

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของ
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

LEARNING ORGANIZATION AND OPERATIONAL EFFECTIVENESS ACCORDING
TO THE ORGANIZATION AND PERSONNEL DEVELOPMENT OF
ROYAL POLICE CADET ACADEMY

สุนันทา สุเทศ* สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ**

Sunantha Sutes, Somboon Sirisunhirun

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (4) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และ (5) ศึกษาแนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ 183 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพคือ ผู้บังคับบัญชาระดับบริหาร และเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับปฏิบัติ จำนวน 16 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่า t-test, One-Way ANOVA และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลวิจัยพบว่า (1) ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการเป็นบุคคลรอบรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน (2) ระดับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3)

* Graduate students Master of Public Administration Program Public Policy and Public Management Faculty of Social Sciences and Humanities Mahidol University.

** Faculty of Social Sciences and Humanities Mahidol University.

องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางบวก โดยอยู่ในระดับปานกลาง (4) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน มีตำแหน่งต่างกัน สังกัดต่างกัน และมีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ (5) แนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ คือ โรงเรียนนายร้อยตำรวจต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นถึงเป้าหมายร่วมกัน และใช้ภาวะผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น โดยมีกิจกรรมที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้, ประสิทธิภาพ, พัฒนาองค์การ, โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ABSTRACT

The objective of this research was to study the Royal Police Cadet Academy in the issues of 1) learning organization 2) operational effectiveness according to the organization and personnel development 3) relationship between the learning organization and the operational effectiveness 4) comparison the differences between personal factors and the operational effectiveness, and 5) the appropriate approach for improving the learning organization and the operational effectiveness. The quantitative sample was police officer, a total of 183 persons and the qualitative sample was chief officer and operational police officer, a total of 16 persons. The statistical methods used in this research were frequency, percentage, t-test, One-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient.

The results were as follows: 1) the overall average of learning organization was at the high level, with the issue of personal mastery, had the highest average. The other lower average were as follows: team learning, mental model, system thinking, and the issue of shared vision had the lowest average 2) the overall average of operational effectiveness was st the high level 3) the learning organization had statistically significant positive correlation with the operational

effectiveness 4) the differences of gender was significantly differences with the operational effectiveness, also, the differences of age, education, position, subordination and monthly income, were significantly differences with the operational effectiveness 5) the appropriate approach to improve the learning organization is focusing on a visionary communication to personnel for making an awareness of common purpose and use the concept of transformational leadership with the activities to encourage the behavior of police officer according to the learning organization development.

Keywords: Royal Police Cadet Academy, Learning Organization, Organization and Personnel Development.

1. บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกๆระดับ และมีการเกิดขึ้นของนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อสังคมในหลากหลายมิติ โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ส่งผลให้เกิดพัฒนาการของสังคมจากยุคสังคมเกษตรกรรมที่ใช้แรงงานเป็นฐานการผลิตมาสู่ยุคสังคมอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรเป็นฐานการผลิตให้ได้ผลผลิตจำนวนมากๆ และกลายเป็นยุคสังคมสารสนเทศที่มีการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าให้แก่ธุรกิจ โดยในปัจจุบันได้เข้าสู่สังคมฐานความรู้ที่มีการใช้ความรู้ที่สามารถหาได้ทั่วไปบนโลกอินเทอร์เน็ต และระบบเครือข่ายมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเป็นเรื่องง่ายที่ผู้คนในสังคมจะสามารถสืบค้นข้อเท็จจริงและองค์ความรู้ที่ต้องการในด้านต่างๆ เพื่อนำมาสร้างเป็นองค์ความรู้ที่สามารถใช้งานในการดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกล่าวได้ว่าลักษณะดังกล่าวได้ช่วยให้ผู้คนในสังคมมีปัญญาที่สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ๆ ได้มากยิ่งขึ้น และช่วยทำให้กลายเป็นสังคมฐานความรู้อย่างหลีกเลี่ยงมิได้ในอนาคต

องค์การที่มีความเฉลียวฉลาด สามารถเรียนรู้ และปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วคือ องค์การมีลักษณะที่เรียกว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้” ซึ่งเป็นนักวิชาการเห็นว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สามารถสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์การระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับองค์ความรู้จากภายนอกองค์การ เพื่อช่วยให้เกิดการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด และนำไปสู่การพัฒนา ระบบ รวมถึงสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งของ

