บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต และศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตจำนวน 179 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งพัฒนามาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้แบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่สอง แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้ของกรมสุขภาพจิตรวม จำนวน 21 ข้อ ส่วนที่สาม แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 31 ข้อ และ ส่วนที่สี่ แบบแสดงความคิดเป็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9778 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผลข้อมูลแสดงจำนวนค่าร้อยละ ค่าความถี่ และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มาทดสอบความสัมพันธ์ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 76 เป็นบุคลากรหญิง ร้อยละ 33.52 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 63.92 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 44.51 มีประสบการณ์ทำงาน อยู่ในช่วง 1-10 ปี

2. <u>ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการการจัดการความรู้ของกรมสุขภาพจิต</u>

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการการจัดการความรู้ของกรมสุขภาพจิต พบว่า บุคลากรของกรมสุขภาพจิตมีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้รายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือขุมทรัพย์ความรู้ การจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร การจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ และ อยู่ในระดับ ปานกลาง จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการการจัดการความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่กระบวนการการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. <u>ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกรมสุขภาพจิต</u>

สำหรับระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต พบว่า บุคลากรของกรมสุขภาพจิตมีความคิดเห็นต่อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นต่อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับนโยบายในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนในระดับบริหาร และ ระดับปฏิบัติ บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับกระบวนการการจัดการความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. <u>ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และข้อเสนอแนะ</u>

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และข้อเสนอแนะ พบว่า มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 24 คน โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรและการพัฒนาที่บุคลากร เพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็น

ร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ คิดว่าองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยองค์กรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการให้การสนับสนุน และมองว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และคิดว่าผู้นำต้องให้การสนับสนุน และเห็นว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้” จากการศึกษาครั้งนี้ผลสรุปที่ได้ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการจัดการความรู้ ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาบุคลากรอย่าง ด้านการฝึกอบรม การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดชุมชนนักปฏิบัติ (COP) ซึ่งบุคลากรที่เข้าร่วมจะต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้มีการนำความรู้ที่ได้จากประสบการณ์การทำงานมาถ่ายทอดแบ่งปัน และมีการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการเรียนรู้ของบุคลากรมาประมวลผลให้เกิดเป็นองค์ความรู้อย่างชัดเจน สามารถนำความรู้ดังกล่าวมาต่อยอดทางความคิดซึ่งกันและกัน และควรมีระบบติดตาม และสามารถนำความรู้ได้มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน เพื่อเป็นการต่อยอดทางความคิดไปอีกขั้นหนึ่ง

2. ควรกำหนดโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ชัดเจน เนื่องจากโครงสร้างขององค์กรมีหลายชั้น และมีรูปแบบการทำงานในลักษณะสั่งการโดยผู้บังคับบัญชา บางครั้งอาจเป็นอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

3. ผู้บริหารควรคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อสภาพแวดล้อมองค์กรได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

4. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับหน่วยงานอื่น โดยผ่านช่องทางสื่อสาร หรือเทคโนโลยีต่างๆ ในองค์กร และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

5. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระให้การตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ และสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้การเรียนรู้ของบุคลากรมีประโยชน์มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกรณีกรมสุขภาพจิตส่วนกลาง เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาหน่วยงานทั้งหมดในสังกัดกรมสุขภาพจิต เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการประเมินกระบวนการการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต อย่างแท้จริง

2. บทบาทภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรมีการศึกษา แนวทางการพัฒนาองค์กรในการสร้างบทบาทภาวะผู้นำเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น