

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามผู้ongค์กรแห่งการ เรียนรู้ เป็นการศึกษาระบบผสมผสานระหว่างงานการวิจัยเชิงปริมาณโดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และงานวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงานในการพัฒนากองบังคับการปราบปรามผู้ongค์กรแห่งการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนากองบังคับการปราบปราม ให้มีความก้าวหน้าด้วยองค์ความรู้และ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเป็นแนวทางในการวิจัยงานที่เกี่ยวข้องในอนาคตต่อไป โดยจะนำเสนอผลที่ ได้จากการศึกษาดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลสภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นongค์กร แห่งการ เรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ลักษณะงานในกองบังคับการปราบปราม ทั้ง 5 ลักษณะ (งานถวายอารักขาและความปลอดภัย งานป้องกัน งานปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน) ถือได้ว่าเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยจะต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยเฉพาะงานด้านการ ถวายอารักขาและความปลอดภัย เป็นภารกิจหลักที่หน่วยจะต้องปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ และต้อง ยึดถือไว้เหนือสิ่งอื่นใด เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ส่วนงานปราบปราม งานสืบสวน และสอบสวน เป็นงานที่สร้างชื่อเสียงให้แก่กองบังคับการปราบปรามและยังถือว่ายังคงรักษาชื่อเสียงนั้นไว้ได้เป็น อย่างดี เนื่องด้วยกองบังคับการปราบปรามมีอำนาจหน้าที่ดูแลรับผิดชอบทั่วราชอาณาจักร โดยเฉพาะ รับผิดชอบในการทำคดีสำคัญๆ นอกจากนั้นยังเป็นการช่วยเสริมกำลังของตำรวจท้องที่ ซึ่งบางที่ อาจจะขาดความพร้อมในบางด้าน ส่วนงานป้องกันในอดีตกองบังคับการปราบปรามไม่ได้ให้ ความสำคัญกับงานดังกล่าวมากนัก เพราะภารกิจมีค่อนข้างมากในการปราบปรามอาชญากรรม และ ด้วยกำลังพลภายในหน่วยที่มีจำกัดต้องดูแลพื้นที่รับผิดชอบทั่วประเทศ ด้วยความสามารถเฉพาะตัว และศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปราม ทั้งนี้ปรากฏให้เห็นว่าตำรวจไม่ สามารถแก้ไขปัญหาอาชญากรรมด้วยการปราบปรามอย่างเดียว ปัญหาที่พบในภาคสนาม บทเรียนที่ เกิดจากความบกพร่องในการปฏิบัติมาเรียนรู้ อาศัยเครื่องมือ อุปกรณ์ที่สมัย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังไม่เพียงพอ และยังไม่พร้อมในการปฏิบัติงานให้ อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม

งานของกองบังคับการปราบปรามส่วนใหญ่เป็นคดีที่ค่อนข้างใหญ่ซึ่งจะต้องอาศัยบุคลากรและผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน บุคลากรขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ด้านงานสอบสวน ความรับผิดชอบในการคลี่คลายคดีของหน่วยนั้นมีพื้นที่ความรับผิดชอบทั่วประเทศ ครอบคลุม 77 จังหวัด ต้องใช้เทคโนโลยีมาผสมผสานกับนิติวิทยาศาสตร์ เพราะผู้กระทำผิดรู้วิธีการในการหลบเกลื่อนร่องรอยหลักฐานจึงต้องใช้เทคโนโลยี และความรู้ทางงานสอบสวนสมัยใหม่ เรื่องนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และคงไว้ซึ่งความยุติธรรมให้แก่สังคม ต้องอาศัยประสบการณ์ และความละเอียดรอบคอบค่อนข้างมาก ต้องมีการคัดกรองคนที่จะเข้าสู่การปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสอบสวน พิจารณาจากความรู้ความสามารถและในภาวะปัจจุบันนี้ ถือได้ว่าเป็นมิติใหม่สำหรับงานป้องกันของกองบังคับการปราบปราม แนวคิดการป้องกันอาชญากรรมที่ได้ผล และให้ตำรวจทำงานแบบสากลมากขึ้น ทั้งนี้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างแท้จริง ทำให้ประชาชนมีความสุข ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา

ดังนั้น ควรต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ควรต้องพัฒนาระบบของงานสอบสวนให้มีความแม่นยำ นำระบบเข้ามาใช้ เพื่อให้มีการตรวจสอบความเคลื่อนไหวของคดี ในอนาคตประชาชนจะสามารถตรวจสอบได้ทางเว็บไซต์ และนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 ที่กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัด และกองบังคับการปราบปรามต้องนำมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ตำรวจจะต้องยึดถือปฏิบัติให้มีการนำแผนนโยบายเหล่านั้นไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้มากน้อยเพียงใด มีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน นโยบายกับเป้าหมายต้องสอดคล้องกัน

2. สรุปผลโดยรวมระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม โดยจำแนกจากเชิงปริมาณจากแบบสอบถามและเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (ผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน และผู้บริหาร 21 ท่าน) และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพบว่า อยู่ระดับมากและปานกลางตามลำดับ

ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี ในการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่าโครงสร้างองค์กรของกองบังคับการปราบปราม มีลักษณะเด่นเน้นการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ปฏิบัติ สื่อสารแบบทางเดียว โครงสร้างดังกล่าวทำให้การเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรเกิดขึ้นได้ค่อนข้างน้อย แบ่งงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้บุคคลในหน่วยจำเป็นที่ต้องแสวงหาความรู้เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะปฏิบัติงานตามธรรมเนียมในบางครั้งวัฒนธรรมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ วัฒนธรรมของข้าราชการตำรวจไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการนำองค์ความรู้ทางด้านวิชาการและงานวิจัย ดังนั้น แนวทาง

ที่บุคคลที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามยึดถือปฏิบัติอยู่นั้นถือได้ว่ามีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งใหม่ และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ภายในองค์กร ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการเรียนรู้ ภาวะผู้นำถือว่าเป็นสุดยอดของหัวใจในการบริหาร สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายได้อย่างแท้จริงจนได้รับการยอมรับจากประเทศที่พัฒนาแล้วและมีประสิทธิภาพในการบริหารงานตำรวจ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิมไปสู่มิติใหม่ของการปฏิบัติงานของตำรวจ ตามแนวตำรวจผู้รับใช้ชุมชน (Community Policing) สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถในการที่พร้อมจะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ เปิดโลกทัศน์ให้แก่บุคลากรภายในสังกัดโดยการจัดให้มีการศึกษาดูงานในต่างประเทศ สร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่ข้าราชการตำรวจ