องค์การ ดังนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นแนวคิดที่ช่วยให้้องค์การมีความสามารถในการปรับตัว เพื่อเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยให้ศูนย์กลางการเรียนรู้อยู่ที่ผู้เรียน และมีแนวทางการเรียนรู้มาจากการปฏิบัติด้วยตนเองเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องเพื่อการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตขององค์การอย่างยั่งยืน (Michael J. Marquardt , 1996)

โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิชาชีพตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสถาบันหลักของประเทศในการผลิตบุคลากรที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย ยึดมั่นคุณธรรม มีจรรยาบรรณ และเป็นสากล ซึ่งในปัจจุบันได้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการของโรงเรียนนายร้อยตำรวจตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งในด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ด้านการพัฒนาระบบงบประมาณที่มีประสิทธิภาพในการเบิกจ่าย และมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถาบัน เพื่อเสริมสร้างความมีเอกภาพ และเอกลักษณ์ที่ชัดเจนในการดำเนินงาน นอกจากนี้ โรงเรียนนายร้อยตำรวจยังสนับสนุนให้มีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับให้มีความเป็นมืออาชีพ และก้าวไปสู่ความเป็นสากลในอนาคต ซึ่งในปัจจุบันโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และไม่สามารถเชื่อมโยงภารกิจของตนเข้ากับการทำงานในภาพรวม รวมถึงเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในฝ่ายงานก็มักจะไม่เข้าใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหา และต้องเป็นผู้ร่วมแก้ไขปัญหานั้นด้วย แต่กลับมองว่าเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายงานอื่นๆ ซึ่งมักส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างฝ่ายงาน ซึ่งลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวได้ส่งผลต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจและเจ้าหน้าที่ตำรวจตามแนวทางที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบบริหารจัดการของโรงเรียนนายร้อยตำรวจตามหลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับให้มีความเป็นมืออาชีพ และก้าวไปสู่ความเป็นสากล ถือเป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ดังนั้น การแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ทันท่วงที และตรงประเด็น เพื่อนำมาสู่การ

วิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบายของผู้บริหารในการสร้างเงื่อนไข และกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และสามารถสร้างสรรค์แนวทางการทำงานใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ในการสร้างประสิทธิผลได้ในระดับสูง

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- 2.4 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- 2.5 เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมกัน เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 ด้านเนื้อหาทางวิชาการ ได้มุ่งศึกษาถึงแนวคิดการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการสร้างวินัย 5 ประการของ Peter M. Senge (1990) มาใช้พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ในการศึกษา โดยใช้เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นประชากรในการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3.3 ระยะเวลาในการศึกษา 1 ปี (เดือน มิถุนายน 2559 ถึง เดือน พฤษภาคม 2560)

3.3 ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง / ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับปฏิบัติการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 183 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 16 คน ประกอบด้วย (1) ผู้บังคับบัญชาระดับบริหาร จำนวน 5 คน และ (2) เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับปฏิบัติ จำนวน 11 คน โดยใช้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสนทนากลุ่มย่อย

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ทั้งนี้ แบบสอบถามในการวิจัยได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งค่า IOC ในภาพรวมเท่ากับ 0.84 จากนั้นทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทำทดสอบ จำนวน 30 ชุด และนำมาหาค่าความเที่ยงด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .962

2) การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบสัมภาษณ์ พัฒนาจากข้อมูลเชิงปริมาณในประเด็นที่น่าสนใจและส่งผลกระทบต่อกันระหว่างตัวแปร เพื่อนำมาตั้งเป็นประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท โดยผู้วิจัยทำการประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง เพื่อเก็บทำความเข้าใจในข้อสงสัย และให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและสมบูรณ์มากที่สุด โดยมีทีมงานช่วยในการดำเนินการและเก็บแบบสอบถามกลับคืน

2) การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจะใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการสนทนากลุ่มย่อย

3.6) การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่า T-test, One-Way ANOVA และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะทำการวิเคราะห์และจัดแยกประเด็นตามกลุ่มของข้อมูล ติความ และสรุปข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบที่ละประเด็น

