

กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ
สู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอ
ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

Change Management Process and the Success of
Organizational Development into Learning Organization of
District Fisheries Offices in Roi Et Province

ธีระพงษ์ โพนพันธ์¹ และ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์^{1*}

Theerapong Ponpan¹ and Surasak Chamaram¹

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹Department of Public Administration Faculty of Law and Politics Roi Et Rajabhat University

*Corresponding author, E-mail: surasakchamaram@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 66 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ สำนักงานประมงอำเภอ

Abstract

The research aimed at studying the relationship between change management process and the success of organizational development into learning organization of District Fisheries Offices in Roi Et Province. The sample was 66 officials, determining sample size using Krejcie and Morgan table. The research instrument was a questionnaire. Statistical tools were percentage, mean, standard deviation, one samples t-test, and Pearson Product Moment Correlation. The research main findings revealed that; the success of organizational development into learning organization was at a high level, change management process was at a high level, and the relationship between change management process and the success of organizational development into learning organization was positive at the medium level ($r = .53$) which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Change Management Process; Learning Organization; District Fisheries Offices

1. บทนำ

กล่าวได้ว่าอาชีพการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำในประเทศไทยได้มีการดำเนินการมาเป็นเวลานานแล้ว และได้รับการปรับปรุงพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยมีกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโดยตรง ได้ทำการศึกษาวจัย ค้นคว้าเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ เพื่อนำไปเผยแพร่ ส่งเสริม และพัฒนาอาชีพแก่เกษตรกรชาวประมง และบุคคลทั่วไปที่สนใจ ให้สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำไปปฏิบัติจนสามารถยึดเป็นอาชีพเลี้ยงครอบครัวได้อย่างยั่งยืนสืบไป

หน่วยงานของกรมประมงที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานประมงจังหวัด สำนักงานประมงอำเภอ เป็นหน่วยงานในระดับพื้นที่รับผิดชอบในการให้บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีความรู้ด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ พร้อมทั้งส่งเสริม และพัฒนาอาชีพด้านการประมงแก่เกษตรกรในพื้นที่ สำนักงานประมงจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานภาครัฐ ส่วนการบริหารงานราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยได้รับมอบหมายภารกิจหลักจากกรมประมง ตามกฎกระทรวง เรื่องการแบ่งส่วนราชการกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 ในการให้บริการด้านการประมงต่าง ๆ แก่ชาวประมงเกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และประชาชนผู้สนใจ รวมทั้งตรวจสอบ ติดตาม ควบคุม และรับรองกระบวนการผลิตให้ถูกสุขลักษณะตามมาตรฐานที่กรมประมงกำหนด ดำเนินการบริการเกี่ยวกับการควบคุม กำกับดูแล ด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และการทำการประมงให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย

การประมง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้ความรู้ และถ่ายทอดเทคโนโลยีการประมงอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และให้บริการทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้เกิดธุรกิจ และอาชีพการประมงที่เหมาะสมในเขตจังหวัด กำกับให้ธุรกิจ การประกอบอาชีพด้านการประมงเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อตกลง มาตรฐานที่กำหนด ประกอบกับนโยบายด้านอาหารปลอดภัย โดยมุ่งเน้นให้ประเทศไทยสามารถผลิตสินค้าสัตว์น้ำที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานปลอดภัยจากสารตกค้าง เพื่อให้ประชาชนมี สุขภาพที่ดี แข็งแรง ปราศจากโรคร้าย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเกี่ยวพันโดยตรงต่อความมั่นคง ก้าวหน้าของประเทศ อีกทั้งยังทำให้สินค้าสัตว์น้ำมีการเพิ่มมูลค่า และสามารถเพิ่มปริมาณในการส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศอีกด้วย

สำนักงานประมงอำเภอได้มีการวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัว และการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมาย ที่วางไว้ โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นเกิดจากปัจจัย 2 ประเภท คือปัจจัยภายนอก เป็นสิ่งผลักดันจากภายนอกไม่ว่าจะเป็นนโยบายภาครัฐ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น และปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในองค์กรที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การเปลี่ยนผู้บริหาร การปรับระบบการทำงาน การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นต้น [7]

การดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหน่วยงานก็เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องตามแนวทางของพระราชกฤษฎีกาว่า

