

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกกำลังเคลื่อนตัวไปอย่างรวดเร็วและในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยได้เกิดการรวมตัวกันขึ้นของประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) เพื่อสร้างความเข้มแข็งของประชาคมของภูมิภาคในข้อตกลงร่วมกันนั้น การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความมั่นคงในภูมิภาคอาเซียนที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น โดยการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2558 เป็นการรวมกลุ่มของประเทศในอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่ บรูไน สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา ลาว พม่า เวียดนาม มาเลเซีย และไทย อันเป็นการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจเพื่อกลายเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว นั่นหมายถึงจะสามารถเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรี สามารถดำเนินการกระบวนการผลิตที่ได้ก็ได้ โดยใช้ทรัพยากรจากประเทศสมาชิก ทั้งวัตถุดิบและแรงงานมา่วมในการผลิต มีมาตรฐานสินค้า กฎเกณฑ์ กฎระเบียบเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายให้เกิดการหมุนเวียนอย่างเสรีของการค้าสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือนโยบายการเงินและเศรษฐกิจ ตลาดการเงินและตลาดเงินทุน การประกันภัยและภาวะอากาศ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการคมนาคม ความร่วมมือด้านกฎหมายการเกษตร พลังงานการท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยกระดับการศึกษาและพัฒนาฝีมือ (ศูนยวิจัยกสิกรไทย. 2555: 12) นอกจากนี้ประชาคมอาเซียน มี 3 ส่วนหลัก คือ ประชาคมความมั่นคงอาเซียน ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน และประชาคมทางเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งถือเป็น 3 เสาหลัก ที่จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่นคง โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจที่จะมีการพัฒนาห่วงโซ่มูลค่าเพิ่มในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน การเพิ่มอำนาจในการต่อรอง และการขยายตลาดอาเซียนที่มีประชากรประมาณ 600 ล้านคน เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่มีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนทางเศรษฐกิจ โดยมีสังคมแห่งสันติภาพและภราดรภาพ (สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: 87) รัฐบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องขับเคลื่อนวาระต่างๆ ให้ปรากฏและมีการเตรียมความพร้อมในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจสำคัญในการเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีหน่วยงานในสังกัดหลายหน่วยที่ต้องเตรียมความ

พร้อมรองรับนโยบายของประชาคมอาเซียนและนโยบายของรัฐบาล เพื่อมุ่งเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีภารกิจที่เกี่ยวข้องในการรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สินของประชาชนในประเทศสมาชิกอาเซียนที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยและประชาชนชาวไทยทั่วประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในทุกด้านของภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อประเทศต่อไป (ร่างแผนแม่บทเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ. 2558. 2555: 17) และปัญหาที่เกิดขึ้นในเรื่องประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community-APSC) ในประเด็นภัยคุกคามรูปแบบใหม่ อันได้แก่ ปัญหาการค้ายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ ปัญหาการก่อการร้าย ปัญหาการค้ามนุษย์ และการฟอกเงิน ทั้งนี้เสาหลักด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community-APSC) นั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักที่จำเป็นจะต้องเข้าไปร่วมแก้ไขปัญหาดังกล่าว อันเป็นผลที่เกิดขึ้นและกระทบกับภูมิภาคนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และกองบังคับการปราบปรามเป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการที่มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่วราชาอาณาจักร ซึ่งจะต้องร่วมรับผิดชอบปฏิบัติและสนับสนุนการปฏิบัติกับหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบังคับการปราบปรามจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหน่วยงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ด้วยการพัฒนาบุคลากรองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นสำคัญ

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้เผยแพร่เข้าสู่องค์กรในภาครัฐนำมาปรับใช้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ โดยที่ ประชญา เวสารัชช์ (ประชญา ชูมณาเสียว. 2553: 1-2; อ้างถึงใน ประชญา เวสารัชช์. 2539: 40-41) ได้กล่าวถึงระบบราชการที่พึงประสงค์ว่าจะต้องมีลักษณะอย่างน้อย 5 ประการ คือ 1) เป็นระบบที่มีวิสัยทัศน์ 2) เป็นองค์กรเรียนรู้ 3) ยืดหยุ่นและปรับตัว 4) เน้นผลจากการทำงาน และ 5) มีลักษณะเสริมแรง โดยได้กล่าวถึงระบบราชการที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า ระบบราชการมิใช่เป็นเพียงกลไกที่รับฟังคำสั่ง หรือยึดติดกับรูปแบบของกฎระเบียบเก่าๆ โดยขาดดุลยพินิจ แต่ต้องเป็นองค์กรที่รับทราบข้อมูลสถานการณ์ และสภาพปัญหาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำข้อมูลใหม่มาวิเคราะห์เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้ ต้องเป็นองค์กรพลวัต ทันสมัย และมีความพร้อมในการแก้ปัญหาลักษณะใหม่ๆ อยู่เสมอ องค์กรที่จะมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องเข้าใจถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริงอยู่ตลอดเวลา สามารถรวบรวม วิเคราะห์ กลับกรอง และมีความสามารถในการตัดสินใจสูง จากความคิดดังกล่าว ได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กล่าวว่า ราชการยุคใหม่ต้องทบทวนภารกิจ โดยมุ่งพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับขนาดให้กะทัดรัด คล่องตัว ปรับเปลี่ยนรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปรับองค์กร โดยรัฐดำเนิน

ภารกิจที่จำเป็นเท่านั้น มุ่งเน้นการสร้างพัฒนา คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานเป็นทีม และมีมืออาชีพ เน้นการสร้างและพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่อง และให้มีความรู้อย่างกว้างขวาง โดยทั้งหมดนี้ ก็จะเป็นการตอบสนองแนวคิดของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่เน้นการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) ซึ่งเป็นเทคนิคทางการบริหารที่จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐทำการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Work Process Improvement) พร้อมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดขึ้นในระบบราชการและสังคมไทย โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้นมา โดยเฉพาะในหมวดที่ 3 เรื่องการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (ปรัชญา ชูมนาเสียว. 2553: 1-2) กองบังคับการปราบปรามก็เช่นกันที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

