

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับศักยภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดวินัย 5 ประการของเซนเก้ (Senge, 1990) และเพื่อเปรียบเทียบระดับศักยภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดวินัย 5 ประการของเซนเก้ (Senge, 1990) ของข้าราชการกรมชลประทานกรณีศึกษา สำนักชลประทานที่ 11 ตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรมชลประทานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักชลประทานที่ 11 จำนวน 6 หน่วยงาน คือฝ่ายบริหารงานทั่วไป ส่วนวิศวกรรม ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา ส่วนปฏิบัติการ ส่วนเครื่องจักรกลและโครงการชลประทานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน 299 คน โดยประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษารวมจำนวนทั้งสิ้น 172 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน เพื่อใช้ในการสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุในการปฏิบัติราชการ หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 50 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้มาตราวัดของลิเคอร์ท์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยแจกแบบสอบถามจำนวน 172 ฉบับให้แก่ข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 จำนวน 6 หน่วยงานที่สังกัด ระหว่างวันที่ 12 มีนาคม 2550 ถึงวันที่ 1 เมษายน 2550 ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 172 ฉบับ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟด้วยระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรมชลประทานสำนักงานชลประทานที่ 11 จำนวน 6 หน่วยงานที่สังกัด รวมจำนวนทั้งสิ้น 172 คน (ณ วันที่ 10 มกราคม 2550) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กลุ่มประชากรมีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มากที่สุด 76 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุดจำนวน 111 คน มีตำแหน่งของการทำงานอยู่ในระดับ 4 - 6 มากที่สุดจำนวน 119 คน กลุ่มประชากรมีอายุราชการในการปฏิบัติราชการ 21 ปีขึ้นไปมากที่สุดจำนวน 100 คน และประชากรโครงการต่าง ๆ มากที่สุดจำนวน 120 คน ตามลำดับ

2. ระดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักงานชลประทานที่ 11 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดวินัย 5 ประการของ เซนเก้ (Senge, 1990) โดยภาพรวมระดับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักงานชลประทานที่ 11 พบว่า ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ วินัยด้านการสร้างแบบจำลองความคิด ความรอบรู้แห่งตน และการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากส่วนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการที่มีอายุงานต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.4 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่องศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 ผู้วิจัยอภิปรายผลศึกษาวิจัยได้ดังนี้

1. ในภาพรวมของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ วินัยด้านการสร้างแบบจำลองความคิด ความรอบรู้แห่งตน การคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ,การมีวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการกรมชลประทานสำนักชลประทานที่ 11 มีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มาก ทั้งนี้จะเป็นเพราะเมื่อปี พ.ศ. 2539 ในประเทศไทยเริ่มมีการนำแนวความคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ มาประกาศใช้อย่างเป็นทางการกรมชลประทานเป็นองค์กรแรก ๆ เริ่มนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ โดยให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเสนอแผนงานและนโยบายให้ข้าราชการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ข้าราชการมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตัวเองอยู่เสมอ

ด้านแบบจำลองความคิด ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 น่าจะเป็นเพราะ ลักษณะงานของกรมชลประทานเป็นเรื่องของการจัดการทรัพยากรน้ำซึ่งแต่ละเหตุการณ์นำมาใช้เป็นกรณีศึกษาได้อีกทั้งยังมีเหตุการณ์ใหม่ๆ เข้ามาตลอด ทำให้ข้าราชการปรับและพัฒนาความคิดให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน

ด้านความรอบรู้แห่งตน ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2 น่าจะเป็นเพราะ ลักษณะงานของข้าราชการแต่ละคนเป็นงานเฉพาะด้าน ทุกคนจึงต้องศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับหน้าที่การงานพยายามฝ่าฟันอุปสรรค และมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 3 น่าจะเป็น เพราะข้าราชการนำความผิดพลาดของงานมาศึกษาเพื่อให้เข้าใจระบบมากขึ้นสามารถจัดลำดับความสำคัญได้ ในการแก้ปัญหาครั้งต่อไปสามารถพิจารณาถึงเหตุและผลที่กระทบเชื่อมโยงกันจากอดีตโดยดูจากที่กรมชลประทานก่อตั้งมานานมีการขุดคลองและทำเขื่อนดินง่าย ๆ จนกระทั่งปัจจุบันมีการพัฒนาก่อสร้างที่ทันสมัยและเป็นระบบมากขึ้น

ด้านการรับรู้ร่วมกันเป็นทีม ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 4 น่าจะเป็นเพราะ ข้าราชการไม่ทราบขั้นตอน หน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานของทีม ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีความซับซ้อนซึ่งดูได้จากโครงสร้างกรมชลประทานมีผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการหลายด้าน จึงทำให้ข้าราชการทุกคนต่างรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญ ส่วนข้าราชการชั้นผู้น้อยก็

ลำดับงานตามขั้นตอนไม่ถูกเพราะมีข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มากเกินไป ข้าราชการบางคนจึงชอบปฏิบัติงานแบบผลงานเดียวมากกว่าหมู่คณะ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 5 น่าจะเป็นเพราะ ข้าราชการบางคนยังไม่เข้าใจเรื่องวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสำนักชลประทานที่ 11 เพื่อให้ข้าราชการในสำนักมองวิสัยทัศน์ไปในแนวทางเดียวกัน

2. ลักษณะส่วนบุคคลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม แล้วพบว่า

จำแนกตามระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่า ปริญญาตรีมีความเห็นว่าศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมชลประทานสำนักชลประทานที่ 11 มากที่สุด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะเป็นกลุ่มคนที่มีความรู้สูง รับรู้วิธีปฏิบัติงานมองเห็นภาพจำลองได้เป็นระบบ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความคาดหวังในชีวิต ทำให้เล็งเห็นถึงความพร้อมของ สำนักชลประทานในการ พัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงกว่ากลุ่มอื่นอีก ทั้งคนระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ในกลุ่มนักบริหารระดับสูง การศึกษาดำรงระดับ ปริญญาตรี มีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

จำแนกตามตำแหน่งงาน ระดับ 1 – 3 ระดับ 4 – 6 และระดับ 7 - 9 มีความเห็นว่าศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานระดับ 7 – 9 มีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้น่าจะเป็นเพราะเป็นกลุ่มคนที่มีประสบการณ์ทำงานมาก เป็นผู้บริหารและมีอำนาจในการตัดสินใจ ระดับ 4 – 6 มีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุดทั้งนี้น่าจะเป็นเพราะอยู่ระหว่างตำแหน่งที่จะขึ้นเป็นผู้บริหารกับตำแหน่งข้าราชการทั่วไปอาจจะยังไม่สามารถยึดถือแนวทางใดได้

จำแนกตามอายุงานในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่าศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการ 10 - 20 ปี มีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้น่าจะเป็นเพราะเป็นกลุ่มคนที่เข้ามาระยะเวลาพอสมควรปรับตัวเข้ากับองค์กรได้แล้วและมุ่งไปสู่ผู้บริหารในอนาคตอีกทั้งยังมีเวลาที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวต่อไปได้อีกนาน ต่ำกว่า 10 ปีมีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการเพื่อ

นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุดทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้และประสบการณ์ยังน้อยมองภาพรวมยังไม่เป็นระบบ

จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ส่วนวิศวกรรม ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา ส่วนปฏิบัติการ ส่วนเครื่องจักรกล และโครงการต่าง ๆ มีความเห็นว่าศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ข้าราชการสังกัดหน่วยงานบริหารงานทั่วไป มีการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะสามารถมองภาพรวมได้ชัดเจนกว่า เป็นฝ่ายที่กำหนดวิสัยทัศน์อีกทั้งยังต้องประสานงานกับหน่วยงานทุกสังกัดจึงทำให้มองเห็นศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด หน่วยงานส่วนอื่น ๆ มีมีความเห็นว่าศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับไม่ต่างกันเท่าไรเพราะทุกหน่วยงานที่สังกัดจะต้องทำงานแบบต่อเนื่องและประสานงานกันตลอดเวลาโดยรับนโยบายจากสำนักชลประทานที่ 11

สรุปจากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่าศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 พบว่า ข้าราชการกรมชลประทานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการรับรู้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์ร่วมในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากการรับรู้อีก 3 วนัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ วนัยด้านการสร้างแบบจำลองความคิด ความรอบรู้แห่งตน การคิดอย่างเป็นระบบที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจจะกล่าวได้ว่า ข้าราชการมีความถนัดในการพัฒนาทักษะเฉพาะของแต่ละบุคคลมากกว่าการร่วมกันพัฒนาหรือเรียนรู้เป็นทีม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีการศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับบุคคลมากกว่าแบบทีม นั่นคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์ร่วมในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากการรับรู้อีก 3 วนัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแบบจำลองความคิด ความรอบรู้แห่งตน การคิดอย่างเป็นระบบที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น กรมชลประทานควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมกับองค์กรอย่างเป็นระบบให้มากขึ้น อาทิ

