

การพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษากรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ที่ตั้งพื้นที่ดอนเมือง

สมชัย รังสีธรรมกุล^{1*} ลัญญณ์รัฐ ภาตะนันท์² และ พิมพ์ภััส งามสันติวงศ์²

วันที่รับ 19 พฤศจิกายน 2562 วันที่แก้ไข 18 ธันวาคม 2562 วันที่ตอบรับ 19 ธันวาคม 2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt เป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งแนวคิดนี้แบ่งลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ออกเป็นองค์ประกอบย่อย 5 ระบบด้วยกัน คือ ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ระบบย่อยด้านองค์การ ระบบย่อยด้านคน ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการชั้นประทวนของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ เฉพาะหน่วยที่ตั้งดอนเมือง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยวิธีการทางสถิติโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA)

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ มีลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกเป็นระบบย่อยแล้ว พบว่า ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และระบบย่อยที่เหลืออีก 4 ระบบ คือ ระบบย่อยด้านองค์การ ระบบย่อยด้านคน ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงานร่วมกัน ผู้นำไม่ได้ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง องค์การขาดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และขาดความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแนวทางในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การให้ความรู้และให้ทราบถึงความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ ผู้นำต้องให้การสนับสนุนเพิ่มมากขึ้นและการจัดหาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอและเหมาะสมในทุกหน่วยงาน

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้, การจัดการความรู้, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

¹ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

² ฝ่ายองค์ความรู้และการเผยแพร่, สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ

* ผู้แต่ง, อีเมล: somchai_rangs@rtaf.mi.th

Building the Learning Organization

Case Study of Directorate of Armament, Air Support Command Royal Thai Air Force Donmuang Area

Somchai Rangseethummakul^{1*} Lanyanat Patanan² and Phimraphas Ngamsantivongsa²

Abstract

The purposes of this research paper is to study the level of characteristic of Learning Organization , problems that obstruct to be Learning Organization and concept to develop an organization to be Learning Organization of Directorate of Armament, Air Support Command, Royal Thai Air Force by using Michael J. Marquardt's conceptual framework. Learning Organization concept of Michael J. Marquardt compose of 5 subsystems, there are learning subsystem, organization subsystem, people subsystem, knowledge subsystem and technology subsystem. Population used in this research consists of officer and non-officer of Directorate of Armament Air Support Command Royal Thai Air Force in Don Muang Area. The instrument used for data collecting were questionnaire. The statistics used for analyzing data were percentage, mean, standard deviation and one way analysis of variance.

The results of the study were as follows: As the whole of Directorate of Armament Air Support Command Royal Thai Air Force in Don Muang Area have characteristic of Learning Organization at medium level, but if separate each subsystem it found that learning subsystem has high level of Learning Organization character and other 4 subsystems have medium level of Learning Organization character. The problems of building the Learning Organization are lack of intention to work together, lacking of leader support, leader's support environment that encourage learning and limitation of information technology. The guideline for the development of a learning organization is to create an atmosphere that facilitate learning in the organization since the main concept of Learning Organization is to build and share vision. Not only that raises the awareness of the importance of learning organizations but also creates the understanding of the leaders to support sufficient and appropriate information technology equipment in all units.

Keywords : Learning Organization, Knowledge management - KM, one way analysis of variance

¹ Directorate of Armament Air Support Command Royal Thai Air Force.

² Knowledge Management Division - TKM, Defence Technology Institute.

* Corresponding author, E-mail: somchai_rangs@rtaf.mi.th

1. บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่รัฐบาลมุ่งมั่นจะนำประเทศไทยไปสู่ Thailand 4.0 เพื่อพัฒนาให้ทุกภาคส่วนเกิดการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่เกิดภัยคุกคามที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นความรู้จึงเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดนวัตกรรม ส่งผลให้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังมาตรา 11 ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้ระบุไว้ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ [1]

อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น พฤติกรรมของบุคลากรในการแบ่งปันความรู้ในองค์กร ดังที่ Henttonen, Kianto และ Ritala [2] พบว่าพฤติกรรมของบุคลากรภาครัฐในการแบ่งปันความรู้มีผลต่อประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลเชิงบวกในบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูง นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กรจะเป็นตัวกระตุ้นที่บุคลากรในองค์กรเกิดการแบ่งปันความรู้ ถ่ายทอดความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) เช่น ทักษะ ประสบการณ์ ของแต่ละบุคคล (Nonaka, และคณะ) [3] ซึ่งการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรม

ของคนในองค์กร รวมถึงวัฒนธรรมต่าง ๆ ในองค์กรนั้น ๆ เพราะในแต่ละองค์การมีพื้นฐานความรู้ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร อีกทั้งปัจจัยแวดล้อมของคนในองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น การจะพัฒนาให้้องค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจไม่ใช่สูตรสำเร็จที่จะสามารถนำมาใช้ได้กับทุกองค์การ หากแต่ต้องปรับให้เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ ซึ่งหน่วยงานกรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความรู้เฉพาะด้านเทคโนโลยีอาวุธและอุปกรณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจำเป็นต้องใช้ความรู้ในการพัฒนาองค์การเพื่อความเจริญและอยู่รอดขององค์กรและพัฒนาองค์การให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาว่ากรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับใด
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความคิดเห็นต่ออุปสรรคในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาให้กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารั้ครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมกับการหาค่าสถิติ การเก็บข้อมูลจึงใช้การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) ซึ่งจะเป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ บทความต่าง ๆ และการศึกษาโดยออกแบบสอบถามประชากรกลุ่มตัวอย่างถึงสภาพความเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อคิดเห็น ตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นรวบรวมข้อมูล นำไปวิเคราะห์ทางสถิติ แล้วสรุปเป็นภาพรวม ซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัจจัยเด่นที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อบกพร่องและอุปสรรคของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากนั้นจึงวางแผนทางแก้ไขตามหลักทฤษฎี โดยจะไม่ครอบคลุมถึงแผนการปฏิบัติ