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ที่กำหนดไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” [4]

สำนักงานประมงอำเภอมีกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงภายในสำนักงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่เกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำในด้านต่าง ๆ หลายประการดังกล่าวข้างต้น อันเนื่องจากในปัจจุบันนี้มีเกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเป็นจำนวนมากที่มาขอรับบริการจากสำนักงานประมงอำเภออย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น จึงสนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดในการนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายด้าน

กระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลง เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด
4. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

2. วิธีการศึกษา

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานประมงอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 8 แห่ง โดยมีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 78 คน (สำนักงานประมงอำเภอ จังหวัดร้อยเอ็ด ณ เดือนเมษายน พ.ศ. 2558) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) [2] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน .5

ได้จำนวน 66 ตัวอย่าง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรแต่ละแห่ง และพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนในการดำเนินการโดยขอหนังสือจากคณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จากนั้น ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จัดส่งหนังสือขออนุญาต พร้อมแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่ง และส่วนหนึ่งผู้วิจัยลงพื้นที่ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผล และนำเสนอผลในรูปของค่าสถิติ พร้อมทั้งคำบรรยาย

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเอาโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่ง

เป็น (1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในส่วนของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด และกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 “ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

สำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก” โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Simple t-test)

สมมติฐานข้อที่ 2 “กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก” โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Simple t-test)

สมมติฐานข้อที่ 3 “กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก” โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-Coefficient) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีเกณฑ์ดังนี้ [8]

r มีค่า .90 - 1.00 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

r มีค่า .70 - .90 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

r มีค่า .50 - .70 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

r มีค่า .30 - .50 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

r มีค่า .00 - .30 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

2.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3. ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน ($\bar{x} = 4.08$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.99$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 3.98$) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ($\bar{x} = 3.95$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของทีม ($\bar{x} = 3.87$) ตามลำดับสามารถพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ความรู้แห่งตน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีการวางแผนกำหนดขั้นตอนและวิธีการในการทำงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ($\bar{x} = 4.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.98$)

2) แบบแผนความคิดอ่าน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด วิเคราะห์และวินิจฉัยข้อมูลต่าง ๆ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ($\bar{x} = 4.12$) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะ

ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ทุกครั้ง ($\bar{x} = 3.95$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{x} = 3.89$)

3) วิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเป็นอย่างดี และการวางแผนงานของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมา ได้แก่ ส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความร่วมมือในการทำงานเพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายในอนาคตร่วมกัน ($\bar{x} = 3.80$)

4) การเรียนรู้ของทีม พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับการฝึกอบรมและวิธีการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.94$) รองลงมา ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกันและกัน ($\bar{x} = 3.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน ($\bar{x} = 3.74$)

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางาน ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.05$) รองลงมาได้แก่ การติดตามและประเมิน

ผลการปฏิบัติงานและนำมาใช้ปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่ล้นซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบและการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้และการกำหนดขอบเขตของเวลาการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสมชัดเจน ทำให้สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.97$)

กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมา ได้แก่ ด้านกระบวนการและเครื่องมือ ($\bar{x} = 3.96$) ด้านการสื่อสาร ($\bar{x} = 3.94$) ด้านการเตรียมการและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ($\bar{x} = 3.91$) ด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการวัดผล ($\bar{x} = 3.85$) ตามลำดับสามารถพิจารณารายละเอียดใน แต่ละด้านได้ดังนี้

1) ด้านการเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.02$) รองลงมาได้แก่ การจัดตั้งทีมงานเพื่อทำหน้าที่วางแผนและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ($\bar{x} = 3.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานชัดเจนและสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้จริง ($\bar{x} = 3.77$)

2) ด้านการสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีช่องทางในการสื่อสารข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความสามารถในการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างดี เช่น เฟสบุ๊ก (Face book) สำหรับการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.17$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทุกระดับได้ทราบชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{x} = 4.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอความคิดสร้างสรรค์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น ($\bar{x} = 3.77$)

3) ด้านกระบวนการและเครื่องมือ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ที่มีความเป็นเลิศในการทำงานให้ออกมาเป็นความรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.23$) รองลงมา ได้แก่ การนำเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร (ICT) เช่น อีเมล (e-mail) เฟสบุ๊ก (Face book) เป็นต้น ($\bar{x} = 4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร และผู้มีประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.82$)

