

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งกระแสของความต้องการพัฒนาองค์กรดูเหมือนจะแผ่อิทธิพลไปทั่วโลก มีนักคิดนักบริหารจำนวนมากได้เสนอแนวคิดและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้สามารถดำรงอยู่และก้าวต่อไปสู่ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคง อันเป็นที่มาของแนวคิดต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่แพร่หลายในปัจจุบัน ได้แก่ การปรับเปลี่ยนการทำงาน (Re-Engineering) การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) จนมาถึงแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) อันเป็นแนวคิดทางการจัดการร่วมสมัยที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน (เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2553: 13-14) สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นที่ยอมรับมากที่สุดคือแนวคิดของปีเตอร์ แซงเก้ (Peter Senge) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหนังสือ *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization* เมื่อ ค.ศ. 1990 ถึงวิธีที่จะทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยให้ปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ เพื่อสร้างพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์แบบ คือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ วิชิตและและโลกทัศน์ที่เปิดกว้าง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวินัยประการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบนั้น ปีเตอร์ แซงเก้ เน้นว่า เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่พนักงานทั่วทั้งองค์กร ทีมงานทุกทีม รวมถึงองค์กรทุกแห่งจะต้องทำความเข้าใจเป็นอย่างดี เพราะจะเป็นที่มาของความสำเร็จ ทั้งหมดขององค์กร นอกจากนี้การสร้างวินัยอื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมดให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นได้นั้น ก็จะต้องดำเนินไปภายใต้แนวคิดของวินัยประการที่ 5 นี้ด้วย องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงจะสามารถเกิดขึ้นได้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2551: 90) อนึ่งเป็นที่เข้าใจตรงกันว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่มีรูปแบบแน่นอนตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรที่จะปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อดำรงจุดต่างอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ในที่สุด (Daft, 1998 อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2553: 7)

กองทัพบกเป็นหน่วยงานหลักด้านความมั่นคงของประเทศหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มุ่งการปรับปรุงระบบการศึกษา ให้กองทัพบกเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถพัฒนากระบวนการคิดของกำลังพลรายบุคคล ให้มีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาองค์ความรู้ อยู่เสมอ สามารถนำคำสั่ง นโยบาย และหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้มีการเตรียมการและเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ในแต่ละปีมาโดยตลอดอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านการฝึก และด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความพร้อม โดยในปี 2554 ได้กำหนดให้ “เป็นปีแห่งการพัฒนาการของกองทัพบก” ต่อมาในปี 2555 ได้กำหนดให้ “เป็นปีแห่งการพัฒนาบุคลากรของกองทัพบก” และในปี 2556 ได้กำหนดให้ “เป็นปีแห่งการพัฒนาการบริหารจัดการและการฝึกที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์” สำหรับในปี 2557 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาของกองทัพบก ให้มีความพร้อมสู่ออนาคต ในด้านความทันสมัย ด้วยเทคโนโลยี โดยให้ทุกสายงานพิจารณานำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้มีความทันสมัย ทั้งด้านบุคลากร เครื่องมือ สถานที่ มุ่งสู่การเป็นกองทัพที่ทันสมัย มีมาตรฐานในระดับสากล และเป็นที่ยอมรับของมิตรประเทศ

จากการวิเคราะห์จุดอ่อนของกองทัพบก เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของกองทัพบก พบว่า มีจุดอ่อน 5 ประการ ดังนี้ 1) เป็นองค์กรขนาดใหญ่ และซับซ้อนมีสายการบังคับบัญชายาว การดำเนินการบางเรื่องใช้เวลานานมาก รวมทั้งการปฏิบัติงานของกองทัพบกต้องยึดถือตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และเสียเวลากับการดำเนินงานด้านเอกสารเป็นจำนวนมาก 2) กองทัพบกไม่มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ทันสมัย และอาศัยระบบแฟ้มในการจัดเก็บข้อมูลทำให้การรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์ 3) การบริหารงบประมาณมีข้อจำกัด งบถูกมุ่งไปที่การจัดซื้อยุทโธปกรณ์ ทำให้ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างล่าช้า 4) กองทัพบกมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เช่น ระบบอุปถัมภ์ ทำให้มีการยึดติดการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการผู้บังคับบัญชาที่ให้คุณให้โทษมากกว่าการยึดถือผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 5) ขาดความต่อเนื่องของนโยบาย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหาร ทำให้แผนระยะปานกลาง และระยะยาวไม่บรรลุผล

มณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดของกองทัพบก มีรูปแบบการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้รูปแบบการรับคำสั่งตามสายการบังคับบัญชาแบบทหาร โดยมุ่งเน้นการรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ เน้นการสื่อสารแบบทางเดียว ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถไม่อาจแสดงความคิดเห็นได้เท่าที่ควร ดังเช่น หน่วยงานราชการอื่น ๆ ซึ่งขัดแย้งกับกระบวนการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการทำงาน

เป็นทีมโดยปรับเปลี่ยนรูปแบบความคิดของบุคลากรทุกระดับชั้นให้มีความคิดที่เปิดกว้าง มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการฝึกการคิดของตนเองให้เป็นระบบ ไม่คิดแบบแยกส่วน และสานวิสัยทัศน์ของบุคลากรทุกระดับเข้าด้วยกันให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อหลอมรวมความคิดของทุกคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การบรรลุวิสัยทัศน์ของกองทัพบก ที่กำหนดให้ปี 2560 ที่มุ่งหวังพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งด้วยการปรับปรุงและพัฒนา ระบบบริหารจัดการกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนากระบวนการศึกษาให้ กองทัพบกเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถพัฒนากระบวนการคิดของกำลังพลรายบุคคล ให้มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาองค์ความรู้อยู่เสมอ สามารถนำคำสั่ง นโยบาย และหลักวิชาการ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอาจไม่บรรลุผลตามที่คาดหมายไว้ถ้าหากยังไม่มี การปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรรูปแบบทหารที่ผ่านมา ทำให้กำลังพลขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้กำลังพลที่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมีการแสวงหาก้าวหน้าในหน้าที่ด้วยการขอโอนย้ายไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น ส่วนหนึ่งมีการลาออกไปทำงานกับเอกชน หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ทำให้มณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ไม่สามารถหากำลังพลที่มีความรู้ความสามารถมาทดแทนกำลังพลผู้มีความเชี่ยวชาญได้ ทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ขาดความราบรื่น หรือมีการหยุดชะงักในบางช่วงเวลา (กองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี, 2556)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำผลการวิจัยนำเสนอต่อผู้บริหารของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับรูปแบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ให้บรรลุตามนโยบายของกองทัพบกที่ต้องการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรแบบทหารเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ภายในปี 2560 ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรีเป็นอย่างไร
2. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัด

เพชรบุรี

3. แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัด เพชรบุรี ที่เหมาะสมเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานการวิจัย

โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์ วิสัยทัศน์และสภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย 5 ประการ คือ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งที่จะพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี 5 ด้าน คือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ วิธีคิดและโลกทัศน์ที่เปิดกว้าง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้าน โครงสร้าง องค์การ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และสภาพแวดล้อม

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 557 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัด เพชรบุรี ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามานัน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 233 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัด เพชรบุรี รวมทั้งสิ้น 10 คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants) โดยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Dept Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview)

3. ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ โครงสร้าง องค์การ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และสภาพแวดล้อม

3.2 ตัวแปรตาม คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัด เพชรบุรี ได้แก่ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ วิถีคิดและและโลกทัศน์ที่เปิดกว้าง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรีเท่านั้น

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2558

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมกระตุ้น เร่งเร้าและจูงใจให้กำลังพลมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เป็นความได้เปรียบในการแข่งขันทุก ๆ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ และพัฒนา 5 ด้าน คือ ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านวิถีคิดและและโลกทัศน์ที่เปิดกว้าง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

1.1 ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ความกระตือรือร้นสนใจใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากเอกสารตำรา คู่มือทางวิชาการ โดยนำระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2 ด้านวิถีคิดและและโลกทัศน์ที่เปิดกว้าง หมายถึง ความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้อย่างเต็มที่เน้นการบูรณาการทางความคิดอย่างรอบด้าน และสนับสนุนให้มีการระดมสมองเพื่อการพัฒนางานในทุกด้าน

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ความสามารถเชื่อมโยงความคิดของตนเองกับวิสัยทัศน์ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างเหมาะสม โดยมีการประสานการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การได้เรียนรู้ร่วมกัน และผู้บริหารของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ยอมรับความคิดเห็นของกำลังพลอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้เกิดการรวมพลังในการแก้ปัญหาอุปสรรค และสามารถนำไปสู่องค์การที่มีการเอื้อเฟื้อกัน

1.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถบูรณาการความคิดของกำลังพลร่วมกันนโยบายของหน่วยงานแล้วแปลงไปสู่แผนการปฏิบัติการจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. โครงสร้างองค์การ หมายถึง ลักษณะของการจัดหน้าที่ และบุคคลเข้าสู่ระดับของความรับผิดชอบ การตัดสินใจ อำนาจหน้าที่ และการปฏิสัมพันธ์กัน

3. ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะบุคคลที่มีความมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติงานสำเร็จไปตามวิสัยทัศน์ขององค์การ และประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะ พร้อมสอนคุณธรรม รวมทั้งเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

4. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีการประพฤติดำเนินงานของสมาชิกในองค์การ ความต้องการ ค่านิยม ระเบียบวินัย ซึ่งได้รับอิทธิพลจากประวัติศาสตร์ขององค์การ ความต้องการของประชาชน และการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกในองค์การ

5. ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิธีการดำเนินการที่ถูกกำหนดไว้เฉพาะเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า หากปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวแล้วจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้ในระยะยาว

6. วิสัยทัศน์ หมายถึง ความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์การเพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งรวมถึงพันธกิจ และจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงและความผูกพัน การเน้นการเรียนรู้ไปยังทิศทางที่ต้องการร่วมกันทั้งองค์การต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานค่านิยม ปรัชญา ความคิดและความเชื่อที่คล้ายคลึงกันจะส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

7. สภาพแวดล้อม หมายถึง การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรต้องปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ การสร้างผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในฐานะการเรียนรู้โดยเจตนา และการเลือกเป้าหมาย ในสภาพแวดล้อมว่า ควรจะเลือกเรียนรู้อะไร

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ได้องค์กรแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร
2. เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี
3. เป็นแนวทางให้มณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี ได้พัฒนาองค์กรเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของกองทัพบกที่มุ่งเน้นให้ปี 2560 หน่วยงานภายใต้สังกัดของกองทัพบกมีรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. เป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมอำนาจเป็นวัฒนธรรมความรู้
5. เป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานแบบควบคุมสั่งการเป็นการบริหารแบบเอื้ออำนาจที่ให้กำลังพลทุกระดับริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้