัฒนาด้านการจูงใจ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2 พบว่า โครงการพัฒนาด้านการจูงใจ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.00 - 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.5 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาด้านการจูงใจสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.34

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ครั้งที่ 2

ลำดับ	โครงการพัฒนา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	โครงการพัฒนาทักษะการทำงาน เป็นทีมสู่ความสำเร็จ	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก
2	โครงการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วน ขององค์กร	3.50	1.00	สอดคล้องกัน มาก
3	โครงการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน ในองค์กร	3.50	1.00	สอดคล้องกัน มาก
4	โครงการพัฒนาทักษะในการสื่อสาร ในองค์กร	3.00	1.00	สอดคล้องกัน ปานกลาง
5	โครงการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจ ร่วมกัน	4.00	0.75	สอดคล้องกัน มาก

จากตารางที่ 4.34 โครงการพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2 พบว่า โครงการพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.00 - 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 2 ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 20 คน ยืนยันว่าแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยโครงการพัฒนา 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี อธิบายได้ด้วย 5 โครงการ
2. ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ อธิบายได้ด้วย 5 โครงการ
3. ด้านเครือข่ายขององค์กร อธิบายได้ด้วย 5 โครงการ
4. ด้านภาวะผู้นำ อธิบายได้ด้วย 5 โครงการ
5. ด้านการจูงใจ อธิบายได้ด้วย 5 โครงการ
6. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อธิบายได้ด้วย 5 โครงการ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) ครั้งที่ 3

ในครั้งที่ 3 นี้ เป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 20 คน ว่าตนเองมีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ เพื่อนำแต่ละโครงการมาสร้างและยืนยันแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

ตารางที่ 4.35

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี ครั้งที่ 3

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	โครงการพัฒนาการสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กร	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก
2	โครงการพัฒนาการสร้างธุรกิจนวัตกรรม จากองค์ความรู้ของงานวิจัย	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกัน มาก
3	โครงการพัฒนาการสร้างการตลาดผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4	โครงการพัฒนาระบบข้อมูลราคาสินค้าเกษตร อุปโภคบริโภคในจังหวัด	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
5	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก

จากตารางที่ 4.35 โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 5 ข้อ ของโครงการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00 - 5.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.36

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อโครงการพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ครั้งที่ 3

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	โครงการพัฒนาสมรรถนะบทบาทการเป็น นักการค้าพาณิชย์	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกัน มาก
2	โครงการพัฒนาการเขียนงานวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.50	4.00	1.00	สอดคล้องกัน ปานกลาง
3	โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก
4	โครงการพัฒนาการคิดวิเคราะห์	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก
5	โครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษและภาษา ในกลุ่มประเทศอาเซียน	4.00	4.00	0.75	สอดคล้องกัน มาก

จากตารางที่ 4.36 โครงการพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 5 ข้อ ของโครงการพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ มีค่ามัธยฐาน อยู่ระหว่าง 3.50 - 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 4.00 ทุกข้อ และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ สอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.37

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านเครือข่ายองค์กร ครั้งที่ 3

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านเครือข่ายองค์กร	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	โครงการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันจากเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
2	โครงการพัฒนาการสร้างเครือข่ายในการเชื่อมโยงธุรกิจ	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
3	โครงการบูรณาการงานระหว่าง ภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม	3.50	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4	โครงการพัฒนาศูนย์ให้ข้อมูล เพื่อการประกอบธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ	3.50	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
5	โครงการพัฒนาระบบกระจายองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั่วทั้งองค์กร	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.37 โครงการพัฒนาด้านเครือข่ายองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 5 ข้อ ของโครงการพัฒนาด้านเครือข่ายองค์กร มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50 - 5.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาด้านเครือข่ายองค์กร สอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.38

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ครั้งที่ 3

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	โครงการพัฒนาบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกัน มาก
2	โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
3	โครงการพัฒนาทักษะการบริหารสู่ความเป็นเลิศ	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด
4	โครงการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจ	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก
5	โครงการพัฒนาทักษะด้านการเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกัน มากที่สุด

จากตารางที่ 4.38 โครงการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 5 ข้อ ของโครงการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00 - 5.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ สอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.39

