ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ

Factors Affecting Management for the Learning Organization of Royal Thai Armed Forces Headquarters

เรือโท สมประสงค์ ยะติน[1]
Lt.JG. Somprasong Yatin[1]
Received 28 มิ.ย. 2562 & Retrieved 1 ก.ค. 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ จำนวน 353 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียว และพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลศึกษาพบว่า

บุคลากรกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับชั้นยศ ร.ต.–ร.อ. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน ส่วน เพศ และระดับการศึกษามีผลไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยกัน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการเรียนรู้ ปัจจัยองค์กร ปัจจัยบุคคล ปัจจัยความรู้ และปัจจัยเทคโนโลยี มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อ

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ และกองบัญชาการกองทัพไทย

Abstracts

The research is to study the differences of personal factors and management for the learning organization of Royal Thai Armed Forces Headquarters, Chaengwattana area and study the influence of the system learning organization model factors on management for the learning organization of Royal Thai Armed Forces Headquarters, Chaengwattana area. Collecting data from the 353 sample who are government officers of Royal Thai Armed Forces Headquarters, Chaengwattana area. The data were analyzed by employing statistical analyses: frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, analysis of variance, and multiple regression analysis. The results are:

The study found that the most of samples were female, aged 31-40 years, bachelor's degree, rank SubLt.-Capt, salary 15,001-25,000 baht and has working for 21-40 years. Agreement of the system learning organization in overall and each part were at a high level and Agreement of the system learning organization in overall and each part were at a high level. The opinion towards stepping up to managing for the learning organization in overall and each part were at a high level too. The hypothesis test results revealed that the personal factors such as age, ranks, salary per month and work experience influenced on the management for the learning organization of Royal Thai Armed Forces Headquarter that was statistical significant at the 0.05 level but gender and education weren't. The system learning organization such as Learning subsystem, organization subsystem, people subsystem, knowledge subsystem and technology subsystem influenced on management for the learning organization of Royal Thai Armed Forces Headquarter that was statistical significant at the 0.05 level.

Keywords: Learning organization and Royal Thai Armed Forces Headquarters

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมไทยและสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้งการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ การใช้ความรู้มาเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นทั้งในส่วนของภาครัฐ ภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ด้วยเหตุนี้ความรู้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันสำหรับสังคมโลกปัจจุบัน ดังนั้นการปรับตัวเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556. ได้กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารงานในองค์กรทุกแห่งต่างต้องเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก และเซ็งเก (Senge, 1994. ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การให้อยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมแห่งอนาคตนั้น จะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์การ โดยอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งการที่องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วกว่าผู้อื่นรวมถึงการสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้จึงเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันในระดับสากล

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดของจัดการองค์กรที่ได้รับความนิยมนำมาใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลายโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือสำหรับการอยู่รอดในโลกที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้นทุกวัน องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ประโยชน์มากมายที่เกิดจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ หนึ่งในนั้นคือการที่องค์กรสามารถเอาชนะสภาพแวดล้อมที่วุ่นวายและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มขีดความสามารถทางด้านนวัตกรรมขององค์กรอีกด้วย

องค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่พัฒนาและขยายขีดความสามารถในการสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์และความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว (Senge, 1990. ซึ่งกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าองค์กรที่มีการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีทักษะและความสามารถในการผลิต บรรลุ และใช้ความรู้จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสะท้อนความรู้และวิสัยทัศน์ใหม่ๆ (Garvin, 1993. ปัจจุบันประเทศไทยได้รับเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ มาปรับใช้ในภาคธุรกิจเอกชนและแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เผยแพร่เข้าสู่องค์กรในภาครัฐเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ด้วยเช่นกัน

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย จึงเห็นว่าแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization. ซึ่งเป็นที่น่าสนใจ และสามารถนำไปปรับใช้ในกองบัญชากองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาระบบงาน และการพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี การหาคำตอบเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทยนั้นเพื่อจะได้นำ

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น และเพื่อสร้างกองบัญชาการกองทัพไทยให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำคัญของปัจจัยด้านตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (The Systems Learning Organization Model.

2. ศึกษาสภาพการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ

ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่บุคคลมีการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างสรรค์ให้ได้ผลงานที่องค์กรต้องการอย่างแท้จริง และยังเป็นที่ที่คนในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืน (Senge, 1991. นอกจากนี้ยังเป็นองค์กรที่ให้ระดับบุคคลเป็นผู้สร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์กร ขณะเดียวกันก็ให้ระดับองค์กรเป็นที่สร้างความเป็นเลิศให้แก่ระดับบุคคล โดยมีกระบวนการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ในลักษณะที่มีความต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับการทำงานและมีการกระจายอำนาจให้แก่คนในองค์กร เพื่อจูงใจให้เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงการพึ่งพาทั้งในระดับบุคคล องค์กรและชุมชน (Watkins & Marsick, 1993.

ตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งระบบย่อยเหล่านี้ประกอบด้วย 5 ระบบ ได้แก่

1. ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ หมายถึง ระบบหลักที่เป็นแกนสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ระดับการเรียนรู้ ประเภทการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้ โดยระดับการเรียนรู้สามารถแบ่งได้ 3 ระดับคือ 1. ระดับบุคคล (Individual Learning. 2. ระดับกลุ่ม (Group Learning. และ 3. ระดับองค์กร (Organizational Learning. ซึ่งในแต่ละระดับของการเรียนรู้นั้นต้องมีทักษะที่สำคัญในการพัฒนาเพื่อสามารถสร้างการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทักษะเหล่านี้ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking. รูปแบบความคิด (Mental Model. การมุ่งมั่นสู่การเป็นเลิศ (Personal Mastery. การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning. และการเสวนา (Dialogue. โดยวิธีในการเรียนรู้ที่มีความสำคัญ ในการสร้างการเรียนรู้ในบริบทขององค์กรแห่งการเรียนรู้มี 3 ประเภท คือ การเรียนรู้เชิงปรับตัว (Adaptive Learning. คือการทบทวนและเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต เพื่อนำมาพัฒนาปรับแต่งวิธีการปฏิบัติงานในปัจจุบัน การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (Anticipatory Learning. คือการเรียนรู้เพื่อหาแนวทางที่จะหลีกเลี่ยงผลลัพธ์หรือประสบการณ์ในด้านลบ และการเรียนรู้เชิงผสมผสานการปฏิบัติงานจริง (Action Learning. คือความสามารถในการเรียนรู้ที่จะผสมผสานกับการปฏิบัติงานจริง

2. ระบบย่อยด้านองค์กร หมายถึง ระบบขององค์กรที่ต้องมีการวางรากฐานไว้เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision. เป็นสิ่งที่รวมเอาความหวัง เป้าหมาย ทิศทาง ภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จของคนทั้งองค์กร วัฒนธรรม (Culture. เป็นความเชื่อ ความคิด พิธีการ ค่านิยม บรรทัดฐานขององค์กร และแนวทางปฏิบัติของคนในองค์กร เช่น ค่านิยมการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการตนเอง การมอบอำนาจ กระจายอำนาจ เป็นต้น กลยุทธ์ (Strategy. เป็นวิธีการออกแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการกำหนดวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต และโครงสร้างองค์กร (Structure. เป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม

3. ระบบย่อยด้านคน หมายถึง ระบบที่ประกอบด้วย ผู้จัดการและผู้นำ (Managers and Leaders. พนักงานหรือบุคลากร (Employees. ผู้รับบริการหรือลูกค้า (Customers. พันธมิตรและหุ้นส่วน (Partner and Alliance. ผู้ส่งสินค้าและผู้จำหน่าย (Suppliers and Vendors. และชุมชน (Community. ซึ่งทุกกลุ่มมีคุณค่าต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้และต้องได้รับการเอื้ออำนาจ และการเรียนรู้เช่นเดียวกัน

4. ระบบย่อยด้านความรู้ หมายถึง การเรียนรู้ขององค์กรโดยการบริหารจัดการความรู้ต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์และการทำเหมืองข้อมูล การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ และการนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง

5. ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะช่วยให้การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยมีเทคโนโลยี อยู่ 2 ประเภทด้วยกันที่ช่วยในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ 1. เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ (Technology for Managing Knowledge. และ 2. เทคโนโลยีสำหรับการเพิ่มพูนความรู้ (Technology for Enhancing Knowledge.

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรการวิจัย คือ ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน และพนักงานราชการ ทั้งนี้ต้องปฏิบัติงานอยู่กองบัญชาการกองทัพไทย บริเวณพื้นที่แจ้งวัฒนะ สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973.

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านตัวแบบ

ระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านความรู้ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaires. เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question. และปลายเปิด (Open Ended Question. โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยวิธีทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity. เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยการพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่า 4.5 ขึ้นไป และการหาความเชื่อมั่น (Reliability. โดยนำแบบสอบถามทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วตรวจคะแนนวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability. ของแบบสอบถามคำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient. ที่มีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป

การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ในครั้งนี้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น
2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย แนวคำถามจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการและพนักงานราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่พื้นที่แจ้งวัฒนะจำนวน 353 คนแบ่งตามส่วนราชการที่ข้าราชการและพนักงานราชการสังกัดอยู่

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานทางวิชาการ และบทความต่างๆ เพื่อศึกษาวิจัยในประเด็นนี้ การทบทวนแนวความคิดและทฤษฎีทำให้ได้กรอบแนวคิดและเค้าโครงในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics. ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency. ค่าร้อยละ (Percentage.

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics. ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Means. และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation.

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบ

สมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics. ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t-test. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis. และนำมาสร้างสมการถดถอยเพื่อนำไปใช้ในการทำนาย และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิต

4. สำหรับข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์ข้อความเป็นข้อๆ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.40 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.40 มีระดับชั้นยศ ร.ต.–ร.อ. คิดเป็นร้อยละ 46.50 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.80 และมีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.10

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 3.93. และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย = 3.81.

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการองค์กรเพื่อ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน

ปัจจัยตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย (x̄.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้	3.93	.51	มาก
2. ปัจจัยด้านองค์กร	3.88	.58	มาก
3. ปัจจัยด้านบุคคล	3.83	.58	มาก
4. ปัจจัยด้านความรู้	3.91	.56	มาก
5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	3.81	.61	มาก
ภาพรวม	3.87	.48	มาก

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การถอดบทเรียนจากประสบการณ์ในอดีต (ค่าเฉลี่ย = 4.10. และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย = 3.98.

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านความรู้ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และรายด้าน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$.)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	ระดับความคิดเห็น
1. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.98	.56	มาก
2. การถอดบทเรียนจากประสบการณ์ในอดีต	4.10	.57	มาก
3. การถ่ายโอนความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.01	.59	มาก
ภาพรวม	**4.02**	**.50**	**มาก**

ตาราง 3 ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย ด้านปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อ 1.1 เพศ ส่งผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน (Sig. = .450.	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อ 1.2 อายุ ส่งผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน (Sig. = .010.	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อ 1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด ส่งผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน (Sig. = .054.	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อ 1.4 ระดับชั้นยศ ส่งผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน (Sig. = .000.	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อ 1.5 เงินเดือน ส่งผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน (Sig. = .017.	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.6 ประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 4 การวิเคราะห์ปัจจัยตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
Constant	0.516	0.118	4.359	0.000**
ด้านการเรียนรู้ (X1.	0.364	0.039	9.281	0.000**
ด้านองค์กร (X2.	0.161	0.043	3.749	0.000**
ด้านบุคคล (X3.	0.099	0.044	2.241	0.026*
ด้านความรู้ (X4.	0.159	0.046	3.443	0.001**
ด้านเทคโนโลยี (X5.	0.118	0.032	3.736	0.000**
r = .051 R2 = .723 Adjusted R2 = .719 SE = .26481				

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

****** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ Multiple Regression Analysis ของปัจจัยตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายปัจจัยตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านบุคคล ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี ซึ่งสามารถทำนายปัจจัยตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 72.30 (R2 = 0.723.

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ปัจจัยตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

Y = 0.516 + (0.364.(X1. + (0.161.(X2. + (0.099.(X3. + (0.159.(X4. + (0.188.(X5.