นอกจากนั้นยังสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสร้างแนวร่วมในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรตำรวจ และมุ่งไปสู่การพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดขึ้น การติดต่อสื่อสารทั้งรูปแบบอย่างเป็นทางการ และอย่างไม่เป็นทางการไปยังผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการด้วยการสื่อสารแบบปากต่อปาก (Word of Mouth) ซึ่งมีประสิทธิภาพและสามารถนำมาใช้ในการสื่อสารสำหรับองค์กรได้เป็นอย่างดี เหมาะสมในการพัฒนาองค์ความรู้ได้ดี ได้มีการนำรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่สามารถทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มาเสริมการติดต่อสื่อสารในลักษณะเดิมที่เป็น การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ (Formal Communication) มีการนำช่องทางทางการสื่อสารจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ นำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน เข้าถึงข้อมูลสารได้อย่างรวดเร็ว มีความชัดเจน ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการพัฒนาและเรียนรู้ ผู้ปฏิบัติจะต้องเรียนรู้ และสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่ทวีความรุนแรงและหลากหลายมากขึ้น จัดให้มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าถึงข้อมูลฐานข้อมูลในระบบโดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ พัฒนา และดูแลรักษาระบบฐานข้อมูล และเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะ ปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงาน สามารถเรียนรู้ และแสวงหาข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง เป็นการสนับสนุนในการปฏิบัติงานภาคสนาม

ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัล และการจัดการความรู้ ในการศึกษาได้พบว่า การจัดบรรยากาศ ภายใน

สนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และพยายามที่จะพัฒนางานของตน การแบ่งปันประสบการณ์ (Share Experience) ยังสนับสนุนให้มีการระดมสมอง (Brain Storming) บทพื้นฐานข้อมูลข่าวสาร (Data base) โดยบรรยากาศภายในองค์กรเอื้อต่อการให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนเน้นการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรับรู้ถึงความคาดหวังของสังคมและประชาชนที่มีต่อการดำเนินงาน สามารถค้นหาความจริง และคลี่คลายคดี ทำให้บุคลากรทุกคนต้องเรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้จากผู้ที่ประสบการณ์ ด้วยเหตุนี้บรรยากาศ จึงมีส่วนสำคัญในการเอื้อต่อการเรียนรู้สนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเพิ่มอำนาจสมาชิก ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดแนวทางของตนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องไม่ขัดต่อแนวการปฏิบัติ หรือกฎหมาย ได้มีการกระจายอำนาจไปยังผู้บริหารในแต่ละระดับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่ต้องเผชิญ เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ประสิทธิภาพ มีโอกาส มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น และให้อำนาจการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระ สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง และบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของรุ่นพี่สอนให้แก่รุ่นน้อง (Learning by Experience) จากผู้ที่มีประสบการณ์ ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสนับสนุนการพัฒนาทีมงาน เน้นการทำงานเป็นทีม (Team Work) ทุกหน่วยงานเกิดชุมชนนักปฏิบัติ อันจะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ มีการประชุมผลการปฏิบัติงาน ต้องมีการจัดทีมงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน ผู้บังคับการเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนา และสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคคลในองค์กรเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาด และการสูญเสียที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการแบ่งปันประสบการณ์ การระดมสมอง ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่การเรียนรู้ และนำมาสู่การพัฒนาบุคลากรไปสู่การเป็นตำรวจมืออาชีพ การให้รางวัล เป็นสิ่งสำคัญเน้นการพิจารณาด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและพัฒนางานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม ผู้ที่ได้รับรางวัลจะเกิดความภาคภูมิใจพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ยังส่งเสริมให้ได้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน แสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่การเรียนรู้ การจัดการความรู้ภายในองค์กรนั้นยังไม่มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบยังไม่มีถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นๆ ภายในองค์กรไม่ได้ถูกพัฒนาให้เป็นองค์ความรู้ ยังไม่มีการรวบรวมองค์ความรู้ในแต่ละศาสตร์ของการปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปราม นอกจากนี้ยังไม่มีถ่ายทอดองค์ความรู้ที่

เกิดจากการปฏิบัติงานจริงในรูปแบบที่ผู้อื่นสามารถศึกษาได้ และลักษณะความรู้จะอยู่กับตัวบุคคล หากบุคคลดังกล่าวโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยอื่น เกษียณอายุราชการ ความรู้ที่เกิดขึ้นก็จะไปพร้อมกับบุคคลนั้นๆ ไม่ได้คงไว้ในองค์กรอันเกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ และวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง นอกจากนั้นยังได้กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแสวงหาความรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. สรุปผลแนวทางการพัฒนาของบังคับการปราบปรามสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้รวบรวมสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน และผู้บริหาร 21 ท่าน ได้พบว่าสิ่งสำคัญสิ่งแรก คือ ทรัพยากรบุคคล ต้องพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และควรได้รับการสนับสนุนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ตามความต้องการ และสายงานที่ปฏิบัติงาน โดยต้องสร้างและคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทั้งนี้ของบังคับการปราบปรามเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะ และปฏิบัติการที่มีความสำคัญ โดยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานในกองบังคับการมีความภาคภูมิใจใน การที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ต้องมีบทบาทสำคัญในการผลักดันองค์กร และบุคลากรให้เกิดการพัฒนา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้ลงมือปฏิบัติให้เกิดผล ยอมรับฟังความคิดเห็น และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้วยการกำหนดเป้าหมาย และมุ่งมั่นในการทำงานตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสในการเปิดโลกทัศน์กว้างไกล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของกองปราบปรามด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทำการวิเคราะห์ SWOT เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กองบังคับการปราบปรามมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น เน้นพัฒนาบุคลากรไปสู่ตำรวจมืออาชีพ โดยการเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงานของตำรวจจากแนวทางการปฏิบัติงานแบบเดิมที่ยึดถือจากรุ่นสู่รุ่น (Traditional) ไปสู่การปฏิบัติโดยอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตำรวจ เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง และสามารถดูแลประชาชนให้ผาสุก

กองบังคับการปราบปรามต้องกำหนดให้ผู้นำทุกระดับมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริม และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องแสวงหาความรู้ตลอดเวลา มุ่งมั่นให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ นำมาพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ มีการกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเรียนรู้ และมีการกำหนดยุทธศาสตร์ของกองบังคับการปราบปรามในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนโยบายและแผนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องสามารถวัดและประเมินผลได้ สร้างความเข้าใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนประโยชน์ที่บุคคลและองค์กรจะได้รับจากการใ้เรียนรู้ และการนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับและให้

ความร่วมมือ และการให้การสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่ายให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อรองรับและการเข้าถึงองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ และพัฒนาช่องทางการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามมีการจัดการความรู้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้เป็นองค์ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ในลักษณะและช่องทางที่สามารถเรียนรู้ได้ เช่น ถ่ายทอดเป็นเอกสาร ตำรา บทความ หรือกรณีศึกษา โดยอาจจะมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการความรู้โดยเฉพาะ

การคัดเลือกผู้นำหน่วยคนต่อไป สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรพิจารณาข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกลักษณะ ความรู้ ความสามารถทั้งในด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ในการนำหน่วยไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน สมกับเป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปราม ให้ยังคงเป็นที่พึ่งของประชาชนชาวไทยสืบต่อไป

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนออภิปรายผลใน 3 ประเด็น คือ สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบาย ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบาย จากผลงานวิจัยจึงพบว่า งานทั้ง 5 ลักษณะงานของกองบังคับการปราบปราม ที่ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารได้ให้ข้อเสนอ และความคิดเห็นให้มีภารกิจ อันหน่วยงานจะต้องถือปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ ในงานถวายอารักขาและความปลอดภัยอย่างเต็มความสามารถเหนือกว่าทุกงานในลักษณะอื่นๆ เป็นงานที่มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี สำหรับงานสืบสวน สอบสวน และงานปราบปรามนั้น เป็นงานหลักของหน่วยงาน ยังขาดกำลังพล อุปกรณ์ที่ทันสมัย และงบประมาณ จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ไม่เพียงพอและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานสอบสวนยังขาดพนักงานสอบสวนจำนวนมากที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง งานป้องกันเป็นงานที่เกิดขึ้นใหม่ในหน่วยงานที่จะต้องพัฒนาตามแนวทางสมัยใหม่ ตลอดจนงานสืบสวนที่จะต้องพัฒนา ด้วยเทคนิคการสืบสวนสมัยใหม่ ในความสำคัญคือการพัฒนาด้วยเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยอย่างเป็นระบบ สำหรับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น ถือได้ว่าเป็นแนวทางโดยรวมของทุกหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติอย่างชัดเจนและยังต้องเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายของกองบังคับการปราบปราม ที่จะต้องทำการบรรจุไว้ในยุทธศาสตร์ในแต่ละปี เพื่อให้สอดคล้องและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันเพื่อสร้างให้องค์กรมีการพัฒนาข้าราชการตำรวจ ชุด

ปฏิบัติการกองกำกับการ ด้วยการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สะสมและสร้างขึ้นจากชุมชนนักปฏิบัติ ที่เป็นชุดปฏิบัติการ ที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์ความรู้ สะสม ถ่ายทอด เก็บรวบรวม ถ่ายทอด ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามอย่างเป็นระบบ

สะท้อนให้เห็นว่า สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบายเป็นปัญหา การขาดแคลนกำลังพล อุปกรณ์งบประมาณและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ความสามารถของชุมชนนักปฏิบัติจะขับเคลื่อนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะความ สอดคล้องของความต้องการพัฒนาองค์ความรู้และการมีนโยบายที่ชัดเจนจึงจำเป็นที่จะต้องมุ่งเน้น การสร้างชุมชนนักปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง และบรรจุเป็นแผนงาน โครงการ กิจกรรม ในนโยบาย ของหน่วยงานเพื่อการพัฒนาต่อไป จัดให้มีการนำเสนอความต้องการในด้านการจัดสรรทรัพยากร ทุกด้าน โดยเฉพาะเครื่องมือที่ทันสมัย เทคโนโลยี นวัตกรรม การปฏิบัติให้สอดคล้องทุกภาคส่วน จัดตั้ง คณะทำงานด้านยุทธศาสตร์ ประจำหน่วยงาน มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความชำนาญเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ กำหนดนโยบายของกองบังคับการปราบปราม ให้สอดคล้องกันทุกระดับ เป็นไปตาม นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 ที่มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ เพิ่มพูน ศักยภาพในด้านการถวายอารักขาและความปลอดภัยเน้นย้ำปราบปรามยาเสพติด อาชญากรรมข้าม ชาติ การแก้ไขปัญหามาคัดได้และการเตรียมพร้อมอย่างสูงสุดในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เน้นใน เรื่องนโยบายที่ส่งเสริมองค์กรเกิดการพัฒนารับรู้ แปรนโยบายสู่การปฏิบัติให้ชัดเจน

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากผลงานวิจัยจึงพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกองบังคับการปราบปราม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 ทุกปัจจัยย่อย ด้านความมุ่งมั่นในการ พัฒนาตนเอง ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล ด้านการเรียนรู้เป็นที่มงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้าน แนวคิดเชิงระบบ ล้วนอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น โดยมีด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ด้านการมีโลก ทัศน์กว้างไกล ด้านการเรียนรู้เป็นที่มงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.51 ปกติตามตาราง 9-14 สำหรับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามในเชิงปริมาณ อยู่ใน ระดับมากทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ย 3.49 ยกเว้นด้านวิสัยทัศน์ร่วม ในเรื่อง การมีส่วนร่วมตัดสินใจแทนใน การกำหนด เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ของหน่วย มีค่าเฉลี่ย 3.30 และด้านคิด เชิงระบบ ในเรื่องความชัดเจนของการจัดกลุ่มงานมาตรฐานและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการสนับสนุนการ เรียนรู้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 อันเป็นค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่าระดับปานกลางไม่มากนัก

สะท้อนให้เห็นว่าในทุกกองกำกับการ ชุดปฏิบัติการ ข้าราชการตำรวจทุกนายภายใน กองบังคับการ ได้ให้ความสนใจในทุกปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสามารถสร้างให้กองบังคับการ ปราบปรามเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทั้ง 5 ด้าน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง การมีโลกทัศน์ กว้างไกล การเรียนรู้เป็นที่มงาน การมีวิสัยทัศน์ร่วม และแนวคิดเชิงระบบ โดยเฉพาะการสร้างกิจกรรม

แผนงาน โครงการ ที่สามารถสนับสนุนให้สามารถปรับเปลี่ยนในทุกด้านและเน้นย้ำไปยังด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแนวคิดเชิงระบบ ซึ่งทั้งสองมีค่าเฉลี่ยปานกลางนั้น ต้องมีการติดต่อสื่อสารไปยังข้าราชการ ตำรวจผู้ปฏิบัติให้มากขึ้น ในเรื่องของการมีส่วนร่วมตัดสินใจแทน ในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ เน้นการสร้างกิจกรรมให้ปรากฏชัดเจน ตลอดจนด้านแนวคิดเชิงระบบในเรื่องความชัดเจนของการจัดกลุ่มงาน มาตรฐานและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนรู้ ยังขาดการจัดชุดชุมชนนักปฏิบัติ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ อย่างโปร่งใส ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดเพื่อบ่งชี้ในเรื่องการเรียนรู้ให้มากขึ้นทั้งสองด้านนี้ กองบังคับการปราบปรามยังต้องมุ่งเน้นให้ความสนใจเป็นพิเศษอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหาร ทั้ง 28 ท่าน นั้นสามารถจำแนกได้ว่า เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลาง อันแสดงให้เห็นว่า กองบังคับการปราบปราม ยังคงต้องมีการวางแนวทางการพัฒนาในกองบังคับการปราบปราม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น น่าจะเป็นเพราะผู้บังคับหน่วยงาน ให้ความสนใจเป็นพิเศษและสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในอนาคตและมีการยกระดับ มีการพลิกโฉมกองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากกว่าเดิม ด้วยการนำเอาผลวิเคราะห์ในปัจจุบันบุคคลที่พบในงานวิจัยซึ่งส่วนใหญ่ ข้าราชการตำรวจจะเป็นเพศชาย อันเป็นเพศเดียวกับผู้บริหารส่วนใหญ่ที่สามารถสื่อสารกันได้เข้าใจง่ายขึ้น โดยมุ่งเน้นไปยังกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาและปริญญาตรี ทั้งสองรวมกันเป็นกลุ่มใหญ่จำนวนร้อยละ 85.50 และเน้นย้ำไปยังกลุ่มชั้นประทวน เป็นคนกลุ่มใหญ่ที่มีอัตราส่วน 3:1 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มีมากที่สุด โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 75.50 และที่สำคัญคือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 20 ปี ลงมา ถือว่ายังมีโอกาสในการทำงานได้อีกนาน และยังขาดความเข้าใจในกองบังคับการปราบปราม จึงเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการพัฒนาของกองบังคับการปราบปราม ถึงแม้ว่าปัจเจกบุคคลจะไม่มีอิทธิพลทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกปัจเจกย่อยก็ตาม แต่ก็ยังพบว่า อายุกับการเรียนรู้เป็นทีมงาน ระดับการศึกษากับวิสัยทัศน์ร่วม และประสบการณ์ในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองนั้น มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ สรุปว่าผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองสูง ส่วนผู้มีประสบการณ์ในการทำงานนาน จะมีความมุ่งมั่นในการทำงานต่ำ ต้องให้ความสนใจกับ กิจกรรม แผนงานโครงการ ในการกำหนดแนวทางพัฒนา และมุ่งเน้นในส่วนปัจเจกบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน การมีวิสัยทัศน์ร่วมและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ การพัฒนาองค์กรจึงจะต้องคำนึงในเรื่องดังกล่าวนี้ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกานต์ แก้วกล้า และคณะ (2555) และณัฐวัฒน์พานิช (2550) ในเรื่องของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พบอยู่ในระดับมากและมีปัจจัยที่

มีอิทธิพล อันได้แก่ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แนวความคิดเชิงระบบและองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของ Senge และวางยุทธศาสตร์ในการจัดการความรู้

ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากผลงานวิจัยจึงพบว่า

ปัจจัยองค์กร อันได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 โดยพบว่า มีเพียงด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 ปราบกฏตามตาราง 16-21 ในด้านปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทั้ง 5 ด้าน ได้พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยมาก และยังพบว่า ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้านและที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยปานกลาง อันแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบของปัจจัยองค์กรที่มีความแข็งแกร่งในกองบังคับการปราบปราม คือ ภาวะผู้นำนั้นส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน การมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ในองค์กรภาครัฐนั้นส่วนสำคัญขององค์กรหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าจะต้องมีผู้นำในแต่ละระดับขององค์กรจากล่างสู่บนและภาวะผู้นำนั้น ถือได้ว่ามีส่วนสำคัญยิ่งที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรเดินไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและมีความชัดเจน นอกจากนั้นแล้วยังจะต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมดั้งเดิมที่เป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติในแต่ละสายงาน เช่น การยอมรับผู้ที่มีความรู้และสามารถอธิบายข้อกฎหมายได้ชัดเจน หรือการยอมรับในนวัตกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ขององค์กรภาครัฐนั้นๆ ที่มีอยู่ด้วย ส่วนด้านเทคโนโลยีนั้นเป็นปัจจัยย่อยที่มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งที่จะต้องแก้ไขมุ่งมั่นการพัฒนาให้เกิดแนวทางปฏิบัติ และได้รับการสนับสนุน อุปกรณ์ เครื่องมือ ตลอดจนระบบเพื่อพัฒนาด้านเทคโนโลยีให้มากขึ้นกว่าที่กำหนดไว้เดิม สอดคล้องกับผลงานวิจัยในเชิงคุณภาพที่ผู้นำองค์กร ผู้บริหาร ต้องมีภาวะผู้นำอย่างมากที่จะต้องลงมือปฏิบัติ มีวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ สร้างยุทธศาสตร์ มุ่งมั่นในการพัฒนา สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และใช้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งของกองบังคับการปราบปราม และการสื่อสารทั้งสองด้านสนับสนุนโดยเน้นหนักไปยังด้านเทคโนโลยีเพื่อปรับศักยภาพในด้านนี้ให้สูงขึ้นกว่าเดิมที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยกองบังคับการปราบปรามต้องมีการขอสนับสนุน อุปกรณ์ เครื่องมือ สร้างระบบเทคโนโลยีให้แข็งแกร่งในลักษณะงาน ทั้ง 5 ด้าน ของกองบังคับการปราบปราม กำหนดลงในนโยบายและขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์ภายในแผนงาน โครงการ กิจกรรม ในด้านเทคโนโลยีทุกด้านอย่างชัดเจนเพื่อให้ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยมากขึ้นจากเดิมเป็นระดับมากหรือมากที่สุดก็จะทำให้ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม สูงขึ้นได้อย่างแน่นอนและสนับสนุนในการพัฒนาทุกด้านของปัจจัยด้านองค์กรอย่างเต็มความสามารถอีกด้วย สำหรับโครงสร้างซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำนั้น กองบังคับการปราบปรามต้องมุ่งที่จะนำเสนอการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากดั้งเดิมให้สามารถตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันหรือ

อาจจะขยายโครงสร้างเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มากยิ่งขึ้นอันจะเป็นเชิงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ และคณะ (2550) และวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข (2552) ในเรื่องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันประกอบด้วยวินัย 5 ประการของ Senge และการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบปัญหา อุปสรรคที่สำคัญคือ วัฒนธรรม

ปัจจัยการบริหาร อันได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัลและด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ทุกด้าน ยกเว้นด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกที่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 ปกติตามตาราง 22-26 ในด้านปัจจัยการบริหารซึ่งมีอิทธิพลทางบวกทุกด้านขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านเช่นกัน แต่ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง และยังพบว่าด้านการจัดการความรู้ และการให้รางวัล มีค่าต่ำสุด 3.33 ทั้งสองด้าน ส่วนด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกเป็นด้านเดียวที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3.45 จึงสรุปได้ว่าด้านปัจจัยการบริหารต้องเน้นในเรื่องของการจัดการความรู้และการให้รางวัลแก่ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติ ชุดปฏิบัติการ มีการเน้นหนักในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเก็บความรู้พื้นฐาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างก้าวหน้า เกิดการถ่ายทอดและรับฟังความรู้ที่เกิดขึ้น สามารถนำไปใช้จริงได้ มีการจัดระบบที่เหมาะสม เกิดการรวมกลุ่ม มีชุมชนนักปฏิบัติ เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะเกิดการพัฒนาในรูปแบบของแผนงาน โครงการ กิจกรรม ในแต่ละปีงบประมาณและยังมีด้านอื่นที่สำคัญอีก คือ การเพิ่มอำนาจให้สมาชิก ในกรณีที่ผู้บริหารส่งเสริมพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ การเพิ่มอำนาจอย่างอิสระ ในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และทีมงาน มีการกำหนดขอบเขตที่กำหนดอำนาจชัดเจนภายใต้หลักกฎหมาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเพิ่มอำนาจ สอดคล้องกับผลที่ได้ในการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งต้องการทราบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีความลึกซึ้งและทิศทางเดียวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญอย่างไร ทำให้พบว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้เป็นที่งาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมนั้นไม่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ และปัจจัยด้านองค์กรในด้านภาวะผู้นำ กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านแนวคิดเชิงระบบ ส่วนปัจจัยด้านการบริหารในด้านการให้รางวัลกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง การมีโลกทัศน์กว้างไกล การเรียนรู้เป็นที่งาน และปัจจัยการบริหารในด้านการเพิ่มอำนาจกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้เป็นที่งาน การมีวิสัยทัศน์ร่วม และแนวคิดเชิงระบบไม่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าในการที่จะวางแนวทางพัฒนาของบังคับการปราบปรามสูงสุดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ยกระดับสูงขึ้นไปนั้นจะต้องเน้นย้ำไปยังปัจจัยย่อยทั้งด้านการให้รางวัล ด้านการจัดการความรู้สองด้านที่ไม่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนรู้และสร้างชุมชนนักปฏิบัติอันเป็นที่งานที่จะขับเคลื่อนในด้านการให้รางวัลและการเพิ่มอำนาจสมาชิกเพื่อส่งผลไปยังปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เป็นที่งาน การมีวิสัยทัศน์ร่วม และแนวคิดเชิงระบบ จะสามารถทำให้ปัจจัยย่อยทั้งสองด้าน ส่งผลและมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ อันจะสะท้อนก่อให้เกิดระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามสูงขึ้นในปัจจุบัน ด้านการบริหารอย่างแน่นอน น่าจะเป็นเพราะการขาดการพัฒนา ดังนั้น การพัฒนาเทคโนโลยีให้มากขึ้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ส่งผลถึงปัจจัยองค์กรทั้งห้าด้านกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ และปัจจัยการบริหารในด้านการจัดบรรยากาศ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัล และการจัดการความรู้ ต้องปรับทิศทาง เน้นย้ำการสร้างกระบวนการของแนวทางการพัฒนาให้ชัดเจน ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ ในปัจจุบันการบริหารทั้งสี่ด้านดังกล่าวให้มากขึ้น และเพื่อให้ปัจจัยการบริหารส่งผลกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกด้าน มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญมากกว่านี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา ชูมนาเสียว (2552) ในเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันได้แก่ วัฒนธรรม การจัดการเทคโนโลยี การจัดบรรยากาศ ภาวะผู้นำ การพัฒนาบุคคลและทีมงาน การสื่อสารในองค์กร การจัดโครงสร้าง และการให้รางวัล

นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้ศึกษาเชิงคุณภาพ จากผลงานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของกองบังคับการปราบปรามมีความสำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยได้เกิดการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ลักษณะการปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนบุคลากรภายในหน่วย โดยเฉพาะผู้นำหน่วยเน้นการคัดเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการบริหารจัดการ จึงทำให้องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่นจากประชาชนในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าเป็นการกำหนดนโยบายที่ดี ครอบคลุมภารกิจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากร ให้แสวงหาความรู้ ประสบการณ์ และการพัฒนาตนเองให้เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยสำคัญที่ต้องให้ความสนใจเป็นอันดับแรกสำหรับการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ก็คือ การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และการให้อำนาจในการบริหารจัดการแก่ผู้บังคับบัญชาในการสั่งการอย่างแท้จริง

สรุปโดยรวม การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พบว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา กองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ

ข้อเสนอแนะ และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปราม เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด วิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบ ทั้งในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง การมีโลกทัศน์กว้างไกล การเรียนรู้เป็นทีมงาน และแนวคิดเชิงระบบ ส่วนปัจจัยการบริหารด้านการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบเช่นกัน และจากการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย พบว่า มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และปัจจัยองค์กร คือ โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม การติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางบวกในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ เทคโนโลยี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง และวัฒนธรรม ตามลำดับ ส่วนปัจจัยการบริหาร คือ การจัดบรรยากาศ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัล และการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม การจัดการความรู้มีอิทธิพลในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดบรรยากาศ และการให้รางวัล ตามลำดับ ส่วนการเพิ่มอำนาจสมาชิกไม่มีอิทธิพล และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามแต่อย่างใด นอกจากนี้ได้พบว่าปัจจัยบางตัวมีอิทธิพล ได้แก่ ระหว่างอายุกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามในด้านการเรียนรู้เป็นทีม ระหว่างระดับการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามในด้านการความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง จึงได้นำผลวิเคราะห์ของปัจจัยบางตัวดังกล่าวที่พบ คือ ประสบการณ์ในการทำงานจะอยู่ในกลุ่มอายุ 20 ปี ลงไป ร้อยละ 80.06 นั้น เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มตัวอย่าง อันแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานจะสามารถทำให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านความมุ่งมั่นของตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่ในช่วงอายุ 20-40 ปี จะเป็นช่วงที่ไม่มี ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ดังนั้น การกำหนดยุทธศาสตร์ควรจะเน้นไปยังกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี และเป็นกลุ่มใหญ่ที่จะสร้างให้กองบังคับการปราบปรามเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ด้วยยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ที่กำหนดได้ดี

การศึกษาเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน และกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 21 ท่าน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานเน้น

การทำงานเป็นทีม นำไปสู่การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้นผู้นำหน่วยยังคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการบริหารจัดการ ทำให้องค์กรได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่นจากประชาชนในการปฏิบัติงาน ส่วนนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เห็นว่าเป็นนโยบายที่ครอบคลุมภารกิจของตำรวจในสถานการณ์ปัจจุบัน สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการสนับสนุนก็คือ ทรัพยากร ทั้งงบประมาณ เครื่องมือและอุปกรณ์ รวมทั้งการให้อำนาจในการบริหารจัดการแก่ผู้บังคับการในการสั่งการอย่างแท้จริง และได้พบวาระระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามอยู่ในระดับปานกลาง อันเป็นศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม สมควรที่จะมีการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีระดับสูงขึ้นเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรสมัยใหม่ของกองบังคับการปราบปรามต่อไปในอนาคต

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความมุ่งหมายทั้ง 3 สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเสนอแนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนำค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและเกณฑ์ประเมินที่กำหนด อันแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูงและได้นำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกขององค์กรมาสังเคราะห์ด้วย TOWS Matrix อย่างกลมกลืนร่วมกัน เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุก เชิงป้องกัน เชิงแก้ไขและเชิงรับ

จุดแข็งและโอกาส (SO) อันได้แก่ ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญ เพื่อตอบสนองนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นตำรวจมืออาชีพเพื่อความผาสุกของประชาชน หน่วยงานที่มีชื่อเสียงยาวนาน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เอกชน เพื่อการพัฒนาข้าราชการตำรวจทุกคน มีความภูมิใจ มีงานท้าทาย มีศักยภาพและได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายความร่วมมือจากต่างประเทศ ได้รับการสนับสนุนเทคนิคและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้งานได้

จุดแข็งและภัยคุกคาม (ST) อันได้แก่ ผู้นำใช้บทบาทที่เข้มแข็งปรับเปลี่ยนป้องกันและกำหนดแนวนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ กองบังคับการปราบปรามมีชื่อเสียงยาวนานเป็นที่ยอมรับ สามารถเข้าแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติจากกระแสโลกาภิวัตน์ ภาวะผู้นำสามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ทางวิชาการได้ง่ายขึ้น ข้าราชการตำรวจทุกคนมีความภูมิใจ มีความอดทน ได้จากกระแสการเมือง ซึ่งกระทบการบริหารบุคคล งบประมาณที่เกิดขึ้น

จุดอ่อนและโอกาส (WO) อันได้แก่ อำนาจผู้นำไม่สมบูรณ์ ตำรวจขาดความเข้าใจเอาใจใส่ในงานเพื่อเป็นตำรวจมืออาชีพ ย้ำการใช้นโยบายหลักเพื่อปรับแก้ วัฒนธรรมดั้งเดิมปรับยาก ขาดการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล ขาดการพัฒนาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ต้องใช้หน่วยงานนอกเอกชนมาสนับสนุน ไม่มีเทคโนโลยีที่พอเพียง บุคลากรขาดการสะสมความรู้ ไม่มีเทคนิคการถ่ายทอดองค์ความรู้ แต่มีโอกาจากเครือข่ายและหน่วยงานต่างประเทศให้การสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่

รวมทั้งได้จุดอ่อนและภัยคุกคาม (WT) อันได้แก่ ผู้นำขาดอำนาจ ตำรวจไม่เอาใจใส่แนวทางปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ วัฒนธรรมดั้งเดิมปรับยาก ผู้นำระดับล่างมาจากหลากหลายหน้าที่ การปรับองค์ความรู้ทางวิชาการเป็นเรื่องยาก ขาดเทคโนโลยี ขาดการพัฒนาบุคลากร การให้รางวัลไม่ชัดเจน การจัดการความรู้ไม่ได้มาตรฐาน บุคลากรไม่มีการสะสมความรู้ และเทคนิค ปัญหาทางการเมืองที่เกิดขึ้นกระทบการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ กระแสโลกาภิวัตน์นำมาซึ่งการเกิดอาชญากรรมอย่างรวดเร็ว ข้าราชการตำรวจขาดความเอาใจใส่ในงาน

ผลการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณนั้นพบว่าปัจจัยองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี ปัจจัยการบริหาร ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและด้านการจัดการความรู้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอันแสดงว่าจะทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น ถือได้ว่าเป็นจุดแข็ง (S) ส่วนปัจจัยองค์กรด้านโครงสร้างและภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดบรรยากาศ ถือได้ว่าอยู่ในระดับปานกลางและเป็นจุดอ่อน (W) กองบังคับการปราบปรามจำเป็นที่จะต้องใช้จุดแข็งทั้ง 4 ด้านในการพัฒนาองค์กรให้มีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงขึ้นอีก ส่วนที่ปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนนั้น จำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนและแก้ไขให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ในการวิเคราะห์ SWOT เพื่อนำมาสู่ TOWS Matrix นั้นจะต้องคำนึงผลจากการสังเคราะห์ข้อมูลที่พบจากจุดแข็งและโอกาสเป็นหลักประกอบกับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 4 อันได้จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (MRA) ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการจัดการความรู้ อันแสดงว่ามีศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงซึ่งเชื่อมโยงได้กับการวิเคราะห์ TOWS Matrix ดังกล่าวข้างต้นสามารถนำไปกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกได้ต่อไป ซึ่งเมื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่เกิดขึ้นจึงนำมาบริหารจัดการด้วยการวิเคราะห์การจัดการยุทธศาสตร์ (Strategy Management Analysis) เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนา คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ภายในองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 2 กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ย่อมก่อให้เกิดการสังสมองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ศึกษาค้นคว้าทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ พัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งมีความสำคัญต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองบังคับการปราบปรามให้เกิดประสิทธิภาพ และกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกและเชิงป้องกันสำหรับงานป้องกันและปราบปรามโดยผู้เป็นผู้นำเป็นผู้มีบทบาทที่จะเปลี่ยนแปลงในงานป้องกันด้วยแนวทางจากหลักการและทฤษฎีสสมัยใหม่ เช่น หลักการตำรวจผู้รับใช้

ชุมชนหลักการแก้ไขและพัฒนาให้พลิกผันไปตามความต้องการของชุมชนหรือเทคนิคการสืบสวนสมัยใหม่เพื่อสนับสนุนการได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยจากหน่วยงานต่างประเทศและเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติที่จะเกิดขึ้นและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้อง มีการกำหนดตัวชี้วัด (KPI's) ที่ชัดเจนด้วยเครื่องมือการวัดการปฏิบัติ BSC (Balance Scorecard) ภายใต้หลักการธรรมาภิบาลและสร้างรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม (CSD Learning Organization Model) ให้กองบังคับการปราบปรามขับเคลื่อนใช้ในราชการต่อไปอันเป็นประโยชน์ที่ได้จะเกิดแก่ประชาชนให้มีความผาสุก มีที่พึ่งพาได้ในยามทุกข์ยากอย่างแท้จริง และเป็นการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในประเทศและในระดับสากล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น สามารถที่จะนำมาเสนอผลในรูปแบบของลักษณะงานทั้ง 5 งาน ของกองบังคับการปราบปรามได้ในภาพรวมนั้น จะต้องกำหนดยุทธศาสตร์ให้ครอบคลุมทั้ง 5 ลักษณะงาน โดยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถสรุปได้ดังนี้

งานถวายอารักขาและความปลอดภัย สนับสนุนให้มีการใช้ศักยภาพของข้าราชการตำรวจที่ได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อย่างตำรวจมืออาชีพ และต้องพัฒนาข้าราชการตำรวจดังกล่าวในทุกกองกำกับด้วยคุณลักษณะของภาวะผู้นำของบุคคลที่มีคุณภาพ (Total Quality Leadership) สร้างและคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ดี เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมายในการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย ซึ่งถือว่าเป็นสถาบันสูงสุดของชาติ

งานป้องกัน นำเอาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางมาใช้กำหนดทิศทางนำเอาทฤษฎีแนวความคิดสมัยใหม่ในการป้องกันอาชญากรรมมาถ่ายทอด และปฏิบัติงาน อันได้แก่ หลักการตำรวจผู้รับใช้ชุมชน (Community Policing) หรือหลักการแก้ไขปัญหาลึกผันตามความต้องการของชุมชน (C.O.P.P.S.) และเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการปฏิบัติเดิมจากรุ่นสู่รุ่น (Traditional) ไปสู่การปฏิบัติงานโดยอาศัยองค์ความรู้ และใช้นวัตกรรมในงานด้านบริการเพื่อแก้ไขปัญหา และดูแลประชาชนให้เกิดความผาสุก

งานปราบปราม ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้ได้มีการสร้างสะสม ถ่ายทอด และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ปฏิบัติข้าราชการตำรวจอื่นๆ ไม่หยุดนิ่ง แสวงหา และมุ่งมั่นให้เกิดการเรียนรู้ในการปราบปรามอย่างมีเทคนิค และยุทธวิธีตำรวจ

เพื่อป้องกันการสูญเสียของชีวิตข้าราชการตำรวจตลอดจนทำให้เกิดการจัดการองค์ความรู้ในสายงานปราบปรามอย่างต่อเนื่อง

งานสืบสวน สนับสนุน เทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างระบบเครือข่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูล คดีสำคัญๆ ประวัติอาชญากร ตลอดจนถึงสถิติการวิเคราะห์ แนวโน้มของอาชญากรรมให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเข้าถึงองค์ความรู้ และพัฒนาช่องทางการติดต่อสื่อสารให้มีความหลากหลาย ทันสมัยตลอดเวลาด้วยเทคนิคการสืบสวนสมัยใหม่ เช่น หลักพฤตินิยมศาสตร์ หลักเชื้อวิทยา และการแข่งขันที่เกิดเหตุ เป็นต้น

งานสอบสวน พิจารณาข้าราชการตำรวจสายงานสอบสวนที่มีความสามารถในข้อกฎหมายและหลักการปฏิบัติ ตลอดจนถึงงานบริการอยู่ในจิตวิญญาณตำรวจ เพื่อพัฒนาในการจัดเก็บข้อมูลการสร้างองค์ความรู้ ด้วบทกฎหมายที่สำคัญ และหลักการบริการต่อผู้เสียหายที่ดี จนเกิดการยอมรับสมกับเป็นตำรวจมืออาชีพอันทำให้กองปราบปรามเกิดศักยภาพสูงจนถือได้ว่าเป็นที่พึ่งสุดท้ายอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เชิงนโยบาย กองบังคับการปราบปราม นำเอายุทธศาสตร์เชิงรุกที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix มากำหนดในสาระสำคัญที่พบว่ามีความเสี่ยงสูงที่สำคัญ เพื่อตอบสนองนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นตำรวจมืออาชีพเพื่อความผาสุกของประชาชน หน่วยงานที่มีชื่อเสียงยาวนาน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เอกชน เพื่อการพัฒนา ข้าราชการตำรวจทุกคนมีความภูมิใจ มีงานทำทนาย มีศักยภาพและได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายความร่วมมือจากต่างประเทศ ได้รับการสนับสนุนเทคนิคและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้งาน มาเป็นยุทธศาสตร์ในข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนี้เป็นสำคัญและได้พบว่าด้านเทคโนโลยีและการจัดการความรู้ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกด้านที่ได้จากงานวิจัยเชิงปริมาณมากำหนดไว้ในข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเน้นหนักและนำมาใช้ในการบรรจุใส่ในยุทธศาสตร์ โดยต้องนำเสนอแผนนโยบายในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน

ยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ภายในองค์กร ดังนี้คือ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร สนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถที่ตรงตามสายงาน และความต้องการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ สร้างบรรยากาศใน