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.4 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 32.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 48.6 สังกัดกองบังคับการอำนวยการ ร้อยละ 45.9 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 26.23

2) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน โดยมีเรื่อง ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะ และสมรรถนะในการทำงานให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่อง หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่อง ท่านมีการตั้งคำถามต่อการดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่อง หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีการฝึกฝนเพื่อเปลี่ยนทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้านโดยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเรื่อง หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจร่วมตัดสินใจในภารกิจที่ต้องดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3) ระดับประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4) ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางบวก โดยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดโดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการมีแบบแผนความคิด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รองลงมาคือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจน้อยที่สุด อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเนื่องกับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากร พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (3) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (4) กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ (5) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเนื่องต่างกันมีประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ สรุปได้ว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับให้มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานที่สูงขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ และในปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับการเป็นบุคคลรอบรู้ จำนวน 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และกลุ่มที่พัฒนาตนเองเพื่อแบ่งปันความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน

2.) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สรุปได้ว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเนื่องจากลักษณะของภารกิจ จึงให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยเชื่อว่าเป็นปัจจัยความสำเร็จที่ช่วยให้เกิดการรวมพลังโดยใช้จุดเด่นของเจ้าหน้าที่ตำรวจมาร่วมกันทำงาน และการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้สมาชิกของทีมเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการมีแบบแผนความคิด สรุปได้ว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการตั้งคำถามเพื่อพัฒนาแบบแผนทางความคิดในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังคงพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติไม่กล้าที่จะตั้งคำถามต่อผู้บริหาร และทำงานตามสั่งการเท่านั้น

4) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สรุปได้ว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อมองอย่างเป็นองค์รวม โดยมีการเริ่มต้นปรับปรุงทั้งระบบ และทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นถึงความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สรุปได้ว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ โดยผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีการ

นำเสนอแนวคิด และให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับได้นำเสนอแนวคิด และมุมมองในอนาคตของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การยอมรับ การปรับทัศนคติ และวิธีการดำเนินงานในอนาคต

6) ประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สรุปได้ว่าโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพด้านการพัฒนาองค์การ และด้านการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจในทุกมิติ เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาก้าวไปสู่การเป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” และช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทักษะและสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น และสามารถปรับตัวอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันหลักของประเทศในการผลิตบุคลากรที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพตำรวจ และการบังคับใช้กฎหมาย ยึดมั่นคุณธรรม มีจรรยาบรรณและเป็นสากล โดยเป็นที่ยอมรับจากสถาบันอุดมศึกษาภายนอกในอนาคต

7) แนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ คือ โรงเรียนนายร้อยตำรวจต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นถึงเป้าหมายร่วมกัน และใช้ภาวะผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น โดยมีกิจกรรมที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคำถามเรื่องท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะ และสมรรถนะในการทำงานให้สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ผลวิจัยปรากฏในลักษณะดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรุ่นใหม่ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับที่ Peter M. Senge (1990) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สมาชิกมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน และผลวิจัยเชิงคุณภาพยังค้นพบประเด็นสำคัญที่กล่าวไว้ว่าโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับให้มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานที่สูงขึ้นผ่านกิจกรรมต่างๆ และในปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับการเป็นบุคคลรอบรู้จำนวน 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และกลุ่มที่พัฒนาตนเองเพื่อแบ่งปันความรู้สู่เพื่อนร่วมงานตามที่ Peter M. Senge (1990, p. 185) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลรอบรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า จะมีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนให้ไปมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

5.2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีคำถามเรื่องหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้ดียิ่งขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ผลวิจัยปรากฏในลักษณะดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เนื่องจากลักษณะของภารกิจที่เอื้อต่อการพัฒนาทีมงานให้มีความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับที่ Peter M. Senge (1990) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกมีการรวมพลัง และมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกันในการทำงาน ทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และผลวิจัยเชิงคุณภาพยังค้นพบประเด็นสำคัญที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเนื่องจากลักษณะของภารกิจ จึงให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยเชื่อว่าเป็นปัจจัยความสำเร็จที่ช่วยทำให้เกิดการรวมพลังโดยใช้จุดเด่นของเจ้าหน้าที่ตำรวจมาร่วมกันทำงาน และการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้สมาชิกของทีมเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นได้อย่างมี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Don Hellriegel, Susan E. Jackson & John W. Slocum (2002) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีเสรีภาพ มีพลัง และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการมอบอำนาจในขอบเขตของอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่