4) ด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปรับความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพความเป็นจริงของโลกและหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.08$) รองลงมา ได้แก่ ความมุ่งมั่น

ในการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถปรับตัวและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ($\bar{x} = 3.69$)

5) ด้านการวัดผล พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินผลงานโดยคำนึงถึง “การใช้ความรู้” ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล ($\bar{x} = 4.18$) รองลงมา ได้แก่ การนำการจัดการความรู้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลประจำปี ($\bar{x} = 3.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การติดตามผลการปฏิบัติงานและนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพของการทำงาน ($\bar{x} = 3.72$)

6) ด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบูรณาการแผนการยกย่องชมเชยและให้รางวัลเข้ากับระบบการประเมินผลงานและการให้ค่าตอบแทน ($\bar{x} = 4.20$) รองลงมา ได้แก่ การสร้างคุณค่า และแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การให้ของขวัญรางวัลสำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.00$)

3.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

1) สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก โดยใช้การทดสอบ

ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Simple t-test) ผลการวิจัย พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอ ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ตามที่กำหนดไว้

2) สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Simple t-test) ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้

3) สมมติฐานการวิจัยข้อ 3 กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก โดยใช้การวิเคราะห์ หาค่าความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอ ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ควรจัดหาสถานที่เพื่อที่จะเพิ่มผลผลิตในแหล่งเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำและควรพัฒนาการวิจัยและเทคโนโลยีทางการประมง ควรสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านการประมง ควรจัดหาอัตราค่าจ้างของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้เพียงพอแก่ภาระงาน โดยควรมีอย่างน้อยอำเภอละ 1 คน และควรจัดหายานพาหนะให้เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานภาคสนามเท่ากัน

3.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายไว้ในที่นี้ 3 ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

1) ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการดำเนินงานของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีทัศนคติที่ดีและให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานในปัจจุบันได้ รวมทั้งยังได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องตามภารกิจหลักของสำนักงานประมงอำเภอที่มุ่งเน้นการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุม กำกับ ดูแลด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์และการทำประมง รวมทั้งการให้ความรู้และถ่ายทอด

เทคโนโลยีอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และให้บริการทางวิชาการ ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้หน่วยงานมีคุณลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเฟาซีเยห์ บินแวมะยิ [5] ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนักสตรีศาสตร์ [3] ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรมีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2) กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการทำงานของผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงสภาพขององค์กรแบบเดิมไปสู่องค์กรแบบใหม่ โดยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบตามแผนที่ได้จัดทำไว้เพื่อสนับสนุนให้องค์กรและบุคลากรสามารถที่จะปรับตัวและตอบรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้รับผลดี และลดผลกระทบในทางที่ไม่ดีของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องราบรื่น สามารถ

อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการให้ความสำคัญต่อการเปิดโอกาสกว้างให้บุคลากรมีการทดลองนำเอาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปฏิบัติจริงในหน่วยงาน มีช่องทางในการสื่อสารข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความสามารถในการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างดี เช่น เฟสบุ๊ค (Face book) สำหรับการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น และยังมีกรณีประเมิณผลงานโดยคำนึงถึง “การใช้ความรู้” ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของวันชัย มีชาติ [6] ที่กล่าวว่า การบริหารองค์การในปัจจุบันอยู่ในภาวะที่จะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะองค์การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปิดและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรจึงมีหน้าที่สำคัญประการหนึ่งคือ การปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและให้สามารถอยู่รอดได้ องค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่เสมอ องค์กรที่ไม่มีการปรับปรุงและพัฒนา ก็จะก้าวเข้าสู่ภาวะการณเสื่อมและตายขององค์กรได้ โดยผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรพินธ์ ศรีสุภา [1] ทำวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์กร ที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัย พบว่า สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอ ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์เชิงบวกใน ระดับปานกลาง ($r=.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้ กรณีที่พบความสัมพันธ์กันดังกล่าว ทั้งนี้เป็นเพราะ สำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด มีการพัฒนาหน่วยงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ อย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานได้มุ่งเน้นการประเมิน ผลงานโดยคำนึงถึงการใช้ความรู้ทั้งในระดับหน่วย งานและระดับบุคคล ปรับความคิดให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงและสภาพความเป็นจริงของ โลกและหน่วยงาน ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อที่จะสร้างความมุ่งมั่นในการ เรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำผลการจัดการความรู้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่ง ของการประเมินผลประจำปี จึงทำให้การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานมีระดับ ปฏิบัติมาก โดยผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงาน วิจัยของกรพันธ์ ศรีสุภา [1] ที่ทำวิจัยเรื่องการ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์การที่สัมพันธ์ กับองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยภาษา และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัย มหิดล พบว่า การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของ องค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญสถิติ ระดับ .01

