

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามผู้ก่อการร้าย การเรียนรู้ ด้วยวิธี **Mix Method** ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณจะได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ จะนำเสนอผลการศึกษาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (**Content Analysis**) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์สูงในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารของกองบังคับการปราบปราม โดยได้นำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบาย (งานถวายอาภักขา และความปลอดภัย งานป้องกัน งานปราบปราม งานสืบสวนและงานสอบสวน)

1. สภาพ ปัญหา
2. ความต้องการ
3. ข้อเสนอแนะ
4. นโยบาย

ตอนที่ 2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม

1. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ปัจจัยส่วนบุคคล
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ปัจจัยองค์กร
 - 3.2 ปัจจัยการบริหาร
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม
5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม
6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาของบงคับการปราบปรามผู้ก่อการร้าย

1. ผลการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix
2. ศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม
3. แนวทางการพัฒนาของบงคับการปราบปรามผู้ก่อการร้าย

ตอนที่ 1: สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบาย (งานถวายอารักขาและความปลอดภัย งานป้องกัน งานปราบปราม งานสืบสวนและงานสอบสวน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 นี้ ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นอดีตผู้บังคับการปราบปราม 7 ท่าน และผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการปราบปราม 21 ท่าน ได้ผลสรุปดังนี้

สภาพ ปัญหา

งานถวายอารักขาและความปลอดภัย

ลักษณะงานในกองบังคับการปราบปราม ทั้ง 5 ลักษณะ ถือได้ว่าเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยจะต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยเฉพาะงานด้านการถวายอารักขาและความปลอดภัย เป็นภารกิจหลักที่หน่วยจะต้องปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ และต้องยึดถือไว้เหนือสิ่งอื่นใด ซึ่งเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ส่วนงานปราบปราม งานสืบสวน และสอบสวน เป็นงานที่สร้างชื่อเสียงให้แก่กองบังคับการปราบปรามและยังถือว่ายังคงรักษาชื่อเสียงนั้นไว้ได้เป็นอย่างดี เนื่องด้วยกองบังคับการปราบปรามมีอำนาจหน้าที่ดูแลรับผิดชอบทั่วราชอาณาจักร โดยเฉพาะรับผิดชอบในการทำคดีสำคัญๆ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามจึงต้องได้รับการคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในทุกด้าน และต้องพร้อมรับทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะผู้นำหน่วยคือ ผู้บังคับการปราบปราม ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานแก่องค์กร ที่ผ่านมาการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามสามารถทำได้เหนือกว่าผู้รับผิดชอบในเขตท้องที่อยู่แล้ว นอกจากนั้นยังเป็นการช่วยเสริมกำลังของท้องที่ ซึ่งบางที่อาจจะขาดความพร้อมในบางด้าน ส่วนงานป้องกันในอดีตกองบังคับการปราบปรามไม่ได้ให้ความสำคัญกับงานดังกล่าวมากนัก เพราะภารกิจมีค่อนข้างมากในการปราบปรามอาชญากรรม และด้วยกำลังพลภายในหน่วยที่มีจำกัดต้องดูแลพื้นที่รับผิดชอบทั่วประเทศ

กองปราบปรามเป็นหน่วยงานพิเศษที่มีพื้นที่รับผิดชอบทั่วประเทศเป็นหน่วยงานหลักของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีบทบาทสำคัญในการเป็นพึ่งของประชาชน เปรียบเสมือน หน่วย FBI ของประเทศไทย ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามมีความภาคภูมิใจ มีเกียรติและศักดิ์ศรี ด้วยความศรัทธาของเครื่องหมายที่ติดบนต้นแขน

เครื่องแบบข้าราชการตำรวจเฉพาะกองบังคับการปราบปราม ยังคงสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้พบเห็น ลักษณะงานทั้ง 5 ลักษณะงาน เริ่มจากงานถวายอารักขาแต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พระบรมราชินีนาถและพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ ถือได้ว่าเป็นภารกิจที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งหน่วยมีการปฏิบัติได้เป็นอย่างดีเยี่ยมอยู่แล้วและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังรวมถึงการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลสำคัญ (VIP) ทั้งในระดับประเทศ และระดับโลก ก็สามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความสามารถเฉพาะตัวและศักยภาพของบุคคลกรที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปราม

งานป้องกัน

ถือว่าเป็นเรื่องใหม่สำหรับกองบังคับการปราบปราม ในอดีตเน้นหนักภารกิจไปทำงานสืบสวน ปราบปราม สอบสวน สำหรับปัจจุบันการนำแนวคิดและความรู้ทางวิชาการมาใช้ในการบริหารงานตำรวจ ถือได้ว่าเป็นมิติใหม่สำหรับงานป้องกันของกองบังคับการปราบปราม โดยผู้นำหน่วยมีบทบาทสำคัญในการนำความรู้ที่ได้รับการยอมรับทั่วโลกถึงแนวคิดการป้องกันอาชญากรรมที่ได้ผล และให้ตำรวจทำงานแบบสากลมากขึ้น เน้นการนำหลักวิชาการมาใช้มากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาปรากฏให้เห็นว่าตำรวจไม่สามารถแก้ไขปัญหาอาชญากรรมด้วยการปราบปรามอย่างเดียว แต่ควรต้องมีการป้องกันร่วมด้วย ทั้งนี้ได้นำทฤษฎี **Community Policing** มาใช้ในการบริหารจัดการงานป้องกันในกองบังคับการปราบปราม ซึ่งถือได้ว่าเป็นหน่วยงานนำร่องในการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ ทั้งนี้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างแท้จริง ทำให้ประชาชนมีความสุข ชุมชนเข้มแข็ง สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากยาเสพติด ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่ประชาชนในการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยมีโครงการเชิงรุกในการป้องกันอาชญากรรมให้ความรู้ การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม เริ่มจากโครงการยุวชนตำรวจซึ่งถือว่าเป็นแนวทางใหม่ที่ดี ถือว่าเป็นการสร้างแนวร่วมจากสังคมและองค์กรที่ดีมาก อย่างไรก็ตามการดำเนินงานด้านการป้องกันโดยการนำแนวคิดและทฤษฎีสมัยใหม่มาใช้นั้นเป็นเรื่องที่ใหม่สำหรับผู้ปฏิบัติงาน และยังเป็นช่วงเริ่มต้น

งานปราบปราม

เป็นงานที่สร้างชื่อเสียงให้แก่กองบังคับการปราบปราม ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญโดยเป็นงานที่เน้นการปฏิบัติงานในพื้นที่ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้งานด้านปราบปรามไม่ค่อยเป็นปัญหาเพราะกองปราบปรามทุกยุคมีภาพการปราบที่ชัดเจน ทุกคดีที่เกิดถ้ากองปราบปรามลงไปทำก็จะมีผลที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน สังคมเชื่อมั่น ทั้งนี้การปฏิบัติงานปราบปรามในปัจจุบันต้องอาศัยองค์ความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ๆ นำมาใช้ปราบปรามอาชญากรรม ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการปราบปราม

อาชญากรรม ดังนั้น ควรต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นวัตกรรมหรือปัญหาที่พบในภาคสนามมาประยุกต์ใช้และปรับแก้เพื่อไม่ให้ผู้ปฏิบัติเกิดปัญหาและละเมิดต่อกฎหมาย การเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ตลอดจนต้องนำบทเรียนที่เกิดจากความบกพร่องในการปฏิบัติมาเรียนรู้เพื่อหาแนวทางในการป้องกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามยังคงมีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้ประชาชน และรู้สึกคุ้นเคยทุกครั้ง ตำรวจกองปราบปรามปฏิบัติงาน ทั้งในการปฏิบัติงานปราบปรามในปัจจุบันต้องอาศัยเครื่องมือ อุปกรณ์ที่สมัย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่ง แต่กองบังคับการปราบปรามก็ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่เพียงพอ และยังไม่พร้อมในการปฏิบัติงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่พอเหมาะ เครื่องมือบางอย่างได้รับการสนับสนุนหน่วยงานจากต่างประเทศ ซึ่งเกิดจากการมีเครือข่ายของผู้นำหน่วย จึงทำให้กองบังคับการปราบปรามยังสามารถทำงานไปในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

งานสืบสวน

เป็นงานที่กองบังคับการปราบปรามมีชื่อเสียงมานาน ดังคำขวัญที่ว่า กองปราบปรามเป็นที่พึ่งสุดท้ายที่หมายพึ่ง เมื่อมีคดีที่กองปราบปรามจะต้องดำเนินการ นักสืบจะต้องลงพื้นที่ โดยชื่อเสียงในการสืบสวนคดีของกองบังคับการปราบปรามยังคงอยู่และยังคงได้รับความเชื่อมั่นของคนในสังคม ทั้งนี้เนื่องจากความรับผิดชอบในการคลี่คลายคดีของหน่วยนั้นมีพื้นที่ความรับผิดชอบทั่วประเทศ ครอบคลุม 77 จังหวัด โดยเป็นที่ยอมรับว่าทุกคดีที่เกิดขึ้นหากอยู่ในความรับผิดชอบของกองปราบปรามจะต้องได้เห็นผลอย่างชัดเจน โดยใช้ความสามารถเฉพาะตัวของเจ้าหน้าที่กองปราบปรามที่มีความหลากหลาย ในปัจจุบันงานสืบสวนใช้ข้อมูลอย่างเดียวไม่ได้ ต้องใช้เทคโนโลยีมาผสมผสานกับนิติวิทยาศาสตร์ เพราะผู้กระทำผิดรู้วิธีการในการหลบเลี่ยงร่องรอยหลักฐาน รู้จักการโกหกที่แนบเนียน ตำรวจใช้ข้อมูลอย่างเดียวจะยากขึ้น ต้องใช้เทคโนโลยี และความรู้ทางงานสอบสวนสมัยใหม่ ทางด้านการซักถามและพฤติกรรมศาสตร์นำมาใช้ควบคู่กับเรื่องนิติวิทยาศาสตร์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความชำนาญ เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และคงไว้ซึ่งความยุติธรรมให้แก่สังคม

งานสอบสวน

งานสอบสวนแม้ว่าจะมีคดีไม่มาก แต่ส่วนใหญ่เป็นคดีที่ค่อนข้างใหญ่ซึ่งจะต้องอาศัยบุคลากรและผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ต้องอาศัยประสบการณ์ และความละเอียดรอบคอบค่อนข้างมาก ทั้งนี้ปัญหาที่สำคัญก็คือ บุคลากรขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้านงานสอบสวน นอกจากนั้นยังไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ศักยภาพด้านงานสอบสวน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรต้องมีการคัดกรองคนที่จะเข้าสู่กองปราบปรามในการมาปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสอบสวน ต้องพิจารณาจากความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ต้องคัดเลือก

บุคลากรที่ถือว่าสุดยอดของงานสอบสวน และต้องหาคนที่อยากทำงานสอบสวนไปตลอด นอกจากนั้น ควรต้องพัฒนาระบบของงานสอบสวนให้มีความแม่นยำ เพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจ ได้รับความเป็นธรรม ผู้บังคับการปัจจุบันได้พัฒนางานสอบสวนมาก นำระบบเข้ามาใช้เพื่อให้มีการตรวจสอบความเคลื่อนไหวของคดี ในอนาคตประชาชนจะสามารถตรวจสอบได้ทางเว็บไซต์ ซึ่งถ้าประชาชนมาแจ้งความแล้วสามารถติดตามและได้รู้ว่าอยู่ในกระบวนการขั้นใดย่อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน

ความต้องการ

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารเกี่ยวกับความต้องการของหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนากองบังคับการปราบปราม สรุประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การสนับสนุน ส่งเสริมจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติในด้านการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งในด้านกำลังพล งบประมาณ เครื่องมือที่ทันสมัย และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และรับการบูรณาการการปฏิบัติงานในทุกส่วนให้ประสานสอดคล้องกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ลักษณะงานทั้ง 5 งาน มีความแตกต่างกันตามสภาพการทำงาน บุคลากรของแต่ละหน่วยงานต้องได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละคน และเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของกองบังคับการปราบปราม

3. ต้องการให้กองบังคับการปราบปรามมีคณะทำงานยุทธศาสตร์เป็นการเฉพาะประจำหน่วย เพื่อวางแนวทางการทำงานสำหรับกองบังคับการปราบปรามอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จะต้องสามารถบูรณาการร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานทั้ง 5 ลักษณะงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย และนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีระบบ กลไก และวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และสนับสนุนการพัฒนากองบังคับการปราบปรามให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการกำหนดนโยบายในเรื่องการจัดการความรู้และเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้ปรากฏอยู่ในระดับแผนนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางในระยะยาว ควรผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน และ

นำไปสู่การกำหนดนโยบาย เป็นยุทธศาสตร์ของกองปราบปราม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงขององค์กรก็ตาม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ด้านองค์กร

1. ควรมีคณะทำงานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง ตามรอบเดือนหรือระยะเวลาที่กำหนด เพื่อวัดผลการทำงานว่าเป็นไปตามแผนงาน และบรรลุตามผลสำเร็จตามเป้าหมายของกองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นอกจากนั้นยังนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนา เรียนรู้ทั้งในสิ่งที่ดี และเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อใช้ในการพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิผลมากที่สุด

2. ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบเก็บรวบรวมข้อมูลทุกลักษณะงานให้เป็นระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย พร้อมทั้งจะให้ข้อมูลเหล่านั้นเพื่อให้เกิดปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ โดยข้อมูลจะต้องเป็นปัจจุบันตลอดเวลา สามารถนำไปใช้ในการคาดการณ์ใช้ในการตัดสินใจ และต้องสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้ตลอดเวลาและสถานที่

3. ควรมีคณะทำงานของแต่ละลักษณะงานและในภาพรวมของกองบังคับการปราบปราม ในการทำงานหน้าที่วิเคราะห์สภาพปัญหาอาชญากรรม แนวทางการแก้ไข และพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพตลอดเวลา โดยจะต้องบูรณาการงานทั้ง 5 ด้าน

4. เสนอให้มีการตั้งศูนย์กองบังคับการปราบปรามในแต่ละภูมิภาค เพื่อให้สามารถบริการประชาชนอย่างทั่วถึง ไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาขอความช่วยเหลือที่ส่วนกลางเพียงแห่งเดียว ทั้งนี้ประโยชน์ที่ได้รับจะเกิดแก่ประชาชนโดยรวม

5. สวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปราม ควรมีการจัดให้มีสวัสดิการที่สามารถช่วยเหลือหรือดูแลอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพ

ด้านการบริหาร

1. แนวทางที่ชัดเจนและยั่งยืนในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคีความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อบูรณาการงานร่วมกันอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปราม ทั้งนี้ต้องสร้างความร่วมมือในการพัฒนาร่วมกันระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชนอย่างเป็นรูปธรรม

2. ในการบริหารจัดการกองบังคับการปราบปราม ผู้บังคับการจะต้องได้รับอำนาจในการสั่งการอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงอำนาจแฝงหรืออยู่ภายใต้เงาของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือรัฐบาล นอกจากนั้นยังต้องสามารถเลือกทีม

บริหารงาน เพื่อให้การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ทิศทางการดำเนินงานนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

3. จะต้องได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการจัดสรรทรัพยากรให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งในด้านกำลังพล งบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย นอกจากนี้ยังต้องดูแลเรื่องสวัสดิการแก่ข้าราชการตำรวจให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มภาคภูมิ ด้วยเกียรติและศักดิ์ศรี

4. จัดหาทรัพยากรในการบริหารจัดการ (4 M's) สนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานทัดเทียมกับหน่วยงานตำรวจในระดับสากล และหน่วยงานภาครัฐหน่วยอื่นที่มีภารกิจในลักษณะใกล้เคียงกับกองบังคับการปราบปราม

5. พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม เพิ่มทักษะให้มีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจทั้ง 5 ลักษณะงาน และหาแนวทางในการที่จะรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้เติบโตในกองบังคับการปราบปราม เพราะที่ผ่านมาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน แต่เมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งกลับโยกย้ายไปเติบโตในหน่วยอื่น ซึ่งทำให้ขาดความเชื่อมโยง และขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กร

6. เสริมความรู้ทางด้านบริหารองค์กรให้แก่ข้าราชการตำรวจในระดับบริหาร เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนอย่างจริงจัง เพื่อสร้างแนวร่วมในการพัฒนาองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาของประชาชนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

นโยบาย

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหาร ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ข้อสรุปในประเด็นเกี่ยวกับนโยบายของกองบังคับการปราบปรามทั้งในส่วนของนโยบายทั่วไปและนโยบายเน้นหนัก ดังนี้

นโยบายทั่วไป

นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 ที่กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัด และกองบังคับการปราบปรามต้องนำมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นนโยบายที่ดีที่ได้มีการกลั่นกรอง และการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานในสังกัด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งหน่วยงานในสังกัดจะต้องยึดถือปฏิบัติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์กรที่จะสามารถผลักดันและขับเคลื่อนให้มีการนำนโยบาย

เหล่านั้นไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้มากน้อยเพียงใด ทั้งในการกำหนดนโยบายได้มีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน โดยนโยบายกับเป้าหมายต้องสอดคล้องกัน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานก็จะมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของนโยบายว่าสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใด

นโยบายเน้นหนัก

นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 ที่กำหนดขึ้นภายใต้กรอบภาระหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุมงานหลักในการปฏิบัติงานของตำรวจในทุกด้าน ทั้งการปกป้องเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ที่เป็นเสมือนจิตวิญญาณของปวงชนชาวไทย การป้องกันปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่เป็นภัยคุกคาม การป้องกันอาชญากรรมทั้งภายในประเทศและอาชญากรรมข้ามชาติ และได้มุ่งเน้นการแก้ปัญหาชายแดนภายใต้ นอกจากนี้ยังได้มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการตำรวจในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจได้พัฒนาตนเอง โดยทั้งสองส่วน คือ นโยบายทั่วไป และนโยบายเน้นหนัก เป็นสิ่งที่ข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมและเกิดผลขึ้นอย่างแท้จริง ตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งนโยบายได้ส่งเสริมให้องค์กรเกิดการพัฒนา เกิดการเรียนรู้ เพราะผู้ปฏิบัติจะต้องแปลงนโยบายไปสู่แนวทางปฏิบัติ ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนจะต้องแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อจะพัฒนาหน่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตอนที่ 2: ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ได้ดำเนินการจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์และประมวลค่า ได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ดังตาราง 14-19

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม
จำแนกตามปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง	3.51	0.82	มาก
2. ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล	3.51	0.81	มาก
3. ด้านการเรียนรู้เป็นที่ทำงาน	3.51	0.84	มาก
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.45	0.86	มาก
5. ด้านแนวคิดเชิงระบบ	3.45	0.88	มาก
รวม	3.49	0.84	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.84 เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ด้านการมีโลกทัศน์
กว้างไกล และด้านการเรียนรู้เป็นที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 มีส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน 0.82 0.81 และ 0.84 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก
ตามปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในการสำรวจและพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.55	0.82	มาก
2. ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์ตนเอง และตั้งเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ	3.44	0.81	มาก
3. ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในการเรียนรู้ที่เกิดจากความ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ กล้าคิด	3.57	0.78	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
4. ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองอย่างสอดคล้องกับ การลงมือปฏิบัติงานจริง	3.52	0.83	มาก
5. มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม	3.52	0.83	มาก
6. มีความชัดเจนในการติดตามประเมินผลการพัฒนา ตนเองของผู้ปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ตนเองและการ ทำงานเป็นทีม	3.48	0.80	มาก
รวม	3.51	0.82	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 เมื่อพิจารณารายข้อ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในการเรียนรู้ที่เกิดจากความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ ก่อคิด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในการสำรวจและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 ส่วนข้ออื่นๆ ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันไป ดังปรากฏตามตาราง

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล

ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้ปฏิบัติงานมีแบบแผนแนวความคิดที่ชัดเจนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.45	0.80	มาก
2. ความเป็นไปได้ของความรู้สึกที่ต่างกันหรือคล้ายตามกัน เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม ประสบการณ์ และการรับรู้เรื่องราวจากการคิด ให้เหตุผลและอารมณ์ เพื่อการเรียนรู้	3.54	0.81	มาก
3. ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่สอดคล้องกับการสร้างโลกทัศน์ที่ดี	3.50	0.81	มาก
4. การเรียนรู้ในหน่วยงานส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดโลกทัศน์	3.55	0.84	มาก
รวม	3.51	0.82	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 เมื่อพิจารณารายชื่อ คือ การเรียนรู้ในหน่วยงานส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดโลกทัศน์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 ความเป็นไปได้ของความรู้สึกที่ต่างกันหรือคล้ายตามกัน เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม ประสบการณ์ และการรับรู้เรื่องราวจากการคิด ให้เหตุผลและอารมณ์ เพื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 ส่วนข้ออื่นๆ ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันไป ดังปรากฏตามตาราง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน

ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ทีมงานมีการเรียนรู้ความต้องการของแต่ละคนทำให้การทำงานเป็นไปอย่างสอดคล้อง	3.48	0.79	มาก
2. การร่วมคิดร่วมทำอย่างโปร่งใสและชัดเจนทำให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงองค์กร	3.53	0.84	มาก
3. ความสม่ำเสมอขององค์ความรู้ในอาชีพที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติร่วมกัน	3.51	0.83	มาก
4. ความเป็นไปได้ของการตัดสินใจที่ทีมงานได้สร้างขึ้นจากองค์ความรู้ของแต่ละคนเพื่อนำมาสู่การแลกเปลี่ยน	3.50	0.86	มาก
5. การยอมรับในข้อกำหนดและข้อตกลงเรียนรู้ร่วมกันก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	3.54	0.89	มาก
รวม	3.51	0.84	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการเรียนรู้เป็นทีมงานโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 เมื่อพิจารณารายข้อ คือ การยอมรับในข้อกำหนดและข้อตกลงเรียนรู้ร่วมกันก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 การร่วมคิดร่วมทำอย่างโปร่งใสและชัดเจนทำให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 ส่วนข้ออื่นๆ ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันไป ดังปรากฏตามตาราง

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของตนเองเอื้อต่อการเรียนรู้	3.53	0.78	มาก
2. มีการร่วมตัดสินใจแทนในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	3.30	0.87	ปานกลาง
3. มีการสร้างโอกาสในความสามารถเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานเป็นทีม นำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาของกองบังคับการปราบปรามซึ่งควรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต	3.50	0.91	มาก
4. ความชัดเจนของผู้ปฏิบัติที่มีความคิดเป็นทำเป็น มีความรับผิดชอบ กล้าที่จะเป็นผู้ริเริ่มในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน	3.45	0.89	มาก
รวม	3.45	0.86	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 เมื่อพิจารณารายชื่อ คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของตนเองเอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 มีการสร้างโอกาสในความสามารถเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานเป็นทีม นำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาของกองบังคับการปราบปรามซึ่งควรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 ส่วนข้ออื่นๆ ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ข้อมีการร่วมตัดสินใจแทนในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 ดังปรากฏตามตาราง

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวคิดเชิงระบบ

ด้านแนวคิดเชิงระบบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความชัดเจนของการจัดกลุ่มงานมาตรฐานและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับงานสนับสนุนการเรียนรู้	3.40	0.86	ปานกลาง
2. การจัดระบบและการบริหารงานในหน่วยงานที่สามารถที่จะปฏิบัติจริงได้เอื้อต่อการเรียนรู้	3.43	0.86	มาก
3. กองบังคับการปราบปรามมีวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐานชัดเจนด้านการเรียนรู้	3.47	0.92	มาก
4. ความสอดคล้องในความคิดกับการดำเนินการให้เกิดระบบย่อยที่มีขั้นตอนการทำงานเอื้อต่อการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.45	0.84	มาก
5. ความสะดวกรวดเร็วในการนำเอาชุดความคิดที่เป็นระบบมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเน้นรูปแบบที่สามารถปฏิบัติจริงได้ในการเรียนรู้	3.44	0.86	มาก
6. ความชัดเจนของความคิดเชิงระบบในการถ่ายทอดความรู้สู่การปฏิบัติอันสามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน	3.48	0.90	มาก
7. ความสม่ำเสมอและต่อเนื่องการปฏิบัติงานอันเกิดขึ้นจากแนวคิดเชิงระบบสนับสนุนในการเรียนรู้ที่มองเห็นภาพโดยรวมทั้งหมด	3.50	0.92	มาก
รวม	3.45	0.88	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านแนวคิดเชิงระบบ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 เมื่อพิจารณารายชื่อ จะมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ มีเพียงหัวข้อความชัดเจนของการจัดกลุ่มงานมาตรฐานและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับงานสนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86

สรุป ผลการศึกษาในเชิงปริมาณ จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย มีเพียงเฉพาะในด้านวิสัยทัศน์ในเรื่องการมีส่วนร่วมตัดสินใจแทนในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง และในด้านแนวคิดเชิงระบบ ในเรื่องความชัดเจนของการจัดกลุ่มงานมาตรฐาน และตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

สำหรับผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากงานเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ซึ่งได้ขอสรุปจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยรวมมีระดับค่อนข้างน้อย เมื่อพิจารณารายบุคคลโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากความคิดเห็นมากไปน้อย สามารถนำเสนอได้ดังนี้ ค่อนข้างน้อย 3 ท่าน ค่อนข้างมาก 2 ท่าน มาก 1 ท่าน และน้อย 1 ท่าน และในส่วนของผู้บริหาร 21 ท่าน สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ซึ่งได้ขอสรุปจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโดยรวมมีระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายบุคคลโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย สามารถนำเสนอได้ดังนี้ ปานกลาง 9 ท่าน มาก 7 ท่าน ค่อนข้างมาก 2 ท่าน ค่อนข้างน้อย 2 ท่าน และน้อย 1 ท่าน ทำให้สามารถสรุปความคิดเห็นรวมทั้ง 28 ท่าน ได้ว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้น สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกในเชิงปริมาณ พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามอยู่ในระดับมาก ในเชิงคุณภาพ พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม จะสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังตาราง 20