องค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และศึกษาค้นคว้ารวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการคิดสร้างสรรค์ นำความรู้ และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ผู้นำในแต่ละระดับเป็นผู้นำ แหล่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ คือ นำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณภาพของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความพร้อมในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ทันสมัยให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ คือ ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกในการสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร สนับสนุนการสร้างเครือข่ายระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกัน และการประสานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน แสวงหาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา องค์กรวิชาชีพ ในการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในแต่ละสายการปฏิบัติงาน ด้วยองค์ความรู้ทางด้านวิชาการ และวิทยาการสมัยใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คือ กำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเรียนรู้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ผลักดันแนวคิดการพัฒนาองค์กรไปสู่การเรียนรู้ในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้กำหนดเป็นนโยบายสำหรับการบริหารราชการ สร้างทัศนคติ และวิธีการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยนำองค์ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กร การถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม และการปฏิบัติงานขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรในทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการเรียนรู้ และการพัฒนาองค์ความรู้ในสายงานของตนและกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกและเชิงป้องกันที่ได้จากการสังเคราะห์ด้วย TOWS Matrix ที่พบว่า งานด้านถวายอารักขาและความปลอดภัย งานปราบปราม งานสืบสวนและปัจจัยย่อยทุกด้านขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยการบริหาร สามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุก และงานป้องกัน งานสอบสวน ปัจจัยองค์กรด้านเทคโนโลยี ปัจจัยการบริหาร ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการให้รางวัล ด้านการจัดการความรู้ สามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน มาขับเคลื่อนหน่วยงานด้วยแผนงาน โครงการ กิจกรรม ให้สอดคล้องกับ 4 ยุทธศาสตร์ และบรรจุไว้ในแผนประจำปี 2558

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

เชิงปฏิบัติการ กองบังคับการปราบปราม จะต้องมุ่งเน้นการกำหนดแนวทางพัฒนาในเรื่องเทคโนโลยี ทั้งทางด้าน การขอรับการสนับสนุน อุปกรณ์ เครื่องมือ สร้างระบบงานพัฒนาบุคลากร

ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอย่างทันทีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศที่จะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยกำหนดให้ทุกกองกำกับการ มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยทันต่อเทคโนโลยี มีใช้ในชุดปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ลักษณะงาน (งานถวายอารักขาและความปลอดภัย งานป้องกัน งานปราบปราม งานสืบสวน และงานสอบสวน) โดยมอบหมายให้ผู้กำกับการทุกกองกำกับการ เข้าตรวจสอบ ควบคุม จัดเก็บองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นไว้อย่างเป็นระบบด้วยการจัดให้มีระบบข้อมูลที่ทันสมัยเชื่อมโยงกับหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานต่างประเทศ เช่น ระบบ CMIS จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือการสืบสวนสะกดรอย จัดทำห้องศูนย์ปฏิบัติการทางเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบูรณาการข้อมูล โดยรวบรวมช่องการติดต่อสื่อสารให้เป็นระบบเดียวกันและมีการจัดเก็บข้อมูลในการปฏิบัติการและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับทั้ง 5 ลักษณะงานไว้ใน e-Learning และสร้างชุมชนนักปฏิบัติให้เกิดขึ้นในระบบ Social Network เพื่อให้กองบังคับการปราบปรามมีความแข็งแกร่งในระบบการจัดการความรู้ยิ่งขึ้น และในด้านการบริหารของกองบังคับการ ผู้บริหารตั้งแต่ระดับกองกำกับการ รองผู้บังคับการ ผู้บังคับการ จะต้องร่วมมือกันอย่างสอดคล้อง จริงจัง ยิงยวด เพื่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัล และการจัดการความรู้ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง ทำให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากข้าราชการผู้ปฏิบัติสู่ชุมชนนักปฏิบัติและพัฒนาไปสู่กองกำกับการและกองบังคับการต่อไปตามลำดับ และเป็นตัวอย่างให้กับกองบังคับการอื่นๆ สำคัญยิ่งด้วยการมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจทุกคน มีส่วนร่วมในกิจกรรม แผนงาน โครงการ ที่กำหนดและสอดคล้องกับทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ ที่กำหนดและปรับใช้นำรูปแบบการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม (CSD Learning Organization Model) มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยมี ผู้กำกับการ เป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติในเชิงปฏิบัติการอย่างใกล้ชิด ให้สอดคล้องกับแผนงาน กิจกรรม โครงการ ของ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อขับเคลื่อนองคาพยพของกองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้สูงขึ้นและรักษาภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ด้วย การเสียดสี อคติ ทั้งเวลา งบประมาณ จากผู้นำหน่วยทุกระดับในทันที ที่สามารถทำได้ อันจะทำให้กองบังคับการปราบปราม สามารถยกระดับองค์กรให้มีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันเป็นการพลิกโฉมของหน่วยงานได้อย่างจริงจัง เกิดรูปธรรม ชัดเจน ด้วยการกำหนดให้ชุมชนนักปฏิบัติให้เกิดขึ้นทุกปี และนำศักยภาพของกองบังคับการปราบปราม ที่สร้างขึ้นใหม่มาบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategy Management Analysis) เพื่อการก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างเต็มระบบ

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารกองบังคับการปราบปรามสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในเชิงนโยบายใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานในการพัฒนาของกองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและในเชิงปฏิบัติการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยองค์กร ด้านโครงสร้าง วัฒนธรรม

ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี และปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลและการจัดการความรู้ ซึ่งปัจจัยในแต่ละด้านมีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมขับเคลื่อนองค์กรภายใต้สภาวะการณ์ของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ตลอดจนนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปราม ที่มีภารกิจในการดูแลความสงบเรียบร้อย และการสร้างความผาสุกให้แก่ประชาชน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจไปสู่ความเป็นตำรวจมืออาชีพ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การทำวิจัยครั้งต่อไปหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลไปศึกษาต่อได้ และนำที่ได้นั้นมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยครั้งนี้เพื่อหาข้อสรุปที่เหมือนกันหรือแตกต่าง และกองบังคับการปราบปรามสามารถที่จะนำเอาผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาหน่วยงานให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในทุกระดับ ตั้งแต่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการ กองบังคับการ และสถานีตำรวจ ทั้งนี้ยุทธศาสตร์หนึ่งที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรได้นั้นก็คือ การสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบด้านเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ไม่มีวันสิ้นสุด และการเรียนรู้เองที่ทำบุคลากรมีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องนั่นเอง นอกจากนั้นองค์กรอื่นๆ อาจนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรในอนาคต ทั้งนี้การมุ่งให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ย่อมทำให้องค์กรนั้นมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้ใหม่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและการพัฒนาประเทศในภาพรวม เพื่อการกำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามในแต่ละปีงบประมาณได้อย่างถูกต้อง อันเป็นการพลิกโฉมกองบังคับการปราบปรามสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงและนำไปสู่แนวทางการพัฒนาต่อไป ตลอดจนหน่วยอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับกองบังคับการปราบปรามสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เช่นเดียวกัน และสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยงานที่เกี่ยวข้องในอนาคตต่อไป

