



การพลีโฉม กองบังคับการปราบปราม สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Enhancing Learning Organization in Crime Suppression Division: Empirical Study of Central Investigation Bureau, Royal Thai Police, Thailand.

พลตำรวจตรี สุพิศาล ภักดีนฤนาถ*

■ บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา
กองบังคับการปราบปรามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาวิเคราะห์สภาพ
ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะ และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการวิเคราะห์
ข้อมูลเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือ ที่เป็น
ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน จำนวน 400 คน จากค่าเฉลี่ย ได้พบว่า ระดับ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม อยู่ในระดับมาก
และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านเทคโนโลยี
มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ในทุกองค์ประกอบทั้งในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง การมีโลกทัศน์
กว้างไกล การเรียนรู้เป็นทีมงาน การมีวิสัยทัศน์ร่วม และแนวคิดเชิงระบบ
ส่วนปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบเช่นกัน
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งเก็บรวบรวมด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

* ผู้บังคับการปราบปราม กองบังคับการปราบปราม

จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน และกลุ่มผู้บริหาร 21 ท่าน สรุปได้ว่า กองบังคับการปราบปราม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลาง และพบว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เน้นการทำงานเป็นทีม นำไปสู่การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ส่วนนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เห็นว่าครอบคลุมภารกิจ

จากสภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะ และนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 วิเคราะห์และสังเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่เกิดขึ้น ผลการวิเคราะห์พบว่ามีศักยภาพในระดับสูง เพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนา คือ ยกระดับการเรียนรู้ภายในองค์กร กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ทั้ง 4 พัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งมีความสำคัญต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพ โดยประโยชน์ที่ได้จะเกิดแก่ประชาชนให้มีความผาสุก มีที่พึ่งพาได้ในยามทุกข์ยากอย่างแท้จริง และเป็นการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในประเทศ และในระดับสากล

Keywords : องค์กรแห่งการเรียนรู้, ปัจจัยองค์กร, ปัจจัยการบริหาร, กองบังคับการปราบปราม

■ Abstract

This research aimed to analyze and propose ways to Learning Organization for Crime Suppression Division (CSD) at the Royal Thai Police (RTP). In this research, quantity and quality analysis were employed with a 400 samples of police officers working at the CSD for quantitative approach and 28 executive-level police officers for qualitative approach. Quantitative findings from multiple regression analysis indicated that five factors; leadership; culture; structure; communication; and technology played important roles in creating a learning culture within CSD, Technology; Knowledge Management had the strongest effect on creating a collaborative Learning Organization, In the aspect of qualitative findings from in-depth interview suggested that the leadership is the crucial factor for personal learning promotion and supporting as well as organizational change for sustainable development In addition, RTP policy has supported personal quality enhancing. Furthermore, SWOT analysis from both quantitative and qualitative research finding the high CSD potential for LO development has occurred. Four focused strategies are internal learning enhancing, systematic knowledge management, collaboration

and networking and continuously learning development.

Keywords : Learning Organization, Organization Factors, Administration Factors, Crime Suppression Division

■ บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกกำลังเคลื่อนตัวไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้องค์กรต้องพยายามปรับตัวให้สามารถดำเนินงานได้ในสภาพแวดล้อมดังกล่าว นอกจากนั้นองค์กรสมัยใหม่ยังต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย (Drucker, 1999) สำหรับในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ก็ได้เกิดการรวมตัวกันขึ้น เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มประเทศที่อยู่ในเอเชีย โดยได้กำหนดข้อตกลงร่วมกันในการรวมเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่นคงในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวจะเกิดขึ้นในปี 2558 อันเป็นการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจเพื่อกลายเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจสำคัญในการเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในประชาคมอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ สิ่งที่น่าทึ่งที่สุดอันเป็นปรากฏการณ์คือ

การเกิดอาชญากรรมข้ามชาติและการไหลบ่าขององค์กรอาชญากรรมต่าง ๆ ที่เข้าสู่ประเทศต่าง ๆ ตลอดจนการเคลื่อนตัวของแต่ละองค์กรอาชญากรรมเข้ามาใช้พื้นที่ในเขตประเทศไทย เป็นแหล่งพำนัก แหล่งซ่อนตัวและการประกอบอาชญากรรมที่จะต้องใช้พื้นที่ เช่น บ้านเช่า สถานที่พัก ตลอดจนใช้เป็นพื้นที่พักผ่อนในจังหวัดที่มีพื้นที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวอันเป็นการประกอบอาชีพหลักของประเทศไทย ซึ่งอาชญากรรมดังกล่าวจะซ่อนตัวอยู่ในทุกแหล่งที่ปรากฏ โดยเฉพาะคนต่างชาติซึ่งอยู่ในองค์กรอาชญากรรมในเรื่องของการค้ายา การค้าประเวณี การค้าแรงงาน เป็นต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย ต่อการทำงานของหน่วยงานกองบังคับการปราบปรามอย่างยิ่ง และพลตำรวจเอก อุดลย์ แสงสิงแก้ว ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการในวันรับตำแหน่งอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2555 (นโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2555.1-11) เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยให้มีการจัดระบบแลกเปลี่ยนข่าวสารและร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ผู้รักษากฎหมายในต่างประเทศเพื่อติดตามและหยุดยั้งภัยคุกคามจากอาชญากรรมข้ามชาติทุกรูปแบบ ต้องปรับโครงสร้างการจัดหน่วยตำรวจที่เกี่ยวข้องให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการเตรียมความพร้อมบุคลากร สถานที่ ยานพาหนะ ขั้นตอนการปฏิบัติ และเอกสารประชาสัมพันธ์ โดยใช้ภาษาอังกฤษและภาษาถิ่น เพื่อการอำนวยความสะดวกและการบริการประชาชน