1.1 การสร้างวัฒนธรรมการไว้วางใจและพลังร่วม โดยเบื้องต้นต้องวิเคราะห์สภาพที่แท้จริงขององค์กรขององค์กร กำหนดกลยุทธ์ขององค์กรในการพัฒนาวัฒนธรรมการไว้วางใจและพลังร่วม จัดกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมและมีวิธีการประเมินอย่างต่อเนื่อง

1.2 ในการสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กรใหม่ ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ใหม่จากผู้สั่งการให้เป็นผู้ร่วมออกแบบกระบวนการ เป็นผู้คอยแนะนำสั่งสอน และ เสนอวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ข้าราชการได้ทราบ เพื่อให้บรรยากาศการทำงานเป็นบรรยากาศที่ เปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้ นำกรณีศึกษาที่ผิดพลาดมาเป็นการเรียนรู้ในการพัฒนา

1.3 การจัดวางระบบแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการมี วิสัยทัศน์ร่วม เช่น การให้รางวัลกับโครงการชลประทานดีเด่น และจัดให้ไปดูงานตามโครงการ ชลประทานต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน โดยข้าราชการที่ไปดูงานควรมีหลาย ระดับเพื่อให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.4 การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม เช่น การจัด สัมมนา/ ประชุมโครงการ หรือการจัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ เช่นการจัดกีฬาเพื่อสุขภาพ การจัด สโมสรหรือมุกาแฟให้กับข้าราชการโดยไม่แบ่งแยกระดับตำแหน่งงาน และจัดสัมมนาไป โครงการชลประทานต่างจังหวัดเพื่อระดมหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น/ ทัศนคติ/ ความรู้ระหว่าง ข้าราชการต่างตำแหน่งกัน

1.5 มีการริเริ่มให้มีการประชุมทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยบรรยากาศ ที่เป็นมิตร มีการสื่อสารความคิดอย่างเป็นอิสระ และพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ในเบื้องต้นต้องสร้าง กลุ่มฝึกอบรม (Training) ที่มีศักยภาพเป็น Facilitator หรือผู้อำนวยความสะดวก สามารถทำหน้าที่ กระตุ้นส่งเสริมให้ที่ประชุมได้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ พัฒนาทักษะการพูดคุย การได้ถาม และ การสะท้อนความคิดของตัวเอง เพื่อเป็นกระบวนการนำไปสู่การแก้ไขการโต้แย้งและร่วมกัน แก้ปัญหาในประเด็นซับซ้อนยุ่งยากได้จากมุมมองที่หลากหลาย

2. จากผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานและระดับการศึกษาต่างกัน ศักยภาพในการพัฒนา ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานสูงกว่ามีการพัฒนา ศักยภาพสูงกว่า ดังนั้นสำนักชลประทานที่ 11 ควรจะให้ข้าราชการระดับสูงได้มีส่วนร่วมในการทำ พัฒนาทีมงานของตนเองและเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีได้มี โอกาสศึกษาเพิ่มเติมด้วย อีกทั้งเป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยแนะนำงานด้านต่าง ๆ ให้กับผู้มีตำแหน่งงาน ต่ำกว่าและการศึกษาน้อยกว่าด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับศักยภาพของข้าราชการสำนักชลประทานอื่น ๆ ของกรมชลประทาน ว่ามีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และการปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่ง

การเรียนรู้ แตกต่างจากข้าราชการกรมชลประทานสำนักชลประทานที่ 11 หรือไม่ อย่างไร จากการทำวิจัยครั้งก่อนทำให้ข้าราชการมีระดับการเรียนรู้มากขึ้นจากเดิมหรือไม่

2. ควรศึกษากิจกรรม, วิธีการหรือระบบต่าง ๆ ที่กรมชลประทานนำมาใช้ เพื่อสร้างเสริม ปลุกฝังให้พนักงานมีการปฏิบัติตน และนำแนวทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ มาศึกษาเพิ่มเติม

3. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยใช้วิธีการอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การกรอกแบบสอบถามโดยถามเพื่อนร่วมงานเพื่อลดการตอบคำถามแบบเข้าข้างตัวเองจะทำให้ได้ข้อมูลเป็นจริงมากกว่า เป็นต้น