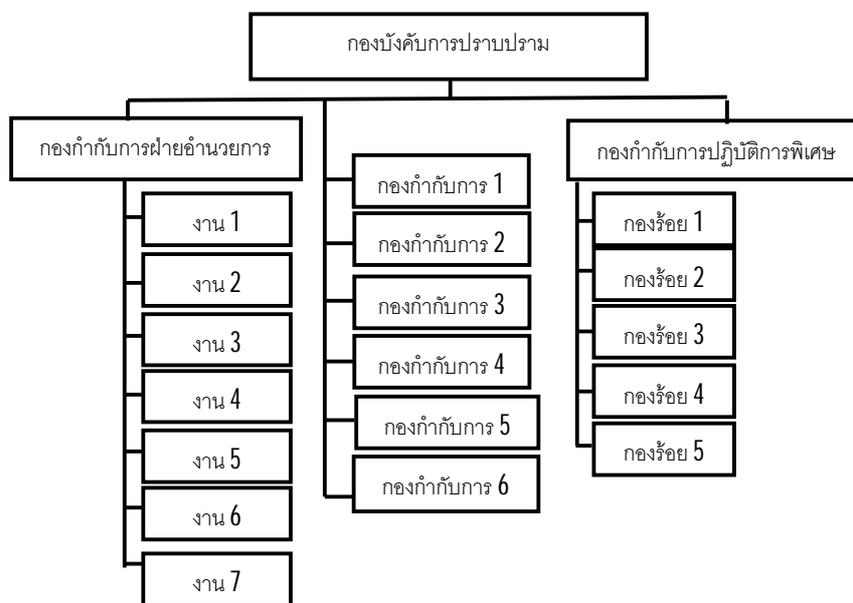
สำหรับกองบังคับการปราบปราม มีชื่อย่อว่า "บก.ป." เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายซึ่งเป็นกลไกของสังคมที่สำคัญยิ่งหน่วยงานหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และจะต้องดำรงอยู่ควบคู่กับสังคมไทยไปอีกนานเพื่อที่จะช่วยดูแลความปลอดภัยให้กับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนคนไทย ความมั่นคงของชาติ โดยได้ผ่านการทำงานมาเป็นเวลา 65 ปี ปัจจุบันมีชื่อย่ออย่างเป็นทางการว่า "กองบังคับการปราบปราม" เป็นที่รู้จักของประชาชนคนไทยทั่วประเทศ และคนไทยส่วนใหญ่มักจะเรียกหน่วยงานนี้ว่า กองปราบปราม

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมากองบังคับการปราบปรามได้มีการพัฒนาและปรับปรุงที่สำคัญ ดังนี้ ก่อนที่จะได้ชื่อว่า "กองปราบปราม" มีกองตำรวจที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับกองบังคับการปราบปรามมาก่อน ซึ่งถือได้ว่ากองตำรวจเหล่านั้นเป็นต้นกำเนิดของกองบังคับการปราบปรามในปัจจุบัน กองตำรวจดังกล่าวคือ ตำรวจภูบาลตั้งขึ้นในสมัยกรุงศรีอยุธยา แผ่นดินพระบรมไตรโลกนาถ โปรดให้ตราระเบียบการปกครองแผ่นดิน เป็น 4 เหล่า เรียกว่า "จตุสดมภ์" ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ซึ่งพร้อมกันนี้ได้โปรดเกล้าฯ ให้มีข้าราชการตำรวจขึ้นด้วย โดยให้ขึ้นอยู่กับเวียง มีการกำหนดศักดินาของข้าราชการตำรวจตำแหน่งต่างๆ ไว้ในบทพระอัยการ เช่นเดียวกับข้าราชการฝ่ายพลเรือนตำรวจภูบาล ทำหน้าที่คล้ายตำรวจกองปราบปรามและตำรวจสันติบาลร่วมกัน คือ สืบสวนสอบสวนคดีเมือง สอดส่องพฤติกรรมของเจ้านายที่ทุจริต ปราบปรามข้าราชการทุจริต ทำการช่วยเหลือตำรวจท้องที่ คือ ตำรวจภูธรและนครบาลสืบจับผู้กระทำผิดคดีสำคัญ นอกจากนี้มีหน้าที่เกี่ยวกับพิสูจน์หลักฐานและลายพิมพ์นิ้วมืออย่างกองวิทยาการในปัจจุบัน และต่อมามีตำรวจพิเศษเกิดขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 เป็นตำรวจส่วนกลางทำหน้าที่เหมือนตำรวจสอบสวนกลาง คือ ทำหน้าที่ปราบปรามโจรผู้ร้าย ทั้งในหัวเมืองและจังหวัดพระนคร และยังมีหน้าที่ทางทะเบียนและสถิติอีกด้วย เช่นการตรวจโรงรับจำนำ