และนักทอ่งเที่ยว รวมทั้งผู้นำของตำรวจทุกระดับต้องมีความรู้ ทักษะภาษาอังกฤษ ภาษาถิ่น และให้มีการทดสอบภาษาอังกฤษจากสถาบันที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน มีการยกระดับหน่วยพิสูจน์หลักฐานให้มีความพร้อม มีมาตรฐาน พัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ส่งเสริมความร่วมมือและพัฒนาความสัมพันธ์กับตำรวจในอาเซียนและนานาชาติ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของหน่วยงานประชาชนและชุมชนในพื้นที่ตามแนวชายแดน และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจให้เป็นไปตามระบบมาตรฐานสากล และเป็นไปตามกฎหมายอาเซียน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในทุกด้านของภารกิจที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาประเทศ (ร่างแผนแม่บทเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน, 2010) ทั้งนี้ แนวทางที่จะนำพาองค์กรไปสู่ประสิทธิภาพ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น สำหรับการจัดการสมัยใหม่ มุ่งให้ความสำคัญไปที่การจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร (Lindner and Wald, 2011) โดย Knowledge-based view จะพิจารณาความรู้ความสามารถที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และสร้างความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร (Kogut & Zander, 1992; Conner & Prahalad, 1996) กองบังคับการปราบปราม เป็นหนึ่งในหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหน่วยงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อสร้างความ

เข้มแข็งและประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงาน ด้วยการนำกลยุทธ์การจัดการสมัยใหม่มาเป็นแนวทางในการบริหารนั่นคือ การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อความยั่งยืน และสร้างความสามารถในการดำเนินงานให้แก่องค์กร (Easterby-Smith, 1997) โดยในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ระบบ คือ การเรียนรู้ องค์กร คน ความรู้ และเทคโนโลยี มาประสานเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรเรียนรู้ ที่เป็นตัวแบบเชิงระบบของ Marquardt (1996) ทั้งนี้ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จนั้น นอกจากจะต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยังต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กรในทุกระดับในการบริหาร (McGaw & Watson, 1976 : 415) และการที่จะพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ตามแนวคิดของ Senge (1990) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) การมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง (Personal Mastery) 2) โลกทัศน์ (Mental Model) 3) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 5) แนวคิดเชิงระบบ (System Thinking) ทั้งนี้ องค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างนำมาใช้ในการบริหารงานและการพัฒนาปัจจัยที่เน้นย้ำก็คือ ภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำในการจัดการปฏิรูปความเปลี่ยนแปลง ซึ่งเหมาะสำหรับองค์กรที่

มุ่งเน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์ มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ และระดมสรรพกำลังทั้งหมดในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จและเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นและประคับประคองการเปลี่ยนแปลง (Kaplan and Norton, 2004) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด

การศึกษาในเรื่องนี้ มีองค์ประกอบของบทความนี้ 5 ส่วน คือ บทนำ, การทบทวนวรรณกรรม, ระเบียบวิธีวิจัยหรือวิธีดำเนินการวิจัย, ผลการทดลองและการอภิปรายผล สภาพปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะ และนโยบายศึกษาแนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสื่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในประเด็นคำถามว่า ปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์ในการสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์กร ปัจจัยการบริหาร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามและวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะ และนโยบาย เพื่อนำผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยเน้นเสนอในบทความครั้งนี้ เฉพาะสภาพปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะ และนโยบายแนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ ทำให้องค์กรมีการ

ยกระดับสูงขึ้น ทั้งนี้การศึกษาได้เน้นการตั้งนี้ลำดับแรกได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนารอบแนวคิดในการศึกษา การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปร และการกำหนดสมมติฐานความสัมพันธ์ วิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะ และนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 ลำดับต่อมาได้กำหนดรายละเอียดวิธีการวิจัย ได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ตลอดจนการนำเสนอผลการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้กองบังคับการปราบปรามไปสื่องค์กรแห่งการเรียนรู้

■ การทบทวนวรรณกรรม

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญนั้นมีประเด็นสำคัญ คือ ประเด็นที่ 1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประเด็นที่ 2 ผลที่เกิดจากองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้

(Learning Organization)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาองค์กร และผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร (Aragón-Correa et al., 2007) นอกจากนั้นยังมีความสำคัญต่อการอยู่รอดและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในระดับสูง (Senge, 1990; Zahay & Handfield, 2004) สนับสนุนให้เกิด

ความคิดสร้างสรรค์ (Sánchez and Mahoney, 1996) และสร้างแรงบันดาลใจค้นหาความรู้ และแนวคิดใหม่ (Damanpour, 1991; Dishman and Pearson, 2003) และเพิ่มความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่างๆ ตลอดจนการประยุกต์ใช้ในการทำงาน (Damanpour, 1991) นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Practices) สำหรับองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่เพียงแต่ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ในการสร้างความเชื่อมั่น และชื่นชมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Bayraktarolu, 2001) และที่สำคัญ Senge (1990) ให้นิยามว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่สมาชิกได้เพิ่มขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีรูปแบบความคิดใหม่ๆ (patterns of thinking) และแตกแขนงความคิดให้เกิดขึ้นเป็นที่ปรารถนา และแรงบันดาลใจร่วมกัน (collective aspiration) ของสมาชิกในองค์กร และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้วิธีการการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร มีทักษะในการสร้างสรรค์ และถ่ายทอดองค์ความรู้ และสามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึง การหยั่งรู้และความรู้ใหม่ๆ มีการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้สำหรับการทำงาน องค์กรที่มีความยืดหยุ่นสำหรับการรับรู้และการปรับเปลี่ยนแนวคิดใหม่ๆ รวมถึงการ

เปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ยังรวมถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ และเอาใจใส่อย่างแท้จริง ทั้งนี้การศึกษาของ Senge (1990) ได้กำหนดองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) Personal Mastery ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ฝึกฝนปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต 2) Mental Model แบบแผนความคิดความเชื่อทัศนคติ จากการสังสมประสบการณ์ 3) Shared Vision สร้างทัศนคติร่วมกันในการมองเป้าหมาย และมีความต้องการมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน 4) Team Learning เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ และ 5) System Thinking สามารถเชื่อมโยง มองเห็นภาพความสัมพันธ์ได้อย่างเข้าใจและมีเหตุผล โดยการมององค์รวมของงาน ก่อนที่จะพิจารณาระบบย่อยของงาน โดยสรุปแล้วผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการยุคใหม่ ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้การศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อประเด็นที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทพฤติกรรมองค์กรของภาคธุรกิจ ซึ่งการศึกษาและการนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้ในการบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐยังมีอยู่ในวงจำกัด แต่อย่างไรก็ตามองค์กรภาครัฐที่มุ่งสู่ความสำเร็จได้ให้ความสำคัญต่อการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเป็นยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารจัดการ เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ดีสำหรับองค์กร อันจะนำมาสู่

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน เพราะการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร มีส่วนสำคัญในการนำไปสู่ความยั่งยืน แก่องค์กร (Easterby, 1997) โดยในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาริบทของหน่วยงานภาครัฐ คือ กองบังคับการปราบปราม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการดูแลประชาชน สังคมให้เป็นสุข โดยได้ประยุกต์ใช้แนวทางการศึกษาของ Senge (1990) และกำหนดให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ องค์กรที่มีบุคลากรและกลุ่มบุคลากรมีความสามารถนำองค์ความรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรดังกล่าวจะมีคุณลักษณะที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ ดังนั้นองค์กรที่มุ่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

ผลที่เกิดจากองค์กรแห่งการเรียนรู้

การศึกษาที่ผ่านมาในบริบทของพฤติกรรมองค์กรนั้น ผู้บริหารยุคใหม่ทราบดีว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาและสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่องค์กร (Huber, 1991; Argyris & Schön, 1996) ดังนั้นผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงตระหนักถึงการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแสวงหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้การศึกษาในบริบทดังกล่าวพบว่า มีหลากหลายแนวทางในการศึกษาที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการที่องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการศึกษาของ

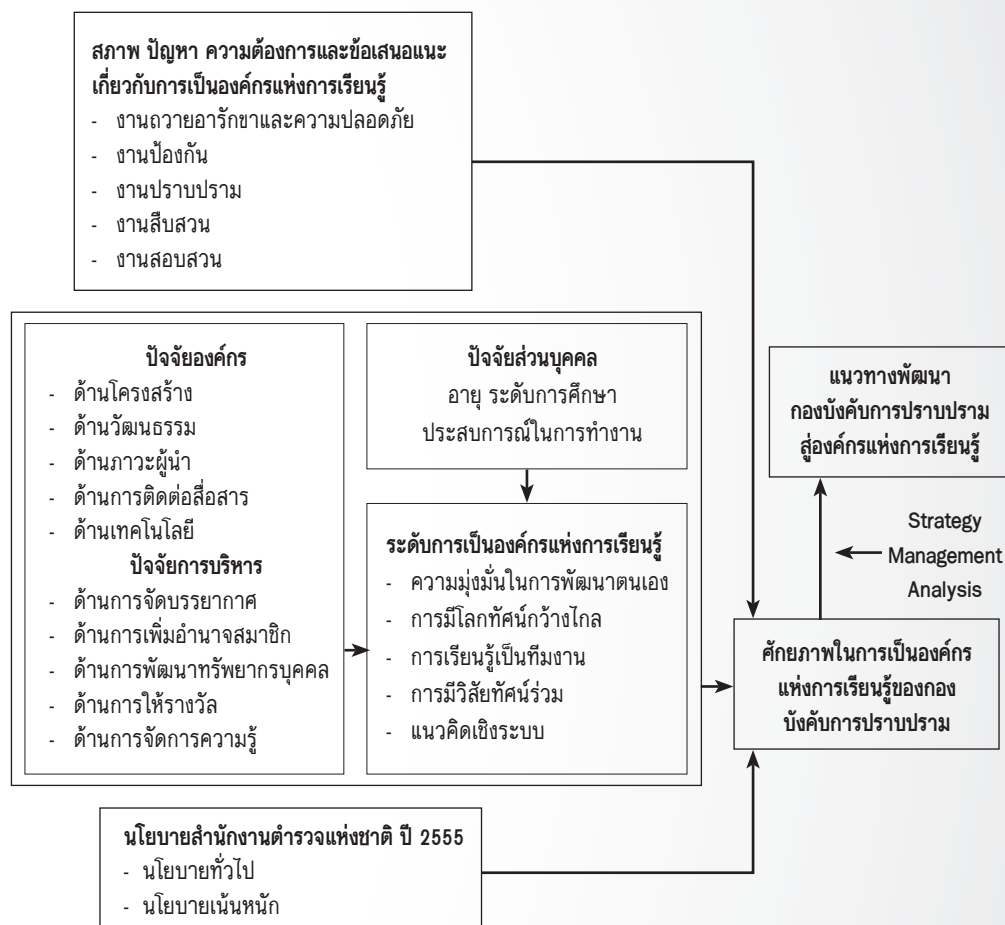
Bennett and O'Brien (1994) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 12 ปัจจัย ได้แก่ กลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์, วิธีการบริหาร, วิธีการจัดการ, สภาพอากาศ, โครงสร้างหน่วยงาน, การเดินทางของข้อมูล การปฏิบัติเป็นทีมและบุคคล, ขั้นตอนการทำงาน, เป้าหมาย, การฝึกฝนหรือการศึกษา, การพัฒนาทีมและบุคคล, การให้รางวัลหรือการชื่นชม ส่วนการศึกษาของ Marquardt & Reynolds (1994) ได้นำเสนอมุมมองปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เช่นกัน ประกอบด้วย โครงสร้างที่เหมาะสม, การพัฒนาความร่วมมือทางการเรียนรู้, การให้อำนาจ, การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม, การคิดริเริ่มและการถ่ายทอดความรู้, การเรียนรู้เทคโนโลยี, คุณภาพ, กลยุทธ์, บรรยากาศสนับสนุน, การทำงานเป็นทีมและเครือข่ายและวิสัยทัศน์ จากการศึกษาของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวทางดังกล่าวมาพัฒนา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยได้แบ่งปัจจัยสาเหตุที่มีความสัมพันธ์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม 2 ปัจจัยหลัก ประกอบด้วย ปัจจัยองค์กร และปัจจัยการบริหาร ตัวแปรอิสระในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย ปัจจัยองค์กร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี และปัจจัยการบริหาร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การจัดบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัล และการจัดการความรู้ ส่วนตัวแปรตามคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยองค์กร

องค์กรต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และมีความแปรปรวนเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรต้องพยายามตอบสนองต่อแรงกดดันที่เกิดขึ้นในหลากหลายแนวทาง โดยพยายามสร้างความยืดหยุ่น ความคล่องตัว และความสามารถปรับตัว (Terreberry, 1968) ดังนั้นสภาพภายในองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้ให้ความหมายของปัจจัยองค์กร คือ ภาวะการณ์ในทางกายภาพของกองบังคับการปราบปราม รวมทั้งพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำ ที่มีผลในการสนับสนุนและสามารถเอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการปราบปราม ซึ่งปัจจัยองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี

โดยในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัล และการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น โดยผู้วิจัยได้นำมาพัฒนา และสามารถสรุปแนวคิดเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง การพลิกโฉมกองบังคับการปราบปรามสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Enhancing Learning Organization in Crime Suppression Division: Empirical Study of Central investigation bureau, Royal Thai Police, Thailand) และในบทความนี้มุ่งเน้นที่จะสรุปผล สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะ และนโยบาย แนวทางการพัฒนาในเชิงคุณภาพ นำมาวิเคราะห์องค์กรด้วยวิธีการ SWOT Analysis กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ก่อให้เกิดการนำความรู้ที่สั่งสมจากการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้า พัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในประเทศและระดับสากล นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ



ภาพ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร ปัจจัยการบริหาร และองค์กรแห่งการเรียนรู้

■ ระเบียบวิธีวิจัยหรือวิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามนั้น ได้กำหนดให้ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปราม ประกอบด้วย

ชั้นสัญญาบัตร 332 นาย ชั้นประทวน 977 นาย รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,309 นาย และได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970 : p.607-610) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยในการศึกษานี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 นาย และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการจำแนกข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปราม

ตามกองกำกับการ กำหนดตัวอย่างตามสัดส่วน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น ตามวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ได้ส่งแบบ สอบถามจำนวน 400 ชุด ไปยังกองกำกับการ ที่ 1-6 ฝ่ายอำนวยการ กองกำกับการปฏิบัติการ พิเศษ และกลุ่มงานสอบสวน ซึ่งเมื่อครบกำหนด ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 400 ชุด โดย แบบสอบถามมีความครบถ้วนถูกต้องทั้งหมด และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้บริหาร 21 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ ในเชิงคุณภาพ

การวัดผลและกระบวนการวิเคราะห์

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยได้มีการพัฒนาเครื่องมือ จากแนวคิดและทฤษฎีที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดใน การศึกษาทุกประเด็น นอกจากนั้นยังได้ให้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจแบบ สอบถาม เพื่อทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Validity) ส่วนการหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ นั้น (Reliability) ได้ดำเนินการหลังจากได้มีการ ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถาม ไปทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ ของครอนบรัซอัลฟา อยู่ระหว่าง 0.77-0.95 ตัวแปรทุกตัวมีค่าเกินกว่า 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามนั้น มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการเก็บ

ข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ใช้ข้อ คำถามแบบปลายเปิด สำหรับส่วนที่ 2 ปัจจัย องค์ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และ เทคโนโลยี ส่วนที่ 3 ปัจจัยการบริหารประกอบ ด้วย 5 ด้าน คือการจัดบรรยากาศ การเพิ่ม อำนาจสมาชิก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัล และการจัดการความรู้ และส่วน ที่ 4 องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยแบบสอบถาม ในส่วนที่ 2, 3 และ 4 ใช้ข้อคำถามแบบ 5 ระดับ คะแนน และส่วนสุดท้ายเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น ในการวิเคราะห์ใช้เทคนิคสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความ ถดถอยเชิงพหุคูณ (MRA) และสำหรับการศึกษา ในเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบ มีโครงสร้าง โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (อดีตผู้บังคับการ ปราบปราม) จำนวน 7 ท่าน และกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 21 ท่าน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการทดลองและการอภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอ บทความนี้เพียง 2 ความมุ่งหมายเท่านั้น คือ สภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและ นโยบายที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม และ แนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปราม สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เท่านั้น ผู้วิจัยได้ดำเนิน

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และสถิติเชิงวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่เกิดขึ้น ตลอดจนนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติปี 2555 ด้วยเกณฑ์วัดศักยภาพ

ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อายุเฉลี่ย 41.93 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บังคับหมู่ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามโดยเฉลี่ย 12.94 ปี

สำหรับผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร ปัจจัยการบริหาร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 ดังนี้

ตาราง 1 ตารางความสัมพันธ์ของตัวแปร

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
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. การจัดบรรยากาศ	0.58**	0.63**	0.64**	0.64**	0.61**	1.00					
7. การเพิ่มอำนาจสมาชิก	0.62**	0.71**	0.68**	0.76**	0.72**	0.71**	1.00				
8. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0.64**	0.74**	0.71**	0.79**	0.74**	0.68**	0.78**	1.00			
9. การให้รางวัล	0.55**	0.70**	0.66**	0.73**	0.69**	0.59**	0.69**	0.75**	1.00		
10. การจัดการความรู้	0.64**	0.72**	0.64**	0.76**	0.71**	0.62**	0.68**	0.76**	0.76**	1.00	
11. องค์กรแห่งการเรียนรู้	0.64**	0.71**	0.68**	0.74**	0.69**	0.65**	0.69**	0.76**	0.71**	0.78**	1.00

** ความสัมพันธ์เฉพาะที่ระดับ 0.01(ทศนิยม 2 ตำแหน่ง)

ตาราง 1 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยองค์กร ปัจจัยการบริหาร และองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อ