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	364	91.00
1.2 หญิง	36	9.00
รวม	400	100
2. อายุ		
2.1 20-30 ปี	46	11.50
2.2 31-40 ปี	121	30.30
2.3 41-50 ปี	171	42.80
2.4 51-60 ปี	62	15.50
อายุเฉลี่ย 41.93 ปี		
อายุสูงสุด 60 ปี		
อายุต่ำสุด 25 ปี		
รวม	400	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	173	43.25
3.2 ปริญญาตรี	173	43.25
3.3 ปริญญาโท	54	13.50
3.4 ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	400	100
4. ประเภท		
4.1 ชั้นสัญญาบัตร	100	25.00
4.2 ชั้นประทวน	300	75.00
รวม	400	100

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่ง		
5.1 ผู้บังคับหมู่	302	75.50
5.2 รองสารวัตร/พนักงานสอบสวน	75	18.75
5.3 สารวัตร/พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ	12	3.00
5.4 รองผู้กำกับ/พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ	11	2.75
รวม	400	100
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
6.1 1-10 ปี	191	47.8
6.2 11-20 ปี	131	32.8
6.3 21-30 ปี	57	14.3
6.4 31-40 ปี	19	4.8
6.5 41-50 ปี	2	0.5
ประสบการณ์เฉลี่ย 12.94 ปี		
ประสบการณ์สูงสุด 42 ปี		
ประสบการณ์ต่ำสุด 1 ปี		
รวม	400	100

จากตาราง 20 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 41.93 ปี มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาและปริญญาตรีเท่ากัน คือ ร้อยละ 43.25 เป็นชั้นประทวนมากกว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตร 3:1 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งผู้บังคับหมู่เป็นจำนวนร้อยละ 75.50 และมีประสบการณ์การทำงานสูงสุด 42 ปี ต่ำสุด 1 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ 12.94 ปี

ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ปัจจัยองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของปัจจัยองค์กรของกองบังคับการปราบปรามที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สรุปได้ดังตาราง 21-26

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามโดยรวม จำแนกตามปัจจัยองค์กร

ปัจจัยองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้าง	3.52	0.82	มาก
2. ด้านวัฒนธรรม	3.46	0.88	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำ	3.64	0.89	มาก
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.41	0.94	มาก
5. ด้านเทคโนโลยี	3.33	1.00	ปานกลาง
รวม	3.47	0.91	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 เมื่อพิจารณาทางด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 ข้ออื่นๆ ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน มีเพียงด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำแนกตามปัจจัยองค์กร ด้านโครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ความสอดคล้องของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่งเสริมการเรียนรู้	3.47	0.74	มาก
2. โครงสร้างของหน่วยงานมีการกำหนดระดับขั้นตอน ของการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนให้เอื้อต่อการ เรียนรู้	3.69	0.82	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านโครงสร้าง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
3. การจัดระเบียบในกิจกรรมต่างๆ ในหน่วยงานมีความ เหมาะสม	3.41	0.82	มาก
4. ความชัดเจนของกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานอย่างมี ส่วนร่วมในหน่วยงานมีความเหมาะสมกับ ผู้ปฏิบัติงาน	3.47	0.90	มาก
5. โครงสร้างในแต่ละกองกำกับกับการกับภารกิจที่ได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสม	3.57	0.80	มาก
รวม	3.52	0.82	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านโครงสร้างโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 เมื่อพิจารณารายข้อ นั้น โครงสร้างของหน่วยงานมีการกำหนดระดับขั้นตอนของการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 โครงสร้างในแต่ละกองกำกับกับการกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ส่วนข้ออื่นๆ ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันไป ดังปรากฏตามตาราง

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม
จำแนกตามปัจจัยองค์กร ด้านวัฒนธรรม

ด้านวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ ความเห็น
1. มีความสม่ำเสมอของแนวทางการปฏิบัติงานที่ยึดถือ การถ่ายทอดกิจกรรมกระบวนการปฏิบัติงานจาก ปีงบประมาณสู่ปีงบประมาณต่อไป	3.47	0.85	มาก
2. มีความชัดเจนในการให้โอกาสในการพูดคุยในเรื่อง ของความรู้ในการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริม สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.45	0.85	มาก
3. สร้างการยอมรับในการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้มี โอกาสอภิปราย ชักถาม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และสนับสนุนค่านิยม การเปิดเผยและไว้วางใจกัน	3.45	0.86	มาก
4. มีความสม่ำเสมอในการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้รับ ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.48	0.91	มาก
5. มีความชัดเจนในการถ่ายทอดความรู้จากความคิด ของตนไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันพัฒนาและ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.39	0.81	ปานกลาง
6. วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่สะสมและพัฒนา อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน	3.49	0.94	มาก
7. ในการปฏิบัติงานมีบรรยากาศของการรับฟังเหตุผล และความคิดเห็นระหว่างกัน	3.48	0.92	มาก
รวม	3.46	0.88	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านวัฒนธรรมโดยรวม
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 เมื่อพิจารณารายข้อ
จะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ จะมีเพียงข้อมีความชัดเจนในการถ่ายทอดความรู้จาก
ความคิดของตนไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมี
ค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม
จำแนกตามปัจจัยองค์กร ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ ความเห็น
1. ผู้ปฏิบัติงานให้การยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาในภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร	3.74	0.84	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3.76	0.89	มาก
3. ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้ความชำนาญในอาชีพให้ ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.64	0.89	มาก
4. ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.51	0.92	มาก
5. ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อถือในบทบาทการให้ความรู้ ของผู้บริหาร	3.57	0.91	มาก
รวม	3.64	0.89	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำโดยรวม
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 เมื่อพิจารณารายข้อ
ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ใน
ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 ผู้ปฏิบัติงานให้การยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธา
ในภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 ส่วนข้อ
อื่นๆ ก็จะมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อเช่นกัน ดังปรากฏตามตาราง

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม
จำแนกตามปัจจัยองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ ความเห็น
1. มีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่าง สม่ำเสมอ	3.44	0.92	มาก
2. มีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลข่าวสารร่วมกันที่ชัดเจน	3.41	0.91	มาก
3. ผู้ปฏิบัติงานเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างรวดเร็ว	3.42	0.97	มาก
4. ความเป็นไปได้ในการติดต่อสื่อสารกับทีมงาน หน่วยงานอื่นๆ ได้หลากหลายช่องทางเสริมการ เรียนรู้	3.38	0.94	ปานกลาง
5. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึง	3.42	0.95	มาก
รวม	3.41	0.94	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 เมื่อพิจารณา รายข้อ คือ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 ผู้ปฏิบัติงานเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างรวดเร็ว มีการเผยแพร่ องค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 ข้ออื่นๆ ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน และมีเพียงหัวข้อความเป็นไปได้ในการติดต่อสื่อสารกับทีมงาน หน่วยงานอื่นๆ ได้หลากหลายช่องทางเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม
จำแนกตามปัจจัยองค์กร ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ ความเห็น
1. ความชัดเจนของกองบังคับการปราบปรามในการ บำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ หรือ แม้กระทั่งสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ อันเกี่ยวข้องกับ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นสิ่งจำเป็นอย่าง ยิ่งของหน่วยงานที่สนับสนุนการเรียนรู้	3.28	0.99	ปานกลาง
2. มีการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ	3.40	1.02	ปานกลาง
3. มีความต่อเนื่องของการพัฒนาด้านเทคโนโลยี สมัยใหม่	3.29	0.98	ปานกลาง
4. ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้จากการนำเทคโนโลยีมาใช้ใน การทำงาน	3.33	0.99	ปานกลาง
รวม	3.33	1.00	ปานกลาง

จากตาราง 26 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเทคโนโลยี โดยรวมมี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 เมื่อพิจารณา
รายข้อจะมีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลางทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
แตกต่างกันไป ดังปรากฏตามตาราง

2. ปัจจัยการบริหาร

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของปัจจัยการบริหาร
ของกองบังคับการปราบปรามที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สรุปได้ดังตาราง 27-32

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม
จำแนกตามปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ ความเห็น
1. ด้านการจัดบรรยากาศ	3.38	0.91	ปานกลาง
2. ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก	3.45	0.85	มาก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.40	0.87	ปานกลาง
4. ด้านการให้รางวัล	3.33	0.99	ปานกลาง
5. ด้านการจัดการความรู้	3.33	0.90	ปานกลาง
รวม	3.38	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 27 พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการให้รางวัล ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 3.38 3.33 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 0.91 0.99 และ 0.90 ตามลำดับ

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม
จำแนกตามปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดบรรยากาศ

ด้านการจัดบรรยากาศ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. สถานที่ทำงานทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดี	3.52	0.86	มาก
2. ผู้บริหารให้ความสนใจต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างชัดเจน	3.41	0.94	มาก
3. มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในที่ทำงาน	3.28	0.90	ปานกลาง
4. มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเสรีภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน	3.29	0.93	ปานกลาง
รวม	3.38	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 28 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการจัดบรรยากาศ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 เมื่อพิจารณารายข้อ คือ สถานที่ทำงานทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 ผู้บริหารให้ความสนใจต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 ส่วนข้ออื่นๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันไป ดังปรากฏตามตาราง

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม
จำแนกตามปัจจัยการบริหาร ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก

ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ ความเห็น
1. ผู้ปฏิบัติงานมีขอบเขตที่กำหนดอำนาจในการทำงาน และเรียนรู้ที่ชัดเจน	3.46	0.82	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น	3.41	0.87	มาก
3. มีการกำหนดและเพิ่มอำนาจอยู่ภายใต้หลักกฎหมาย ที่ชัดเจน	3.50	0.87	มาก
4. ความเหมาะสมในการเพิ่มอำนาจการให้อิสระในการ ตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติและทีมงานจะเป็นการแก้ไข ปัญหาส่วนหนึ่งที่ดีต่อการเรียนรู้	3.43	0.83	มาก
รวม	3.45	0.85	มาก

จากตาราง 29 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 เมื่อพิจารณารายข้อ คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันไป ดังปรากฏตามตาราง

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม
จำแนกตามปัจจัยการบริหาร ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ ความเห็น
1. มีการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนา บุคลากรที่ชัดเจน	3.43	0.89	มาก
2. มีการพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัยให้กับผู้ปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	3.46	0.89	มาก
3. ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถ ให้สอดคล้องกับทีมงาน	3.37	0.85	ปานกลาง
4. แผนการพัฒนาบุคลากร มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน	3.39	0.85	ปานกลาง
5. มีการประเมินผลเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการทำงานเป็นทีม	3.37	0.89	ปานกลาง
รวม	3.40	0.87	ปานกลาง

จากตาราง 30 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 เมื่อพิจารณารายข้อ คือ มีการพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัยให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 มีการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 เท่ากัน ส่วนข้ออื่นๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แตกต่างกันไป ดังปรากฏตามตาราง

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม
จำแนกตามปัจจัยการบริหาร ด้านการให้รางวัล

ด้านการให้รางวัล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ ความเห็น
1. ผู้บริหารให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาความรู้ อย่างสม่ำเสมอ	3.32	1.02	ปานกลาง
2. การให้รางวัลและการประเมินผลในการพัฒนา องค์ความรู้มีความเป็นธรรม	3.22	1.01	ปานกลาง
3. การให้รางวัลกระตุ้นให้เกิดการสร้างการมีส่วนร่วมใน การเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมและการมีความคิด อย่างเป็นระบบ	3.34	0.97	ปานกลาง
4. การให้รางวัลแก่บุคลากรเมื่อเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง	3.40	0.93	ปานกลาง
5. บุคลากรมีความพึงพอใจระบบการให้รางวัลที่ พัฒนาขึ้น	3.35	1.00	ปานกลาง
รวม	3.32	0.99	ปานกลาง

จากตาราง 31 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการให้รางวัล โดยรวม
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 เมื่อพิจารณา
รายข้อ คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แตกต่าง
กันไป ดังปรากฏตามตาราง

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม
จำแนกตามปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดการความรู้

ด้านการจัดการความรู้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ ความเห็น
1. มีการจัดเก็บความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ	3.39	0.90	ปานกลาง
2. มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงาน	3.30	0.89	ปานกลาง
3. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนและจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและก้าวหน้าขึ้น	3.26	0.91	ปานกลาง
4. มีการถ่ายทอดและรับฟังความรู้ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอและสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้จริง	3.35	0.89	ปานกลาง
5. มีระบบการจัดการที่เหมาะสมทำให้เกิดการรวมกลุ่มของคนที่มาเรียนรู้ร่วมกัน	3.31	0.89	ปานกลาง
6. มีการจัดการความรู้โดยการสร้างการมีส่วนร่วมและมีข้อผูกพันในการร่วมมือกัน	3.30	0.91	ปานกลาง
7. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้เฉพาะด้านแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทำให้เกิดการพัฒนาหน่วยงาน	3.38	0.93	ปานกลาง
รวม	3.33	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 32 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการจัดการความรู้ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 เมื่อพิจารณารายข้อ คือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันไป ดังปรากฏตามตาราง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ผลสรุปดังตาราง 33