5.3 ด้านการมีแบบแผนความคิด ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่อง เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในกลุ่มคำถามนี้ โดยผลวิจัยเป็นไปในลักษณะดังกล่าวโดยมีสาเหตุมาจาก เจ้าหน้าที่ตำรวจร่วมกันตัดสินใจทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ Reynold Angus. (2004, p. 135) ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของพนักงาน และสอนให้พนักงานมีกระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับที่ Victoria J. Marsick & Martha A. Gephart (1996) ได้กล่าวว่า องค์กรที่ยกระดับและปรับเปลี่ยนความสามารถพัฒนาบริหารจัดการและวางแผนทางของกระบวนการเรียนรู้อย่างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ผู้นำ ค่านิยม โครงสร้าง ระบบกระบวนการ และการปฏิบัติงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาของบุคคล ตลอดจนแรงให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆระดับ และยิ่งสอดคล้องกับ Michael J. Marquardt & Reynold Angus (1994) ได้กล่าวว่า องค์กรสอนให้บุคคลมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาดเช่นเดียวกับการเรียนรู้ในสิ่งที่

ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ Peter M. Senge (1990) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นวิธีการทำให้สมาชิกแต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ และมีการหัดให้สมาชิกคิดมองไปข้างหน้า มองไปในอนาคต โดยมีการฝึกให้สมาชิกตัดสินใจร่วมกัน และมอบหมายให้ไปทำการบ้านแล้วนำมาคุยร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

5.4 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคำถามเรื่องหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีการฝึกฝนเพื่อเปลี่ยนทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ผลวิจัยปรากฏในลักษณะดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจให้ความสำคัญกับการทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทั้งต่อภารกิจ และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับที่ Peter M. Senge (1990, p. 185) ได้กล่าวว่า การฝึกมองโลกแบบองค์รวม หรือคิดอย่างเป็นระบบได้นั้นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจ เพื่อทำให้เกิดความสมดุลและดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ และผลวิจัยเชิงคุณภาพยังค้นพบประเด็นสำคัญที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อมองอย่างเป็นองค์รวม โดยมีการเริ่มต้นปรับปรุงทั้งระบบ และทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นถึงความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

5.5 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีคำถามเรื่องหน่วยงานของท่านมีการสร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของหน่วยงานในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ผลวิจัยปรากฏในลักษณะดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจให้ความสำคัญกับการสร้าง และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับมีการรับรู้ได้อย่างทั่วถึง ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับที่ Peter M. Senge (1990,) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นวิธีการทำให้สมาชิกแต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ และช่วยให้สมาชิกมีการคิด และมองไปข้างหน้าในอนาคต และผลวิจัยเชิงคุณภาพยังค้นพบประเด็นสำคัญที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ โดยผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีการนำเสนอแนวคิด และให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับได้นำเสนอแนวคิด และมุมมองในอนาคตของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การยอมรับ การปรับทัศนคติ และวิธีการดำเนินงานในอนาคต สอดคล้องกับที่ Peter M. Senge (1990) ได้ให้ความเห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร

5.6 ด้านการพัฒนาองค์กรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีคำถามเรื่องโรงเรียนนายร้อยตำรวจปรับปรุงหลักสูตร ตลอดจนวิธีการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากสถาบันอุดมศึกษาภายนอกมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน

ผลวิจัยปรากฏในลักษณะดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างมาตรฐานองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับที่ Victoria J. Marsick & Martha A. Gephart (1996, p. 36) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ยกระดับและปรับเปลี่ยนด้วยเป้าหมายที่สร้างสรรค์ และผลวิจัยเชิงคุณภาพยังค้นพบประเด็นสำคัญที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันหลักของประเทศในการผลิตบุคลากรที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพตำรวจ และการบังคับใช้กฎหมาย ยึดมั่นคุณธรรม มีจรรยาบรรณและเป็นสากล โดยเป็นที่ยอมรับจากสถาบันอุดมศึกษาภายนอกในอนาคต