สื่อสาร และเทคโนโลยี และปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย การจัดบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลและการจัดการความรู้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยพบว่า ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรตาม พบว่าการจัดการความรู้ มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด 0.78 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 0.76 และการติดต่อสื่อสาร 0.74 ตามลำดับ เป็นองค์ประกอบด้านที่ส่งผลสูงขึ้นไปทางบวก ในการเกิดขึ้นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กองบังคับการปราบปรามจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมุ่งเน้นเรื่องการจัดการความรู้ ซึ่งค่าความสัมพันธ์ 0.78 นั้นจะต้องเน้นไปที่การให้ทุกกองกำกับการไปจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติและมีการรวบรวมเก็บสะสมความรู้ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และนำไปทดลองและใช้ในการปฏิบัติให้เกิดองค์ความรู้อย่างแท้จริงของการจัดการความรู้ในระดับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรในระดับล่างสุดมีการเปลี่ยนแปลงและจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในกองบังคับการ ตลอดจนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็เช่นกัน ทุกกองกำกับการในกองบังคับการปราบปรามจะต้องเน้นที่จะสร้างให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องขององค์ความรู้ ทั้งในเรื่องของศักยภาพ ทั้งในเรื่องของทรัพยากรบุคคลที่จะต้องมีการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ให้เกิดขึ้นอย่างทันสมัย และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งถือเป็นอันดับความสำคัญสูงสุดระดับ 3 ที่จะต้องสื่อสารกันทั้งทางตรงและทางอ้อมในระดับผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ในระดับผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นในแต่ละระดับชั้นด้วยการใช้การสื่อสารที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น การใช้ไลน์ การใช้อินเทอร์เน็ตฯ นอกเหนือจากการสื่อสารในภาวะปกติก็จะทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนายิ่งขึ้น และในกลุ่มตัวแปรต้นที่มีค่าต่ำสุดในทางลบ อันได้แก่

โครงสร้าง 0.64 การจัดบรรยากาศ 0.65 และภาวะผู้นำ 0.68 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านดังกล่าวนี้ อาจจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ไม่ดีเท่ากับปัจจัยกลุ่มที่มีค่าสูง ทั้งนี้เนื่องจาก โครงสร้างกองบังคับการปราบปรามซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐเดิมนั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างทันท่วงที ซึ่งเป็นการทำให้องค์กรเคลื่อนตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ยากขึ้น และองค์การดังกล่าวนี้เป็นองค์กรในเชิงสั่งการจากบนลงล่าง ผู้ปฏิบัติภายในองค์กรยังรักษาคำสั่งหรือการสื่อสารจากระดับบนเป็นแนวทางปฏิบัติที่ถือปฏิบัติเสมอมา จึงทำให้ผู้ปฏิบัติระดับล่างไม่สามารถเสนอแนวคิดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรนำไปสู่การเรียนรู้ได้อย่างผสมผสานจากล่างสู่บนได้มากยิ่งขึ้น ตลอดจนการจัดบรรยากาศขององค์กรที่เกิดขึ้นภายในอันที่จะสนับสนุนให้แต่ละกองกำกับการมีสภาพบรรยากาศที่จะเอื้ออำนวยหรือจัดให้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์หรือสะสม หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติรวมทั้งทักษะต่างๆ ที่สะสมมาได้ยากลำบาก อีกทั้งยังมีการนำภาวะผู้นำขององค์กรมาใช้ในระดับล่างอันเป็นตัวแปรหนึ่งในองค์กรที่มีลักษณะของการบังคับบัญชาที่เข้มแข็ง อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ยาก จึงทำให้เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ยากยิ่ง จึงถือเป็นสภาพปัญหาอย่างหนึ่งที่ทุกกองกำกับการจะต้องนำไปมุ่งเน้นการปรับตัวและสร้างแนวทางการพัฒนาให้เกิดขึ้นในปัจจัยทั้ง 3 ตัวเพื่อ

สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีความสัมพันธ์ที่สูงขึ้นกว่านี้ จึงจะทำให้องค์กรในระดับกองกำกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับกองบังคับการได้สูงขึ้นอย่างสมบูรณ์ เพื่อการพลิกโฉมของหน่วยงาน

โดยในบทความนี้มุ่งเน้นนำเสนอใน 2 วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) สภาพปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบาย 2) แนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปผลสภาพปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบายที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม ลักษณะงานในกองบังคับการปราบปราม ทั้ง 5 ลักษณะ (งานถวายอารักขาและความปลอดภัย งานป้องกัน งานปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน) ถือได้ว่าเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยจะต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยเฉพาะงานด้านการถวายอารักขาและความปลอดภัย เป็นภารกิจหลักที่หน่วยจะต้องปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ และต้องยึดถือไว้เหนือสิ่งอื่นใด เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ส่วนงานปราบปราม งานสืบสวน และสอบสวน เป็นงานที่สร้างชื่อเสียงให้แก่กองบังคับการปราบปรามและยังถือว่ายังคงรักษาชื่อเสียงนั้นไว้ได้เป็นอย่างดี เนื่องด้วยกองบังคับการปราบปรามมีอำนาจหน้าที่ดูแลรับผิดชอบทั่วราชอาณาจักร โดยเฉพาะรับผิดชอบในการทำคดีสำคัญๆ นอกจากนั้นยังเป็นการช่วยเสริมกำลังของตำรวจท้องที่ ซึ่งบางทีอาจจะขาดความพร้อมในบางด้าน ส่วนงานป้องกันในอดีตกองบังคับการปราบปรามไม่ได้ให้ความสำคัญกับงานดังกล่าวมากนัก เพราะภารกิจมี