ตาราง 33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. โครงสร้าง	1.00									
2. วัฒนธรรม	0.75**	1.00								
3. ภาวะผู้นำ	0.67**	0.77**	1.00							
4. การติดต่อสื่อสาร	0.64**	0.78**	0.71**	1.00						
5. เทคโนโลยี	0.55**	0.69**	0.65**	0.78**	1.00					
6. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง	0.50**	0.52**	0.53**	0.60**	0.53**	1.00				
7. การมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล	0.60**	0.66**	0.63**	0.64**	0.62**	0.67**	1.00			
8. การเรียนรู้เป็นทีม	0.56**	0.62**	0.60**	0.63**	0.60**	0.63**	0.78**	1.00		
9. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	0.54**	0.61**	0.59**	0.64**	0.60**	0.56**	0.67**	0.77**	1.00	
10. แนวคิดเชิงระบบ	0.57**	0.68**	0.61**	0.70**	0.66**	0.61**	0.71**	0.74**	0.83**	1.00

** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, * ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

จากตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยแสดงให้เห็นความมีอิทธิพลทางบวกระหว่าง ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี ที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง การมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล การเรียนรู้เป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และแนวคิดเชิงระบบ

โดยปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.50, p \leq .01$; $r = 0.52, p \leq .01$; $r = 0.53, p \leq .01$; $r = 0.60, p \leq .01$; $r = 0.53, p \leq .01$) ส่วนปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.60, p \leq .01$: $r = 0.66, p \leq .01$: $r = 0.63, p \leq .01$: $r = 0.64, p \leq .01$: $r = 0.62, p \leq .01$) ส่วนปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.56, p \leq .01$: $r = 0.62, p \leq .01$: $r = 0.60, p \leq .01$: $r = 0.63, p \leq .01$: $r = 0.60, p \leq .01$) ส่วนปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.54, p \leq .01$: $r = 0.61, p \leq .01$: $r = 0.59, p \leq .01$: $r = 0.64, p \leq .01$: $r = 0.60, p \leq .01$) ส่วนปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.57, p \leq .01$: $r = 0.68, p \leq .01$: $r = 0.61, p \leq .01$: $r = 0.70, p \leq .01$: $r = 0.66, p \leq .01$)

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละด้านของปัจจัยองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับ 0.55-0.78 ดังนั้น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะไม่เกิดปัญหา **Multicollinearity** จึงได้ทดสอบโดยพิจารณาจากค่า **VIF** อยู่ระหว่าง 2.38-3.99 ซึ่งพบว่ามีค่าน้อยกว่า 10 และยังได้ทดสอบด้วยค่า **Tolerance** พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.25-0.42 ซึ่งพบว่ามีค่าน้อยกว่า 1 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา **Multicollinearity** (Black, 2006: 585)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ผลสรุปดังตาราง 34-38

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กองบังคับการปราบปราม ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยองค์กร	องค์กรแห่งการเรียนรู้		β	t	p-value
	ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง				
	สัมประสิทธิ์การ ถดถอย	มาตรฐาน ความคลาดเคลื่อน			
ค่าคงที่	0.94	0.18		5.08	.00***
โครงสร้าง	0.19	0.76	0.15	2.51	.01**
วัฒนธรรม	0.70	0.09	-0.06	-0.77	.43
ภาวะผู้นำ	0.16	0.07	0.15	2.33	.02**
การติดต่อสื่อสาร	0.33	0.07	0.33	4.51	.00***
เทคโนโลยี	0.11	0.06	0.12	1.95	.05*

Adjusted R² = 0.389 F = 51.724 p-value = .00***

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Regression analysis ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองนั้น พบว่าปัจจัยองค์กรด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 0.33, p \leq .01$) ส่วนปัจจัยองค์กรด้านโครงสร้าง และด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = 0.15, p \leq .05$; $\beta = 0.15, p \leq .05$) สำหรับด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 ($\beta = 0.12, p \leq .10$) ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1.1a 1.1c 1.1d และ 1.1e ส่วนด้านวัฒนธรรมไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองจึงปฏิเสธสมมติฐาน 1.1b

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กองบังคับการปราบปราม ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล

ปัจจัยองค์กร	องค์กรแห่งการเรียนรู้		β	t	p-value
	ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล				
	สัมประสิทธิ์การ ถดถอย	มาตรฐาน ความคลาดเคลื่อน			
ค่าคงที่	0.86	0.13		6.28	.00***
โครงสร้าง	0.18	0.05	0.17	3.22	.00***
วัฒนธรรม	0.15	0.07	0.15	2.30	.02**
ภาวะผู้นำ	0.15	0.05	0.16	2.90	.00***
การติดต่อสื่อสาร	0.10	0.05	0.12	1.81	.07*
เทคโนโลยี	0.16	0.04	0.21	3.80	.00***

Adjusted R² = 0.524 F = 88.70 p-value = .00***

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Regression analysis ของความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี กับการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกลนั้น พบว่า ปัจจัย
องค์กรด้านโครงสร้าง ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 0.17, p \leq .01$; $\beta = 0.16, p \leq .01$; $\beta = 0.21, p \leq .01$)
ส่วนด้านวัฒนธรรมมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = 0.15, p \leq .05$) และ
ด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 ($\beta = 0.12, p \leq .10$)
ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1.2a-1.2e

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กองบังคับการปราบปราม ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน

ปัจจัยองค์กร	องค์กรแห่งการเรียนรู้		β	t	p-value
	ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน				
	สัมประสิทธิ์การ ถดถอย	มาตรฐาน			
ค่าคงที่	0.88	0.15		5.78	.00***
โครงสร้าง	0.15	0.06	0.13	2.43	.01**
วัฒนธรรม	0.10	0.07	0.10	1.45	.14
ภาวะผู้นำ	0.17	0.05	0.18	3.05	.00***
การติดต่อสื่อสาร	0.20	0.06	0.22	3.25	.00***
เทคโนโลยี	0.11	0.04	0.13	2.27	.02**

Adjusted R² = 0.473 F = 72.70 p-value = .00***

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Regression analysis โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี กับการให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงานนั้น พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 0.18, p \leq .01$; $\beta = 0.22, p \leq .01$) ส่วนด้านโครงสร้างและเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = 0.13, p \leq .05$; $\beta = 0.13, p \leq .05$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3a 1.3c 1.3d และ 1.3e ส่วนด้านวัฒนธรรมไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3b

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กองบังคับการปราบปราม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ปัจจัยองค์กร	องค์กรแห่งการเรียนรู้		β	t	p-value
	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม				
	สัมประสิทธิ์การ ถดถอย	มาตรฐาน			
ค่าคงที่	0.83	0.15		5.22	.00***
โครงสร้าง	0.12	0.06	0.10	1.90	.05*
วัฒนธรรม	0.11	0.07	0.10	1.45	.14
ภาวะผู้นำ	0.13	0.06	0.13	2.26	.02**
การติดต่อสื่อสาร	0.23	0.06	0.25	3.65	.00***
เทคโนโลยี	0.14	0.05	0.17	2.80	.00***

Adjusted R² = 0.464 F = 70.20 p-value = .00***

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Regression analysis โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี กับการให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมนั้น พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 0.25, p \leq .01$; $\beta = 0.17, p \leq .01$) ส่วนปัจจัยองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = 0.13, p \leq .05$) และด้านโครงสร้าง มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 ($\beta = 0.10, p \leq .10$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4a 1.4c 1.4d และ 1.4e ส่วนด้านวัฒนธรรมไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4b

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กองบังคับการปราบปราม ด้านแนวคิดเชิงระบบ

ปัจจัยองค์กร	องค์กรแห่งการเรียนรู้		β	t	p-value
	ด้านแนวคิดเชิงระบบ				
	สัมประสิทธิ์การ ถดถอย	มาตรฐาน			
ค่าคงที่	0.69	0.14		4.86	.00***
โครงสร้าง	0.10	0.05	0.09	1.75	.08*
วัฒนธรรม	0.21	0.06	0.20	3.09	.00***
ภาวะผู้นำ	0.06	0.05	0.06	1.10	.27
การติดต่อสื่อสาร	0.24	0.05	0.26	4.20	.00***
เทคโนโลยี	0.17	0.04	0.21	3.86	.00***

Adjusted R² = 0.554 F = 100.321 p-value = .00***

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Regression analysis โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี กับการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านแนวคิดเชิงระบบนั้น พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านวัฒนธรรม การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 0.20, p \leq .01$; $\beta = 0.26, p \leq .01$; $\beta = 0.21, p \leq .01$) และด้านโครงสร้าง มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 ($\beta = 0.09, p \leq .10$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.5a 1.5b 1.5d และ 1.5e ส่วนด้านภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านแนวคิดเชิงระบบ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5c

ตาราง 39 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร และปัจจัยการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม

	องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)				
	ความมุ่งมั่น ในการพัฒนา ตนเอง	การมี โลกทัศน์ กว้างไกล	การเรียนรู้เป็น ทีมงาน	การมี วิสัยทัศน์ร่วม	แนวคิดเชิง ระบบ
ปัจจัยองค์กร					
1. ด้านโครงสร้าง	0.01 P	0.00 P	0.01 P	0.05 P	0.08 O
2. ด้านวัฒนธรรม	0.43 O	0.02 P	0.14 O	0.14 O	0.00 P
3. ด้านภาวะผู้นำ	0.02 P	0.00 P	0.00 P	0.02 P	0.27 O
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.00 P	0.07 O	0.00 P	0.00 P	0.00 P
5. ด้านเทคโนโลยี	0.05 P	0.00 P	0.02 P	0.00 P	0.00 P
ปัจจัยการบริหาร					
1. ด้านการจัดบรรยากาศ	0.06 O	0.04 P	0.03 P	0.02 P	0.05 P
2. ด้านการเพิ่มอำนาจ สมาชิก	0.07 O	0.22 O	0.22 O	0.46 O	0.31 O
3. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	0.01 P	0.00 P	0.00 P	0.06 O	0.00 P
4. ด้านการให้รางวัล	0.83 O	0.62 O	0.62 O	0.00 P	0.00 P
5. ด้านการจัดการความรู้	0.00 P	0.00 P	0.00 P	0.00 P	0.00 P

จากตาราง 39 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรและปัจจัยการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้พบว่า มีปัจจัยองค์กรด้านเทคโนโลยี ปัจจัยการบริหารด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กองบังคับการปราบปราม

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ ได้ผลสรุปดังตาราง 40

ตาราง 40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับ
การปราบปราม

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. การจัดบรรยากาศ	1.00									
2. ด้านการเพิ่มอำนาจ สมาชิก	0.70**	1.00								
3. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	0.68**	0.77**	1.00							
4. ด้านการให้รางวัล	0.59**	0.69**	0.75**	1.00						
5. ด้านการจัดการ ความรู้	0.62**	0.68**	0.76**	0.75**	1.00					
6. ความมุ่งมั่นในการ พัฒนาตนเอง	0.50**	0.54**	0.58**	0.51**	0.59**	1.00				
7. การมีโลกทัศน์ที่ กว้างไกล	0.57**	0.61**	0.69**	0.60**	0.67**	0.67**	1.00			
8. การเรียนรู้เป็นทีม	0.54**	0.58**	0.63**	0.63**	0.66**	0.63**	0.77**	1.00		
9. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	0.59**	0.60**	0.65**	0.63**	0.71**	0.56**	0.67**	0.77**	1.00	
10. แนวคิดเชิงระบบ	0.60**	0.66**	0.74**	0.70**	0.74**	0.61**	0.71**	0.74**	0.83**	1.00

** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, * ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยการบริหาร และองค์กรแห่งการเรียนรู้โดย
แสดงให้เห็นการมีอิทธิพลทางบวกระหว่าง ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ ด้านการ
เพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้ ที่มี
ความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง การมีโลกทัศน์
ที่กว้างไกล การเรียนรู้เป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมและแนวคิดเชิงระบบ

โดยปัจจัยการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้าน
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร
แห่งการเรียนรู้ ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.50, p \leq .01$:

$r = 0.54, p \leq .01$; $r = 0.58, p \leq .01$; $r = 0.51, p \leq .01$; $r = 0.59, p \leq .01$) ส่วนปัจจัยการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.57, p \leq .01$; $r = 0.61, p \leq .01$; $r = 0.69, p \leq .01$; $r = 0.60, p \leq .01$; $r = 0.67, p \leq .01$) ส่วนปัจจัยการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.54, p \leq .01$; $r = 0.58, p \leq .01$; $r = 0.63, p \leq .01$; $r = 0.63, p \leq .01$; $r = 0.66, p \leq .01$) ส่วนปัจจัยการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัล และด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแนวคิดเชิงระบบ ($r = 0.60, p \leq .01$; $r = 0.66, p \leq .01$; $r = 0.74, p \leq .01$; $r = 0.70, p \leq .01$; $r = 0.74, p \leq .01$)