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านการจูงใจ ครั้งที่ 3

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านการจูงใจ	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	โครงการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการทำงาน	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกัน มาก
2	โครงการยกย่องให้รางวัลบุคคลที่ทำประโยชน์ แก่องค์กร	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก
3	โครงการสนับสนุนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.50	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก
4	โครงการพัฒนาระบบทุนการศึกษาในการพัฒนา ตนเอง	3.50	4.00	1.00	สอดคล้องกัน มาก
5	โครงการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.00	4.00	0.75	สอดคล้องกัน มาก

จากตารางที่ 4.39 โครงการพัฒนาด้านการจูงใจ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 5 ข้อ ของโครงการพัฒนาด้านการจูงใจ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 4.00 ทุกข้อ และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อ โครงการพัฒนาด้านการจูงใจ สอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.40

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ โครงการพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ครั้งที่ 3

ลำดับ	โครงการพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	โครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมสู่ความสำเร็จ	5.00	5.00	1.00	สอดคล้องกันมากที่สุด
2	โครงการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนขององค์กร	3.50	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3	โครงการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร	3.50	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4	โครงการพัฒนาทักษะในด้านการสื่อสารในองค์กร	3.50	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
5	โครงการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจร่วมกัน	4.00	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.40 โครงการพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ครั้งที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 5 ข้อ ของโครงการพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่ามัธยฐาน อยู่ระหว่าง 3.50 - 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกัน

4. การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

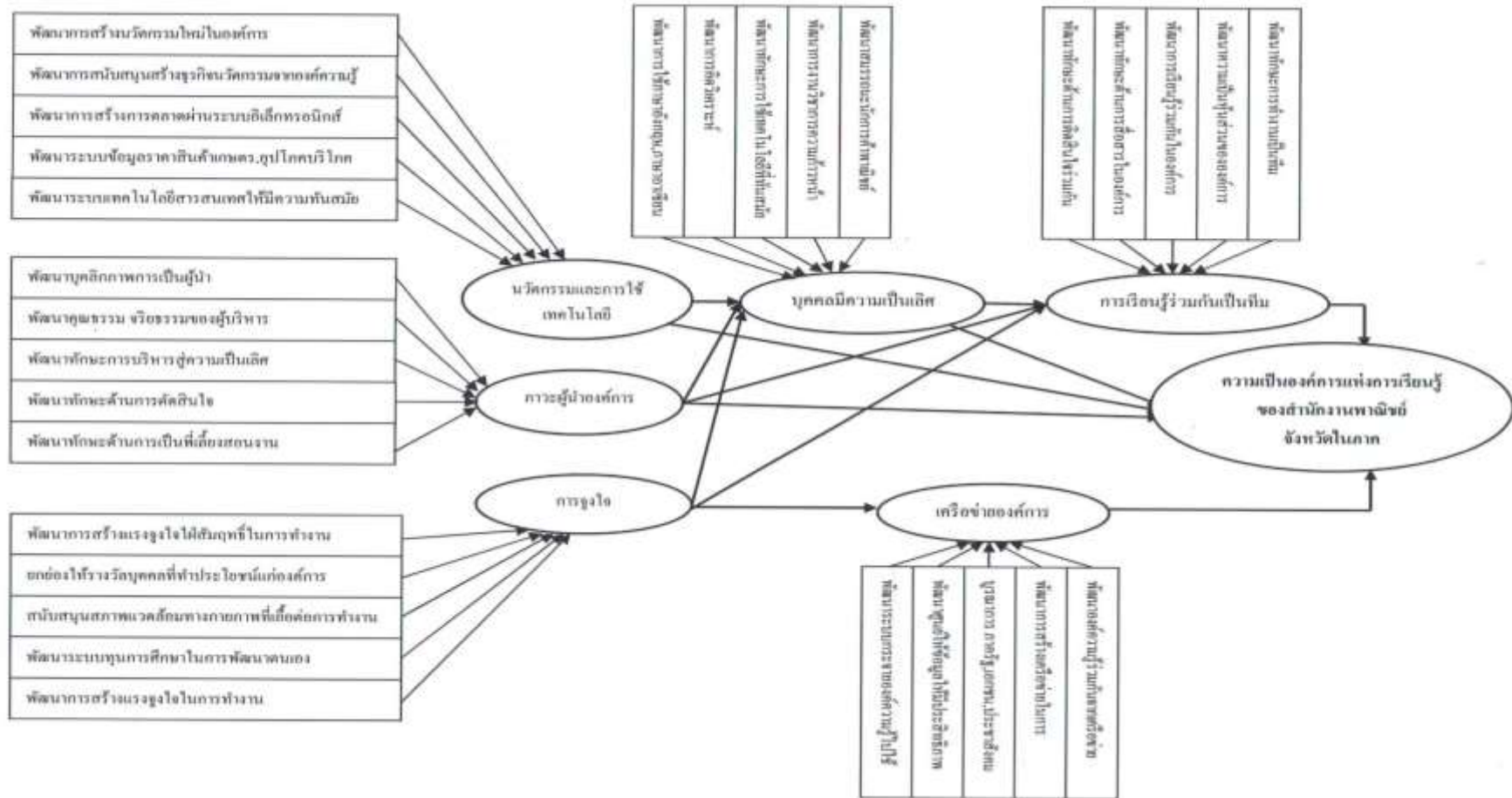
ผู้วิจัย นำโครงการทั้ง 30 โครงการของทั้ง 6 ปัจจัย ที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุว่า มีผลต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาทำการสังเคราะห์ เพื่อสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี
 - 1.1 โครงการพัฒนาการสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กร
 - 1.2 โครงการสนับสนุนการสร้างธุรกิจนวัตกรรมจากองค์ความรู้
 - 1.3 โครงการพัฒนาการสร้างการตลาดผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
 - 1.4 โครงการพัฒนาระบบข้อมูลราคาสินค้าเกษตร,อุปโภคบริโภคในจังหวัด