ค่อนข้างมากในการปราบปรามอาชญากรรม และด้วยกำลังพลภายในหน่วยที่มีจำกัด ต้องดูแลพื้นที่รับผิดชอบทั่วประเทศ ด้วยความสามารถเฉพาะตัวและศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปราม ทั้งนี้ปรากฏให้เห็นว่าตำรวจไม่สามารถแก้ไขปัญหาอาชญากรรมด้วยการปราบปรามอย่างเดียว ปัญหาที่พบในภาคสนาม บทเรียนที่เกิดจากความบกพร่องในการปฏิบัติมาเรียนรู้ อาศัยเครื่องมือ อุปกรณ์ที่สมัย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังไม่เพียงพอ และยังไม่พร้อมในการปฏิบัติงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม งานของกองบังคับการปราบปรามส่วนใหญ่เป็นคดีที่ค่อนข้างใหญ่ซึ่งจะต้องอาศัยบุคลากรและผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน บุคลากรขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้านงานสอบสวน ความรับผิดชอบในการคลี่คลายคดีของหน่วยนั้นมีพื้นที่ความรับผิดชอบทั่วประเทศ ครอบคลุม 77 จังหวัด และงานที่จะเกิดขึ้นอันเป็นสภาพ ปัญหาของการเกิดอาชญากรรมจากภายนอกประเทศซึ่งจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้นก็เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่จะต้องเข้าไปแก้ไขปัญหา โดยจะต้องใช้เทคโนโลยีมาผสมผสานกับนิติวิทยาศาสตร์ เพราะผู้กระทำผิดรู้วิธีการในการหลบเลี่ยงร่องรอยหลักฐานจึงต้องใช้เทคโนโลยี และความรู้ทางงานสอบสวนสมัยใหม่ เรื่องนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และคงไว้ซึ่งความยุติธรรมให้แก่สังคม ต้องอาศัยประสบการณ์ และความละเอียดรอบคอบ ค่อนข้างมาก ต้องมีการคัดกรองคนที่จะเข้าสู่

การปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสอบสวน พิจารณาจากความรู้ความสามารถและในภาวะปัจจุบันนี้ถือได้ว่าเป็นมิติใหม่สำหรับงานป้องกันของกองบังคับการปราบปราม แนวคิดการป้องกันอาชญากรรมที่ได้ผล และให้ตำรวจทำงานแบบสากลมากขึ้น ทั้งนี้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างแท้จริง ทำให้ประชาชนมีความสุข ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา ดังนั้นควรต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ควรต้องพัฒนาระบบของงานสอบสวนให้มีความแม่นยำ นำระบบเข้ามาใช้เพื่อให้มีการตรวจสอบความเคลื่อนไหวของคดีในอนาคตประชาชนจะสามารถตรวจสอบได้ทางเว็บไซต์ และนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 ที่กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัด และกองบังคับการปราบปรามต้องนำมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ตำรวจจะต้องยึดถือปฏิบัติให้มีการนำแนวนโยบายเหล่านั้นไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้มากน้อยเพียงใด มีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน นโยบายกับเป้าหมายต้องสอดคล้องกัน

สำหรับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้นถือได้ว่าเป็นแนวทางโดยรวมของทุกหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน และยังต้องเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายของกองบังคับการปราบปราม ที่จะต้องทำการบรรจุไว้ในยุทธศาสตร์ในแต่ละปี เพื่อให้สอดคล้องและขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันเพื่อสร้างให้

องค์กรมีการพัฒนาข้าราชการตำรวจ ชุดปฏิบัติการกองกำกับการ ด้วยการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สะสมและสร้างขึ้นจากชุมชนนักปฏิบัติที่เป็นชุดปฏิบัติการ ที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์ความรู้ สอดคล้อง ถ่ายทอด เก็บรวบรวม ถ่ายทอดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามอย่างเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นว่าสภาพ ปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบายเป็นปัญหาการขาดแคลนกำลังพล อุปกรณ์ งบประมาณและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ความสามารถของชุมชนนักปฏิบัติจะขับเคลื่อนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะความสอดคล้องของความต้องการพัฒนาองค์ความรู้และการมีนโยบายที่ชัดเจน จึงจำเป็นที่จะต้องมุ่งเน้นการสร้างชุมชนนักปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง และบรรจุเป็นแผนงานโครงการ กิจกรรมในนโยบายของหน่วยงานในการพัฒนาต่อไป จัดให้มีการนำเสนอความต้องการในด้านการจัดสรรทรัพยากรทุกด้าน โดยเฉพาะเครื่องมือที่ทันสมัย เทคโนโลยี บุคลากรการปฏิบัติให้สอดคล้องทุกภาคส่วน จัดตั้งคณะทำงานด้านยุทธศาสตร์ ประจำหน่วยงาน มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความชำนาญเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ กำหนดนโยบายของกองบังคับการปราบปราม ให้สอดคล้องกันทุกระดับเป็นไปตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2555 ที่มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ เพิ่มพูนศักยภาพในการถวายอารักขาและความปลอดภัย เน้นย้ำปราบปราม ยาเสพติด อาชญากรรมข้ามชาติ การแก้ไขปัญหามาตราได้และการเตรียมพร้อมอย่างสูงสุดในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เน้นในเรื่อง

นโยบายที่ส่งเสริมองค์กรเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ แพลนนโยบายสู่การปฏิบัติให้ชัดเจน

ผลวิจัยเชิงคุณภาพ การศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน และกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 21 ท่าน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานเน้นการทำงานเป็นทีม นำไปสู่การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้น ผู้นำหน่วยยังคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการบริหารจัดการ ทำให้องค์กรได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่นจากประชาชนในการปฏิบัติงาน ส่วนนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เห็นว่าเป็นนโยบายที่ครอบคลุมภารกิจของตำรวจในสถานการณ์ปัจจุบัน สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการสนับสนุน ก็คือ ทรัพยากร ทั้งงบประมาณ เครื่องมือ และอุปกรณ์ รวมทั้งการให้อำนาจในการบริหารจัดการแก่ผู้บังคับการในการสั่งการอย่างแท้จริง และได้พบว่าระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปรามอยู่ในระดับปานกลาง อันเป็นศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม สมควรที่จะมีการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีระดับสูงขึ้นเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรสมัยใหม่ของกองบังคับการปราบปรามต่อไปในอนาคต