ออกรูปพรรณของหาย รับผิดชอบเบี่ยนรยยนต์ จัดการเกี่ยวกับการตรวจพิมพ์ลายนิ้วมือ การปล่อย นักโทษ การเนรเทศ และในส่วนของกองตำรวจภูธรกลาง ได้ตั้งขึ้นเมื่อเจ้าฟ้ากรมพระนครสวรรค์เป็น เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 มีหน้าที่อย่างกองปราบปราม ในปัจจุบัน คือ สืบสวนสอบสวนคดีอุกฉกรรจ์ ที่ตกค้างในท้องที่ตำรวจภูธรที่ยังจับกุมไม่ได้ ปราบปราม ผู้ร้ายที่กำลังหนีในท้องที่ของภูธรทั่วราชอาณาจักร โดยในกองตำรวจสันติบาล หลังการเปลี่ยนแปลงการ ปกครอง พ.ศ. 2475 ได้มีประกาศเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ พ.ศ. 2475 กิจการตำรวจให้แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ หน่วยบริหารงานส่วนกลาง ตำรวจนครบาล ตำรวจภูธร ตำรวจสันติบาล กองตำรวจสันติบาลนี้ ได้รวมตำรวจภูบาล ตำรวจกองพิเศษ กอง ตำรวจภูธรกลางเข้าด้วยกัน แบ่งออกเป็น 5 กอง กอง 1 สืบสวนปราบปราม กอง 2 สืบราชการพิเศษ กอง 5 ตำรวจสรรพสามิต ต่อมา กองตำรวจสอบสวนกลาง ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2484 มีฐานะเป็นกอง บังคับการ เป็นการแยกหน้าที่การสืบสวนปราบปรามออกมาจากตำรวจสันติบาลตำรวจและยังคงมี หน้าที่เกี่ยวกับคดีการเมืองเท่านั้น กองตำรวจสอบสวนกลาง แบ่งออกเป็น 3 กองกำกับ การ 1 ทำหน้าที่เหมือนกับกองปราบปราม คือ ค้นคว้าเกี่ยวกับสมมติฐาน การประทุษร้ายต่างๆ ที่ไม่ เกี่ยวกับคดีการเมืองและที่สำคัญ กองปราบปรามได้ตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2491 โดยได้มีการยก ฐานะของกองตำรวจสอบสวนกลาง เป็นกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง กองกำกับต่างๆ จึง ยกขึ้นเป็นชั้นกองบังคับการด้วย กองกำกับการ 1 ได้ยกเป็นกองบังคับการ ขนานนามว่า " กอง ปราบปราม" แยกงานสถิติไปไว้ที่กองวิทยาการทั้งหมด จึงดูเหมือนกองปราบปรามเป็นกองที่ตั้งขึ้น ใหม่จริงๆ การตั้งกองปราบปรามนี้ได้ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจใน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2491 มาตรา 2 กำหนดให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 31 สิงหาคม 2491 เป็นต้นไป ดังนั้น วันสถาปนากองปราบปราม จึงเป็น วันที่ 1 กันยายน ในการจัดตั้งดังกล่าวนี้ได้แบ่งกองปราบปรามออกเป็น 5 กองกำกับการ กองกำกับการละ 3 แผนก นับตั้งแต่ พ.ศ. 2496 ได้มีการปรับปรุงส่วนราชการในกองปราบปรามใหม่ให้เหมาะสม จนถึง ปี พ.ศ. 2551-2552 และต่อมา พ.ศ. 2552 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ พ.ศ. 2552 และประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่องการกำหนดหน่วยงานและเขตอำนาจ ความรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ โดยกองบังคับการปราบปราม ประกอบด้วย กองกำกับการฝ่ายอำนวยการ กองกำกับการ 1-6 กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ และ กลุ่มงานสอบสวน (รายงานประจำปีกองบังคับการปราบปราม. 2552: 6-7)

การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างบทบาทหน้าที่ของกองบังคับการปราบปราม จากอดีตมาจนถึง ปัจจุบันนี้ ปรากฏตามภาพประกอบ 1 ทำให้การปฏิบัติหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด และการดำเนินในภารกิจของหน่วยได้มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอด การเปลี่ยนแปลงของภูมิภาค

อาเซียน และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2558) ได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะผู้สังคมนักการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน เป็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ของ ประเทศไทย (สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: 19)



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างกองบังคับการปราบปราม (ปี พ.ศ. 2556)

ดังนั้น ด้วยสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของประชาคมอาเซียน การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่ผ่านมา เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่จะต้องคำนึงถึงอย่างยิ่ง และการที่จะดำเนินการปรับตัวเองของกองบังคับการปราบปรามได้ให้ทันต่อยุคและสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยแล้ว มีสภาพ ปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจในสังกัด อันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในลักษณะของงานที่รับผิดชอบ อันได้แก่ งานถวายอารักขาและความปลอดภัย งานป้องกัน งานปราบปราม งานสืบสวนและงานสอบสวน คดีอาญาที่เกิดขึ้นในเขตอำนาจทั่วทั้งประเทศไทย นอกจากนั้นยังมีนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ได้มอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามวิสัยทัศน์ “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน” โดยกำหนดนโยบายทั่วไปและนโยบายเน้นหนักเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และดำเนินกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานอันปรากฏตามแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2555 เพื่อให้ข้าราชการตำรวจและหน่วยงานถือปฏิบัติราชการในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน (นโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2555: 1-11) นับว่ามีความจำเป็นและความสำคัญอย่างยิ่งยวดที่กองบังคับการปราบปราม เป็นหน่วยงานหรือองค์กรระดับล่างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เป็นหน่วยปฏิบัติ

