

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ ในด้านลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการพัฒนาองค์กร เพื่อประเมินระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ และฝ่ายภายในต่างๆ พร้อมเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม จำนวน ๑๒๑ คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มด้วย paired t-test, independent t-test และการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มด้วย One-way ANOVA โดยผลการศึกษาตามที่ได้นำเสนอไปทั้งหมดในบทที่ ๔ สามารถนำมาสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และกำหนดข้อเสนอแนะตามลำดับได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

๕.๑.๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายอำนวยการในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ และเป็นเพศชาย อายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร อายุการทำงานส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ๑๐ ปีขึ้นไป และบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้

๕.๑.๒ ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน และความคาดหวังในอนาคตต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓

ในภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานที่สังกัดอยู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาจำแนกในองค์ประกอบทั้ง ๕ ด้านพบว่า ในปัจจุบันศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน และมีความคาดหวังในอนาคตอยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดทั้งความเป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคตคือ ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละฝ่ายพบว่ามีความสอดคล้องกับในภาพรวมคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าในปัจจุบันหน่วยงานของตนเองมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูงและมีความคาดหวังในอนาคตในระดับสูงมาก โดยฝ่ายที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ กลุ่มงานอาจารย์ นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต พบว่า องค์ประกอบทุกด้านมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า ๐.๐๕ กล่าวคือ บุคลากรมีความคาดหวังต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตที่สูงกว่าสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันในองค์ประกอบทุกด้าน

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ กับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นคือ (๑) เพศ โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าเพศหญิงในทั้ง ๕ ด้านได้แก่ ด้านการจัดการความรู้, ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร, ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้, ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, และด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล, (๒) ตำแหน่งราชการ ซึ่งบุคลากรชั้นสัญญาบัตรมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคลเห็นด้วยมากกว่าชั้นประทวน, (๓) ฝ่ายที่สังกัดโดยกลุ่มงาน อาจารย์มีความคิดเห็นในระดับมากกว่าฝ่ายอำนวยการในองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้, การปรับเปลี่ยนองค์กร, และการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล, และ (๔) อายุ โดยกลุ่มบุคลากรในช่วงอายุ ๕๑-๖๐ ปีมีความคิดเห็นในระดับมากกว่ากลุ่มบุคลากรในช่วงอายุ ๓๑-๔๐ ปีในด้านการจัดการความรู้, และกลุ่มบุคลากรในช่วงอายุ ๕๑-๖๐ ปีมีความคิดเห็นในระดับมากกว่ากลุ่มบุคลากรในช่วงอายุ ๔๑-๕๐ ปีในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และปัจจัยที่ไม่พบความแตกต่างคือ ตำแหน่งงานและอายุการทำงาน

๕.๑.๔ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓

บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ระดับสูงมากได้แก่ ด้านการจัดการความรู้และด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล

๕.๑.๕ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓

ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ควรให้มีการพัฒนาทุกด้านพร้อมๆกัน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคคล เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรบางส่วนที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติและระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ น่าจะเป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยพัฒนาองค์กรให้ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นองค์กรที่พัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ด้วยความแตกต่างขององค์กร จึงต้องมีการพัฒนาที่ต่างกัน เพื่อสามารถประยุกต์ใช้ได้ในการปฏิบัติงานจริงมากที่สุด

๕.๒ อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ จากผลการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ ในความเป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเป็นบุคลากรในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานที่สังกัดอยู่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาจำแนกในองค์ประกอบทั้ง ๕ ด้านพบว่า ในปัจจุบันศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน และมีความคาดหวังในอนาคตอยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน ซึ่งผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างความเป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งการศึกษาของบริษัท หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปปรับใช้กับองค์กร เช่น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน),

บริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน), สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, มหาวิทยาลัยสุรนารี, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยพยาบาล เป็นต้น โดยการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดลที่พบว่าองค์กรมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางและมีความคาดหวังในอนาคตอยู่ในระดับสูง และผลความเป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งจากการศึกษาของบริษัทไทยออยล์ พบผลการศึกษามีความสอดคล้องกันคือ พนักงานของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง

๕.๒.๒ จากผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มบุคลากรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ กับสถานภาพทั่วไป พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นคือ (๑) เพศ โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิงในทั้ง ๕ ด้าน (๒) ตำแหน่งราชการ ซึ่งบุคลากรชั้นสัญญาบัตรมีระดับความคิดเห็นในด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคลเห็นด้วยมากกว่าชั้นประทวน, (๓) ฝ่ายที่สังกัดโดยกลุ่มงานอาจารย์มีความคิดเห็นในระดับมากกว่าฝ่ายอำนวยการในองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้, การปรับเปลี่ยนองค์กร, และการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล, และ (๔) อายุ ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้าของ อารยา บวรพานิชย์และคณะ (๒๕๕๓) ที่พบว่า ความแตกต่างของเพศและอายุมีผลต่อระดับความคิดเห็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นกัน แม้การศึกษานี้จะไม่พบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเมื่อจำแนกกลุ่มตามอายุงานและระดับการศึกษา แต่ผลการวิจัยของ อารยา บวรพานิชย์และคณะ (๒๕๕๓) พบว่ามีความแตกต่างกัน

นอกจากนี้บุคลากรส่วนใหญ่ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ มีความคิดเห็นว่าการจัดการความรู้, และด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ระดับสูงมาก อย่างไรก็ตามผลการศึกษาของกลุ่มอื่นมีความแตกต่างกันไป เช่น มหาวิทยาลัยสุรนารีบุคลากรส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าการจัดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ระดับสูง

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กรของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ สำหรับ ครู - อาจารย์ บุคลากรต่างๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน การปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนทำให้หน่วยงานนั้นเป็นหน่วยงานที่พัฒนาอย่างยั่งยืนและมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำมากำหนดเป็นข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ ในด้านลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการพัฒนาองค์กร พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นอยู่ลำดับสุดท้ายและเป็นด้านที่บุคลากร

เห็นตรงกันว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจากผลวิจัยดังกล่าว พบว่า การได้รับการฝึกทักษะในการคิดเชิงสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการสร้างงานวิจัยอยู่ในลำดับสุดท้าย และค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นอยู่ลำดับรองสุดท้ายคือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลการวิจัยพบประเด็นที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือ การใช้เทคโนโลยีหรือระบบซอฟต์แวร์ในการรวบรวม จัดหมวดหมู่ สร้าง และเผยแพร่ความรู้ในหน่วยงาน ดังนั้น จึงขอเสนอให้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ มีกิจกรรมให้บุคลากรต่างๆ ในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมทักษะในการคิดเชิงสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการสร้างงานวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มากขึ้น และให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจ และปฏิบัติตามบทบาทของตน ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีหรือระบบซอฟต์แวร์ในการรวบรวม จัดหมวดหมู่ สร้าง และเผยแพร่ความรู้ในหน่วยงาน โดยอาจจัดการอบรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เกิดการไหลเวียนของข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้ทั่วทั้งองค์กร และทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบ ปัจจัยที่จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ เพศ, ตำแหน่งราชการ, ฝ่ายที่สังกัด และอายุ โดยพบเพศชาย, ตำรวจชั้นสัญญาบัตร, กลุ่มงานอาจารย์ และกลุ่มบุคลากรที่มีอายุมาก จะให้ระดับความคิดเห็นที่มากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากอาจมีความรู้ความเข้าใจมากกว่าและมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่มากกว่า ดังนั้น การให้บุคลากรที่มีความรู้ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก เป็นบุคลากรกลุ่มหลักที่มาช่วยพัฒนาองค์กร โดยผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ ให้กับบุคลากรอื่นๆ ตลอดจนการจัดให้มีการอบรมในหัวข้อ องค์กรแห่งการเรียนรู้และ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมสมองของบุคลากรในองค์กรให้มาร่วมกันพัฒนาองค์กร โดยให้บุคลากรร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กร, วิสัยทัศน์และนโยบายร่วมกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้ กระบวนการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะคิดร่วมกันและตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานแบบอาศัยแนวคิดการพัฒนาแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งให้มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละฝ่ายขององค์กร และประกาศนโยบายให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๓ และปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำผลวิจัยมาพัฒนา ปรับปรุงในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านที่ยังมีค่าคะแนนต่ำที่สุด โดยในการวิจัยในอนาคตควรเป็นการต่อยอดโดยการให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะทำให้บุคลากรและผู้บริหารได้มีความรู้ ความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จะช่วยให้บุคลากรและผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินงานและปรับเปลี่ยนองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยหน่วยงานจะได้มีบุคลากรที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนักเรียนตำรวจที่เข้ารับ การฝึกอบรมในอนาคตต่อไป