

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก เป็นการ ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของ สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยสารพัดช่างตาก วิทยาลัยการ อาชีพบ้านตาก วิทยาลัยการอาชีพแม่สอด และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 310 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง 242 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยได้ นำแบบสอบถามจำนวน 242 ฉบับ ไปดำเนินการให้กลุ่มตัวอย่างตอบและรวบรวมแบบสอบถาม กลับด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้ว นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าสถิติ t – test แบบ Independent และ F – test แบบ One-Way ANOVA สำหรับกรณีมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และการศึกษาผลกระทบใช้สถิติจากสูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดตาก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย รั้งนี้ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30–39 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ และเป็นผู้ที่ทำงานมาแล้ว 5–10 ปี

5.1.2 ความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก คิดว่าได้รับอำนาจและ โอกาสเพื่อ พัฒนาตนเองและองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มาก

5.1.3 ความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก มีความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีแบบแผนความคิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาสและการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2) บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาสในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน

3) บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีระดับการศึกษา และระดับการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส และการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4) บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาสในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในด้าน ความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

5.1.5 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

จากผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก แสดงว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองและองค์กร ผู้บริหารต้องเลือกใช้กลยุทธ์การเสริมสร้างอำนาจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปด้วยดี โดยมุ่งพัฒนาคนในองค์กรในการดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความสำเร็จในงาน (McGraw, 1992) ซึ่งสอดคล้องกับที่ Wilson and Laschinger (1994) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรขององค์กรได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง และเป็นความสำเร็จตามเป้าหมายของ

องค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Smith (อ้างถึงใน มณี สิริวัฒนกุล, 2540) ที่กล่าวว่า เมื่อเกิดการเสริมสร้างอำนาจในงานให้กับบุคลากรแล้ว จะเกิดผลประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กร

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างต่อการได้รับอำนาจและโอกาสในรายด้าน พบข้อสังเกตว่า ด้านการได้รับโอกาส เรื่องการได้รับความก้าวหน้าและเรื่องการได้รับการยอมรับ และการยกย่องชมเชย อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและมีขอบข่ายความรับผิดชอบมาก มาให้ทำน้อย และการได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชย ให้ผลตอบแทนจากผู้นำน้อย เมื่อมีผลงานดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่สนใจเรื่องสำคัญดังกล่าว เพราะเรื่องเหล่านี้ถือเป็นประโยชน์หลักขององค์กร เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทรัพยากรและการให้รางวัล ผลที่ตามมาคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Wilson and Laschinger, 1994 : 46) ผลของการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรุณา พลใส (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย พบว่า ทักษะต่อการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างอำนาจงานทั้งในด้านการได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 การมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีข้อสังเกตว่า ด้านการมีแบบแผนความคิด บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางของหน่วยงาน สามารถปรับปรุง การพัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ และข้อที่เกี่ยวกับความสามารถแยกแยะระหว่างข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงกับข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นได้ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความคิดอย่างมีแบบแผนและมีระบบ ซึ่ง จำเริญ วิยวัฒน์และเบญจมาศ อ่ำพันธ์ (2540 : 37-39) ได้กล่าวว่า การบริหารโครงการใดๆ ควรมีการเตรียมการสร้างความเข้าใจให้ทุกคนมีส่วนร่วม และท้าทายในความสำเร็จร่วมกันโดยการประชาสัมพันธ์ ประชาพิจารณ์และสร้างบรรยากาศ

5.2.3 จากผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน บุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะฝ่ายบริหารของสถานศึกษาได้สร้างความตระหนักและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การทำให้บุคลากรขององค์กรได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง และเป็นความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Wilson and Laschinger, 1994)