4. สรุป

4.1 สรุปผลการวิจัย

ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอ

ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยก เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้าน ความรอบรู้แห่งตน รองลงมา ได้แก่ ด้านการคิด อย่างเป็นระบบ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านแบบแผน ความคิดอ่าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ของทีมตามลำดับ

กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงของ สำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการยกย่องชมเชยและ การให้รางวัล รองลงมา ได้แก่ ด้านกระบวนการ และเครื่องมือ ด้านการสื่อสาร ด้านการเตรียมการ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ด้านการฝึกอบรม และการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวัดผล ตามลำดับ

กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับ ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอ ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันเชิง บวกในระดับ ปานกลาง ($r = .53$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนี้ก็ควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติ งานจนบรรลุผลสำเร็จได้

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายในอนาคตร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานในปัจจุบัน

4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน โดยการจัดระบบการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกัน

5) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบและการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ รวมถึงการกำหนดขอบเขตของเวลาการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสมชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมาย

6) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างชัดเจนและสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้จริง รวมถึงจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานชัดเจน

7) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอความคิดสร้างสรรค์หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ก็ควรติด

ประกาศข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เช่น การประกาศ คำสั่งต่าง ๆ เป็นต้นในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ โดยควรมีเนื้อหาความน่าสนใจและโน้มน้าวอยากให้บุคลากรปฏิบัติตาม

8) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอขึ้นภายในและนอกหน่วยงาน และจัดให้มีระบบการสอนงานแบบพี่เลี้ยงและแบบเพื่อนช่วยเพื่อน รวมทั้งระบบหมุนเวียนเปลี่ยนการทำงานในระบบงานที่เกี่ยวข้องกัน

9) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการฝึกฝนทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

10) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและนำผลที่ได้มาใช้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพของการทำงาน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เชื่อมโยงกับกระบวนการจัดการความรู้ พร้อมทั้งจะต้องกำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลด้านการจัดการความรู้ที่ชัดเจน

11) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจการทำงาน of บุคลากรโดยการให้ของขวัญ ของรางวัล สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการประกาศเผยแพร่ชื่อและผลงานสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในการทำงาน อันจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย

4.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษากระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดจากมุมมองของผู้ได้รับผลกระทบที่อยู่ภายนอกองค์กรร่วมด้วย

2) ควรศึกษากระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหา และอุปสรรค รวมถึงความสำเร็จของหน่วยงานแต่ละแห่งในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อจะนำผลที่ได้ไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีต่อความสำเร็จใน

การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด

4) ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานประมงอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในด้านการวัดผล เนื่องจากมีระดับการปฏิบัติน้อย

5) ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดในด้านการเรียนรู้ของทีม เนื่องจากมีระดับความสำเร็จน้อย

6) ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) เพื่อจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

5. เอกสารอ้างอิง

- [1] กรพินธ์ ศรีสุภา. (2550). การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์กรที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [2] อีรุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- [3] นภัตสร ศรีสวัสดิ์. (2554). การพัฒนาองค์การมีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- [4] พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (9 ตุลาคม 2546). ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา. เล่ม 120 ตอนที่ 100ก.

- [5] เพาซียะห์ บินแวมะยิ. (2553). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
ในจังหวัดนราธิวาส ตามทัศนะของผู้บริหารและครู. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- [6] วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์กรสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- [7] อรวรรณ น้อยวัฒน์. (2555). กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้.
สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2559. จากจุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์,
เว็บไซต์: http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/book56_4/km.html.
- [8] Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. (1998). Applied Statistics for the Behavior
Sciences. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.