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละด้านของปัจจัยการบริหารซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับ 0.59-0.77 ดังนั้น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะไม่เกิดปัญหา **Multicollinearity** จึงได้ทดสอบโดยพิจารณาจากค่า **VIF** อยู่ระหว่าง 2.94-3.75 ซึ่งพบว่ามีค่าน้อยกว่า 10 และยังได้ทดสอบด้วยค่า **Tolerance** พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.27-0.45 ซึ่งพบว่ามีค่าน้อยกว่า 1 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา **Multicollinearity** (Black, 2006: 585)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการให้รางวัลและด้านการจัดการความรู้ กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (**Multiple Regression Analysis**) ได้ผลสรุปดังตาราง 41-45

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกองบังคับการปราบปราม ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยการบริหาร	องค์กรแห่งการเรียนรู้		β	t	p-value
	ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนา				
	ตนเอง				
	สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์			
	การถอดถอย	การถอดถอย			
ค่าคงที่	0.97	0.16		5.93	.00***
การจัดบรรยากาศ	0.09	0.05	0.11	1.88	.06*
การเพิ่มอำนาจสมาชิก	0.14	0.07	0.12	1.80	.07*
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0.21	0.08	0.19	2.60	.01**
การให้รางวัล	0.01	0.06	0.01	0.20	.83
การจัดการความรู้	0.31	0.07	0.29	4.42	.00***

Adjusted R² = 0.397 F = 53.514 p-value = .00***

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Regression analysis โดยความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลและการจัดการความรู้ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองนั้น พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($\beta = 0.29$, $p \leq .01$) ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = 0.19$, $p \leq .05$) สำหรับด้านการจัดบรรยากาศและการเพิ่มอำนาจสมาชิกมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 ($\beta = 0.11$, $p \leq .10$ $\beta = 0.12$, $p \leq .10$) ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานที่ 2.1a, 2.1b, 2.1c และ 2.1e ส่วนการให้รางวัลไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1d

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกองบังคับการปราบปราม ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล

ปัจจัยการบริหาร	องค์กรแห่งการเรียนรู้		β	t	p-value
	ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล				
	สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์			
	การถดถอย	การถดถอย			
ค่าคงที่	1.06	0.12		8.68	.00***
การจัดบรรยากาศ	0.08	0.04	0.11	2.09	.04**
การเพิ่มอำนาจสมาชิก	0.07	0.06	0.07	1.21	.22
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0.29	0.06	0.32	4.78	.00***
การให้รางวัล	0.02	0.05	0.03	0.48	.62
การจัดการความรู้	0.26	0.05	0.28	4.84	.00***

Adjusted R² = 0.529 F = 90.768 p-value = .00***

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Regression analysis ของความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลและการจัดการความรู้ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกลนั้น พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 0.32, p \leq .01$ $\beta = 0.28, p \leq .01$) และด้านการจัดบรรยากาศมีอิทธิพล ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = 0.11, p \leq .05$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2a, 2.2c และ 2.2e ส่วนด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก และการให้รางวัลไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2b และ 2.2d

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกองบังคับการปราบปราม ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน

ปัจจัยการบริหาร	องค์กรแห่งการเรียนรู้		β	t	p-value
	ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน				
	สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์			
	การถอดถอย	การถอดถอย			
ค่าคงที่	1.05	0.12		8.68	.00***
การจัดบรรยากาศ	0.08	0.03	0.10	2.09	.03**
การเพิ่มอำนาจสมาชิก	0.07	0.05	0.07	1.21	.22
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0.29	0.06	0.31	4.78	.00***
การให้รางวัล	0.02	0.04	0.02	0.48	.62
การจัดการความรู้	0.25	0.05	0.28	4.84	.00***

Adjusted R² = 0.497 F = 79.747 p-value = .00***

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Regression analysis ของความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลและการจัดการความรู้ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงานนั้น พบว่า ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 0.31, p \leq .01$ $\beta = 0.28, p \leq .01$) และปัจจัยการบริหารด้านการจัดบรรยากาศมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = 0.10, p \leq .05$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.3a, 2.3c และ 2.3e ส่วนด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก และการให้รางวัลไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3b และ 2.3d

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกองบังคับการปราบปราม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ปัจจัยการบริหาร	องค์กรแห่งการเรียนรู้		β	t	p-value
	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม				
	สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์			
	การถดถอย	การถดถอย			
ค่าคงที่	1.06	0.13		8.03	.00***
การจัดบรรยากาศ	0.09	0.04	0.12	2.31	.02**
การเพิ่มอำนาจสมาชิก	0.04	0.06	0.04	0.74	.46
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0.12	0.06	0.12	1.84	.06*
การให้รางวัล	0.18	0.05	0.21	3.53	.00***
การจัดการความรู้	0.27	0.05	0.29	4.74	.00***

Adjusted R² = 0.551 F = 99.08 p-value = .00***

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Regression analysis โดยความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลและการจัดการความรู้ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมนั้น พบว่า ด้านการให้รางวัลและการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 0.21, p \leq .01$ $\beta = 0.29, p \leq .01$) ส่วนด้านการจัดบรรยากาศมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = 0.12, p \leq .05$) และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 ($\beta = 0.12, p \leq .10$) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4a, 2.4c, 2.4d and 2.4e ส่วนด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4b

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกองบังคับการปราบปราม ด้านแนวคิดเชิงระบบ

ปัจจัยการบริหาร	องค์กรแห่งการเรียนรู้		β	t	p-value
	ด้านแนวคิดเชิงระบบ				
	สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์			
	การถอดถอย	การถอดถอย			
ค่าคงที่	0.58	0.11		5.13	.00***
การจัดบรรยากาศ	0.07	0.03	0.08	1.93	.05*
การเพิ่มอำนาจสมาชิก	0.05	0.05	0.05	1.01	.31
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0.29	0.05	0.29	5.04	.00***
การให้รางวัล	0.12	0.04	0.14	2.71	.00***
การจัดการความรู้	0.31	0.05	0.32	6.23	.00***

Adjusted R² = 0.640 F = 143.126 p-value = .00***

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Regression analysis โดยความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลและการจัดการความรู้ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านแนวคิดเชิงระบบนั้น พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลและการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = 0.29, p \leq .01$ $\beta = 0.14, p \leq .01$ $\beta = 0.32, p \leq .01$) และ ด้านการจัดบรรยากาศมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 ($\beta = 0.08, p \leq .10$) ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานที่ 2.5a, 2.5c, 2.5d และ 2.5e ส่วนด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านแนวคิดเชิงระบบ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.5b

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม

ตาราง 46 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กองบังคับการปราบปราม ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

อายุ	ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง					รวม	χ^2	Sig.
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
21-30 ปี	0	2	18	19	7	45	77.02	.24
31-40 ปี	3	11	36	56	15	113		
41-50 ปี	0	10	65	75	21	156		
51-60 ปี	0	8	24	24	6	61		
รวม	3	31	143	174	49	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พบว่า ค่า χ^2 มีค่า
เท่ากับ 77.02 โดยมีนัยสำคัญ .24 ($p \leq .10$) แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

ตาราง 47 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กองบังคับการปราบปราม ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล

อายุ	ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล					รวม	χ^2	Sig.
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
21-30 ปี	0	3	9	27	7	46	48.58	.22
31-40 ปี	1	14	31	56	19	121		
41-50 ปี	4	12	55	68	32	171		
51-60 ปี	0	6	24	25	7	62		
รวม	5	35	119	176	65	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 48.58
โดยมีนัยสำคัญ .22 ($p \leq .10$) แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กองบังคับการปราบปรามด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล

ตาราง 48 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กองบังคับการปราบปราม ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน

อายุ	ด้านกรเรียนรู้เป็นทีมงาน					รวม	χ^2	Sig.
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
21-30 ปี	1	2	21	13	9	46	74.05	.06
31-40 ปี	2	13	49	36	21	121		
41-50 ปี	2	16	64	65	24	171		
51-60 ปี	0	10	26	21	5	62		
รวม	5	41	160	135	59	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 74.05 โดยมีนัยสำคัญ .06 ($p \leq .10$) แสดงว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการเรียนรู้เป็นทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 49 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

อายุ	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
21-30 ปี	0	1	17	20	8	46	56.22	.19
31-40 ปี	4	7	40	53	17	121		
41-50 ปี	6	14	55	72	24	171		
51-60 ปี	2	11	20	23	6	62		
รวม	12	33	132	168	55	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 56.22 โดยมีนัยสำคัญ .19 ($p \leq .10$) แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ตาราง 50 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กองบังคับการปราบปราม ด้านแนวคิดเชิงระบบ

อายุ	ด้านแนวคิดเชิงระบบ					รวม	χ^2	Sig.
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
21-30 ปี	0	2	8	25	11	46	84.63	.37
31-40 ปี	4	10	36	51	20	121		
41-50 ปี	5	20	46	78	22	171		
51-60 ปี	1	10	18	29	4	62		
รวม	10	42	108	183	57	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านแนวคิดเชิงระบบ พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 84.63 โดยมี
นัยสำคัญ .37 ($p \leq .10$) แสดงว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกอง
บังคับการปราบปรามด้านแนวคิดเชิงระบบ

ตาราง 51 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

ระดับการศึกษา	ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง					รวม	χ^2	Sig.
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	15	64	72	21	173	52.92	.22
ปริญญาตรี	2	14	61	76	20	173		
ปริญญาโท	0	2	18	26	8	54		
รวม	3	31	143	174	49	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 52.92 โดยมีนัยสำคัญ .22 ($p \leq .10$) แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

ตาราง 52 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล

ระดับการศึกษา	ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	13	58	70	28	173	22.39	.76
ปริญญาตรี	1	17	49	78	28	173		
ปริญญาโท	0	5	12	28	9	54		
รวม	5	35	119	176	65	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 22.39 โดยมีนัยสำคัญ .76 ($p \leq .10$) แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล

ตาราง 53 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน

ระดับการศึกษา	ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	23	65	63	20	173	43.34	.25
ปริญญาตรี	3	16	74	54	26	173		
ปริญญาโท	0	2	21	18	13	54		
รวม	5	41	160	135	59	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 43.34 โดยมีนัยสำคัญ .25 ($p \leq .10$) แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน

ตาราง 54 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ระดับการศึกษา	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	21	54	73	19	173	44.56	.07
ปริญญาตรี	5	9	58	74	27	173		
ปริญญาโท	1	3	20	21	9	54		
รวม	12	33	132	168	55	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 44.56 โดยมีนัยสำคัญ .07 ($p \leq .10$) แสดงว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ตาราง 55 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านแนวคิดเชิงระบบ

ระดับการศึกษา	ด้านแนวคิดเชิงระบบ					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	20	47	79	21	173	47.76	.71
ปริญญาตรี	3	20	46	74	29	173		
ปริญญาโท	0	2	15	30	7	54		
รวม	9	42	108	183	57	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านแนวคิดเชิงระบบ พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 47.76 โดยมีนัยสำคัญ .71 ($p \leq .10$) แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านแนวคิดเชิงระบบ

ตาราง 56 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

ประสบการณ์ในการทำงาน	ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1-20 ปี	3	23	112	146	38	322	121.11	.02
21-40 ปี	0	8	31	27	10	76		
41-50 ปี	0	0	0	1	1	2		
รวม	3	31	143	174	49	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 121.11 โดยมีนัยสำคัญ .02 ($p \leq .05$) แสดงว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 57 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล

ประสบการณ์ในการทำงาน	ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1-20 ปี	5	28	87	148	54	322	62.53	.26
21-40 ปี	0	7	32	26	11	76		
41-50 ปี	0	0	0	2	0	2		
รวม	5	35	119	176	65	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 62.53 โดยมีนัยสำคัญ .26 ($p \leq .10$) แสดงว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล

ตาราง 58 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านการเรียนรู้เป็นที่มงาน

ประสบการณ์ในการ ทำงาน	ด้านการเรียนรู้เป็นที่มงาน					รวม	χ^2	Sig.
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1-20 ปี	5	31	125	112	49	322	63.42	.85
21-40 ปี	0	10	34	22	10	76		
41-50 ปี	0	0	1	1	0	2		
รวม	5	41	160	135	59	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการเรียนรู้เป็นที่มงาน พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 63.42 โดยมีนัยสำคัญ .85 ($p \leq .10$) แสดงว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการเรียนรู้เป็นที่มงาน

ตาราง 59 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ประสบการณ์ในการทำงาน	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1-20 ปี	12	22	102	143	43	322	50.92	.88
21-40 ปี	0	11	29	24	12	76		
41-50 ปี	0	0	1	1	0	2		
รวม	12	33	132	168	55	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 59 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 50.92 โดยมีนัยสำคัญ .88 ($p \leq .10$) แสดงว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ตาราง 60 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านแนวคิดเชิงระบบ

ประสบการณ์ในการทำงาน	ด้านแนวคิดเชิงระบบ					รวม	χ^2	Sig.
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1-20 ปี	10	30	83	149	50	322	104.80	.57
21-40 ปี	0	12	25	32	7	76		
41-50 ปี	0	0	0	2	0	2		
รวม	10	42	108	183	57	400		

*** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01$, ** ระดับนัยสำคัญ $p \leq .05$

ตาราง 60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านแนวคิดเชิงระบบ พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 104.80 โดยมีนัยสำคัญ .57 ($p \leq .10$) แสดงว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามด้านแนวคิดเชิงระบบ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน) กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยวิธีวิเคราะห์ค่า Chi-Square (χ^2) ระดับนัยสำคัญ $p \leq .01, p \leq .05, p \leq .10$ ได้สรุปผลดังนี้

ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน) โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านแนวคิดเชิงระบบ ยกเว้น ระหว่างอายุกับด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน พบว่า มีค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 74.05 โดยมีนัยสำคัญ .06 ($p \leq .10$) ระหว่างระดับการศึกษากับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 44.56 โดยมีนัยสำคัญ .07 ($p \leq .10$) ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พบว่า ค่า χ^2 มีค่าเท่ากับ 121.11 โดยมีนัยสำคัญ .02 ($p \leq .05$) ที่มีความสัมพันธ์กันเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนและวิธีการจัดทำ TOWS Matrix (Colacoopa. 2556: ออนไลน์)

จากผลการนำเอาข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่เกิดขึ้น มาสังเคราะห์ลงในตาราง TOWS Matrix เพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์ในเชิงรุก เชิงป้องกัน เชิงแก้ไขและเชิงรับต่อไป ปราบปรามตามภาพประกอบ 15

TOWS Strategic Alternative Matrix	External Opportunity โอกาส (O) - เป็นโอกาสที่องค์กรสามารถ ใช้ได้ เช่น การขยายตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	External Threat ภัยคุกคาม (T) - เป็นโอกาสที่องค์กรต้องระวัง เช่น การแข่งขันที่รุนแรง การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภค การเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
	Internal Strength จุดแข็ง (S) - เป็นจุดแข็งที่องค์กรมีอยู่ เช่น การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย การมีชื่อเสียงที่มั่นคง การมีเครือข่ายที่กว้างขวาง	SO Maxi-Maxi Strategy (SO) ↑ (SO)
Internal Weakness จุดอ่อน (W) - เป็นจุดอ่อนที่องค์กรมีอยู่ เช่น การขาดแคลนบุคลากร การขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย การขาดชื่อเสียงที่มั่นคง การขาดเครือข่ายที่กว้างขวาง การมีหนี้สินจำนวนมาก การมีต้นทุนที่สูง การมีกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี การมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดี การมีชื่อเสียงที่ไม่ดี การมีผลิตภัณฑ์ที่ไม่ดี การมีบริการที่ไม่ดี การมีลูกค้าที่ไม่ดี การมีคู่แข่งที่แข็งแกร่ง การมีคู่แข่งที่ฉลาด การมีคู่แข่งที่ทุ่มทุน การมีคู่แข่งที่ปรับตัวเร็ว การมีคู่แข่งที่ปรับตัวช้า	WO Mini-Maxi Strategy (WO) ↑ (WO)	WT Mini-Mini Strategy (WT) ↑ (WT)

ภาพประกอบ 15 TOWS Strategic Alternative Matirx

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน และผู้บริหาร 21 คน โดยใช้หลัก SWOT Analysis นั้นพบว่า

Internal Strength จุดแข็ง (S)

1. หน่วยที่มีชื่อเสียงและยอมรับของประชาชน
2. ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญ
3. มีการจัดตั้งและการมีอำนาจหน้าที่หน่วยงานที่ยาวนานทั่วทั้งประเทศ
4. มีความต้องการพัฒนา
5. ดำรวจมีความภาคภูมิใจ งานท้าทาย

Internal Weakness จุดอ่อน (W)

1. โครงสร้างยาวนานอำนาจผู้นำไม่สมบูรณืชัดเจน
2. บุคลากรขาดความเข้าใจในงานขาดความเอาใจใส่
3. วัฒนธรรมยึดแบบดั้งเดิมค่อนข้างปรับยาก
4. ภาวะผู้นำระดับล่างมีปัญหาจากงานหลากหลาย
5. การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง
6. ขาดเทคโนโลยี
7. การจัดบรรยากาศเกิดจากล่างขึ้นบน

8. ด้านการเพิ่มอำนาจเป็นไปได้อย่างยาก
9. ขาดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
10. การให้รางวัลไม่มีความชัดเจนของงบประมาณ
11. การจัดการความรู้ไม่เป็นมาตรฐาน
12. ขาดการเตรียมพร้อมเข้าสู่ AEC
13. บุคลากรขาดการสะสมความรู้ ขาดเทคนิค และการถ่ายทอดความรู้

External Opportunity โอกาส (O)

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดนโยบายหลักเป็นตำรวจมืออาชีพเพื่อความผาสุกของประชาชน
2. หน่วยงานภายนอก เอกชนให้การสนับสนุนในการพัฒนา
3. กองบังคับการปราบปรามมีเครือข่ายและการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ
4. ได้รับการสนับสนุนเทคนิคการสืบสวนสมัยใหม่ และเครื่องมือ อุปกรณ์สร้างใหม่เพื่อใช้งาน

External Threat ภัยคุกคาม (T)

1. กระแสโลกาภิวัตน์เข้ามาอย่างรวดเร็วจะเกิดอาชญากรรมมากขึ้น
2. สถานการณ์การเมืองมีความขัดแย้งต้องทุ่มเทกำลังพลไปดูแล
3. แนวทางปฏิบัติถูกกำหนดโดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. การปรับใช้องค์ความรู้ต่างๆ ทางด้านวิชาการเป็นเรื่อง ยากลำบาก และต้องใช้ความพยายามอย่างมาก
5. การเปลี่ยนทางการเมืองกระทบการบริหารงานบุคคล งบประมาณ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทำให้แผนการพัฒนาขาดความต่อเนื่องต้องปรับเปลี่ยน

สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามแนวทางของ TOWS Matrix จะสามารถพบศักยภาพของกองบังคับการปราบปรามในเชิงยุทธศาสตร์แต่ละด้านชัดเจน จะสามารถสรุปได้ดังตาราง

ตาราง 61 การวิเคราะห์และสังเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix

<p>ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เชิงรุก</p> <p>ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญ เพื่อตอบสนองนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นตำรวจมืออาชีพเพื่อความผาสุกของประชาชน</p> <p>หน่วยงานที่มีชื่อเสียง ยาวนาน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เอกชน เพื่อการพัฒนา</p> <p>ข้าราชการตำรวจทุกนายมีภาวะผู้นำ มีงานท้าทาย มีศักยภาพ และได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายความร่วมมือจากต่างประเทศ ได้รับการสนับสนุนเทคนิคและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้งาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์หรือ กลยุทธ์เชิงป้องกัน</p> <p>ผู้นำใช้บทบาทที่เข้มแข็งปรับเปลี่ยนป้องกันและกำหนดแผนนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้</p> <p>กองบังคับการปราบปรามมีชื่อเสียงยาวนานเป็นที่ยอมรับ สามารถเข้าแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติจากกระแสโลกาภิวัตน์</p> <p>ภาวะผู้นำสามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการใช้ความรู้ทางวิชาการได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>ข้าราชการตำรวจทุกนายมีความภูมิใจ มีความอดทน ได้จากกระแสการเมือง ซึ่งกระทบการบริหารบุคคล งบประมาณที่เกิดขึ้น</p>
<p>ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เชิงแก้ไข</p> <p>อำนาจผู้นำไม่สมบูรณ์ ตำรวจขาดความเข้าใจเอาใจใส่ในงาน เพื่อเป็นตำรวจมืออาชีพ ย้ำการใช้นโยบายหลักเพื่อปรับแก้</p> <p>วัฒนธรรมดั้งเดิมปิดกั้น ขาดการพัฒนาบุคคล ขาดการพัฒนาเข้าสู่ AEC ช่องโหว่หน่วยงาน เอกชนมาสนับสนุน</p> <p>ไม่มีเทคโนโลยีที่พอเพียง ขาดการสะสมความรู้ ไม่มีเทคนิคการถ่ายทอดองค์ความรู้ แตกโอกาสจากเครือข่ายและหน่วยงานต่างประเทศให้การสนับสนุนอุปกรณ์และเทคนิคสมัยใหม่</p>	<p>ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เชิงรับ</p> <p>ผู้นำขาดอำนาจ ตำรวจไม่เอาใจใส่แนวทางปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการเรียนรู้</p> <p>วัฒนธรรมดั้งเดิมปิดกั้น ขาดการพัฒนาบุคคล ขาดการพัฒนา ขาดการปรับองค์ความรู้ ขาดวิชาการเป็นเรื่องยาก ขาดเทคโนโลยี ขาดการพัฒนาบุคลากร การทำให้รางวัลไม่ชัดเจน การจัดการความรู้ไม่ได้มาตรฐาน บุคลากรไม่มีการสะสมความรู้ และเทคนิค</p> <p>ปัญหาทางการเมืองที่เกิดขึ้นกระทบการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ กระแสโลกาภิวัตน์นำมาซึ่งการเกิดอาชญากรรมอย่างรวดเร็ว ข้าราชการตำรวจขาดความเอาใจใส่ในงาน</p>

ผลสังเคราะห์และวิเคราะห์ด้วย TOWS Matrix สามารถที่จะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของกองบังคับการปราบปรามที่ปรากฏในจุดแข็ง โอกาส (SO) ได้ชัดเจน และจุดแข็ง ภัยคุกคามที่เกิดขึ้น (ST) นั้นก็สามารถที่จะนำเสนอในรูปแบบยุทธศาสตร์เชิงรุก และยุทธศาสตร์เชิงป้องกันได้อีก โดยนำเอาเกณฑ์วัดศักยภาพที่กำหนดมาวัดผลได้

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ศักยภาพด้วย TOWS Matrix ผู้วิจัยได้นำเกณฑ์วัดระดับคุณภาพและศักยภาพมาทำการวิเคราะห์จึงได้พบว่า จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามที่เกิดขึ้น ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ใน 5 ลักษณะงาน ระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม และปัจจัยคุกคาม (T) โอกาส (O) ในนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 ปรากฏผลวิเคราะห์ดังตาราง

ตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามที่เกิดขึ้น ในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กร
แห่งการเรียนรู้ใน 5 ลักษณะงาน

ลักษณะของงาน	ระดับคุณภาพการ ปฏิบัติงาน	ผลการวิเคราะห์	
		จุดแข็ง (S) / โอกาส (O) / จุดอ่อน (W)	
1. งานถวายอารักขาฯ	ดี-ดีมาก	S	P
	พอใช้	O	
	ไม่มีคุณภาพ	W	
2. งานป้องกัน	ดี-ดีมาก	S	
	พอใช้	O	
	ไม่มีคุณภาพ	W	P
3. งานปราบปราม	ดี-ดีมาก	S	P
	พอใช้	O	
	ไม่มีคุณภาพ	W	
4. งานสืบสวน	ดี-ดีมาก	S	P
	พอใช้	O	
	ไม่มีคุณภาพ	W	
5. งานสอบสวน	ดี-ดีมาก	S	
	พอใช้	O	P
	ไม่มีคุณภาพ	W	

ตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น	ระดับ คุณภาพของ การปฏิบัติ	ระดับศักยภาพในการ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของกองบังคับการ ปราบปราม	เชิง ยุทธศาสตร์
1. ด้านความมุ่งมั่นในการ พัฒนาตนเอง	3.51	ดี	สูง	S
2. ด้านการมีโลกทัศน์ กว้างไกล	3.51	ดี	สูง	S
3. ด้านการเรียนรู้เป็น ทีมงาน	3.51	ดี	สูง	S
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ร่วม	3.45	ดี	สูง	S
5. ด้านแนวคิดเชิงระบบ	3.45	ดี	สูง	S

ตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยองค์กรของกองบังคับการปราบปราม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น	ระดับ คุณภาพของ การปฏิบัติ	ระดับศักยภาพในการ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของกองบังคับการ ปราบปราม	เชิง ยุทธศาสตร์
1. ด้านโครงสร้าง	3.52	ดี	สูง	S
2. ด้านวัฒนธรรม	3.46	ดี	สูง	S
3. ด้านภาวะผู้นำ	3.64	ดี	สูง	S
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.41	ดี	สูง	S
5. ด้านเทคโนโลยี	3.33	พอใช้	ปานกลาง	O

ตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการบริหารของกองบังคับการปราบปราม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย ความ คิดเห็น	ระดับ คุณภาพของ การปฏิบัติ	ระดับศักยภาพในการ	
			เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของกองบังคับการ ปราบปราม	เชิง ยุทธศาสตร์
1. ด้านการจัดบรรยากาศ	3.38	พอใช้	ปานกลาง	0
2. ด้านการเพิ่มอำนาจ สมาชิก	3.45	ดี	สูง	S
3. ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	3.40	พอใช้	ปานกลาง	0
4. ด้านการให้รางวัล	3.33	พอใช้	ปานกลาง	0
5. ด้านการจัดการความรู้	3.33	พอใช้	ปานกลาง	0

ตาราง 66 ผลวิเคราะห์ ปัจจัยภัยคุกคาม (T) โอกาส (O) ในนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555

นโยบายสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ 2555	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	ผลการวิเคราะห์	
		ภัยคุกคาม (T)	โอกาส (O)
1. นโยบายสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ (ทั่วไป)	สนับสนุน/เกี่ยวข้อง/ นำมาปฏิบัติ ไม่สนับสนุน/ไม่เกี่ยวข้อง/ ไม่นำมาใช้ปฏิบัติ		P
2. นโยบายสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ (เน้นหนัก)	สนับสนุน/เกี่ยวข้อง/ นำมาปฏิบัติ ไม่สนับสนุน/ไม่เกี่ยวข้อง/ ไม่นำมาใช้ปฏิบัติ		P

ตาราง 67 ผลการสังเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบาย (ลักษณะงานทั้ง 5 งาน) ตามหลักการเชิงยุทธศาสตร์

ลักษณะงาน	ศักยภาพในเชิงยุทธศาสตร์				
	SO	ST	WO	WT	
1. งานถวายอารักขาและความปลอดภัย	P				
2. งานป้องกัน		P			
3. งานปราบปราม	P				
4. งานสืบสวน	P				
5. งานสอบสวน		P			

ผู้วิจัยจึงนำเอาผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเชิงปริมาณดังกล่าวข้างต้น มาสังเคราะห์ (ตาราง 67) ร่วมกับผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix (ภาพประกอบ 15) จึงสามารถสรุปผลศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามได้ ดังนี้

ตาราง 68 ผลการสังเคราะห์องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามหลักเชิงยุทธศาสตร์

องค์การแห่งการเรียนรู้

SO		ST	
S	O	S	T
1. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง	3.51	1. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง	3.51
2. ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล	3.51	2. ด้านการมีโลกทัศน์กว้างไกล	3.51
3. ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน	3.51	3. ด้านการเรียนรู้เป็นทีมงาน	3.51
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.45	4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.45
5. ด้านแนวคิดเชิงระบบ	3.45	5. ด้านแนวคิดเชิงระบบ	3.45
WO		WT	
W	O	W	T

ตาราง 69 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยองค์กร ตามหลักเชิงยุทธศาสตร์

ปัจจัยองค์กร

SO		O		ST		T	
S				S			
1. ด้านภาวะผู้นำ	3.64	1. ด้านเทคโนโลยี	3.33	1. ด้านภาวะผู้นำ	3.64		
2. ด้านโครงสร้าง	3.52			2. ด้านโครงสร้าง	3.52		
3. ด้านวัฒนธรรม	3.46			3. ด้านวัฒนธรรม	3.46		
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.41			4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.41		
WO		O		WT		T	
W				W			
		1. ด้านเทคโนโลยี	3.33				

ตาราง 70 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารตามหลักเชิงยุทธศาสตร์

ปัจจัยการบริหาร

SO		O		ST		T	
S				S			
1. ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก	3.45	1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.40	1. ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิก	3.45		
		2. ด้านการจัดบรรยากาศ	3.38				
		3. ด้านการให้รางวัล	3.33				
		4. ด้านการจัดการความรู้	3.33				
WO		O		WT		T	
W				W			
		1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.40				
		2. ด้านการจัดบรรยากาศ	3.38				
		3. ด้านการให้รางวัล	3.33				
		4. ด้านการจัดการความรู้	3.33				

สรุปผลการสังเคราะห์ สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบาย (ตามลักษณะงานทั้ง 5) ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยองค์กร และปัจจัยการบริหาร ในเชิงยุทธศาสตร์ ตาราง 67-70 พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วจะปรากฏค่า จุดแข็ง และโอกาส (SO) สามารถนำไปกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุก และมีงานป้องกันและงานสอบสวน ปัจจัยองค์กรด้านเทคโนโลยี ปัจจัยการบริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดบรรยากาศ ด้านการให้รางวัล ด้านการจัดการความรู้ นั้นมีค่าจุดแข็งและภัยคุกคาม (ST) สามารถนำไปกำหนดยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน ต่อไป

จุดแข็ง โอกาส จุดอ่อนจากลักษณะงานที่ปฏิบัติของกองบังคับการปราบปราม พบว่างานถวายการรักษาและความปลอดภัย งานปราบปราม และงานสืบสวน ถือเป็นจุดแข็ง (S) งานสอบสวนเป็นโอกาส (O) ส่วนงานป้องกันเป็นจุดอ่อน (W) ศักยภาพของลักษณะทั้ง 5 งานโดยรวมจึงมีจุดแข็งที่จะสร้างให้เกิดศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นโดยรวมได้

ศักยภาพของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ทุกด้านมีศักยภาพสูง โดยเฉพาะในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ด้านโลกทัศน์กว้างไกล และการเรียนรู้เป็นทีมงาน มีศักยภาพสูงที่สุด

สรุป ภัยคุกคาม (T) และโอกาส (O) ที่นำเอานโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาใช้ปฏิบัติ พบว่า นโยบายทั่วไปและนโยบายเน้นหนักเป็นโอกาส (O) ที่กองบังคับการปราบปรามนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3: แนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนด เสนอแนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กระทำโดยใช้ข้อมูลจากผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบาย ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรเรียนรู้และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ถือได้ว่าเป็นจุดมุ่งหมายทั้ง 2 ที่สำคัญและสามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ 3 ได้อย่างดีเยี่ยม และนำมาสังเคราะห์โดยใช้วิธีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อสรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่เกิดขึ้น (SWOT Analysis) เพื่อสรุปศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม และนำหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ Strategy Management Analysis วิเคราะห์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 4 ประการ ในการขับเคลื่อนกองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix

ศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม จึงมีศักยภาพสูง มีจุดแข็งและโอกาสที่จะสามารถทำให้เกิดศักยภาพและผลักดันปัจจัยทุกด้านขององค์กรแห่งการ

เรียนรู้ให้มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น และทำให้เกิดแนวทางพัฒนาองบงคับการปราบปรามผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององบงคับการปราบปราม

องบงคับการปราบปรามมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพสูงระดับมืออาชีพ มีความทันสมัยเป็นสากล เข้มแข็ง โปร่งใส สุจริต ยุติธรรม เป็นที่เชื่อมั่นและไว้วางใจของประชาชน และสามารถเป็นหน่วยสนับสนุนด้านการปฏิบัติการและการฝึกทางเทคนิคยุทธวิธีแก่ตำรวจหน่วยอื่นๆ ได้ ทั้งนี้หากพิจารณาศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูงที่พบจากการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่เกิดขึ้น ในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอ ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)

1. ภาวะผู้นำขององบงคับการปราบปรามมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองในวิธีการต่างๆ ตลอดจนจัดกิจกรรมที่จะทำให้มีการนำความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และวิทยาการใหม่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ดังนั้นภาวะผู้นำขององบงคับการปราบปรามจึงมีบทบาทที่จะนำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและภายนอกที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

2. องบงคับการปราบปรามเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นในลักษณะซึ่งมีพื้นที่ความรับผิดชอบดูแลประชาชนทั่วประเทศ โดยส่วนใหญ่จะเป็นคดีที่มีความสำคัญ หรือเป็นคดีที่ผู้รับผิดชอบในเขตพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานในองบงคับการปราบปรามจึงต้องใช้ความพยายามในการที่จะแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งทางวิชาการและจากผู้มีประสบการณ์ เสาะหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน (Best Practice) เรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว ซึ่งการต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวนี้จึงทำให้บุคลากรขององบงคับการปราบปรามต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตื่นตัวในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งในการที่จะนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ในหลากหลายศาสตร์ ทั้งนี้องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นและถูกส่งสมภายในองบงคับการปราบปรามนั้น มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร และพร้อมที่จะร่วมพัฒนาองค์กร ด้วยความรู้สึกรู้สึกว่ากองบังคับการปราบปรามเป็นองค์กรที่มีความศักดิ์สิทธิ์ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเหนือกว่าหน่วยงานอื่นๆ โดยจากอดีตที่ผ่านมา การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปราม โดยเฉพาะในระดับบริหาร จะเน้นการคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

4. การปฏิบัติงานภายในกองบังคับการปราบปรามเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน ซึ่งในแต่ละทีมที่ปฏิบัติงานนั้น จะมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และทิศทางปฏิบัติงาน โดยเน้นให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วม นอกจากนั้นในการปฏิบัติงานของทีมจะให้ความสำคัญต่อการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ร่วมแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ (Share Knowledge and Experience) เพราะเนื่องจากบางสถานการณ์หากเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อาจเกิดผลเสียร้ายแรง เช่น งานด้านการปราบปรามจับกุม การสืบสวน เป็นต้น นอกจากนั้นในบางสถานการณ์ที่เป็นคดีสำคัญ การปฏิบัติงานทีมเดียวเพียงลำพังไม่ได้ ทางกองบังคับการปราบปรามจะต้องกำหนดให้มีหลายทีม ซึ่งแต่ละทีมก็จะต้องมาร่วมกันนำความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นของตนมาร่วมแบ่งปันข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ากองบังคับการปราบปรามเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม องค์กรแห่งนี้จึงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ลักษณะงานของกองบังคับการปราบปรามเป็นงานที่มีความท้าทาย เนื่องจากด้วยขอบเขตความรับผิดชอบภาระหน้าที่ขององค์กรต้องดูแลพื้นที่ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่น ดูแลทุกข์สุขให้แก่ประชาชนทั่วประเทศ โดยลักษณะคดีที่กองบังคับการปราบปรามรับผิดชอบ จะเป็นคดีที่มีความสำคัญ โดยในบางครั้งเกินกว่าขอบเขตความสามารถของหน่วยงานในพื้นที่จะบรรลุผลสำเร็จหรือจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงทำให้องค์กรต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และต้องแสวงหาความรู้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. กองบังคับการปราบปรามเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และได้รับความเชื่อมั่น ไว้วางใจจากประชาชน ดังคำกล่าวที่ว่า "ถ้าพึ่งใครไม่ได้ก็มานี้ เราพร้อมที่จะรับใช้ไม่หนีหน้า จะยากเย็นแค่ไหนไม่น่าพา แม้ไกลสุดขอบฟ้าจะฝ่าฟัน ด้วยรอยยิ้มเต็มหน้าวาจาเพราะ ไม่ขอเลาะเฉพาะเสียเรียกเสียท่าน จะเป็นใครที่ไหนก็สำคัญ ชนทุกชั้นน้อมค่านับรอรับใช้ ถ้าพึ่งใครไม่ได้ก็มานี้ ป.ขอพลีทั้งชีวิตอุทิศให้ เพื่อประเทศ หน้าที่ พี่น้องไทย เพื่อความเป็นธรรมในแผ่นดิน" ซึ่งจะเห็นว่าการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชน เป็นตำรวจผู้รับใช้ชุมชน (Community Policing)

การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)

1. ด้านโครงสร้างของกองบังคับการปราบปราม ส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยนั้น เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพค่อนข้างสูง แต่อำนาจในการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นอำนาจที่ไม่สมบูรณ์ การสั่งการจึงเกิดปัญหา ซึ่งการบริหารจัดการที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรอย่างแท้จริงนั้น ผู้นำองค์กรจะต้องมีอำนาจที่ชัดเจน ในเชิงบริหารภายในองค์กร บุคลากรระดับล่าง ยังขาดความรู้ ทักษะ และองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน และขาดความเข้าใจว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีส่วนในการพัฒนาองค์กรอย่างไร บางคนทราบดีว่าความรู้เป็นสิ่งที่ดี แต่ยังไม่อยากเอาใจใส่ที่จะเรียนรู้ และนำความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการองค์กร

2. ด้านวัฒนธรรม ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ยังคงยึดถือวัฒนธรรมการปฏิบัติงานแบบดั้งเดิมอยู่ ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการปราบปรามส่วนมาก อายุเฉลี่ยมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป ยังคงรูปแบบวิธีการในการทำงานแบบดั้งเดิม เคยปฏิบัติอย่างไร ก็ปฏิบัติอย่างนั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้น ค่อนข้างจะปรับได้ยาก ดังนั้นวัฒนธรรมดั้งเดิมเป็นปัจจัยที่อุดรั้งการพัฒนาของหน่วย และด้านการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

3. ด้านภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำในระดับกลางสุดยังมีปัญหา เพราะผู้บริหารแต่ละคนมีที่มาของการเป็นผู้นำอย่างหลากหลาย และไม่ได้ผ่านสายงานปกครอง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน หรือในประเด็นสำคัญเร่งด่วน ทำให้ล่าช้าในการสั่งการเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ผู้นำในระดับกองกำกับการ ยังขาดความสนใจ และไม่ติดตามงาน เน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และไม่มีการวางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ

4. ด้านการติดต่อสื่อสาร กองบังคับการปราบปรามเน้นการสั่งการจากบนลงล่าง ซึ่งยังเป็นปัญหาสำคัญ ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ แต่พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติตามกรอบแนวคิดของผู้บังคับบัญชา โดยในบางครั้งขาดความเข้าใจในคำสั่งและการนำคำสั่งไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตรงความต้องการของผู้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

5. ด้านเทคโนโลยีองค์กรไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยเหนือเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร

6. ด้านการจัดบรรยากาศในกองบังคับการปราบปรามส่วนมากจะเกิดจากระดับกองกำกับการสร้างขึ้นมาเอง แต่บรรยากาศขององค์กรโดยรวมกำลังจะเกิดการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากจะมีการปรับเปลี่ยนสถานที่ตั้งกองบังคับการปราบปราม

7. ด้านการเพิ่มอำนาจสมาชิกในกองบังคับการปราบปรามเป็นไปได้ยากมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาได้กระจายอำนาจไปยังผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ แต่พบว่าการปฏิบัติงานก็ยัง

รอกการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจเป็นเพราะวัฒนธรรมที่ยึดถือมาอย่างยาวนานขององค์กร
นั่นเอง

8. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและขาดการสนับสนุน
จากหน่วยงานอื่น ทั้งนี้การพัฒนาที่ได้รับในบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
สายงานของกองบังคับการปราบปรามอย่างแท้จริง จึงทำให้ไม่สามารถสร้างศักยภาพให้กับบุคลากร
ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาที่กำหนดโดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนขาด
แผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

9. ด้านการให้รางวัล โดยการให้รางวัลกับข้าราชการตำรวจมีอยู่บ้าง แต่ยังไม่มี
ชัดเจน ยังไม่เป็นระบบภายในกรอบงบประมาณในแต่ละปีที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดสรรให้ แต่
องค์กรก็จะพิจารณาถึงความดีความชอบ หรือระบบการแต่งตั้ง ทั้งนี้ก็ยังอยู่ภายใต้การครอบงำของ
หน่วยงานอื่น

10. ด้านการจัดการความรู้ ระบบการจัดเก็บยังไม่เป็นมาตรฐานเท่าที่ควร การจัดเก็บ
ยังอยู่ในกลุ่มย่อยๆ ที่เรียกว่า ชุมชนนักปฏิบัติ การดำเนินการยังไม่มีลักษณะเป็นเครือข่าย หรือการ
สร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้น และนำไปสู่การเรียนรู้ภายในองค์กร นอกจากนี้กองบังคับการปราบปราม
ยังไม่มี การโอนถ่ายความรู้จากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่สั่งสมในตัวบุคคล
เนื่องจากเกรงว่าองค์ความรู้ที่สั่งสมจะรั่วไหลไปยังบุคคลอื่น อีกประการคือ ต้องการเก็บองค์ความรู้
ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์ในการปฏิบัติ ไว้เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาความดี
ความชอบ ทำให้องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นไม่ได้ถูกถ่ายทอดไปยังบุคคลในองค์กรอย่างทั่วถึง และนำไปสู่การ
พัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

11. กองบังคับการปราบปรามยังขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่
ประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 โดยเฉพาะในส่วนของ การปฏิบัติงานที่จะต้องมีการร่วมงานกัน
ประสานงาน หรือความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอาเซียน

12. งบประมาณที่กองบังคับการปราบปรามได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการสนับสนุน
การปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์สมัยใหม่ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์
ปัจจุบันได้อย่างเต็มศักยภาพ และยังไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ซึ่งมีภาระงานที่จะต้องดูแลพื้นที่ทั่วประเทศ

13. บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกองบังคับการปราบปราม ที่ได้มีการสั่งสมความรู้
และประสบการณ์ในการทำงาน ยังขาดเทคนิค วิธีการ และช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจน
การถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบที่เหมาะสม และเข้าถึงกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ

การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)

1. การกำหนดนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งนโยบายทั่วไป และนโยบายเน้นหนักในการสร้างข้าราชการตำรวจให้เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกสายงาน ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรม และสร้างค่านิยมที่ดีให้แก่ข้าราชการตำรวจ โดยสนับสนุนการนำเทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่มาสร้างเครื่องมือ และกลไกในการบริหารงาน

2. หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนให้การสนับสนุนในการพัฒนา และสร้างความร่วมมือ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาบุคลากรข้าราชการตำรวจในลักษณะต่างๆ โดยได้รับความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง ในการจัดฝึกอบรม การให้ความรู้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมในการดำเนินงาน

3. กองบังคับการปราบปรามมีเครือข่าย และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศ สนับสนุนองค์ความรู้ เครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่ เช่น ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างประเทศสำหรับการฝึกอบรมวิธีตำรวจ การตรวจค้นและคุ้มกัน (Contact and Cover) และเทคนิคการสืบสวนสมัยใหม่จากผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในประเทศแคนาดา ออสเตรเลีย ด้านเครื่องมืออุปกรณ์สมัยใหม่ เพื่อใช้ในงานของกองบังคับการปราบปราม

การวิเคราะห์ภัยคุกคาม (T = Threat)

1. แนวทางการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามถูกกำหนดโดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งไม่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับกองบังคับการปราบปราม ซึ่งมีลักษณะภารกิจและเป็นหน่วยงานเฉพาะ ที่จะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม ทั้งในด้านองค์ความรู้ การเรียนรู้ และสร้างทักษะแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. กระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างรวดเร็ว ทำให้สังคมและเทคโนโลยีเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลให้ภารกิจในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามเพิ่มมากขึ้นทวีคูณ ทั้งนี้ยังพบว่าคดีความที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบันมีความซับซ้อน ทั้งวิธีและรูปแบบของการก่ออาชญากรรมภายในประเทศ และการก่ออาชญากรรมข้ามชาติ ทำให้การปฏิบัติงานมีความยากลำบากเพิ่มมากขึ้น โอกาสในการเรียนรู้จึงขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และไม่ได้ถูกพัฒนาเป็นองค์ความรู้ขององค์กร

3. สถานการณ์ทางการเมือง ที่ยังมีความขัดแย้งทางความคิด ภารกิจหลักของข้าราชการตำรวจ จึงมุ่งเน้นการดูแลความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากร

และองค์ความรู้จึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจ ทั้งส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานในสังกัดน้อยลง เพราะต้องทุ่มเทพยายามต่างๆ โดยเฉพาะกำลังพลไปใช้ในภารกิจดังกล่าว

4. ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงคาดหวังให้กองบังคับการปราบปราม ปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามโจรผู้ร้าย จึงทำให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานในมุมมองของประชาชน มุ่งเน้นการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ในการควบคุมสถานการณ์ และการปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดขึ้น ดังนั้น การนำองค์ความรู้ต่างๆ โดยเฉพาะองค์ความรู้ทางด้านวิชาการ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับกองบังคับการปราบปรามจึงเป็นเรื่องที่ยากลำบากและต้องใช้ความพยายามในการสร้างความเชื่อมั่น และยอมรับจากประชาชน ทั้งนี้แนวทางการบริหารงานตำรวจในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการให้บริการการป้องกันอาชญากรรมเพื่อเป็นที่พึ่งของประชาชนอย่างแท้จริง

5. การเปลี่ยนแปลงผู้นำทางการเมือง นโยบายของฝ่ายการเมือง มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานในสังกัด ซึ่งกองบังคับการปราบปรามเป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งได้รับผลกระทบดังกล่าว โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล และงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้แผนการพัฒนาขององค์กรขาดความต่อเนื่องและต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์

แนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหาร ดังนี้

การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทำการวิเคราะห์ SWOT เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการพลิกโฉมกองบังคับการปราบปรามไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงเพื่อให้กองบังคับการปราบปรามมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น และมีการกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเรียนรู้ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ของกองบังคับการปราบปรามในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนโยบายและแผนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ อย่างเป็นรูปธรรม ต้องสามารถวัดและประเมินผลได้ ทรัพยากรบุคคล ต้องพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพ (Total Quality Leadership) มีความรู้ความสามารถ และควรได้รับการสนับสนุนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพตามความต้องการ และสายงานที่ปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรไปสู่ตำรวจมืออาชีพ โดยการเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงานของตำรวจจากแนวทางการปฏิบัติงานแบบเดิมที่ยึดถือจากรุ่นสู่รุ่น (Traditional) ไปสู่การปฏิบัติโดยอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตำรวจ เช่น โครงการตำรวจผู้รับใช้ชุมชน เทคนิคงานสืบสวนสมัยใหม่ นวัตกรรมงานบริการ เพื่อแก้ปัญหาและสามารถดูแลประชาชนให้มีความสุข เป็นหน่วยงานที่พึ่งสุดท้ายได้อย่างแท้จริง สร้างความเข้าใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนประโยชน์ที่

บุคคลและองค์กรจะได้รับจากการใฝ่เรียนรู้ และการนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ

ผู้นำทุกระดับมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริม และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องแสวงหาความรู้ตลอดเวลา มุ่งมั่นให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ นำมาพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้นำหน่วยคนต่อไป สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรพิจารณาข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกลักษณะ ความรู้ ความสามารถทั้งในด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ในการนำหน่วยไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน สมกับเป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปราม ให้ยังคงเป็นที่พึ่งสุดท้ายของประชาชนชาวไทยสืบต่อไป ผู้นำต้องมีบทบาทสำคัญในการผลักดันองค์กร และบุคลากรให้เกิดการพัฒนา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ ลงมือปฏิบัติให้เกิดผลยอมรับฟังความคิดเห็น และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้วยการกำหนดเป้าหมาย และมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการเปิดโลกทัศน์กว้างไกล เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของกองปราบปราม

กองบังคับการปราบปรามต้องสร้างและคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทั้งนี้กองบังคับการปราบปรามเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะ และปฏิบัติภารกิจที่มีความสำคัญ โดยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานในกองบังคับการมีความภาคภูมิใจในการที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ให้การสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่ายให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อรองรับและการเข้าถึงองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ และพัฒนาช่องทางการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปราม และมีการจัดการความรู้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นองค์ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้เป็นองค์ความรู้ที่สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ในลักษณะและช่องทางที่สามารถเรียนรู้ได้ เช่น ถ่ายทอดเป็นเอกสาร ตำรา บทความ หรือกรณีศึกษา โดยอาจจะมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการความรู้ โดยเฉพาะ

กำหนดยุทธศาสตร์แนวทางในการพัฒนากองบังคับการปราบปรามผู้ongค์กรแห่งการ เรียนรู้

การศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามผู้ongค์กรแห่งการเรียนรู้ใน
ครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และข้อมูลที่ได้
ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของongค์กรจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของกองบังคับ
การปราบปราม สำหรับนำมาใช้ในการดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากองบังคับการ
ปราบปรามผู้ongค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนพิจารณาแนวทางที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการของ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เพื่อขับเคลื่อนongค์กรไปสู่การ
พัฒนาและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำมาซึ่งความผาสุกของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการเรียนรู้ภายในongค์กร

- 1.1 ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และongค์กร
- 1.2 สนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในongค์กร
- 1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ

ที่ตรงตามสายงาน และความต้องการ

- 1.4 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์
- 1.5 สร้างบรรยากาศในongค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และศึกษาค้นคว้า
- 1.6 เสริมสร้างวัฒนธรรมongค์กรในการคิดสร้างสรรค์ นำความรู้ และวิทยาการ

สมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

- 1.7 สนับสนุนให้ผู้นำในแต่ละระดับเป็นผู้นำแหล่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

- 2.1 นำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการจัดการความรู้

เป็นระบบ

- 2.2 พัฒนาคุณภาพของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างครบถ้วน ถูกต้อง

ทันสมัย มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

- 2.3 พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความพร้อมในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อ

เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ

- 2.4 จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ทันสมัยให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการ

เรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ

3.1 ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกในการสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร

3.2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกัน และการประสานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3.3 แสวงหาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา องค์กรวิชาชีพ ในการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในแต่ละสายการปฏิบัติงาน ด้วยองค์ความรู้ทางด้านวิชาการ และวิทยาการสมัยใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4.1 กำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเรียนรู้อย่างชัดเจน และต่อเนื่อง

4.2 ผลักดันแนวคิดการพัฒนาองค์กรไปสู่การเรียนรู้ในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้กำหนดเป็นนโยบายสำหรับการบริหารราชการ

4.3 สร้างเจตคติและวิธีการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยนำองค์ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหา

4.4 ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กร การถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม และการปฏิบัติงานขององค์กร

4.5 ส่งเสริมให้บุคลากรในทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการเรียนรู้ และการพัฒนาองค์ความรู้ในสายงานของตน