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการประเมินสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น: 1. ชั้นยศ ได้แก่ นายทหารประทวน เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโทและนาวาอากาศเอกขึ้นไป 2. อายุ ได้แก่ 20-29 ปี, 30-39 ปี, 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป 3. ระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี 4. หน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ กองบริการ แผนกการเงิน กองวิทยาการ กองควบคุมการผลิต กองโรงงานสรรพาวุธ 1 กองโรงงานสรรพาวุธ 2 กองโรงงานสรรพาวุธ 3 กองโรงงานสรรพาวุธ 5 และกองพัสดุสรรพาวุธ

ตัวแปรตาม: ได้แก่ ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ระบบย่อยด้านองค์การ ระบบย่อยด้านบุคลากร ระบบย่อยด้านความรู้ ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสังกัดหน่วยขึ้นตรงกรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ที่มีที่ตั้งในพื้นที่ดอนเมือง ได้แก่ ข้าราชการในสังกัด รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 675 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม
 (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดไว้ 0.05)

$$n = \frac{675}{1 + (0.05)^2} = 257 \text{ คน}$$

การแจกแบบสอบถามเป็นแบบสัดส่วน

2.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยดัดแปลงจากทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย

2.3.1 ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ

2.3.2 ระบบย่อยด้านองค์การ จำนวน 5 ข้อ

2.3.3 ระบบย่อยด้านบุคลากร จำนวน 4 ข้อ

2.3.4 ระบบย่อยด้านความรู้ จำนวน 6 ข้อ

2.3.5 ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องระดับปัญหาอุปสรรคต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงาน จำนวน 8 ข้อ และคำถามปลายเปิด 1 ข้อ แบบสอบถามได้กำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนนของตัวเลือกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

เป็นจริงมากที่สุด = 5 คะแนน

เป็นจริงมาก = 4 คะแนน

เป็นจริงปานกลาง = 3 คะแนน

เป็นจริงเล็กน้อย = 2 คะแนน

ไม่เป็นจริงเลย = 1 คะแนน

สำหรับวิธีการคำนวณความกว้างของอัตราภาคชั้น
ใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{1} = 0.8$$

เมื่อได้ความกว้างของอัตราภาคชั้นแล้ว ผู้วิจัยได้แบ่ง
เกณฑ์ค่าเฉลี่ยสำหรับแปลความ หมายถึงใช้เกณฑ์ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีลักษณะการ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีลักษณะการ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีลักษณะการ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีลักษณะการ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้น้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีลักษณะการ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด

2.4 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัย
ไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และ
ความเชื่อมั่น (Reliability) ตามขั้นตอนดังนี้

2.4.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้
นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาสาระนิพนธ์ ตรวจสอบ
ความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถาม (Content
Validity) ในแต่ละข้อว่าตรงกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
ในครั้งนี้นหรือไม่ หลังจากนั้นได้นำมาปรับปรุงข้อคำถาม
ในด้านภาษาและความชัดเจน เพื่อความเข้าใจง่ายต่อ
การตอบแบบสอบถาม

2.4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัย
ได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทำการทดสอบเพื่อ
หาความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดย
ใช้วิธีการหาความเชื่อมั่นแบบครอนบาค (Cronbach)
โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ว่า

แบบสอบถามนี้ให้ผลการวัดที่สม่ำเสมอมากน้อยเพียงใด
จากการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.882
แสดงว่าแบบสอบถามมีเชื่อมั่นเพียงพอที่จะนำไปใช้เป็น
แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างได้

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.5.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ถึงเจ้ากรมสรรพาวุธทหารอากาศกองบัญชาการ
สนับสนุนทหารอากาศ เพื่อขออนุญาตในการจัดเก็บข้อมูล

2.5.2 ส่งแบบสอบถามที่ผ่านการสอบคุณภาพแล้ว
ไปยังหน่วยขึ้นตรงของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่
ดอนเมือง โดยการแจกแบบสอบถามแบบเป็นสัดส่วน
โดยแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 260 ชุด (พิเศษ จากกลุ่ม
ตัวอย่าง 257 คน)

2.5.3 ทำการรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำไป
วิเคราะห์ประมวลผลต่อไป โดยได้รับแบบสอบถามคืน
ทั้งสิ้น 254 ชุด คิดเป็น 97.7 %

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.6.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับเพื่อตรวจ
สอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

2.6.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Window Version 15

2.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.7.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ซึ่งประกอบด้วย ชัยยศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงาน
ที่สังกัด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการแจกแจงความถี่
และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ
การบรรยาย

2.7.2 การวิเคราะห์เพื่อประเมินระดับลักษณะ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 และการวิเคราะห์ระดับปัญหาอุปสรรคในการสร้าง
องค์การแห่งการเรียนรู้ของแบบสอบถามตอนที่ 3 ทำ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean= $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

2.7.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) แล้วนำเสนอในรูปตาราง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance level) ที่ระดับ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 95%

2.7.4 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นในเรื่องปัญหาอุปสรรคในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการศึกษาจากแบบสอบถามทุกฉบับแล้วจัดหมวดหมู่เป็นรายข้อตามที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น กำหนดเป็นความถี่และร้อยละ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อประเมินระดับลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ที่ตั้งพื้นที่ดอนเมือง ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดเรียงลำดับดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนนี้เป็นการแสดงผลจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงเป็นค่าร้อยละ ผลเป็นดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นยศ		
1.นายทหารประทวน	160	63.0
2. เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก	28	11.0
3. นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท	61	24.0
4. นาวาอากาศเอกขึ้นไป	5	2.0
รวม	254	100
อายุ		
1. 20-29 ปี	32	12.9
2. 30-39 ปี	53	20.9
3. 40-49 ปี	99	39.0
4. 50 ปี ขึ้นไป	70	27.6
รวม	254	100
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	137	53.9
2. ปริญญาตรี	110	43.3
3. สูงกว่าปริญญาตรี	7	2.8
รวม	254	100
หน่วยงานที่สังกัด		
1. กองบริการ	22	8.7
2. แผนกการเงิน	6	2.4
3. กองวิทยาการ	38	15.0
4. กองควบคุมการผลิต	8	3.1
5. กองโรงงานสรรพาวุธ 1	46	18.1
6. กองโรงงานสรรพาวุธ 2	25	9.8
7. กองโรงงานสรรพาวุธ 3	18	7.1
8. กองโรงงานสรรพาวุธ 5	25	9.8
9. กองพัสดุสรรพาวุธ	66	26.0
รวม	254	100