- 1.5 โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย
2. ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ
 - 2.1 โครงการพัฒนาสมรรถนะบทบาทการเป็นนักการค้าพาณิชย์
 - 2.2 โครงการพัฒนาการเขียนงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 - 2.3 โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - 2.4 โครงการพัฒนาการคิดวิเคราะห์
 - 2.5 โครงการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน
3. ด้านเครือข่ายองค์กร
 - 3.1 โครงการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันจากเครือข่ายภายในและภายนอกองค์กร
 - 3.2 โครงการพัฒนาการสร้างเครือข่ายในการเชื่อมโยงธุรกิจ
 - 3.3 โครงการบูรณาการงานระหว่าง ภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม
 - 3.4 โครงการพัฒนาศูนย์ให้ข้อมูล เพื่อการประกอบธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ
 - 3.5 โครงการพัฒนาระบบกระจายองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั่วทั้งองค์กร
4. ด้านภาวะผู้นำ
 - 4.1 โครงการพัฒนาบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ
 - 4.2 โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
 - 4.3 โครงการพัฒนาทักษะการบริหารสู่ความเป็นเลิศ
 - 4.4 โครงการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจ
 - 4.5 โครงการพัฒนาทักษะด้านการเป็นที่เลี้ยงสอนงาน
5. ด้านการจูงใจ
 - 5.1 โครงการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
 - 5.2 โครงการยกย่องให้รางวัลบุคคลที่ทำประโยชน์แก่องค์กร
 - 5.3 โครงการสนับสนุนสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
 - 5.4 โครงการพัฒนาระบบทุนการศึกษาในการพัฒนาตนเอง
 - 5.5 โครงการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
6. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
 - 6.1 โครงการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมสู่ความสำเร็จ
 - 6.2 โครงการพัฒนาความเป็นหุ้นส่วนขององค์กร
 - 6.3 โครงการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร
 - 6.4 โครงการพัฒนาทักษะในด้านการสื่อสารในองค์กร

6.5 โครงการพัฒนาทักษะด้านการตัดสินใจร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัย ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาสร้างแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อพัฒนาสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้เกิดการเรียนรู้ต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรตอบสนองนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ ให้กับประชาชนได้อย่างตรงความต้องการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ผลการศึกษาและแนวคิด ของผู้วิจัยทั้งหมดนำมาเขียนเป็นข้อเสนอเชิงสังเคราะห์รูปแบบ (Model Synthesis) ของ “แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ” เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้



ภาพที่ 4.4 แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพาณิชย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Paripon' Model)