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ พบว่า การจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1. ด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (2. ด้านการถอดบทเรียนจากประสบการณ์ในอดีต (3. ด้านการถ่ายโอนความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ พบว่า ทั้ง 3 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยสามารถเรียงลำดับจาก

ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ จากการวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เนื่องจาก บุคลากรมองเห็นว่าการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบจะช่วยแก้ปัญหาองค์กรได้ในระยะยาวและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับการสนับสนุนจากองค์กร โดยการกำหนดแผนการปฏิบัติราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย ประจำปีงบประมาณ 2562 มีการนำการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมาใช้ อาทิเช่น การนำ SWOT Analysis และ 7s Framework มาใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และศักยภาพขององค์กร เพื่อให้การวางแผนปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง พร้อมทั้งหาวิธีการและแนวทางในการแก้ปัญหารวมถึงการนำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาวิเคราะห์และเชื่อมโยงกัน เพื่อหาทางออกที่ถูกต้องและเหมาะสม เมื่อได้ปัญหาที่ผ่านการวิเคราะห์แล้ว จึงสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองกับปัญหาที่แท้จริงได้ ซึ่งเมื่อองค์กรได้กำหนดแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแล้ว หน่วยงานย่อยภายในองค์กรก็จะนำแนวทางดังกล่าวมาวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี มาลีเวชกร (2553. เรื่อง “การศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Peter M. Senge : ศึกษากรณี กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย” ผลการศึกษาพบว่า กรมการปกครองมีคุณลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีความคิดเชิงระบบอยู่ในระดับสูง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินรัตน์ คลังธารชูสิน (2557. เรื่อง “ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ อยู่ในระดับมาก ส่วนหนึ่งคือด้านการคิดแบบเป็นระบบ

การถอดบทเรียนจากประสบการณ์ในอดีต จากการวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เนื่องจาก บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญของการเรียนรู้จากบทเรียนที่เกิดขึ้นในอดีต ดังนั้นจึงสอดคล้องกับแนวทางองค์กรที่มีการประชุมสำหรับผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือนเพื่อสรุปถึงปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน และในทุกสัปดาห์จะมีการจัดประชุมภายในหน่วยงานย่อย เพื่อให้ทราบถึงข้อผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้น และหาแนวทางแก้ไขพร้อมทั้งหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นอีก ซึ่งประสบการณ์บทเรียน หรือข้อผิดพลาดต่างๆ เหล่านี้ จะช่วยทำให้บุคลากรที่ไม่เคยทราบเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว สามารถหลีกเลี่ยงไม่ให้ปัญหานั้นเกิดขึ้น ซึ่งจะสามารถเปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรม รวมถึงวิธีการคิด ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันและก่อให้เกิดงานที่มีคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา มีทิพย์ และคณะ (2559. เรื่อง “ผลของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ต่อความรู้และการปฏิบัติการคัดกรองและการให้คำแนะนำโรคความดันโลหิตสูงของอาสาสมครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน” ผลการวิจัยพบว่า หลังการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ อาสาสมครสาธารณสุขมีระดับความรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การถ่ายโอนความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เนื่องจาก องค์กรให้ความสำคัญในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน โดยกำหนดเป็นการจัดประชุม รวมทั้งการฝึกอบรมทั้งระหว่างบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติงานแบบบูรนาการระหว่างเหล่าทัพ และส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ทั้งในระดับรัฐบาล ระดับกระทรวง และหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม ซึ่งถือเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย และองค์กรยังสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงผู้บริหารได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลโดยไม่รู้ตัว และมีการแต่งตั้งระบบการเป็นพี่เลี้ยงให้กับ บุคลากรที่เพิ่งเข้ามาทำงานในช่วงแรก ถือเป็นการถ่ายโอนความรู้จากผู้ปฏิบัติงานเดิมโดยตรง และผู้ปฏิบัติงานเดิมยังสามารถได้รับการถ่ายโอนความรู้แบบไม่รู้ตัวจากประสบการณ์หรือ ความรู้ในอดีตของผู้ร่วมงานใหม่ นอกจากนี้ผู้บริหารยังกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน รวมถึงให้มีการประเมินและแก้ไขคู่มือดังกล่าวเป็นระยะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวรรณ์ ชนะภัยรี และคณะ (2560. เรื่อง “รูปแบบอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ทั้งด้านสภาพแวดล้อมและด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลอยู่ในระดับมาก สำหรับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ เงินเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่วนใหญ่ มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน เนื่องจากตัวแปรทั้ง 4 ตัวมีความเกี่ยวข้องกัน โดยส่วนใหญ่ผู้ที่ปฏิบัติงานในกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ เมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นยศ และเงินเดือน จะเพิ่มขึ้นด้วย ทำให้ระดับความคิดเห็นสอดคล้องไปทิศทางเดียวกัน สำหรับ เพศ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านความรู้ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ซึ่งตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการ

กองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จันทร์สุข (2556. เรื่อง “รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล” ผลการศึกษาพบว่า ตัวแบบด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอร์ททั้ง 5 ด้านมีความครอบคลุมที่สุด ได้แก่ พลวัตรการเรียนรู้ องค์การ บุคคล ความรู้ และเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สะกี้หน๊ะ หลีแอ (2554. เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ และด้านวิถีอิสลาม

ด้านการเรียนรู้ พบว่า มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ เนื่องจากปัจจุบันองค์กรและบุคลากรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองถือเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ในระดับกลุ่มและระดับองค์กรได้ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการฝึกอบรมภายในองค์กรและจัดประชุมสัมมนาร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และเชื่อมโยงความคิดที่หลากหลายให้กลายเป็นความคิดที่เป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สะกี้หน๊ะ หลีแอ (2554. เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนหนึ่งคือด้านการเรียนรู้

ด้านองค์กร พบว่า มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยกำหนดไว้ในเป้าหมายภายในปี พ.ศ. 2565 และเผยแพร่เป้าหมายดังกล่าวให้บุคลากรรับทราบผ่านทางเว็บไซต์ของกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งให้ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานย่อยชี้แจงเป้าหมายดังกล่าวให้บุคลากรทราบ และให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางร่วมกัน นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามยังมองเห็นว่าผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้โดยจัดให้มีห้องสมุดส่วนกลางเพื่อค้นหาข้อมูล และเสวนาแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน สำหรับด้านโครงสร้างองค์กรถึงจะอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านองค์กร มีสาเหตุมาจากองค์กรเป็นระบบทหารที่มีชั้นความลับที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้เฉพาะตำแหน่ง บางภารกิจจึงไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่หรือตัดสินใจแทนกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถนารี ชนะผล และสุจิตรา จรจิตร (2558. เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านบุคลากร และด้านผู้นำ

ด้านบุคคล พบว่า ด้านบุคคลมีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ เนื่องจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดกับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ หน่วยงานภายนอกทั้งไทยและต่างประเทศ ชุมชน เป็นต้น โดยบุคคลดังกล่าวมีส่วนร่วมให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา สร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ที่สำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ford (1997. เรื่อง “องค์การแห่งการเรียนรู้กับแนวทางการบริหารแบบราชการ” ผลการศึกษาพบว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น มาจากผู้นำและบุคลากรสามารถที่จะจัดการและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยใช้แนวทางองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์ฉาย ยมสูงเนิน (2554. เรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านความรู้ พบว่า มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ โดยสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์สำหรับเสริมสร้างการเรียนรู้และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น และจัดเก็บความรู้ดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น เอกสารประกอบการสอน คู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องก่อนการจัดเก็บในฐานข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถนารี ชนะพล และสุจิตรา จรจิตร (2559. เรื่อง “การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” ผลการวิจัยพบว่า องค์กรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และองค์กรทางการศึกษาในระดับวิทยาลัยมีปัจจัยด้านบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนหนึ่งคือเรื่องการสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ให้มีมาตรฐาน

ด้านเทคโนโลยี พบว่า ด้านเทคโนโลยีมีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ เนื่องจากในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในทุกๆ ด้านของการใช้ชีวิตและการทำงาน ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับการสนับสนุนของผู้บริหารที่ให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ.2562 – 2564 และทำแบบทดสอบผ่านสื่อออนไลน์ ดังนั้นบุคลากรจึงเห็นว่ามีความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีเพื่อค้นหา สร้างสรรค์ ส่งต่อ แลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัฐมพงศ์ รัตนโกศัย (2559. เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : ศึกษากรณีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพัทลุง” ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเมือง กฎหมาย และนโยบายสาธารณะ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี และด้านการต่างประเทศมีอิทธิพลต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพัทลุง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2561. เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัจจัยเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ปัจจัยวิสัยทัศน์ ปัจจัยโครงสร้างที่เหมาะสม และปัจจัยบรรยากาศที่สนับสนุน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้แข็งแกร่งและยั่งยืนยิ่งขึ้น ซึ่งจากผลการวิจัยนั้น ตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ มีความพร้อม และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ โดยมีการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม จนถึงระดับองค์กร ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีขององค์กรสำหรับการส่งเสริมและต่อยอดในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

2. ควรส่งเสริมการทำงานและการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น เพื่อการปรับตัวให้ทันต่อโลกในยุคปัจจุบัน ซึ่งจากผลการวิจัยนั้น ตัวแบบระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องระบบ e-learning และความเพียงพอต่อการต้องการใช้งานระบบสารสนเทศ เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้ยังไม่สามารถสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเพียงพอ และทั่วถึง ประกอบกับบุคลากรบางส่วนยังไม่เปิดรับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นบุคลากรต้องยอมรับและปรับตัวต่อการเข้ามาของเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นการทำงานด้วยเทคโนโลยีในองค์กรให้เป็นรูปธรรมมากกว่าเดิม

3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดที่เป็นระบบ ซึ่งจากผลการวิจัยนั้น การจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมองภาพรวมของการทำงานมากขึ้น จะช่วยให้การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์กรควรนำเทคนิคหรือวิธีการทางสถิติมาช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรส่วนใหญ่มองว่าจะเป็นการช่วยพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพมากกว่าเดิม และควรปรับปรุงวงจรบริหารงานคุณภาพ หรือ PDCA ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมือง ด้านการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น นอกจากนี้ควรมีการวิจัย

เชิงคุณภาพเพิ่มขึ้น โดยการสัมภาษณ์กลุ่มระดับผู้บริหารภายในองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลและระดับความคิดเห็นในเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารงานและปัญหาในภาพรวมขององค์กร นอกจากนี้ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ กับส่วนราชการอื่นเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

จันทร์ฉาย ยมสูงเนิน. (2554.. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย 5 (1., 31-41

นฤมล จันทร์สุข. (2556.. รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตอุดมศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

เนตร์พัณณา ยาวิราชา. (2556.. การจัดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

นลินรัตน์ คลังธารชูสิน. (2557.. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยสงขลา. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา

ปัฐมพงศ์ รัตนโกศัย. (2559.. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : ศึกษากรณีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพัทลุง. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ

พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และประสพชัย พสุนนท์. (2561.. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร 11 (1., 1944-1960

มะลิวรรณ์ ชนะภัยรี และคณะ. (2560.. รูปแบบอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารการจัดการธุรกิจ 6 (2., 71-87

สะกี้หนๆ หลีแอ. (2555.. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสงขลา. (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

อัญชลี มาลีเวชกร. (2553.. การศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Peter M. Senge: ศึกษากรณีกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (เอกสารวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุเทพฯ.

Ford, D. F. (1997.. Toward a learning organization: Guidelines for bureaucracies. (The Degree of Master of Education.. Memorial University of Newfoundland, Newfoundland

Garvin, D. (1993.. Building a learning organization. Harvard Business Review, 71 (4., 78-91.

Marquardt, M. J. (2011.. Building the Learning Organization (3rd edition.: Achieving Strategic Advantage through a Commitment to Learning Improvement & Global Success. New York: McGraw-Hill.

Senge, P. M. (1990.. The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization. New York: Doubleday.

Senge, P. M. (1991.. The Fifth Discipline: The art and practice of the learning Organization London: Century Press.

Taro Yamane. (1973.. Statistics: An Introductory Analysis (Third edition.. New York: Harper and Row Publication.