จากตารางที่ 3.1 สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพดังนี้

3.1.1 ชั้นยศ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 254 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนายทหารประทวนจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมา ได้แก่ ชั้นยศนาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ชั้นยศเรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11 และชั้นยศนาวาอากาศเอกขึ้นไป มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

3.1.2 อายุ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 254 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมา ได้แก่ อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 อายุระหว่าง 30-39 ปีมีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และอายุระหว่าง 20-29 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ

3.1.3 ระดับการศึกษา จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 254 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

3.1.4 หน่วยงานที่สังกัด จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 254 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสังกัดกองพัสดุสรรพาวุธ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26 รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกองโรงงานสรรพาวุธ 1 จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 สังกัดกองวิทยากรจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15 สังกัดกองโรงงานสรรพาวุธ 2 และ 5 มีจำนวนเท่ากัน คือ หน่วยงานละ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 (ต่อหน่วยงาน) สังกัดกองบริการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 สังกัดกองโรงงานสรรพาวุธ 3 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 สังกัดกองควบคุมการผลิตจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และสังกัดแผนกการเงิน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ระดับของความเห็นต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 254 คน แสดงเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 3.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเห็นต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	N=254		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
ระบบย่นย่อการเรียนรู้			
1.ทำมีการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ รอบตัว อย่างต่อเนื่อง	3.89	.748	มาก
2.ทำนั้ได้เรียนรู้ และได้รับ ประโยชน์มาจากการทำงานเป็นทีม	4.72	.779	มาก
3.หน่วยงานมีการเรียนรู้จากจัดสถานการณ์ที่เห็น และทำไปแก้ไข	3.57	.761	มาก
4.ทำนั้มีการแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ	3.58	.738	มาก
5. ทำนั้มีมุมมองแนวคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างจากไปจากแนวคิดเดิมๆ	3.64	.745	มาก
6.ทำนั้ได้ปรับปรุง พัฒนาระบบงานจากของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.71	.665	มาก
7.ทำนั้ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.68	.704	มาก
8.ทำนั้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.67	.735	มาก
รวมระบบย่นย่อการเรียนรู้	3.68	0.73	มาก
ระบบย่นย่อองค์การ			
9.หน่วยงานของทำนั้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน	3.48	.794	มาก
10.หน่วยงานของทำนั้มีการให้รางวัลกับประสิธิ์ผู้ปฏิบัติงานหรือสร้างสรรค์งานใหม่ๆ	2.96	.934	ปานกลาง
11.หน่วยงานของทำนั้สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ หรือศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	3.40	.943	ปานกลาง
12.หน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน	3.52	.794	มาก
13.หน่วยงานของทำนั้มีโครงสร้างเหมาะสมแล้ว	3.35	.833	ปานกลาง
รวมระบบย่นย่อองค์การ	3.34	.859	ปานกลาง
ระบบย่นย่อบุคลากร			
14.ทำนั้ทำให้องค์กรของทำนั้มีค่านิยมและเน้นเป็นแบบอย่างให้ทำนั้	3.52	.901	มาก
15.ทำนั้ทำให้องค์กรของทำนั้มีความรับผิดชอบใช้สอยทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าในการปฏิบัติงานต่างๆ	3.51	.809	มาก
16.หน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธในความรู้ บุคคลากรที่ปฏิบัติงาน	3.32	.897	ปานกลาง
17.หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้เรียนรู้ หรือนำหน่วยงานมาพบ	2.65	1.051	ปานกลาง
รวมระบบย่นย่อบุคลากร	3.25	0.914	ปานกลาง
ระบบย่นย่อด้านความรู้			
18.หน่วยงานของทำนั้สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กรในองค์การ	3.21	.980	ปานกลาง
19.หน่วยงานของทำนั้มีการสร้างความรู้ใหม่ๆ	3.13	.938	ปานกลาง
20.หน่วยงานของทำนั้มีการจัดเก็บความรู้ จัดมูล ขาวสาร อย่างต่อเนื่อง	3.37	.900	ปานกลาง
21.การจัดเก็บข้อมูล เป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ เป็นหมวดหมู่ ค้นหาได้ง่าย	3.38	.981	ปานกลาง
22.หน่วยงานของทำนั้มีการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ให้ทราบทั่วกัน	3.17	.881	ปานกลาง
23.บุคลากรในหน่วยงานมีการนำความรู้ จัดมูลที่จัดเก็บไว้ไปประยุกต์ใช้	3.08	.854	ปานกลาง
รวมระบบย่นย่อด้านความรู้	3.22	0.902	ปานกลาง
ระบบย่นย่อด้านเทคโนโลยี			
24.หน่วยงานทำนั้มีการรวบรวมและ ได้กับความรู้ จัดมูล ขาวสาร ไว้ในคอมพิวเตอร์	3.43	.976	มาก
25.หน่วยงานของทำนั้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการถ่ายทอดความรู้ อบรมเพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรในหน่วยงาน	3.20	.943	ปานกลาง
26.หน่วยงานของทำนั้มีนโยบายให้บุคลากรสามารถใช้สื่อมูลที่จัดเก็บไว้ โดยผ่าน ระบบอินเตอร์เน็ตหรือวิทยุคมนาคม	2.99	1.139	ปานกลาง
รวมระบบย่นย่อด้านเทคโนโลยี	3.20	1.02	ปานกลาง
รวม 26 ข้อ	3.38	0.857	ปานกลาง