ผลการทดสอบสมมติฐาน บุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากที่มีเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีความ คิดเห็น ต่อการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรุณา พลใส (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ทิศนะต่อการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างอำนาจงานทั้งในด้านการได้รับอำนาจและการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พบว่า การนำความรู้ใหม่ๆ มาคิด พิจารณา ทบทวนค้นหาข้อมูลประกอบด้วยตัวเองเพื่อการพัฒนางาน โดยมองเห็นความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความร่วมมือของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ให้สนับสนุนการจัดเก็บความรู้และทักษะที่ดีเพื่อการถ่ายทอด และวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.4 จากการทดสอบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและ โอกาสเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีผลกระทบต่อความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตากส่วนหนึ่งยังไม่ตระหนักดีพอในเรื่องการพัฒนาองค์กรและรับรู้บรรยากาศในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2542) ที่ได้วิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กองสาธารณสุขและสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลบางประการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ อายุ และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและการรับรู้การพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ของข้าราชการในหน่วยงานจัดอยู่ในระดับปานกลาง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เรื่องความคิดเห็นต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก มีดังนี้

1) ผลจากการวิจัยในด้านการได้รับโอกาส เรื่องการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย หัวข้อเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อมีผลงานที่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในการรู้จักใช้วาทะในการชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดี และควรจัดแบบประเมินพนักงานดีเด่นเพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป ส่วนหัวข้อเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีผลงานที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรหรือหน่วยงานควรสร้างความสัมพันธ์โดยการจัดกิจกรรมสันทนาการ หรือสัมมนาต่างจังหวัดเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการร่วมมือทำงานและทำงานเป็นทีม ซึ่งบุคลากรจะมีการช่วยเหลือกันทำงาน ทำให้ผลงานที่ออกมาได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มากกว่าการชิงดีชิงเด่น หรือเกิดความอิจฉาริษยาต่อบุคลากรที่มีผลงานดี และหัวข้อเกี่ยวกับการได้รับผลตอบแทนจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ควรให้ผู้บริหารตระหนักถึงการเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรและเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานเข้ากับการให้ผลการตอบแทน เพื่อที่ผู้บริหารจะสามารถให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

2) ผลจากการวิจัยในด้านการได้รับโอกาส เรื่องการได้รับความก้าวหน้า หัวข้อเกี่ยวกับการได้รับการตอบแทนความดีความชอบที่เป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการทบทวนหรือปรับเปลี่ยนวิธีการพิจารณาความดีความชอบใหม่ โดยอาจจะมีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบร่วมกันในการตัดสินใจ แทนที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเพียงผู้เดียว ส่วนหัวข้อเกี่ยวกับการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถ ผู้บริหารควรจะสอนงานและส่งต่องานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากรที่มีความสามารถ เพื่อเป็นการฝึกทักษะใหม่ๆ และเพื่อเพิ่มศักยภาพในตัวบุคลากรคนนั้นด้วย และหัวข้อเกี่ยวกับการได้รับโอกาสให้ทำงานในบทบาทอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานประจำ ฝ่ายบริหารควรจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสนในการรับผิดชอบงานใหม่ๆ สับเปลี่ยนกันไป เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในระบบการทำงานทั้งระบบมากขึ้น และฝ่ายบริหารสามารถวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้จากการปฏิบัติงานใหม่นั้น โดยสามารถโยกย้ายบุคลากรที่มีความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่เขาถนัด

3) ผลจากการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิดอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในหัวข้อเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางของหน่วยงาน ฝ่ายบริหารของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดตาก ควรจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรให้เกิดความตระหนักเห็นความสำคัญในด้านนี้ และหัวข้อเกี่ยวกับการแยกแยะระหว่างข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงกับข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ควรฝึกอบรมทั้งทางด้านทฤษฎีและทางด้านปฏิบัติให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และเข้าใจ

ในระบบของข้อมูล เพื่อที่จะสามารถแยกแยะระหว่างข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับผู้สนใจจะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรพิจารณาถึงข้อเสนอแนะเหล่านี้เพิ่มเติม

1) ควรทำการวิจัย ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการได้รับอำนาจและโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาและพัฒนาบุคลากรของการอาชีวศึกษาทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ควรทำการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป