

การศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ : ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ปีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. และ 2) เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. โดยการศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. จากการส่งแบบสอบถามจำนวน 260 ชุด และได้แบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 194 ชุด คิดเป็นร้อยละ 74.61 จากนั้น ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่าทุกตัวแปรที่กำหนดได้ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ยกเว้นตัวแปรด้านเทคโนโลยีสนับสนุนในเรื่อง เกี่ยวกับสถานที่ห้องประชุมสัมมนา เครื่องมือ - อุปกรณ์สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ค่าเฉลี่ยระดับน้อยในความเห็นของพนักงาน และปรากฏผลวิเคราะห์ในภาพรวมของปัจจัยสนับสนุนที่ก่อเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.54

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. จากมากไปสู่น้อยมีดังนี้ บรรยากาศสนับสนุน การสร้างและถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรมองค์การ การมอบอำนาจ โครงสร้างที่เหมาะสม และเทคโนโลยีสนับสนุน

1. ด้านบรรยากาศสนับสนุน สำนักงานควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยการเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะให้สมาชิกองค์การหรือในทีม มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน เคารพความคิดซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนแนวคิด ข้อมูล ในรูปเครือข่ายต่างกลุ่ม กอง สำนัก และมีทิศทางในการทำงานเดียวกัน
2. ด้านการสร้างและถ่ายทอดความรู้ สำนักงานควรเปิดอบรม อภิปราย สัมมนา บ่อยครั้งขึ้น และสร้างสถาบันองค์การแห่งการเรียนรู้ในสำนักงานเพื่อใช้เป็นแหล่งการถ่ายทอดความรู้ของสมาชิกในองค์การ
3. ด้านวัฒนธรรมองค์การ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมของพนักงานให้เกื้อกูลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ เพื่อเป็นปัจจัยสนับสนุนต่อการสร้างและพัฒนาในด้านบรรทัดฐานความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์โดยรวมของสำนักงาน
4. ด้านการมอบอำนาจ ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับตามความเหมาะสมในหลักการบริหารแบบกระจายอำนาจและความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกระดับแสดงศักยภาพความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ อันจะเป็นประโยชน์และเอื้อต่อการเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ในองค์การ
5. ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม ควรจะมีการทบทวนโครงสร้างองค์กร เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งจากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมภายนอก และปัจจัยภายในที่เกิดจากกฎ ระเบียบ หรือนโยบายใหม่
6. ด้านเทคโนโลยีสนับสนุน ควรพิจารณาคัดเลือกและสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสมจำเป็นแก่พนักงาน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยอาจนำใช้ระบบ Internet และระบบ Lan/Intranet มาช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและจากภายนอกองค์การ

The two purposes of the study were : (1) to find out the level of being a learning organization of the Office of the Commission of Counter Corruption and 2) to reveal the factors influencing the level of being a learning organization of the OCC. The data were collected by distributing 260 copies of a questionnaire to the employees of the OCC and 194 copies, or 74.61% were returned. Percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation were used for data analysis.

The findings were summed up below.

The employees stated that the OCC could be considered as a learning organization at a moderate level ($\bar{X} = 3.02$ and $S = 0.54$) the means of the components were : 3.19 for systematic thinking, 3.00 for learning together in teams, 3.00 for thinking pattern, 2.91 for creating vision together, and 2.80 for one's own knowledge.

The factors significantly related to being a learning organization of the OCC were support atmosphere ($r = .709$), building and transferring knowledge ($r = .702$), corporative culture ($r = .674$), delegation of power ($r = .617$), appropriate structure ($r = .566$), and support technology ($r = .556$), respectively.

1. Support atmosphere. The Office should build a nice learning atmosphere in the organization to lead to learning in teams. All employees should be given an equal opportunity to express the ideas. They should respect each other's ideas and exchange their information. There should be a network of groups, sections and divisions. So that the work should go in the same directions.

2. Building and transfer of knowledge. The Office should hold training courses, seminars more often. It should build a learning organization in the office in order to be a source of transferring knowledge of the members.

3. Corporate culture. The proper corporate culture and values should be built to facilitate the work and to bring about the efficiency and the success of the organization. Corporate culture is a support factor in building and developing the norm, beliefs, values and overall ideology of the OCC.

4. Delegation of power. The staffs at all levels should be encouraged to participate in administration in accordance with the principle of decentralization of power and responsibility so that they can show off their ability fully. This will facilitate the learning process and the initiative thinking in the organization.

5. Appropriate structure. The organizational structure should be revised to be more flexible and to cope with the changing environment-both internal and external. The internal environmental change included the new policy and changes resulting from the new rules and regulations.

6. Support technology. Appropriate technology should be introduced to use at the Office in order to become a learning organization. The Internet and the Lan/Internet should be used to enable learning from both in and outside the organization.