และมีความรับผิดชอบทั้งประเทศไทยที่จะต้องมีโครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี ที่เกิดขึ้นในองค์กรและในการบริหารจัดการองค์กรนั้น จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในความหลากหลายของคุณลักษณะที่ปรากฏซึ่งมีความสอดคล้องกันในงานวิจัยของ ปรัชญา ชูมนาเสียว (2553: 4-6) นิติรัตน์ ปรีชาเวช (2553: 4) วิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข (2552: 2) พยัต วุฒิรงค์ (2552: 4) บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ และพลาพรรณ คำพรรณ (2550: 1) อันมีความเห็นสอดคล้องในงานวิจัยที่ศึกษา ในเรื่องการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรากฏดังนี้ การพัฒนาองค์กรสามารถส่งผลไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล ทีมและองค์กร โดยมีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ องค์กรจะต้องเอาระบบย่อย 5 ระบบ คือ การเรียนรู้ องค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยี มาประสานเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรเรียนรู้ ที่เป็นตัวแบบเชิงระบบของมาร์ควอร์ด (Marquardt, 1994) โดยมีหลักการพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรเรียนรู้ อันได้แก่ องค์กรมีวินัยการเรียนรู้ 5 ประการ ของ เซ็งเก (Senge, 2006: 131) คือ ความรอบรู้แห่งตนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันของทีม (Team Learning) และมีความคิดความเข้าใจอย่างเป็นระบบ (System Thinking) นอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ส่งผลต่อความจำเป็นในการพัฒนานวัตกรรมมากขึ้น นวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร องค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมองค์กร และเครือข่าย องค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กรและเครือข่ายองค์กรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อนวัตกรรมองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการ 3 ท่านที่สำคัญ คือ เซ็งเก (Senge), มาร์ควอร์ด (Marquardt), และกาบิน (Gavin) ได้มีแนวคิดที่มององค์กรแห่งการเรียนรู้ในคุณลักษณะที่แตกต่าง โดยที่ เซ็งเก (Senge, 1990: 6-10) เห็นว่าจะต้องประกอบกับคุณลักษณะที่เป็นระบบเป็นสำคัญ อันได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ ร่วมกันและการเรียนรู้ของทีม ส่วนมาร์ควอร์ด (Marquardt, 1994) ได้กล่าวถึงโครงสร้างและการบริหารองค์กรเป็นสำคัญ อันได้แก่ การปรับเปลี่ยนองค์กร การจัดการความรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมอบอำนาจให้พนักงาน และพลวัตของการเรียนรู้ และ Gavin ให้ความสำคัญไปยังการปฏิบัติในองค์กร อันได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ การทดลองใช้วิธีการให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนและเรื่องในอดีต การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้ว แคพเพลน (Kaplan) ได้กล่าวถึงการบริหารงานแบบสมดุล (Balanced Scorecard) นั้นมี 4 มุมมอง แต่มี 2 องค์กรประกอบที่สำคัญในการพัฒนา คือ มุมมองของปฏิบัติการภายในองค์กร (Internal Perspective) และมุมมองของการเรียนรู้

และการเติบโตขององค์กร (Learning and Growth Perspective) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะที่ทำให้องค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัยอีกด้วย ส่วน ปรัชญา ชูมนาเสียว (2553: 53-80) ได้ศึกษาพบว่า ในการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้นำตัวแปรเพียงบางตัวที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามานุกรณาการ สังเคราะห์สรุปเป็นประเด็นได้ อันนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด คือ การจัดโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร การจัดบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กร การสื่อสารในองค์กร การเพิ่มอำนาจสมาชิกในองค์กร การพัฒนาบุคคลและทีมงาน การจัดการเทคโนโลยีและระบบ และการให้รางวัล

กองบังคับการปราบปราม เป็นกองบังคับการที่มีบทบาทที่สำคัญในการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติเพื่อดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรนั้นมีจำนวนมาก ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 977 คน และชั้นสัญญาบัตรจำนวน 332 คน ที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารองค์กร (ผู้บังคับการปราบปราม) ที่มีภาวะผู้นำองค์กรก็เช่นกันที่ถือได้ว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านประสบการณ์ในการบริหารจัดการความรู้ และรับเอานโยบายจากหน่วยงานอื่นมาขับเคลื่อนองค์กร การจัดการความรู้เสมือนสิ่งที่เป็นอุดมคติ และยากต่อการนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการแข่งขันภายในสูง มีการชิงดีชิงเด่น ขาดความไว้วางใจกัน มีการหวงความรู้ หวงข้อมูล ชอบทำงานคนเดียว ไม่แลกเปลี่ยนความรู้กัน วัฒนธรรมดังกล่าวเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา หากองค์กรต้องการการอุดหนุนในสถานการณ์ปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในเวลาชั่วข้ามคืน หากแต่เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ใช้เวลาและต้องการรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อสร้างวัฒนธรรมในระดับที่สามารถปลูกฝังลงไปที่ค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติและฐานคติขององค์กรด้วย หน่วยงานจึงต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถบริหารและบริการได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และองค์กรที่ต้องการการยอมรับในระดับสากลจึงจำเป็นต้องปรับปรุงการจัดการในองค์กร และเห็นว่า “เมื่อความรู้ (Knowledge) คือ พลังอำนาจ และรัฐบาลหรือผู้ปกครองประเทศกำลังกังวลเกี่ยวกับการควบคุมพลังอำนาจดังกล่าว รัฐบาลจึงมีความพยายามที่จะจัดระเบียบในการค้นหาความรู้ใหม่ๆ ซึ่งมาตรการเหล่านี้ อาจรวมไปถึงการสนับสนุนด้านงบประมาณในการวิจัยด้านต่างๆ เฉพาะที่รัฐบาลให้ความสำคัญ” ซึ่งจะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กรในทุกๆระดับในการบริหารประเทศ (McGaw; & Watson. 1976: 415) และการที่จะพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีหลักการสำคัญ 5 ประการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือบริหารการพัฒนาองค์กรให้สามารถพัฒนาหรือส่งเสริมคุณลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรในด้าน 1) การมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง (Personal Mastery) 2) การมีโลกทัศน์

(Mental Model) 3) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และ 5) การมีแนวคิดเชิงรุก (System Thinking) (Senge. 2006: 131) นอกจากนี้ปัจจัยที่นับว่าเป็นความสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ คือ การมุ่งเน้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำในการจัดการปฏิรูปความเปลี่ยนแปลงนับเป็นปัจจัยหรือคุณลักษณะที่เป็นความจำเป็นหลักสำหรับการเป็นองค์กรที่บริหารงานเชิงกลยุทธ์ ในขณะที่การมุ่งเน้นการรวมพลังของพนักงานทั้งหมดนั้นเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จและเป็นเงื่อนไขสำคัญของผู้ที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นและประคับประคองการเปลี่ยนแปลง (Kaplan; & Norton. 2004: 289)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงนำมาซึ่งคำถามวิจัยว่า ปัจจุบันกองบังคับการปราบปรามมีองค์ประกอบที่สะท้อนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หรือไม่ ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ทั้งนี้โดยคาดหวังว่าผลการศึกษาในประเด็นดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ มีความมุ่งหมายหลักเพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแยกเป็นความมุ่งหมายย่อย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบายที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม
3. เพื่อศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ในกองบังคับการปราบปราม ในปี พ.ศ. 2556 โดยแยกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คือ ผู้ปฏิบัติการ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนที่รับราชการอยู่ในกองบังคับการปราบปราม ชั้นสัญญาบัตร 310 นาย ชั้นประทวน 977 นาย รวมจำนวน 1,287 นาย (ดังรายละเอียดปรากฏตามตาราง 1)

