

การวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง กรณีศึกษา

นรรศมณัญ์ เจริญยิ่ง

ศาสตราจารย์ ดร. วรพิทย์ มีมาก

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง และปัจจัยที่มีอิทธิพล โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง 405 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอ้างอิง (การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ) ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง โดยรวมและรายด้านมีค่าปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ทัศนคติต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลนั้น ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง มากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ และด้านการจัดการความรู้ ตามลำดับ

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ กองบังคับการตำรวจทางหลวง

ABSTRACT

The study was aimed at analyzing state of learning organization of the Highway Police Division and its influencing factors. Through research survey, the samples consisted of 405 participants that were selected by cluster sampling and simple random sampling. Reliability-tested questionnaire was the research instrument. Data collected were analyzed via descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (t-test, analysis of variance, multiple comparison tests, and multiple regression analysis). The findings reveal that level of learning organization of the Highway Police Division as a whole and in each aspect was at moderate. When considering personal characteristics, sex, age, educational level, and working

experience portrayed significantly different viewpoint on state of learning organization of the Highway Police Division. The most influential factor to state of learning organization was quality of work life, then organization, and knowledge aspects, respectively.

Keywords: Learning organization, Knowledge Management, Highway Police Division

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการให้เกิดการเรียนรู้และช่วยให้สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้น องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่มากถือเป็นความได้เปรียบมากกว่าองค์กรอื่นๆ ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนจะมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่แตกต่างกันและหากได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้แบ่งปันข่าวสารข้อมูลระหว่างกันและกัน สามารถทำให้เกิดกรอบแนวคิดสร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว (จิตติมา หรั่งกลาง, 2560)

กองบังคับการตำรวจทางหลวง เป็นหน่วยงานภาครัฐ ส่วนราชการหนึ่งที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและยุทธศาสตร์ของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองบังคับการตำรวจทางหลวง ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561 – 2565) ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ กองบังคับการตำรวจทางหลวง โดยใช้เทคนิค SWOT analysis ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในองค์กร จุดอ่อน (WEAKNESSES) ที่พบ ได้แก่ 1) ข้าราชการตำรวจทางหลวงมีโอกาสที่จะถูกโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อย ทำให้ความรู้ความชำนาญในการกิจไม่ต่อเนื่อง 2) ยังขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน เนื่องจากอาชญากรรมมีการใช้เทคโนโลยีและความสลับซับซ้อนมากขึ้น 3) มีภารกิจพิเศษที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากภารกิจปกติ ทำให้ไม่สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และ 4) มีบุคลากรจำนวนหนึ่งไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ทำให้เกิดผลกระทบต่องาน และขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน (กองบังคับการตำรวจทางหลวง, 2562)

ผู้วิจัยตระหนักถึงปัญหาที่ได้จากวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในองค์กร อีกทั้งที่ผ่านมาได้จัดอบรมพัฒนาบุคลากรของกองบังคับการตำรวจทางหลวงอย่างต่อเนื่อง ล่าสุดจัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการของตำรวจทางหลวง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายทางหลวง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นำมาพัฒนาจัดระบบองค์ความรู้ในด้านต่างๆ มุ่งให้บุคลากรที่ได้รับการอบรมนำระบบ เทคนิคและวิธีการตำรวจสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ผ่านมามีไม่พบการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาให้เป็นองค์กรการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงมุ่งพัฒนา

องค์การกองบังคับการตำรวจทางหลวงให้ขับเคลื่อนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยสนใจศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จากแนวความคิดของ Watkins and Marsick (1993) และปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อใช้ประเมินสถานการณ์ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ และเพื่อค้นหาปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนหรือขัดขวางต่อการเรียนรู้ภายในองค์การ อีกทั้งส่วนช่วยให้การดำเนินการสำหรับการพัฒนาต่อ ยอดในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงที่มี

ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง ประกอบไปด้วย มิติ 7 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ การให้อำนาจคนในองค์การต่อวิสัยทัศน์ การเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม และภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านองค์การ ด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการจัดการความรู้และด้านเทคโนโลยี ประชากรเป็นบุคลากรในกองบังคับการตำรวจทางหลวง จำนวนทั้งสิ้น 2,027 คน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 427 คน ใช้ระยะเวลาศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2563 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้แนวทางการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
2. ข้อค้นพบที่ได้จะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกองบังคับการตำรวจทางหลวง ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Senge (2006) เสนอแนวคิดว่าหัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างวินัย ให้เกิดผลอย่างจริงจังในรูปแบบของการนำไปปฏิบัติแก่บุคคล เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อการเสริมสร้างทักษะ หรือสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. การรอบรู้แห่งตน บุคคลต้องได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาจใช้รูปแบบของการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้ในที่ทำงาน (Work Place Learning) หรือการเรียนรู้ในหน้าที่ (On The Job Learning)

2. การเป็นผู้ที่รู้จักพัฒนากรอบความคิด (Mental Models) รูปแบบความคิดของบุคคลมีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติ อีกทั้งเป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะพฤติกรรมการทำงาน

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์กรกับของบุคคลจะส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความคิด ความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์กร

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ควรให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเก่งอยู่ผู้เดียว ควรก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นวินัยข้อที่สำคัญมากเพราะเป็นความสามารถในการพิจารณาองค์กรในรูปแบบองค์รวมและสามารถมองเห็นความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลระหว่างส่วนย่อยๆ ภายในองค์กร

แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994) ได้เสนอปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 11 ปัจจัย ดังนี้

1) โครงสร้างที่เหมาะสม คือ โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป นอกจากนี้โครงสร้างองค์กรจะมีลักษณะแบบทีมงานข้ามหน้าที่เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของทีมพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ที่เชื่อถือได้ เรียนรู้ที่จะประสานงานและมุ่งตรงไปยังการทำงานที่ซับซ้อน

2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีวัฒนธรรมที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยความตระหนักในตนและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ มีการสนับสนุนให้มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ สมาชิกในองค์กรจะมีนิสัยใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า และมีแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

3) การเพิ่มอำนาจ เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง

4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีและคาดคะเนผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้อาปรับตัวทันกับการเปลี่ยนแปลง

5) การริเริ่มและการถ่ายโอนความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการริเริ่มและถ่ายโอนความรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆมิใช่เกิดจากการวิจัยและพัฒนาหรือเกิดจากการลอกแบบและพัฒนา เท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนในองค์กรจะต้องมีบทบาท ในการเสริมสร้างความรู้จากส่วนอื่นๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีการสร้างความรู้ใหม่

6) เทคโนโลยีการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและให้มีการ ถ่ายทอดข้อมูลกันได้รวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ ถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์กร

7) คุณภาพ องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเน้นคุณภาพงาน และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง องค์กรต้องยึดหลักการที่จะพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ

8) กลยุทธ์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการควบคู่ไปกับการทำงาน กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในการวางแผน การดำเนินการและการประเมิน

9) บรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริม องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้พัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ ยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย ให้ความเคารพเทียมนอกภาคกัน ให้ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม

10) ทีมงานและเครือข่าย องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องตระหนักถึงความร่วมมือการแบ่งปันการทำงานเป็นทีมการทำงานแบบเครือข่ายเพื่อสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมกัน

11) วิสัยทัศน์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์เป็นนันทามติขององค์กร และสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเป็นแรงผลักดันให้การทำงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำแนกตามกลุ่มงานในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง 1) กลุ่มงานสนับสนุน ถวายความปลอดภัยกองบังคับการตำรวจทางหลวง ประชากรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในกลุ่มงานสนับสนุน ถวายความปลอดภัย กองบังคับการตำรวจทางหลวง ทั้งหมด จำนวน 37 คน 2) กลุ่มงานอำนวยความสะดวกและงานสอบสวน ถวายความ

ปลอดภัยกองบังคับการตำรวจทางหลวง ประชากรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในกลุ่มงาน อำนาจการและงานสอบสวน ถวายเป็นความปลอดภัยกองบังคับการตำรวจทางหลวง จำนวน 40 คน และ 3) กลุ่มงานถวายเป็นความปลอดภัย กองกำกับการตำรวจทางหลวง 1-8 ประชากร คือ บุคลากรในกลุ่มงานถวายเป็นความปลอดภัย กองกำกับการตำรวจทางหลวง 1-8 จำนวน 1,942 คน กลุ่มตัวอย่างนี้ คำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 321 คน ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนสถานี ตำรวจทางหลวงในแต่ละกองกำกับการตำรวจทางหลวง 1-8 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้จากบุคลากร ตำรวจที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ในกองบังคับการตำรวจทางหลวงเท่ากับ 0.986 และของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ในกองบังคับการตำรวจทางหลวง เท่ากับ 0.987 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

1. กองบังคับการตำรวจทางหลวงมีแนวโน้มเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่ากองบังคับการตำรวจทางหลวงมีแนวโน้มเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง รายด้าน พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง ทุกด้านอยู่ใน ระดับปานกลาง พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง ด้านการ สร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำในการ สนับสนุนการเรียนรู้ ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการเชื่อมโยงองค์การกับ สิ่งแวดล้อม ด้านการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ด้านการให้อำนาจคนใน องค์การต่อวิสัยทัศน์ และด้านการสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา ตามลำดับ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ทัศนคติต่อการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงแตกต่างกัน ส่วนสังกัดที่แตกต่างกันไม่ทำให้ทัศนคติต่อการ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านองค์การ ด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และด้านการจัดการความรู้ มี อิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง ส่วนด้านลักษณะของ งาน และด้านเทคโนโลยี

อภิปรายผลการวิจัย

1. กองบังคับการตำรวจทางหลวงมีแนวโน้มเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า กองบังคับการตำรวจทางหลวง มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมพัฒนาความรู้ทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรในกองบังคับการตำรวจทางหลวง มีความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นไปได้ว่า บุคลากรในกองบังคับการตำรวจทางหลวง ไม่มีการนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดกันทั้งในหน่วยงานตนเองและนอกหน่วยงาน สอดคล้องกับการศึกษาของฐาปนีย์ เปรียญกุล (2556) ทำการศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด อำเภอหนองแสง จังหวัดสระบุรี พบว่า ในภาพรวมระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เป็นไปได้ว่าก่อนหน้าที่บุคลากรในกองบังคับการตำรวจทางหลวงจะแสดงความคิดเห็น เป็นช่วงที่รัฐบาลมีนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้าน โดยกองบังคับการตำรวจทางหลวงรับนโยบายดังกล่าว มีการจัดบุคลากรหมุนเวียนกันคนละ 2 สัปดาห์ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดระบบเปิดรับฟังความคิดเห็น ยกเลิกหรือเลื่อนการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานรองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนการเรียนรู้ จัดให้มีโครงการจัดอบรมพัฒนาความรู้บุคลากรอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของแพนศรี ศรีจันทิก (2554) สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านการสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อธิบายได้ว่า วัฒนธรรมขององค์กรในกองบังคับการตำรวจทางหลวง เป็นการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มงาน ตามบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับเอกสารและ การให้บริการประชาชน ในการประชุมใช้ Vidio Conference ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา และการบังคับบัญชาเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ ทำให้บุคลากรในกองบังคับการตำรวจทางหลวงเห็นว่าการเปิดใจรับฟังผู้อื่นก่อนที่จะพูดแสดงความคิดเห็น ให้ข้อคิดเห็นต่อกันอย่างเปิดใจและจริงใจเป็นไปโดยยาก ทำให้ด้านการสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนามีค่าเฉลี่ยน้อย

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้ทัศนคติต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงแตกต่างกัน อธิบายได้ว่า เพศต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง

แตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้น การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ พบว่าไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรในกองบังคับการตำรวจทางหลวงส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรเกิดขึ้นน้อย นอกจากนี้บริบทของงานเป็นองค์กรที่แบ่งสังกัดในการปฏิบัติงานออกเป็นหน่วยงาน การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ในงานของตนเองจึงทำให้ความคิดเห็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของจุฬารพร พรหมสาขา ณ สกลนคร (2558) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เพศมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานประกอบการต่างกัน

อายุ ต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของจุฬารพร พรหมสาขา ณ สกลนคร (2558) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล อายุต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานประกอบการต่างกัน อธิบายได้ว่า บุคลากรในกองบังคับการตำรวจทางหลวงที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ย่อมเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนานกว่าบุคลากรช่วงอายุอื่น จึงให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกด้าน

ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา และการเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม ต่างกันสอดคล้องกับการศึกษาของฐาปนีย์ เปรียญกุล (2556) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโคกสะอาด ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อธิบายได้ว่า การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน จนทำให้กลายเป็นวัฒนธรรมภายในขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนประกอบของมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Watkins and Marsick (1993) โดยกล่าวว่าการสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา เป็นการทำให้คนในองค์กรมีทักษะในการแสดงความคิดเห็นอย่างสมเหตุสมผลและมีความสามารถในการรับฟังและสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่น วัฒนธรรมจะถูกเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการตั้งคำถาม การให้ผลตอบกลับและการทดลอง การปฏิบัติงานเป็นกลุ่มงาน ตามบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับเอกสารและการให้บริการประชาชน สามารถนำปัญหาและข้อค้นพบมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของเซงกี (Senge, 1990) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่เพิ่มศักยภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่แท้จริง ตามความต้องการของตนหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้เป็นการส่งเสริม

รูปแบบทางความคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย แต่ละคนก็มีอิสระทางความคิดที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และทำให้ผู้คนสามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เหตุผลดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนการเชื่อมโยงองค์การกับสิ่งแวดล้อม บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มองว่าหน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสมดุลระหว่างเรื่องงานและ ครอบครัว มีการส่งเสริมให้บุคลากรเปิดกว้างทางความคิด ผู้บังคับบัญชาคำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจึงจะทำให้กองบังคับการตำรวจทางหลวงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระยะเวลาทำงานส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า บุคลากรในกองบังคับการตำรวจทางหลวง ในแต่ละสังกัดมีช่วงอายุไม่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน จึงทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สังกัดส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยด้านที่ 1 การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานถวายความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากัน ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการเรียนรู้จัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้บุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุกงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Watkins and Marsick (1993) ให้เป็นส่วนประกอบของมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโดยกล่าวว่าการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ที่ถูกออกแบบเอาไว้ในงาน ทำให้คนในองค์กร สามารถเรียนรู้ในขณะที่ทำงาน พร้อมโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมและความก้าวหน้าต่อไป ด้านที่ 2 การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนา กลุ่มงานอำนาจการและงานสอบสวน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในเชิงรับ บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันตามวันเวลาราชการทำให้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นร่วมกันมากกว่ากลุ่มงานอื่นๆ ด้านที่ 3 การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม กลุ่มงานสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะกลุ่มงานสนับสนุนต้องปฏิบัติงานผลักดันให้บุคลากรในกองบังคับการตำรวจทางหลวงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและภารกิจที่ตั้งไว้ ด้านที่ 4 การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ กลุ่มงานอำนาจการและงานสอบสวน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะปัจจุบันกองบังคับการตำรวจทางหลวง มีระบบเทคโนโลยีในการแบ่งปันความรู้และทุก

กลุ่มงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ด้านที่ 5 การให้อำนาจคนในองค์กรต่อวิสัยทัศน์ กลุ่มงานสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะกลุ่มงานสนับสนุนโดยส่วนใหญ่ได้รับคำสั่งในการปฏิบัติภารกิจโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา มีการวางแผน นำมาถ่ายทอดเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามบรรลุตามเป้าหมายและภารกิจที่ตั้งไว้ ด้านที่ 6 การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม และด้านที่ 7 ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ กลุ่มงานอำนวยการและงานสอบสวน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะ กลุ่มงานอำนวยการและงานสอบสวน เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในเชิงรับ บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น เรียนรู้ร่วมกันในการใช้ข้อมูลและการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานมากกว่ากลุ่มงานอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และเพ็ญญา ประภาวัต (2552) ทำการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษาโรงพยาบาลคอนสแต จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลคอนสแต ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์กร การจูงใจ และภาวะผู้นำ

3. ปัจจัยด้านองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง ส่วนด้านลักษณะของงาน และด้านเทคโนโลยี ไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการวิจัยของอัมพร ปัญญา (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกองบังคับการตำรวจทางหลวงพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะบุคลากรในกองบังคับการตำรวจทางหลวงให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน หากบุคลากรในองค์กรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีสภาพแวดล้อมของการทำงานสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ได้รับการยอมรับว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์กร มีโอกาสในการได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวกับการทำงาน และได้รับการยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้บุคลากรในกองบังคับการตำรวจทางหลวงเกิดความสุข ความมั่นคง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคลากรและองค์กรกองบังคับการตำรวจทางหลวง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1 จากผลการวิจัย ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง พบว่า มีปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ที่ร่วมกันทำนายนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหาร ควรมีกลยุทธ์ในการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ในกลุ่มบุคลากรขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเททำงานโดยการให้รางวัลและสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม สร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร เพื่อให้กองบังคับการตำรวจทางหลวง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ไม่สามารถร่วมกันทำนายนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง พบว่า ด้านลักษณะของงาน และด้านเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยทั้งสอง เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรนำมาศึกษาต่อเนื่องเพื่อค้นหาว่าเพราะเหตุใดปัจจัยทั้งสองจึงไม่สามารถร่วมกันทำนายนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงได้

1.3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การสนับสนุนให้ใช้การซักถามและสนทนามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้คนในองค์กรมีทักษะในการแสดงความคิดเห็นอย่างสมเหตุสมผลและมีความสามารถในการรับฟังและสอบถามความคิดเห็นของผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรทุกสังกัดที่สอดคล้องกับศักยภาพ ปัญหาและความต้องการในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการนำปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ส่งเสริมให้เกิดปัจจัยดังกล่าวในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงดำรงอยู่ต่อไป

2.3 ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การของตนเอง โดยเริ่มที่ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับสังกัด ให้มีคุณสมบัติเป็นบุคลากรที่รอบรู้ มีการ คิดอย่างมีระบบ มีแบบแผนทางความคิด และมีวิสัยทัศน์ร่วมการเรียนรู้เป็นทีม

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

3.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในกอง บังคับการตำรวจทางหลวง

3.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้าน เทคโนโลยีกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

บรรณานุกรม

กองบังคับการตำรวจทางหลวง. (2562). แผนยุทธศาสตร์กองบังคับการตำรวจทางหลวง 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565).

กองบังคับการตำรวจทางหลวง. (2563). ประวัติความเป็นมาของกองตำรวจทางหลวง, สืบค้น 3 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.highway.police.go.th/history.php>

กิตติคุณ จิตโสมลกุล. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. ปรินิพนธ์ปริญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ฐาปนีย์ เปรียญกุล. (2556). องค์การแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิตติมา หรั่งกลาง. (2560). รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรม. ปรินิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และเพ็ญญา ประภาวัต. (2552). องค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: โรงพยาบาลดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิทยาการจัดการ. 26(1), 33-56.

อัมพร ปัญญา. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราช พุทธิ. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 5 (2), 180 – 190.

Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). The Global Learning Organization. New York: IRWIN.

Watkins, K.E. & Marsick, V.J. (1993). Sculpting the learning organization lesson in the art and science of systemic change. New York: Jossey-Bass Inc.