จากตารางที่ 3.2 แสดงให้เห็นว่ากรมสรรพากร ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ มีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายระบบพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ระบบ คือ ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ มีระดับสูงสุด (= 3.68) ที่เหลืออีก 4 ระบบอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระบบย่อยด้านองค์การ (= 3.34) ระบบย่อยด้านบุคลากร (= 3.25) ระบบย่อยด้านความรู้ (= 3.22) และระบบย่อยด้านเทคโนโลยี (= 3.20)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จากจำนวนทั้งหมด 26 ข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 13 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างต่อเนื่อง (= 3.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 24 หน่วยงานท่านได้มีการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ ข้อมูล ข่าวสารไว้ในคอมพิวเตอร์ (= 3.43) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 13 ข้อ ในจำนวนนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 11 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม (= 3.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 17 หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้กับชุมชน หรือหน่วยงานภายนอก (= 2.65)

3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีภูมิหลังต่างกัน

ในส่วนนี้เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์การการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีภูมิหลังต่างกันในด้าน ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด แยกเป็นตาราง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเห็นต่อลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามชั้นยศ

ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	น.ปร.พร.		จ.ต. -จ.อ.		น.ต.-น.ท.		น.ต. ขึ้นไป		ปร.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ระบบย่อยด้านการเรียนรู้									
1.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ รอบตัว อย่างต่อเนื่อง *	3.73	.735	4.18	.670	4.10	.700	4.80	.447	.000
2.ท่านได้เรียนรู้ และได้รับประสบการณ์จากการพัฒนาตนเอง	3.66	.801	3.79	.666	3.80	.749	4.20	.837	.278
3.หน่วยงานมีการเรียนรู้จากข้อมูลและเทคโนโลยี	3.50	.761	3.68	.819	3.69	.720	3.60	.884	.334
4.ท่านมีการนำปัญหาต่างๆ ในการทำงานมาศึกษาด้วยตนเอง	3.49	.718	3.50	.839	3.8	.679	4.20	.837	.008
5. ท่านมีคุณสมบัติใหม่ๆ ที่แตกต่างจากไปจากเดิม	3.52	.744	3.82	.723	3.87	.718	3.80	.447	.007
6.ท่านได้ปรับปรุง ทักษะการทำงานของตนเองอย่างจริงจัง *	3.60	.656	3.79	.630	3.95	.644	4.00	.707	.003
7.ท่านได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง *	3.53	.681	3.69	.665	3.92	.690	4.20	.447	.000
8.ท่านมีการดูข้อมูลและเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน *	3.56	.759	3.82	.548	3.85	.727	4.00	.900	.020
ระบบย่อยด้านองค์การ									
9.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน *	3.37	.774	3.54	.793	3.72	.819	4.00	.900	.011
10.หน่วยงานของท่านมีการใช้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานที่คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ	2.94	.976	3.04	.744	2.95	.902	3.20	1.095	.895
11.หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม *	3.28	.945	3.39	.956	3.69	.886	4.00	.707	.014
12.หน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน	3.46	.776	3.61	.737	3.59	.884	3.50	1.095	.521
13.หน่วยงานของท่านมีการสร้างทีมงาน	3.35	.771	3.21	.917	3.43	.674	3.00	.900	.588
ระบบย่อยด้านบุคลากร									
14.ท่านได้มอบหมายงานให้ผู้อื่นและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ	3.44	.888	3.46	.838	3.67	.944	4.20	.837	.120
15.ท่านมีความชำนาญและมีความรู้เฉพาะทางในด้านงานของตนเอง และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่างๆ *	3.38	.776	3.61	.994	3.72	.733	3.40	.588	.002
16.หน่วยงานได้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ กับเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลังต่างกัน	3.27	.852	3.21	1.031	3.44	.940	4.20	.447	.076
17.หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้กับชุมชน หรือหน่วยงานภายนอก	2.69	1.091	2.82	1.128	2.46	.993	3.00	1.381	.520
ระบบย่อยด้านความรู้									
18.หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรและหน่วยงานภายนอกและภายในองค์กร *	3.06	1.002	3.46	.922	3.44	.886	3.80	.837	.011
19.หน่วยงานของท่านมีการสร้างความรู้ใหม่ๆ *	3.03	.945	3.54	.838	3.20	.891	3.40	1.342	.046
20.หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร อย่างต่อเนื่อง	3.39	.884	3.18	1.056	3.39	.802	3.2	1.643	.605
21.การจัดเก็บข้อมูล เป็นไปอย่างมีระบบ ระเบียบ (เป็นมาตรฐาน) ศึกษาได้ง่าย	3.41	.835	3.29	1.117	3.33	.769	3.40	1.342	.854
22.หน่วยงานของท่านมีการนำเอาข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.17	.833	3.07	1.016	3.23	.863	3.20	1.643	.890
23.บุคลากรในหน่วยงานมีการนำความรู้ ข้อมูลที่ได้มานำไปประยุกต์ใช้	3.11	.844	3.00	.983	3.08	.781	2.60	1.517	.580
ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี									
24.หน่วยงานท่านได้มีการรวบรวมและ จัดเก็บความรู้ ข้อมูล ข่าวสารไว้ในคอมพิวเตอร์	3.48	.938	3.29	1.117	3.38	1.00	3.20	1.304	.709
25.หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาความรู้ คบารพและพัฒนาทักษะของบุคลากรในหน่วยงาน	3.21	.921	3.14	1.113	3.23	.902	2.8	1.304	.781
26.หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่มีค่าได้โดยง่าย ระบบมีเครือข่ายหรืออินเตอร์เน็ต	2.92	1.116	3.23	1.35	3.07	1.063	3.00	1.58	.504
รวม	3.32	0.845	3.44	.692	3.50	.832	3.66	.901	