5.7 ด้านการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีคำถามเรื่องโรงเรียนนายร้อยตำรวจสนับสนุนให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ผลวิจัยปรากฏในลักษณะดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับที่ Mike Pedler, John Burgoyne & Tom Boydell (1996) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้องค์กรมีบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อช่วยสมาชิกเกิดการพัฒนาด้านอย่างต่อเนื่อง และผลวิจัยเชิงคุณภาพยังค้นพบประเด็นสำคัญที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพด้านการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจในทุกมิติ เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทักษะและสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น และสามารถปรับตัวอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Campbell, John P. (1977)

5.8 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างมีความเห็นต่อประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลวิจัยปรากฏในลักษณะดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้หล่อหลอมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีทัศนคติความเชื่อ และแนวคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Michael J. Marquardt , (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์กรเพื่อให้ก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก และนำไปสู่การพัฒนากระบวนการ เป็นแนวคิดที่ช่วยด้านการปรับตัวเพื่อเรียนรู้ เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตของ

องค์การอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับที่ Mike Pedler, John Burgoyne & Tom Boydell (1997) ได้กล่าวว่า องค์การที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคน ให้เรียนรู้

5.9 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ โดยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านการมีแบบแผนความคิดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมากที่สุด ผลวิจัยปรากฏในลักษณะดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่าองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรในทางบวกได้ในระดับปานกลาง โดยหากองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจยังมีค่าเพิ่มสูงขึ้นก็ยิ่งจะทำให้ประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรสูงตามไปด้วย ซึ่งในลักษณะดังกล่าวทำให้สรุปได้ว่า หากเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการพัฒนาให้มีแบบแผนทางความคิดสูงมากเท่าใดก็ย่อมจะช่วยพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนนายร้อยตำรวจเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่ Reynold Angus. (2004, p. 135) ได้ให้ความเห็นว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของพนักงานและกลุ่มให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสอนให้พนักงานมีกระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับที่ Martha A. Gephart, Victoria J. Marsick & Mark E. Van Buren (1997, p. p. 55-60) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะสนับสนุนให้สมาชิกได้คิดอย่างเป็นระบบและช่วยวิพากษ์ให้เกิดความคิดใหม่ๆ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจต้องกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรของอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีคุณลักษณะเป็นบุคคลรอบรู้ที่มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมถึงมีกิจกรรมยกย่องกลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการพัฒนาตนเองเพื่อแบ่งปันความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน

6.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจต้องสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีวัฒนธรรมการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงาน โดยมีกิจกรรมให้รางวัลและคำชมเชย กับผู้ที่มีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาที่พบ และช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

6.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มี 3 ประเด็นที่สำคัญ คือ (1) โรงเรียนนายร้อยตำรวจต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นถึงเป้าหมายร่วมกัน (2) ใช้ภาวะผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น โดยมีกิจกรรมที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และ (3) โรงเรียนนายร้อยตำรวจต้องสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นในการวางแผนการดำเนินงาน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานนั้น

6.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจต้องสนับสนุนให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และสนับสนุนให้มีค่านิยมการยกย่องคนเก่ง และคนดีที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

6.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจต้องสนับสนุนให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ทักษะในการคิดวิเคราะห์ในประเด็นการทำงานอย่างเป็นระบบ และเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อวางแผนในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.6 ด้านประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมี 2 ประเด็นย่อย คือ (1) สนับสนุนการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง และ (2) พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น E-book, E-Publication เพื่อช่วยสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้เรียนรู้และปรับตัว

References

- Barling, Julian., Tom, Weber. and Kevin, Kelloway E. (1996). "Effects of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 81 (6), 827 - 832.
- Bass, Bernard.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. CA: Sage.
- Daft, Richard L. (2000). *Organization Theory and Design*. Ohio : South-Western College.
- Edwards, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. DC: Congressional Quarterly Press.
- Francis, D., and Young, D. (1979). *Improving Work Groups*. CF: University Associates.
- Gephart, M.A. & Marsick, V.J. (1996). "Learning Organizations Come Alive". *Training & Development*, Vol. 50(12), 34 - 44.

Johnson, D.W. and Johnson, R.T. (1991). *Learning Together and Alone: Cooperative, Competitive, and Individualistic*. NJ: Prentice Hall.

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