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก 2 วัตถุประสงค์ ได้แก่ สภาพปัญหา ความต้องการ ข้อเสนอแนะและนโยบายที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเสนอแนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนำค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและเกณฑ์ประเมินที่กำหนด อันแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูงและได้นำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกขององค์กรมาสังเคราะห์ด้วย TOWS Matrix อย่างกลมกลืนร่วมกัน เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุก เชิงป้องกัน เชิงแก้ไขและเชิงรับ ได้พบจุดแข็งและโอกาส (SO) อันได้แก่ ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญ เพื่อตอบสนองนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นตำรวจมืออาชีพเพื่อความผาสุกของประชาชน หน่วยงานที่มีชื่อเสียงยาวนาน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เอกชน เพื่อการพัฒนาข้าราชการตำรวจทุกนายมีความภูมิใจ มีงานท้าทาย มีศักยภาพและได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายความร่วมมือจากต่างประเทศ ได้รับการสนับสนุนเทคนิคและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้งาน ได้จุดแข็งและภัยคุกคาม (ST) อันได้แก่ ผู้นำใช้บทบาทที่เข้มแข็งปรับเปลี่ยนป้องกันและกำหนดแนวนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ กองบังคับการปราบปรามมีชื่อเสียงยาวนานเป็นที่ยอมรับ สามารถเข้าแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติจากกระแสโลกาภิวัตน์ ภาวะผู้นำสามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ทางวิชาการได้ง่ายขึ้น ข้าราชการตำรวจทุกนายมีความภูมิใจ

มีความอดทน ได้จากกระแสการเมือง ซึ่งกระทบการบริหารบุคคล งบประมาณที่เกิดขึ้นได้จุดอ่อนและโอกาส (WO) อันได้แก่ อำนาจผู้นำไม่สมบูรณ์ ตำรวจขาดความเข้าใจเอาใจใส่ในงานเพื่อเป็นตำรวจมืออาชีพ ย้ำการใช้นโยบายหลักเพื่อปรับแก้วัฒนธรรมดั้งเดิม ปรับยาก ขาดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขาดการพัฒนาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ต้องใช้หน่วยงานนอก เอกชนมาสนับสนุน ไม่มีเทคโนโลยีที่พอเพียง บุคลากรขาดการสะสมความรู้ ไม่มีเทคนิคการถ่ายทอดองค์ความรู้ แต่มีโอกาสดูจากเครือข่ายและหน่วยงานต่างประเทศให้การสนับสนุนอุปกรณ์และเทคนิคสมัยใหม่ รวมทั้งได้จุดอ่อนและภัยคุกคาม (WT) อันได้แก่ ผู้นำขาดอำนาจ ตำรวจไม่เอาใจใส่แนวทางปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ วัฒนธรรมดั้งเดิมปรับยาก ผู้นำระดับล่างมาจากหลากหลายหน้าที่ การปรับองค์ความรู้ทางวิชาการเป็นเรื่องยาก ขาดเทคโนโลยี ขาดการพัฒนาบุคลากร การให้รางวัลไม่ชัดเจน การจัดการความรู้ไม่ได้มาตรฐาน บุคลากรไม่มีการสะสมความรู้ และเทคนิค ปัญหาทางการเมืองที่เกิดขึ้นกระทบการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ กระแสโลกาภิวัตน์นำมาซึ่งการเกิดอาชญากรรมอย่างรวดเร็ว ข้าราชการตำรวจขาดความเอาใจใส่ในงาน ผลการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณนั้นพบว่าปัจจัยองค์กรด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเทคโนโลยี ปัจจัยการบริหาร ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและด้านการจัดการความรู้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอันแสดงว่าจะทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น ถือได้ว่าเป็นจุดแข็ง (S) ส่วนปัจจัยองค์กรด้านโครงสร้างและภาวะผู้นำ

ปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดทรัพยากรบุคคล ถือได้ว่าอยู่ในระดับปานกลางและเป็นจุดอ่อน (W) กองบังคับการปราบปรามจำเป็นที่จะต้องใช้จุดแข็งทั้ง 4 ด้านในการพัฒนาองค์กรให้มีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงขึ้นอีก ส่วนปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนนั้น จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนและแก้ไขให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ในการวิเคราะห์ SWOT เพื่อนำมาสู่ TOWS Matrix นั้นจะต้องคำนึงผลจากการสังเคราะห์ข้อมูลที่พบจากจุดแข็งและโอกาสเป็นหลัก ประกอบกับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 4 อันได้จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (MRA) ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการจัดการความรู้ อันแสดงว่ามีศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสอดคล้องกับผลงานวิจัยเชิงคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่านและผู้บริหาร 21 ท่าน เช่นกัน ซึ่งเชื่อมโยงได้กับการวิเคราะห์ TOWS Matrix ดังกล่าวข้างต้นสามารถนำไปกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกได้ต่อไป ซึ่งเมื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่เกิดขึ้นจึงนำมาบริหารจัดการด้วยการวิเคราะห์การจัดการยุทธศาสตร์ (Strategy Management Analysis) เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนา คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 กระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 2 กระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการทำงานตามยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ย่อมก่อให้เกิดการสังสมองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ศึกษาค้นคว้าทั้งภาค

ทฤษฎี และภาคปฏิบัติ พัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งมีความสำคัญต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองบังคับการปราบปรามให้เกิดประสิทธิภาพ และกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกและเชิงป้องกันสำหรับงานป้องกันและปราบปรามโดยผู้ต้องหาเป็นผู้มีบทบาทที่จะเปลี่ยนแปลงในงานป้องกันด้วยแนวทางจากหลักการและทฤษฎีสมัยใหม่ เช่น หลักการตำรวจผู้รับใช้ชุมชนหลักการแก้ไขและพัฒนาให้พลิกผันไปตามความต้องการของชุมชนหรือเทคนิคการสืบสวนสมัยใหม่เพื่อสนับสนุนการได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยจากหน่วยงานต่างประเทศและเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติที่จะเกิดขึ้นและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้อง มีการกำหนดตัวชี้วัด (KPI's) ที่ชัดเจนด้วยเครื่องมือการวัดการปฏิบัติ BSC (Balance Scorecard) ภายใต้อำนาจบริหารและสร้างรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบังคับการปราบปราม (CSD Learning Organization Model) ให้กองบังคับการปราบปรามขับเคลื่อนใช้ในราชการต่อไป อันเป็นประโยชน์ที่ได้จะเกิดแก่ประชาชนให้มีความผาสุก มีที่พึ่งพาได้ในยามทุกข์ยากอย่างแท้จริง และเป็นการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในประเทศและในระดับสากล

■ บัณฑิตและบัณฑิต

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารกองบังคับการปราบปรามสามารถนำผลการศึกษามาได้จากสภาพปัญหา ความต้องการ และ

ข้อเสนอแนะกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (งานถวายอารักขาและความปลอดภัย งานป้องกัน งานปราบปราม งานสืบสวนและงานสอบสวน) ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยองค์กร ด้านโครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และเทคโนโลยี และปัจจัยการบริหาร ด้านการจัดบรรยากาศ การเพิ่มอำนาจสมาชิก การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลและการจัดการความรู้ ซึ่งปัจจัยในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้ พร้อมขับเคลื่อนองค์กรภายใต้สภาวะแวดล้อมของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ที่ผู้วิจัยทำการวิจัยได้มีการสอดคล้องกับสภาพปัญหาของการวิจัยอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ซึ่งจำเป็นจะต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน (งานถวายอารักขาและความปลอดภัย งานป้องกัน งานปราบปราม งานสืบสวนและงานสอบสวน) เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตและปัจจุบัน ในปัจจัยองค์กรทั้ง 5 ด้านนั้น (ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านเทคโนโลยี) จะสอดคล้องและเป็นประเด็นที่จะให้ผู้วิจัยได้นำผลวิจัยมาสร้างศักยภาพเพื่อการพัฒนาองค์กรด้วยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปราม ที่มีภารกิจในการดูแลความสงบเรียบร้อย และการสร้างความผาสุกให้แก่ประชาชน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็น

ข้าราชการตำรวจไปสู่ความเป็นตำรวจมืออาชีพ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา บุคลากรและการพัฒนาหน่วยงานให้มีความ พร้อมในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในทุก ระดับ ตั้งแต่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการ กองบังคับการ และสถานีตำรวจ ทั้งนี้กลยุทธ์หนึ่งที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อน องค์การได้นั้น ก็คือการสร้างให้องค์กรเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้สิ่ง ต่าง ๆ รอบด้านเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ไม่มีวัน ล้าสมัย และการเรียนรู้นี้เองที่ทำให้บุคลากรมีความ รู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมที่จะพัฒนา ตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่าง ต่อเนื่องนั่นเอง นอกจากนี้องค์กรอื่นๆ อาจ นำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ในอนาคต ทั้งนี้การมุ่งให้องค์กรเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ย่อมทำให้องค์กรนั้นมีการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้ใหม่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและการพัฒนา ประเทศในภาพรวม

กองบังคับการปราบปราม สามารถที่จะ นำเอาผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้เพื่อกำหนด ยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานของกองบังคับการ ปราบปรามในแต่ละปีงบประมาณได้อย่าง ถูกต้อง สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้ง 2 ประเด็น และสภาพปัญหาของการวิจัยได้ ด้วยการนำองค์กรเข้าสู่การพัฒนาเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ให้สูงยิ่งขึ้นกว่าเดิม อันเป็นการ พลิกโฉมกองบังคับการปราบปรามสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงและนำไปสู่ แนวทางการพัฒนาต่อไป

■ บรรณานุกรม

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2555). *นโยบาย การบริหารราชการสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.

_____. (2555). *ร่างแผนแม่บท เตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน ปี 2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

Aragón-Correa, J. A., Morales, G., & Cordon- Pozo, E. (2007) Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain *Industrial Marketing Management* 36, 349-359.

Argyris, C., & Schön, D. (1996). *Organizational learning II: Theory, method and practice*. Reading, MA: Addison Wesley.

Bayraktaroglu, S. (2001). "BirÖğrenenÖ rgütUygulaması (An implementation of a learning organization) Yönetimve EkonomiDergisi (management and economics review)" *Celal Bayar University*.

Bennett, J. K., & O'Brien, M. J. (1994) The Building Blocks of the Learning Organization *Training*. 31(6),41-49.

Conner, K. R., & Prahalad, C. K. 1996 A resource-based theory of the firm: knowledge vs. opportunism. *Organization Science* Vol. 7(5), 477-501.

- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34, 555-590.
- Dishman, P., & Pearson, T. (2003). Assessing intelligence as learning within an industrial marketing group: A pilot study. *Industrial Marketing Management*, 32(7), 615-620.
- Drucker, P. (1999). *Management challenges for the 21st century*. Harper Collins Publishers.
- Easterby-Smith, M. (1997). Disciplines of organizational learning: contributions and critiques. *Human Relations*, 50(9), 1085-1113.
- Huber, G. (1991). Organizational Learning: the Contributing Processes and the Literatures. *Organization Science*, 2(1), 88-115.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy Maps Converting Intangible Assets into Tangible Outcome*. Massachusetts: Harvard Business School Press Boston, Massachusetts.
- Kogut, B., & Zandr, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology *Organization Science* Vol. 3(3), 383-397
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lindner, F. & Wald A. (2011). Success factors of Knowledge management in temporary organizations *International Journal of Project Management*, 29, 877- 888
- Marquardt, M. & Reynold, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: Irwin.
- McGaw, D., & Watson, G. (1976). *Political and Social Inquiry*. Arizona: Arizona State University.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Sanchez, R., & Mahoney, J. T. (1996). Modularity, flexibility, and knowledge management in product and organization design. *Strategic Management Journal*, 17, 63-76.
- Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. *Doubleday*, 6-11.
- Terreberry, S. (1968). The evolution of organizational environments. *Administrative Science Quarterly*, 12(4), 590-613.
- Zahay, D. L., & Handifield, R. B. (2004). The role of learning and technical capabilities in predicting adoption of B2B technologies. *Industrial Marketing Management*, 33, 627-641.