* = มีรวมผลค่าเฉลี่ยในระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 3.3 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างชั้นยศแล้วพบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศนาวาอากาศเอกขึ้นไป มีความคิดเห็นลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุด (= 3.66) รองลงมา คือ ชั้นยศนาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท (= 3.50) ชั้นยศเรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก (ร.ต.-ร.อ.) (= 3.44) และข้าราชการที่มีชั้นยศนายทหารประทวนมีความคิดเห็นลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำสุด (= 3.32)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันในด้านชั้นยศ ต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระบบย่อยต่าง ๆ ดังนี้

1. ระบบย่อยการเรียนรู้ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในหัวข้อต่อไปนี้

- (1.) ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างต่อเนื่อง
- (4.) ท่านมีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ
- (5.) ท่านมีมุมมองแนวคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากแนวคิดเดิม ๆ
- (6.) ท่านได้ปรับปรุงทักษะความชำนาญของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- (7.) ท่านได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- (8.) ท่านมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน

2. ระบบย่อยระบบย่อยด้านองค์กร พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในหัวข้อต่อไปนี้

- (9.) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน
- (11.) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

3. ระบบย่อยด้านบุคลากร พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในหัวข้อต่อไปนี้

- (15.) ท่านได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้สามารถตัดสินใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

4. ระบบย่อยด้านความรู้ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในหัวข้อต่อไปนี้

- (18.) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากภายนอกและภายในองค์กร
- (19.) หน่วยงานของท่านมีการสร้างความรู้ใหม่ ๆ

5. ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกันมีความเห็นในระบบนี้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเห็นต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ศึกษาระดับปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ศึกษาระดับปริญญาโท		รวม
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ระบบย่อยการเรียนรู้							
1. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างต่อเนื่อง *	3.74	.780	4.04	.729	4.43	.787	101
2. ท่านได้ปรับปรุงทักษะความชำนาญของตนเองอย่างต่อเนื่อง *	3.64	.802	3.81	.748	3.71	.756	248
3. ท่านมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน *	3.45	.787	3.73	.765	3.43	.535	113
4. ท่านมีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ *	3.47	.759	3.70	.711	3.86	.800	115
5. ท่านมีมุมมองแนวคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากแนวคิดเดิม ๆ *	3.54	.786	3.75	.891	3.86	.890	109
6. ท่านได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง *	3.61	.667	3.83	.646	3.86	.691	115
7. ท่านได้ปรับปรุงทักษะความชำนาญของตนเองอย่างต่อเนื่อง *	3.48	.654	3.68	.687	4.29	.756	100
8. ท่านมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน *	3.59	.783	3.75	.732	3.71	.686	219
ระบบย่อยด้านองค์กร							
9. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน *	3.53	.778	3.66	.793	3.71	.444	103
10. หน่วยงานของท่านมีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง *	2.88	.916	3.05	.892	3.00	.816	397
11. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน *	3.35	.804	3.45	1.015	3.57	.787	815
12. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน *	3.45	.747	3.58	.850	3.86	.690	209
13. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน *	3.40	.771	3.27	.908	3.43	.787	458
ระบบย่อยด้านบุคลากร							
14. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ *	3.45	.890	3.57	.883	4.00	1.011	119
15. ท่านได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง *	3.43	.735	3.57	.872	4.00	.577	111
16. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน *	3.23	.822	3.42	.980	3.73	.756	125
17. หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน *	2.56	.962	2.73	1.116	3.57	1.272	108
ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี							
18. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ *	3.06	1.032	3.35	.938	3.86	.691	112
19. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ *	3.04	.923	3.21	.949	3.57	.776	175
20. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ *	3.36	.895	3.35	.945	3.71	.951	573
21. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ *	3.50	.681	3.35	.884	3.57	.787	800
22. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ *	3.08	.823	3.25	.933	3.73	.951	1178
23. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ *	3.07	.815	3.10	.908	3.00	.816	624
ระบบย่อยด้านความรู้							
24. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ *	3.30	.934	3.47	1.047	3.29	.756	765
25. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ *	3.14	.925	3.28	.897	3.14	.376	910
26. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ *	2.87	1.083	3.14	1.215	3.14	.690	174
รวม	3.30	.832	3.67	.881	3.65	1.178	

* = มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (0.05)

จากตารางที่ 3.4 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาแล้ว พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุด (= 3.65) รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (= 3.47) และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำสุด (= 3.30)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันในด้านระดับการศึกษา ต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระบบย่อยต่าง ๆ ดังนี้

1. ระบบย่อยการเรียนรู้ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในหัวข้อต่อไปนี้

- (1.) ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ รอบตัว อย่างต่อเนื่อง
- (3.) หน่วยงานมีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและนำไปแก้ไข
- (4.) ท่านมีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ
- (6.) ท่านได้ปรับปรุงทักษะความชำนาญของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- (7.) ท่านได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. ระบบย่อยด้านองค์กร พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในหัวข้อต่อไปนี้

- (9.) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน

3. ระบบย่อยด้านบุคลากร พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในหัวข้อต่อไปนี้

- (17.) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้กับชุมชน หรือหน่วยงานภายนอก

4. ระบบย่อยด้านความรู้ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในหัวข้อต่อไปนี้

- (18.) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากภายนอกและภายในองค์กร

5. ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีความเห็นในระบบนี้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3.5 สรุปได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานจะได้ว่า หน่วยงานที่มีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุด ได้แก่ แผนกการเงิน (= 3.73) รองลงมา ได้แก่ กองควบคุมการผลิต (= 3.72) กองวิทยาการ (= 3.52) กองพัสดุสรรพาวุธ (= 3.51) กองโรงงานสรรพาวุธ 5 (= 3.42) กองโรงงานสรรพาวุธ 2 (= 3.26) กองโรงงานสรรพาวุธ 1 (= 3.24) กองโรงงานสรรพาวุธ 3 (= 3.20) และกองบริการ มีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำสุด (= 3.12)

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกันดังที่ได้สรุปข้างต้น พบว่า มีลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ในหัวข้อต่อไปนี้

1. ระบบย่อยการเรียนรู้ พบว่า ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกันพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในหัวข้อต่อไปนี้

- (4.) ท่านมีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ระบบย่อยด้านองค์การ พบว่า ข้าราชการที่ช่วงอายุแตกต่างกันพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในหัวข้อต่อไปนี้

- (9.) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน

- (11.) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

3. ระบบย่อยด้านบุคลากร พบว่า ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกันพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในหัวข้อต่อไปนี้

- (16.) หน่วยงานได้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ปรึกษาหารือกับหน่วยที่เกี่ยวข้องกัน

- (17.) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้กับชุมชนหรือหน่วยงานภายนอก

4. ระบบย่อยด้านความรู้ พบว่า ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกันพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในหัวข้อต่อไปนี้

- (18.) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากภายนอกและภายในองค์การ

- (19.) หน่วยงานของท่านมีการสร้างความรู้ใหม่ ๆ

- (20.) หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร อย่างต่อเนื่อง

5. ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี พบว่า ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกันพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในหัวข้อต่อไปนี้

- (24.) หน่วยงานท่านได้มีการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ ข้อมูล ข่าวสารไว้ในคอมพิวเตอร์

- (25.) หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการถ่ายทอดความรู้ อบรมเพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากรในหน่วยงาน

- (26.) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จัดเก็บไว้โดยผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หรืออินทราเน็ต

ตารางที่ 3.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเห็นต่อลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	กองบริหาร		แผนกการเงิน		กองบริหารวิชาการ		กองควบคุมการผลิต		กองโรงงานสารพารู 1		กองโรงงานสารพารู 2		กองโรงงานสารพารู 3		กองโรงงานสารพารู 5		กองผลิตสารพารู		เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ระบบย่อยด้านการเรียนรู้																			
1.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ รอบตัว อย่างต่อเนื่อง	3.77	.752	4.00	.000	3.92	.749	4.25	.886	3.65	.706	3.96	.889	3.83	.707	3.84	.746	4.02	.734	.302
2.ท่านได้เรียนรู้ และได้รับประสบการณ์จากการทำงานเป็นทีม	3.68	.780	3.67	.516	3.82	.692	3.75	.886	3.63	.928	3.84	.554	3.44	.856	3.68	.802	3.77	.780	.816
3.หน่วยงานมีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และนำไปแก้ไข	3.45	.912	3.67	.516	3.55	.686	3.88	.835	3.50	.723	3.44	.651	3.11	.676	3.68	.748	3.74	.810	.093
4.ท่านมีการแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ *	3.18	.795	3.83	.408	3.58	.642	4.00	.756	3.30	.726	3.72	.792	3.56	.784	3.52	.714	3.82	.677	.002
5. ท่านมีมุมมองแนวคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างจากไปจากแนวคิดเดิมๆ	3.64	.790	3.67	.516	3.82	.766	3.88	.835	3.48	.809	3.60	.645	3.61	.979	3.48	.586	3.71	.696	.546
6.ท่านได้ปรับปรุง ทักษะความชำนาญของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.59	.734	3.50	.548	3.79	.704	3.75	.886	3.50	.658	3.92	.493	3.89	.676	3.52	.770	3.82	.579	.078

ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	กองบริการ		แผนกการเงิน		กองวิทยบริการ		กองควบคุมการผลิต		กองโรงงานสรรพาวุธ 1		กองโรงงานสรรพาวุธ 2		กองโรงงานสรรพาวุธ 3		กองโรงงานสรรพาวุธ 5		กองพัสดุสรรพาวุธ		เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7.ท่านได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.64	.727	3.67	.516	3.76	.786	4.13	.835	3.46	.690	3.76	.663	3.61	.608	3.60	.760	3.76	.658	.261
8.ท่านมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน	3.55	.739	3.83	.408	3.74	.760	3.63	.744	3.59	.832	3.64	.700	3.72	.752	3.68	.627	3.70	.744	.980
ระบบย่อยด้านองค์การ																			
9.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิธีปฏิบัติในการทำงาน *	3.36	.790	3.50	.548	3.61	.887	4.25	.463	3.24	.673	3.32	.802	3.22	.732	3.44	.583	3.68	.862	.008
10.หน่วยงานของท่านมีการให้รางวัลกับผู้ประพันธ์ที่ค้นคว้าหรือสร้างสรรค์งานใหม่ๆ	2.68	1.17	3.67	.516	3.11	.924	3.50	.926	2.85	.942	2.96	.935	3.06	.873	2.96	.790	2.88	.920	.242
11.หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม *	3.09	1.15	3.67	.516	3.74	.724	4.38	.518	3.30	.916	3.08	.611	3.06	.998	3.52	.918	3.42	1.03	.002
12.หน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน	3.36	.848	4.00	.000	3.50	.797	3.88	.991	3.35	.737	3.52	.770	3.56	.784	3.68	.627	3.53	.881	.448
13.หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างที่เหมาะสมแล้ว	3.18	.907	4.00	.000	3.42	.758	3.63	.518	3.35	.706	3.40	1.00	3.33	.970	3.24	.723	3.29	.924	.566

ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	กองบริการ		แผนกการเงิน		กองวิทยบริการ		กองควบคุมการผลิต		กองโรงงานสรรพาวุธ 1		กองโรงงานสรรพาวุธ 2		กองโรงงานสรรพาวุธ 3		กองโรงงานสรรพาวุธ 5		กองพัสดุสรรพาวุธ		เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ระบบย่อยด้านบุคลากร																			
14.หัวหน้าโดยตรงของท่านได้สอนงานและเป็นแบบอย่างให้ท่าน	3.09	1.10	3.67	.516	3.50	.862	4.00	.535	3.57	.834	3.40	.957	3.28	1.07	3.68	.802	3.61	.892	.220
15.ท่านได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้สามารถตัดสินใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่างๆ	3.00	.756	4.00	.000	3.61	.855	4.00	1.06	3.59	.617	3.48	.963	3.39	.850	3.48	.918	3.52	.749	.051
16.หน่วยงานได้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ปรีกษาหรือถกกันหน่วยเกี่ยวข้องกัน *	2.68	1.08	3.67	.516	3.47	.893	4.00	.535	3.22	.786	3.36	.952	3.28	.895	3.48	.918	3.35	.850	.012
17.หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้ท่านรู้จักกับชุมชน หรือหน่วยงานภายนอก *	2.41	1.05	3.67	.516	2.74	1.03	3.00	1.19	2.48	1.00	2.32	.900	2.33	.907	2.56	.870	2.92	1.16	.020
ระบบย่อยด้านความรู้																			
18.หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้จากภายนอกและภายในองค์กร *	3.09	.971	3.67	.516	3.39	1.07	4.13	.835	3.09	.915	2.79	.832	2.72	1.22	3.28	.891	3.33	.833	.007
19.หน่วยงานของท่านมีการสร้างความรู้ใหม่ๆ *	2.86	1.03	3.67	.516	3.26	.860	3.75	1.03	2.93	.800	2.92	1.03	2.61	1.09	3.36	.810	3.29	.924	.008

ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	กองบริการ		แผนกการเงิน		กองวิทยบริการ		กองควบคุมการผลิต		กองโรงงานสรรพาวุธ 1		กองโรงงานสรรพาวุธ 2		กองโรงงานสรรพาวุธ 3		กองโรงงานสรรพาวุธ 5		กองพัสดุสรรพาวุธ		เฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
20.หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร อย่างต่อเนื่อง *	2.95	1.09	3.67	.516	3.68	.873	3.25	1.16	3.20	.806	3.12	.833	3.11	1.02	3.52	.823	3.53	.845	.019
21.การจัดเก็บข้อมูล เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ เป็นหมวดหมู่ ค้นหาได้ง่าย	3.18	1.14	3.67	.516	3.58	.793	3.38	.916	3.24	.794	3.24	.926	3.28	.895	3.36	.860	3.48	.827	.542
22.หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ให้ทราบทั่วถึงกัน	3.14	1.24	3.67	.516	3.29	.732	3.38	.916	3.11	.795	2.80	.816	3.11	.832	2.96	.889	3.33	.900	.175
23.บุคลากรในหน่วยงานมีการนำความรู้ ข้อมูลที่จัดเก็บไปประยุกต์ใช้	2.82	1.09	3.67	.516	3.08	.850	2.88	.835	3.07	.800	3.00	.577	2.94	.938	3.12	.833	3.20	.898	.504
ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี																			
24.หน่วยงานท่านได้มีการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ ข้อมูล ข่าวสารไว้ในคอมพิวเตอร์ *	2.73	1.12	3.50	.548	3.79	.875	3.13	1.12	3.17	.926	3.24	.970	3.06	.998	3.56	.917	3.77	.856	.000

ตารางที่ 3.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเห็นต่อความเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความตั้งใจ/ความพร้อมของบุคลากร	3.28	.893	ปานกลาง
2. วิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร	3.15	.893	ปานกลาง
3. วัฒนธรรมความไว้วางใจและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน	3.11	.906	ปานกลาง
4. การสนับสนุนของผู้บริหาร	3.16	1.03	ปานกลาง
5. โครงสร้างองค์กร	3.08	.877	ปานกลาง
6. การกระจายอำนาจการตัดสินใจ	3.03	.895	ปานกลาง
7. ความเชื่อว่าองค์กรดีแล้วไม่ต้องพัฒนาอีก	3.02	.966	ปานกลาง
8. ความพร้อมของเทคโนโลยี	3.01	1.01	ปานกลาง

3.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อระดับความเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อระดับความเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในประเด็นอุปสรรคต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

จากตารางที่ 3.6 สรุปได้ว่า ข้าราชการมีความเห็นว่า ประเด็นอุปสรรคทั้ง 8 ประการ ได้แก่ ความตั้งใจ/ความพร้อมของบุคลากร วิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร วัฒนธรรมความไว้วางใจและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน การสนับสนุนของผู้บริหาร โครงสร้างองค์กร การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ความเชื่อว่าองค์กรดีแล้วไม่ต้องพัฒนาอีก และความพร้อมของเทคโนโลยี มีระดับความเป็นอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด แต่ประเด็นที่ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเป็นอุปสรรคมากที่สุด ได้แก่ ความตั้งใจ/ความพร้อมของบุคลากร (=3.28) รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร (=3.16) วิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร (=3.15) วัฒนธรรมความไว้วางใจและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (=3.11) โครงสร้างองค์กร (=3.08) การกระจายอำนาจการตัดสินใจ (=3.03) ความเชื่อว่าองค์กรดีแล้วไม่ต้องพัฒนาอีก (=3.02) ส่วนประเด็นที่ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเป็นอุปสรรคน้อยที่สุด ได้แก่ ความพร้อมของเทคโนโลยี (=3.01)

3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นประเด็นอุปสรรค ในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนนี้จะเป็นการสรุปรวบรวมข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ อุปสรรคในการพัฒนาองค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้จากคำถามปลายเปิด มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.7 ข้อคิดเห็นอุปสรรคในการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้

ประเด็นอุปสรรค	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้บุคลากร ขาดความตั้งใจ ความสนใจ ความรักในงานที่ทำ จิตสำนึก การพัฒนาตนเอง ไม่มีความรู้ที่เพียงพอมาปรับใช้ มีการต่อต้านครอบครัวทำให้มีผลกระทบน้อยลง	11	14.67
2. ด้านผู้นำ วิสัยทัศน์ นโยบายของผู้บริหาร การสนับสนุนของผู้บริหาร และการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	10	13.33
3. การขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการต่างๆ	8	10.67
4. กฎ ระเบียบ วินัย ระบบคิดค้น ขอบข่ายราชการ การทำงานที่ยืดหยุ่น	7	9.35
5. ขาดการประสานงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ความคึกคัก ระหว่างหน่วยงานย่อย ขาดความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การระดมความคิด	7	9.33
6. ขาดแผนปฏิบัติการ ความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศ	7	9.33
7. ขาดการถอดองค์ความรู้ ทั้งจากภายในและภายนอกให้ทราบทั่วกัน	6	8.00
8. การมีแนวคิดปฏิบัติในรูปแบบเดิมๆ ทำงานด้วยความเคยชิน ไม่ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง	6	8.00
9. บุคลากรไม่พร้อม ไม่มีบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่สูญเสีย	6	8.00
10. ความก้าวหน้าในการเจริญก้าวหน้า การเปิดโอกาสให้ได้ศึกษาใหม่ระดับที่สูงกว่าเดิม ขาดแรงจูงใจ	4	5.33
11. ไม่มีแหล่งข้อมูลการเรียนรู้	1	1.33
12. วิสัยทัศน์ของบุคลากรไม่ตรงกัน	1	1.33
13. การถ่ายทอดความรู้ให้ชุมชนน้อย	1	1.33
รวม	75	100

จากตารางที่ 3.7 สรุปได้ว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอุปสรรคในการพัฒนาองค์การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ ได้แก่ ปัญหา ด้านตัวบุคลากรที่ยังขาดความตั้งใจ ความสนใจ ความใส่ใจ ความรักในงานที่ทำ จิตสำนึก การพัฒนาตนเอง ไม่นำ ความรู้ที่เรียนมาปรับใช้ มีการต่อต้านครอบครัวทำให้มี เวลาพัฒนาน้อยลง คิดเป็นร้อยละ 14.67 ปัญหา รองลงมา ได้แก่ ปัญหา ด้านผู้นำ วิสัยทัศน์ นโยบายของผู้บริหาร

การสนับสนุนของผู้บริหาร และการเปิดรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 13.33 ปัญหา การขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 10.67 ปัญหา เรื่องกฎ ระเบียบ วินัย ระบบศักดินา ของทางราชการ คิดเป็นร้อยละ 9.33 ปัญหา การทำงานที่ยืดหยุ่น ขาดการประสานงาน การ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นระหว่างหน่วยงานย่อย ขาดความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การระดมความคิด คิดเป็นร้อยละ 9.33 ปัญหา การขาดแคลนอุปกรณ์ ความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 9.33 นอกจากนี้เป็นปัญหาด้านขาดการถ่ายทอดความรู้ ปัญหาการมีแนวคิดแบบเดิม ๆ ทำงานตามความเคยชิน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และปัญหาความเท่าเทียมในการเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

4. สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาระดับลักษณะการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศกองบัญชาการ สนับสนุนทหารอากาศ หน่วยที่ตั้งดอนเมืองพบว่า กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุน ทหารอากาศ มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายระบบ พบว่า ข้าราชการในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการ สนับสนุนทหารอากาศ มีลักษณะการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในด้านระบบย่อยด้านการเรียนรู้ อยู่ใน ระดับมาก ส่วนที่เหลืออีก 4 ระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระบบย่อยด้านองค์การ ระบบย่อยด้านบุคลากร ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านเทคโนโลยี

อธิบายได้ว่า กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ มีลักษณะงานในแต่ละหน่วยงานในสังกัดแตกต่างกัน ทำให้ข้าราชการในแต่ละหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รวมถึงลักษณะงานหลักส่วนใหญ่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักบินและข้าราชการ ซึ่งเป็นผู้ใช้อาวุธ ทำให้ข้าราชการมีทักษะในเรื่องการเรียนรู้มาก ส่วนระบบย่อยที่เหลืออีก 4 ระบบนั้น อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าใกล้เคียงกัน

แนวทางการพัฒนาให้กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้และปรับทัศนคติของข้าราชการให้เห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของระบบย่อยทั้ง 4 ระบบ ได้แก่ ระบบย่อยด้านองค์การ ระบบย่อยด้านบุคลากร ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ที่มีระดับลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงาน ตามแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้สรุปข้างต้น

5. เอกสารอ้างอิง

- [1] พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยกฎเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.
- [2] Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation. *Journal of Knowledge Management* 2016, 20(4), 749-768.
- [3] Nonaka, Ikujiro; Takeuchi, Hirotaka (1995). *The knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*, New York: Oxford University Press 1995, 284, ISBN 978-0-19-509269-1.
- [4] Office of the National Economic and Social Development Board Economic and Social (2017). *Development Plan National Issue 12 (2017-2021)*. Bangkok.
- [5] Marquardt, J. & Boydell, T. *The Learning Company : A strategy for sustainable*
- [6] Marquardt, J. and Reynold, A. *The Global Learning Organization*. New York : Irwin 1994.
- [7] Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. *The Learning Company : A strategy for sustainable development*. Maidenhead: Mc Graw-Hill, 1991.

[8] Senge P.M. The Fifth Company : The art and practice of the learning organization. New York : Doubleday 1990.

[9] จำเรียง ชัยวัฒน์ และเบญจมาศ อำพันธุ์. วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์การการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2540.

[10] กิริติ ยศยิ่งยง. การจัดการความรู้ในองค์การ และกรณีศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : มิสเตอร์ก๊อปปี้, 2549.

[11] ญัฐพันธ์ เขจรนันท์. ยอดกลยุทธ์การบริหาร สำหรับองค์การยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ด้านยุทธศาสตร์พิมพ์ จำกัด, 2544.

[12] ทศพร ศิริสัมพันธ์. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549.

[13] ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. การจัดการความรู้ KM ฉบับขับเคลื่อน LO. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไยใหม่, 2549.

[14] ปราภวณา บุญเรืองเลิศศักดิ์. การพัฒนาข้าราชการด้วยแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้: ศึกษากรณี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

[15] วีรวิธ มาฆะศิริรานนท์. การพัฒนาองค์การ แห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ธรรมการพิมพ์, 2550.