กลุ่มที่ 2 คือ ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้บริหาร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้กำกับการ รองผู้บังคับการและผู้บังคับการ ซึ่งรับราชการในสังกัดกองบังคับการปราบปราม จำนวน 21 คน

2. ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งและเคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับการปราบปราม หรือเคยเป็นผู้บังคับการปราบปราม หรือผู้บังคับการในกองบังคับการอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกับ กองบังคับการปราบปราม จำนวน 7 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ 1 โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้การเก็บตัวอย่างสำหรับการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 400 ชุด โดยใช้หลักการของความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ในการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีที่สุดสำหรับการศึกษา โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามลักษณะโครงสร้างของกองบังคับการปราบปราม ซึ่งแบ่งเป็น 8 กองกำกับการ และมีผู้ปฏิบัติงานชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรเพื่อกำหนดสัดส่วนในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้จากตาราง 7 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นชั้นประทวน 304 ตัวอย่าง และชั้นสัญญาบัตร 96 ตัวอย่าง และได้แจกแจงสัดส่วนในการเก็บข้อมูลในแต่ละกองกำกับการ แต่ละระดับชั้นยศ อย่างเท่าเทียมกัน จากนั้นก็ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการนำรายชื่อข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรในแต่ละกองกำกับการมาใส่กล่องแล้วจับฉลากตามสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเป็นตัวอย่างในการศึกษา และจะไม่นำฉลากรายชื่อที่ถูกเลือกแล้วกลับไปจับฉลากอีก

ตาราง 1 อัตรากำลังพลชั้นประทวน-ชั้นสัญญาบัตรที่บรรจุจริง ในกองบังคับการปราบปราม (ปี 2556)

ระดับ	กก.1	กก.2	กก.3	กก.4	กก.5	กก.6	กก.ปพ.	กก.ฟอ.	รวม
1. ชั้นประทวน	151	95	85	85	95	60	377	29	977
2. ชั้นสัญญาบัตร (รอง สว.-รอง ผกก.)	64	39	39	38	40	30	34	26	310 (1,287)
3. ผู้บริหาร (ผกก.- ผบก.ป.)	1	2	1	1	2	1	1	13	22
รวม	216	136	125	124	137	91	412	68	1,309

ที่มา: ฝ่ายกำลังพล กองกำกับการอำนวยการ กองบังคับการปราบปราม

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent variables) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 ปัจจัยองค์กร ได้แก่ โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และ

เทคโนโลยีของการดำเนินงานของกองบังคับการปราบปราม

1.3 ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ การจัดบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล การให้รางวัล และการจัดการความรู้

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ พิจารณาจากความ

มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง โลกทัศน์กว้างไกล การเรียนรู้เป็นทีมงาน วิสัยทัศน์ร่วมและแนวคิดเชิงระบบของบุคลากรในกองบังคับการปราบปราม

ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยช่วงระหว่างเดือน มิถุนายน 2556-กันยายน 2556

ขอบเขตด้านพื้นที่/สถานที่การศึกษาวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่/สถานที่ในการวิจัย คือ หน่วยงานในสังกัดกองบังคับการปราบปราม

นิยามศัพท์เฉพาะ

กองบังคับการปราบปราม หมายถึง หน่วยงานตำรวจระดับกองบังคับการ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ถวายอารักขา และรักษาความปลอดภัยแด่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระบรมราชินีนาถ

พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ บุคคลสำคัญ และมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สืบสวนสอบสวนโทษทางอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน ผู้มีอิทธิพลมือปืนรับจ้าง อาวุธสงคราม และความผิดอันเกี่ยวกับการก่อความไม่สงบสุข แก่ประชาชนทั่วประเทศ ประกอบด้วย หน่วยงานระดับกองกำกับการในสังกัด จำนวน 8 กองกำกับการ คือ กองกำกับการ 1-6 กองกำกับการอำนวยการ และฝ่ายปฏิบัติการพิเศษ

ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปราม หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการภายในกองบังคับการปราบปราม ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนในปัจจุบัน

ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่อยู่ในตำแหน่งผู้กำกับการ พนักงานสอบสวน ผู้ทรงคุณวุฒิ รองผู้บังคับการและผู้บังคับการ ซึ่งรับราชการในสังกัดกองบังคับการปราบปราม

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ข้าราชการตำรวจมีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญมีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง ผู้บังคับการ หรือเคยเป็นผู้บังคับการปราบปราม หรือผู้บังคับการในกองบังคับการอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกับกองบังคับการปราบปราม ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ชุมชนนักปฏิบัติ หมายถึง กลุ่มข้าราชการตำรวจในกองบังคับการปราบปรามที่มีความสนใจ ปัญหา และมีความต้องการเสนอแนะแนวทางพัฒนา โดยมาปฏิบัติงานร่วมกัน เสริมสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ทุกคนมีความเห็นร่วมกันภายในอย่างยั่งยืน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปราม ที่มีส่วนสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

สภาพ ปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะ หมายถึง สภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมาและความต้องการและข้อเสนอแนะ ของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการปราบปราม ที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบที่เป็นข้อมูลหรือองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ งานที่รับผิดชอบในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย งานถวายอารักขาและความปลอดภัย งานป้องกัน งานปราบปราม งานสืบสวนและงานสอบสวน

นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หมายถึง เป้าหมายและแนวทางการดำเนินให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี 2555 ทั้งในส่วนที่เป็นนโยบายทั่วไปและนโยบายเน้นหนัก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะพิจารณาในประเด็นของความชัดเจนของนโยบาย การนำไปปฏิบัติได้ของนโยบายและการถ่ายทอดนโยบายไปสู่บุคลากรในองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบุคลากรและกลุ่มบุคลากรที่สามารถนำองค์ความรู้ต่างๆ มาใช้ในการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรดังกล่าวจะมีคุณลักษณะที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ การมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีการเรียนรู้เป็นทีมงาน มีความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีแนวคิดเชิงระบบ

1. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะของข้าราชการตำรวจที่มีความพยายามอย่างจริงจังที่จะทำให้ตนเองมีทักษะความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ โดยการสำรวจและพิจารณาตนเอง วิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่าสิ่งใดที่ดีที่ตนควรมีอยู่ในตัว การคิดหาวิธีการและวางแผนดำเนินการ การเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตน การดำเนินการตามแผนดำเนินการดังกล่าว (ลงมือปฏิบัติจริง) ตลอดจนการประเมินผลและการปรับปรุงตนในการปฏิบัติงาน

2. การมีโลกทัศน์กว้างไกล หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของข้าราชการตำรวจ ในการพิจารณาประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมในการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างรอบด้าน ทั้งในด้านบวกและลบ ซึ่งแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ประสบการณ์ และการรับรู้เรื่องราวต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พิจารณาจากความชัดเจนของแบบแนวคิด ความเป็นไปได้ของความรู้สึกที่ต่างหรือคล้ายตามกัน ความสอดคล้องของเจตคติ การเลือกอันวยต่อการเรียนรู้และการยอมรับความแตกต่างอันเกิดจากการเรียนรู้

3. การเรียนรู้เป็นทีมงาน หมายถึง คุณลักษณะของข้าราชการตำรวจที่มุ่งเรียนรู้ร่วมกันกับสมาชิกทุกคนในทีมงานอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมงานให้นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของกองบังคับการปราบปราม ซึ่งพิจารณาจากการมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง การร่วมคิดร่วมทำ การยอมรับการตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่กัน

4. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง คุณลักษณะของกลุ่มข้าราชการตำรวจในกองบังคับการปราบปรามในการตัดสินใจร่วมกันในด้านการกำหนดเป้าหมาย ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น หรือสิ่งที่คุณคิดว่าควรจะเป็นในอนาคต และในด้านการกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวของกองบังคับการปราบปราม

5. แนวคิดเชิงระบบ หมายถึง คุณลักษณะของกลุ่มข้าราชการตำรวจในกองบังคับการปราบปรามในด้านการดำเนินการและบริหารงานต่างๆ โดยการจัดกลุ่มมาตรฐานและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับงานหรือโครงการที่กองบังคับการปราบปรามดำเนินการโดยมีขั้นตอนการทำงานและ วิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐานชัดเจน

ปัจจัยองค์กร หมายถึง ภาวการณ์ทั้งในทางกายภาพของกองบังคับการปราบปราม รวมทั้งพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำในกองบังคับการปราบปรามที่มีผลในการสนับสนุนและสามารถ

เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการปราบปราม ซึ่งปัจจัยองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี

1. ปัจจัยด้านโครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างการบังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความชัดเจนในการจัดระเบียบกิจกรรม การกำหนดขั้นตอนของแต่ละกิจกรรมและความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม เพื่อให้การดำเนินงานของกองบังคับการปราบปรามประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะมุ่งเน้นการเรียนรู้ ทั้งนี้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนั้นองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญต่อโครงสร้างขององค์กร โดยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนมีความยืดหยุ่นในการสั่งการ นอกจากนี้โครงสร้างที่มีความเหมาะสมมีความยืดหยุ่น การบังคับบัญชาไม่เน้นการควบคุมมากเกินไป กระบวนการทำงานไม่ซ้ำซ้อน ทำให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร (Marquardt; & Reynolds. 1994: 31-32)

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่บุคลากรในกองบังคับการปราบปรามยึดถือและนำไปปฏิบัติเป็นประจำ สามารถสร้างเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ให้เกิดองค์ความรู้ภายในองค์กร ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายความแตกต่างของปรากฏการณ์ หรือสิ่งที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Skerlavaj; Song; & Lee. 2010: 6391-6392) โดยวัฒนธรรมเป็นธรรมเนียมที่บุคคลในองค์กรยึดถือปฏิบัติ สมาชิกทั้งหมดในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนด ซึ่งสมาชิกใหม่จะต้องเรียนรู้และยอมรับ ทั้งนี้หากองค์กรใดมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Corporate Learning culture) จะทำให้บุคลากรมีความตระหนักในตนเองที่จะต้องเรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Marquardt; & Reynolds. 1994: 31-32)

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำในด้านความสามารถที่จะสนับสนุนการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรและกลุ่มบุคลากรในสังกัดกองบังคับการปราบปรามให้มีคุณลักษณะมุ่งเน้นการเรียนรู้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะพิจารณาจากคุณลักษณะของผู้นำในด้านการมุ่งสร้างวิสัยทัศน์ให้กำกับทิศทางขององค์กรในอนาคต การมีความสามารถในการปฏิบัติงาน การมีความสามารถด้านการถ่ายทอดความรู้ความชำนาญในอาชีพ ด้านการสร้างความสำเร็จไว้วางใจและการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีส่วนสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่น สร้างการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีในอนาคต (Hitt; & Ireland. 2002: 4) โดยลักษณะของผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีการตรวจสอบสารสนเทศ การถ่ายโอนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ กระตุ้นให้เกิดความรู้ และนำไปสู่การพัฒนาความสามารถขององค์กร (Ireland; & Hitt. 1999: 43-45)

4. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลภายในกองบังคับการปราบปราม ซึ่งพิจารณาจากการถ่ายทอดข่าวสารจากคนหนึ่ง และส่งสารผ่านสื่อหรือช่องทางต่างๆ ไปยังอีกคนอื่นๆ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การติดต่อระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถสนับสนุนและพัฒนาบุคคลให้มีคุณลักษณะที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะพิจารณาจากความสม่ำเสมอของกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความชัดเจนในการนำความรู้ออกมาถ่ายทอด การเปิดโอกาสได้เข้าถึงข้อมูลอย่างสะดวกรวดเร็ว และความเป็นไปได้ในการติดต่อสื่อสารกับทีมงานและองค์ความรู้ที่เกิดขึ้น มีการสื่อสารเผยแพร่ไปสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึง ทั้งนี้การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ทำให้การดูดซับความรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนก่อให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ ข้อมูลข่าวสารไปสู่บุคคลในองค์กร (Castillo; & Perez. 2013: 76-78) โดยประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งรวมถึงความสามารถรับข้อมูลข่าวสาร การดูดซับข้อมูล การถ่ายโอนข้อมูล และการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ (Lenox; & King. 2004: 331)(Lewin; Massini; & Peeter. 2011: 81-82) (Volberda; Foss; & Lyles. 2010: 931) ดังนั้น การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี หมายถึง การจัดหาให้มีเทคโนโลยี การสนับสนุนและการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในลักษณะต่างๆ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะพิจารณาจากด้านความชัดเจน ความสม่ำเสมอ ความต่อเนื่อง ความเป็นไปได้ของการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน การแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาและการดูแลรักษาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้การศึกษาที่ผ่านมาพบว่าประสิทธิภาพขององค์กรที่เพิ่มขึ้นนั้น กระบวนการด้านเทคโนโลยีขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Pavitt. 1990: 17-18) ซึ่งความสามารถทางด้านเทคโนโลยีจะนำไปสู่การแบ่งปันความรู้และข้อมูลสารสนเทศ (Adler. 1990: 938-957) (Huber. 1991: 88) (Williams; & Kotnour. 1993: 93-94) ดังนั้น การสนับสนุนและการพัฒนาเทคโนโลยีจึงเป็นส่วนสำคัญให้องค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร

ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ภาวะการณ์หรือพฤติกรรมเกี่ยวกับการกำกับ ควบคุม จัดระบบ สนับสนุนการส่งเสริมการดำเนินงานในกองบังคับการปราบปรามให้มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการเรียนรู้และสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะพิจารณาจากปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้

1. การจัดบรรยากาศ หมายถึง การจัดให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาคุณลักษณะที่มุ่งการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งพิจารณาในด้านความชัดเจน ความเหมาะสม ความสม่ำเสมอของการจัดบรรยากาศและการยอมรับของบุคลากรและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับ การจัดสัดส่วนของสำนักงาน บรรยากาศของสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้บรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้ (Hammami; Amara; & Landry. 2013: 180) โดยองค์กรที่ประสบความสำเร็จเกิดจากการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง (Nonaka. 1991: 16-17) และถ่ายโอนความรู้ไปยังบุคคลอื่นๆ ในองค์กร บรรยากาศที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้น จะต้องเป็นบรรยากาศที่สามารถเปิดใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน กล่าวที่จะแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ (Bennett; & O'Brien. 1994: 41-42) ดังนั้น การจัดบรรยากาศภายในองค์กร โดยการสนับสนุน ส่งเสริม และเอื้อต่อการเรียนรู้ ย่อมส่งผลให้องค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. การเพิ่มอำนาจสมาชิก หมายถึง การจัดให้มีระบบและกระบวนการที่ส่งเสริม การให้อิสระในความคิด เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและทีมงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งพิจารณาจากความชัดเจน ความเหมาะสม ความสม่ำเสมอ และความเป็นไปได้ของขอบเขตอำนาจในการปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบของกฎหมาย ซึ่งการที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถได้เรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจงานที่ตนรับผิดชอบ ลดความรู้สึกรังเกียจผู้อื่นในการแก้ปัญหา จะทำให้บุคลากรขยายความรู้ของตนให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้นั่นเอง (Marquardt; & Reynolds. 1994: 31-32)

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การจัดให้มีระบบและกระบวนการพัฒนาให้มีคุณภาพและสามารถปรับตัวในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในด้านการพัฒนาเป็นรายบุคคลและการพัฒนาทีมงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งพิจารณาในด้านความชัดเจน ความต่อเนื่อง ความสอดคล้องของการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ การพัฒนาด้วยองค์ความรู้ที่ทันสมัย การเพิ่มทักษะและความสามารถของบุคลากรและสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามแผน ตลอดจนการประเมินผล ซึ่งระดับการเรียนรู้ภายในองค์กรนั้นมีการเรียนรู้ในระดับบุคคลมากที่สุด (Nonaka; & Takeuchi. 1995: 58-59) ทั้งนี้กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลนำไปสู่การเรียนรู้ในระดับทีม และมีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานที่ดีของทีมนั่นเอง (Edmondson. 1999: 355-357) ดังนั้น ในการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และทีมจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4. การให้รางวัล หมายถึง การจัดให้มีระบบและกระบวนการการจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพและประสิทธิผลมากขึ้นโดยการให้ผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะพิจารณาจากความถูกต้อง ความสม่ำเสมอ ความเหมาะสม และความพึงพอใจของการให้ความสนใจของผู้บริหารต่อการให้รางวัล การตัดสินใจในการให้รางวัล ซึ่งในการพิจารณาการให้รางวัลพิเศษจะช่วยเสริมสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยจะต้องไม่รู้จักความล้มเหลว และต้องพยายามเรียนรู้ในเรื่องนั้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายหากได้รับรางวัลที่เหมาะสมย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าความรู้ และข้อมูลใหม่ที่เป็นประโยชน์ (Marquardt; & Reynolds. 1994: 31-32) ดังนั้น การให้รางวัลจึงเป็นมูลเหตุสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

5. การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดให้มีระบบและกระบวนการที่สนับสนุนเกี่ยวกับการระบุประเด็นความรู้ที่ควรนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ การสร้างองค์ความรู้ให้มีประโยชน์ในการสืบค้น รวบรวม จัดเก็บข้อมูลและความรู้ การถ่ายทอดและการเผยแพร่ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและการสร้างกลยุทธ์การบริหารงาน ตลอดจนการใช้ประโยชน์ของข้อมูล ความรู้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะพิจารณาในด้านความสม่ำเสมอ ความเป็นไปได้ ความชัดเจนและความเหมาะสมของระบบและกระบวนการ ทั้งนี้หากองค์กรได้ดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรด้วยกระบวนการที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล เอกสาร ประสบการณ์ต่างๆ โดยทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ (Awad; & Ghaziri. 2004: 4) นอกจากนี้รวมถึงการนำความรู้และประสบการณ์ที่อยู่ในตัวบุคคล ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (Nonaka. 1999: 16-17) (Spender. 1996: 45-47) เพื่อสร้างองค์ความรู้ คลังความรู้ การใช้ และการแบ่งปันความรู้ในองค์กร ย่อมส่งผลในภาพรวมต่อองค์กรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ศักยภาพ ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม หมายถึง ความเป็นไปได้หรือแนวโน้มที่กองบังคับการปราบปรามจะได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรและปัจจัยการบริหารกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะ และข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 (นโยบายทั่วไปและนโยบายเน้นหนัก) โดยการวิเคราะห์ภายใต้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยพิจารณาในประเด็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามที่เกิดขึ้น

แนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการหรือกลยุทธ์การพัฒนาและขั้นตอนการพัฒนาที่ผู้บริหารควรเลือกใช้ในการบริหารจัดการกองบังคับการ

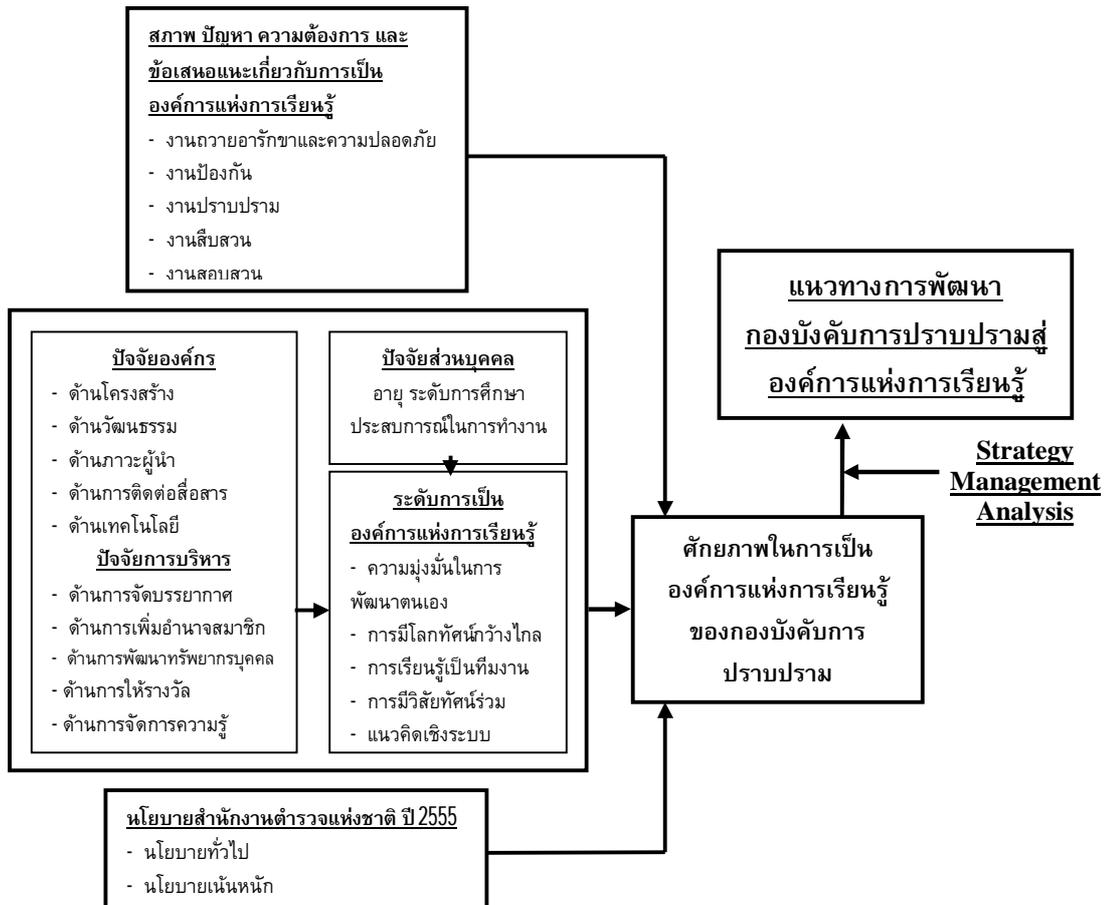
ปราบปรามให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการตำรวจของกองบังคับการปราบปรามได้รับการพัฒนาและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนากองบังคับการปราบปราม ให้มีความก้าวหน้าด้วยองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยงานที่เกี่ยวข้องในอนาคตต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในเรื่อง แนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้กระทำโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการสมัยใหม่ การพัฒนาองค์กร (OD) การจัดการความรู้ (KM) ทฤษฎีปริมาตรแห่งความรู้ของ Yamazaki ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎีกระบวนการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ (SMA) การวิเคราะห์แบบ SWOT รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กรและปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิเคราะห์นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 การวิเคราะห์ศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ตลอดจนการวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามผู้้องค์กรแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

1.1 ปัจจัยองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

1.2 ปัจจัยองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล

1.3 ปัจจัยองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน

1.4 ปัจจัยองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

1.5 ปัจจัยองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวคิดเชิงระบบ

2. ปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรทั้งการปราบปราม โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

2.1 ปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

2.2 ปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล

2.3 ปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน

2.4 ปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

2.5 ปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวคิดเชิงระบบ