

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ปัจจุบันองค์กรในภาคธุรกิจเอกชน และหน่วยงานของรัฐ ตกอยู่ท่ามกลางกระแสของการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา หนทางที่จะรอดพ้นวิกฤตดังกล่าวได้และประสบความสำเร็จเหนือคู่แข่ง นอกจากจะต้องมีการระดมทรัพยากรทุกชนิดเพื่อการบริหารจัดการแล้ว กลยุทธ์ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะที่เป็นทรัพย์สินอันมีค่ายิ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุให้บางองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการใช้เป็นกลยุทธ์หรือกลไกเพื่อการขับเคลื่อนองค์กร นอกจากนั้นยังให้ความสำคัญกับความรู้ ซึ่งอยู่ในตัวบุคคลและความรู้ขององค์กร อันจะนำมาซึ่งการสร้างความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ขององค์กร ซึ่งในเรื่องนี้ พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547, คำนำ) ได้กล่าวว่า แนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ ที่ได้รับความสนใจในปัจจุบัน คือ การจัดการความรู้ (knowledge management) ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของกระบวนการเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับการประมวลข้อมูล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแข่งขันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล รวมทั้งเป็นไปเพื่อความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์กร โดยมีฐานความเชื่อที่ว่า การจัดการความรู้จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นและตั้งใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ภายใต้สภาวะการณ์เช่นนี้ เป็นการยากแก่การพยากรณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้น แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตถูกทำลายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น ซึ่งธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 186) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรเรียนรู้ เป็นแนวทางในการบริหารรูปแบบใหม่ที่กำลังได้รับความนิยมอยู่ในวงการธุรกิจของสหรัฐอเมริกาอย่างแพร่หลาย ในระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมา เนื่องด้วยเป็นช่วงเวลาของการเตรียมการที่จะก้าวเข้าสู่ศตวรรษใหม่ บรรดาปรมาจารย์ทั้งหลายที่เป็นที่ปรึกษาขององค์กรธุรกิจชั้นนำ ไม่ว่าจะเป็นเรซาเบท มอส แคนเตอร์

(Resabeth Moss Kanter), ทอม ปีเตอร์ (Tom Peter), ปีเตอร์ เอฟ ดักเกอร์ (Peter F. Drucker) ได้ให้ความสำคัญกับเรื่ององค์กรเรียนรู้ ทั้งในด้านของการบรรยายและการเขียนบทความ ตลอดจนตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องกันมากมาย นอกจากนี้ วีรวุฒ มาชะศิริานนท์ (2542, หน้า 69-70) ได้กล่าวว่า องค์กรเรียนรู้ เป็นรูปแบบของการบริหารที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะผู้นำในองค์กร (leadership) ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกัน (team learning) ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (knowledge) ประสบการณ์ (experience) และทักษะ (skills) ระหว่างกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดีเลิศเหนือกว่าคู่แข่งขั้นทั้งปวง และมีระดับของการพัฒนาการในความสามารถขององค์กรที่เป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งกว่าความเปลี่ยนแปลงใดๆ ในกระแสของโลกาภิวัตน์ ที่จะส่งผลต่อองค์กรนั้นๆ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหนึ่งในความหวังของวงการราชการและวงการธุรกิจใหม่ของไทยที่จะนำพาองค์กรให้มีพัฒนาการเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ และมีศักยภาพที่จะแข่งขันได้ในเวทีการค้าสากล รวมถึงจะมีความได้เปรียบที่ยั่งยืนตลอดไป วีระวัฒน์ บันนิตมัย (2543, หน้า 45-46) ได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการพัฒนาองค์กรจะสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความกระตือรือร้น และเล็งเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์กรไปสู่สถานภาพในอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน ปัญหาเหล่านี้มักเกิดกับองค์กรที่มีขนาดใหญ่ เช่น หน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้จะมีบทบาทสำคัญต่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยรวมของประเทศ เนื่องจากมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสาธารณะ (public service) ดังนั้นการสร้างให้หน่วยงานเหล่านี้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้ประกอบการ เพื่อแสวงหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร คงถึงเวลาที่จะต้องมีการปฏิรูปกันอย่างขนานใหญ่ในองค์กรทุกประเภท

เกศรา รักชาติ (2547, หน้า 26) ได้กล่าวถึง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 เรื่อง การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 กำหนดไว้ชัดเจนว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งในเรื่องนี้กองทัพอากาศได้ตระหนักถึงการบริหารราชการกองทัพ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคง อีกทั้งการปฏิรูประบบราชการของประเทศ

อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีสาระสำคัญมุ่งเน้นให้ทุกส่วนราชการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ในเรื่องนี้กรมยุทธการทหารอากาศ (2551, หน้า 84-95) ได้เขียนไว้ว่า กองทัพอากาศตระหนักถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน ทำท่ายและเป็นไปได้ ซึ่งได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในแต่ละระยะ เพื่อแสดงความเชื่อมโยงการพัฒนาบนพื้นฐานของการบริหารด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และหลักผลประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (one of the best air force in Asean)” การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม กองทัพอากาศได้กำหนดยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 12 ปี แบ่งเป็น 3 ระยะ แต่ละระยะมีช่วงเวลา 4 ปี ซึ่งในปี พ.ศ.2555 -2558 กำหนดให้เป็นองค์กรแห่งภูมิปัญญา (wisdom) ให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระดับขั้นตอนในทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้ของคนเพื่อให้เข้าใจและใช้ประโยชน์จากข้อมูล สามารถนำมากลั่นกรองให้เป็นข่าวสารข่าวกรอง เป็นความรู้และแตกฉานเป็นปัญญาในที่สุด ทั้งนี้เพื่อนำกองทัพอากาศสู่การพัฒนาที่ถาวรยั่งยืนและบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว กองทัพอากาศได้กำหนดยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ ซึ่งประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ และกลยุทธ์ที่ 8 คือ การเสริมสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีกลยุทธ์ย่อย 5 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานและกำลังพลทุกระดับ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงาน และกำลังพลทุกระดับ โดยให้จัดทำคลังข้อมูลฐานความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ 3) ปลูกฝังและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก และเครือข่ายฐานข้อมูลความรู้ ให้เพียงพอ สะดวกต่อการเข้าถึงของหน่วยงานและกำลังพลทุกระดับ 4) สร้างเครือข่ายการจัดการความรู้และเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (team work) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ระหว่างทีมงาน 5) ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการของกองทัพอากาศให้มีมาตรฐานอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักที่ระบบการปฏิบัติงานมากกว่าตัวบุคคล

ในส่วนของงานด้านการศึกษาของกองทัพอากาศ มีกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศเป็นผู้รับผิดชอบ ได้กำหนดให้หน่วยขึ้นตรง คือ สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง โรงเรียนนายเรืออากาศ และกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ดำเนินการเสริมสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตั้งแต่ก่อนปี 2549 ซึ่งในเรื่องนี้ สมโภชน์ ผิวเหลือง (2549, หน้า 3) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป (ชั้นยศ นาวาอากาศโท ถึง นาวาอากาศเอกพิเศษ) ของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ อันประกอบด้วยหน่วยขึ้นตรง คือ สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง โรงเรียนนายเรืออากาศ และกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่าข้าราชการระดับผู้บริหารระดับกลางมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมาก แต่มีระดับการรับรู้การพัฒนาไปสู่

องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งจากสาเหตุนี้ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศจึงยังไม่เป็นรูปธรรม และในขณะเดียวกันหน่วยขึ้นตรงของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ ยังไม่มีการริเริ่มในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ต่อมา มีการปรับโครงสร้างกองทัพอากาศเมื่อ 30 มีนาคม 2552 พระราชกฤษฎีกา (2552, หน้า 36-44) มีการแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552 ได้มีการจัดโครงสร้างกองทัพอากาศใหม่ มีผลให้หน่วยงานกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ โดยสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูงซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถูกยุบหน่วย ทำให้ข้าราชการในสังกัดต้องย้ายไปประจำในหน่วยงานใหม่อย่างกะทันหัน ไม่มีการส่งต่องานอย่างละเอียด เนื่องจากคำสั่งย้ายข้าราชการในแต่ละหน่วยงานมิได้ประกาศออกมาในขณะเดียวกัน ในส่วนของโรงเรียนนายเรืออากาศย้ายไปขึ้นตรงกองทัพอากาศ สำหรับกรมยุทธศึกษาทหารอากาศซึ่งเดิมขึ้นกับกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ ย้ายไปขึ้นตรงกองทัพอากาศ กลายเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ที่ได้รับการโอนสถานศึกษาต่างๆ จากสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง และหน่วยงานบางหน่วยจากกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ จึงมีผลให้หน่วยงานส่วนใหญ่ต้องมีการปรับกระบวนการทำงาน อัตราการบรรจุกำลังพลในแต่ละตำแหน่งถูกลดลง มีผลให้ข้าราชการหลายคนไม่มีตำแหน่งและถูกส่งไปช่วยราชการตามหน่วยงานต่างๆ ส่วนงานด้านการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งหน่วยงานเดิมถูกยุบลง ได้แก่ ฝ่ายเสนาธิการด้านต่างๆ ของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ และสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง มีผลให้งานด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องหยุดชะงัก

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (2553, มกราคม 6) ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศขึ้นเป็นคำสั่งแรก (คำสั่งกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (เฉพาะ) ที่ 7 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม 2552) โดยให้รองเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (สายงานการศึกษา) เป็นหัวหน้าคณะทำงานด้านการพัฒนาการจัดการความรู้ (Chief Knowledge Officer) ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีอำนาจและหน้าที่กำหนดแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสายวิทยาการการศึกษาและการฝึก และการพัฒนาการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ และต่อมา มีการยกเลิกคำสั่งเดิม โดยจัดตั้งหัวหน้าคณะทำงานและคณะทำงานด้านการพัฒนาการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศชั้นใหม่ (คำสั่ง กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (เฉพาะ) ที่ 9 ลงวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2552) ซึ่งในเรื่องนี้ตามนโยบายของรองเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (สายงานการศึกษา) ซึ่งเป็นหัวหน้าคณะทำงานด้านการพัฒนาการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีว่าในฐานะที่เป็นหน่วยงานด้านการศึกษาหลักของกองทัพอากาศ มีบทบาทและภารกิจสำคัญในการพัฒนากำลังพลที่มีคุณภาพและคุณธรรม มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง

การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งของสถาบันการศึกษาวิชาชีพทางทหาร (professional military education) ตั้งแต่การผลิต การพัฒนา การสร้างเสริมศักยภาพ และการสร้างมูลค่าเพิ่มบุคลากรของกองทัพอากาศ จึงควรเป็นหน่วยงานต้นแบบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองทัพอากาศ ซึ่งได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตั้งแต่ปรับโครงสร้างกองทัพอากาศเมื่อ 30 มีนาคม 2552 กรมยุทธศึกษาทหารอากาศยังไม่เคยทำการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ว่ามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับใด

ผู้วิจัย ในฐานะที่ปฏิบัติงานที่กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้รับมอบหมายให้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกำลังพลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในหน่วยงาน พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน สร้างองค์ความรู้ที่มีความหลากหลายร่วมกัน แบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพ ที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และบรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศในที่สุด

### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน (เงินเดือนรวมรายได้พิเศษ) และแหล่งที่ใช้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูง ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ทั้งในด้านการพัฒนากำลังพล ด้านการจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยี และอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (one of the best air force in Asean)”

## ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวนทั้งสิ้น 1,131 คน (กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, 2553, หน้า 4-8)

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) จึงใช้สูตรยามาเน่ (Yamane, 1967, pp.886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (สุวริย์ศิริโกคำภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมในทุกกลุ่ม การสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

#### 2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

#### 2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 40 ปี
- 3) มากกว่า 40 ปี

#### 2.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย / หย่า

#### 2.1.4 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

## 2.1.5 ระดับชั้นยศ

- 1) ลูกจ้างประจำ – พนักงานราชการ
- 2) จำอากาศตรี – พันจ่าอากาศเอก
- 3) เรืออากาศตรี – นาวาอากาศเอก

## 2.1.6 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 - 15 ปี
- 3) มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

## 2.1.7 สถานที่ปฏิบัติงาน

- 1) ส่วนบัญชาการ
- 2) ส่วนสนับสนุน
- 3) ส่วนสถานศึกษา

## 2.1.8 ตำแหน่งงาน

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ผู้ปฏิบัติงาน

## 2.1.9 รายได้ต่อเดือน (เงินเดือนรวมรายได้พิเศษ)

- 1) น้อยกว่า 15,000 บาท
- 2) 15,000 – 30,000 บาท
- 3) มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

## 2.1.10 แหล่งที่ใช้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

- 1) โทรทัศน์
- 2) หนังสือ
- 3) อินเทอร์เน็ต (internet)
- 4) อื่นๆ (ระบุ).....

## 2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การเรียนรู้ (learning)

2.2.2 องค์กร (organization)

2.2.3 บุคคล (people)

2.2.4 ความรู้ (knowledge)

2.2.5 เทคโนโลยี (technology)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **องค์กรแห่งการเรียนรู้** หมายถึงองค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกทุกคนในองค์กร ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร มีการเรียนรู้ตลอดเวลา โดยไม่มีรูปแบบแน่นอนตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1.1 **การเรียนรู้** หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอันเนื่องมาจากความคิด ความรู้ และทักษะ ที่เป็นผลมาจากการฝึกหัด การศึกษา หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

1.2 **องค์กร** หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีการประสานเข้าด้วยกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีเป้าหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

1.3 **บุคคล** หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องขอให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กร หุ้นส่วน ลูกค้า และชุมชน

1.4 **ความรู้** หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร สารสนเทศ ที่ได้รับมาแล้ว คิดตรikirจนสามารถนำไปพัฒนาตนเอง นำไปแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่างๆ อีกทั้งนำไปถ่ายทอดไปยังผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นได้ความรู้เพิ่มขึ้นและความรู้เป็นสิ่งที่ใช้แล้วไม่มีวันหมด และความรู้ยิ่งใช้ยิ่งเพิ่มพูน

1.5 **เทคโนโลยี** หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เป็นการศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์

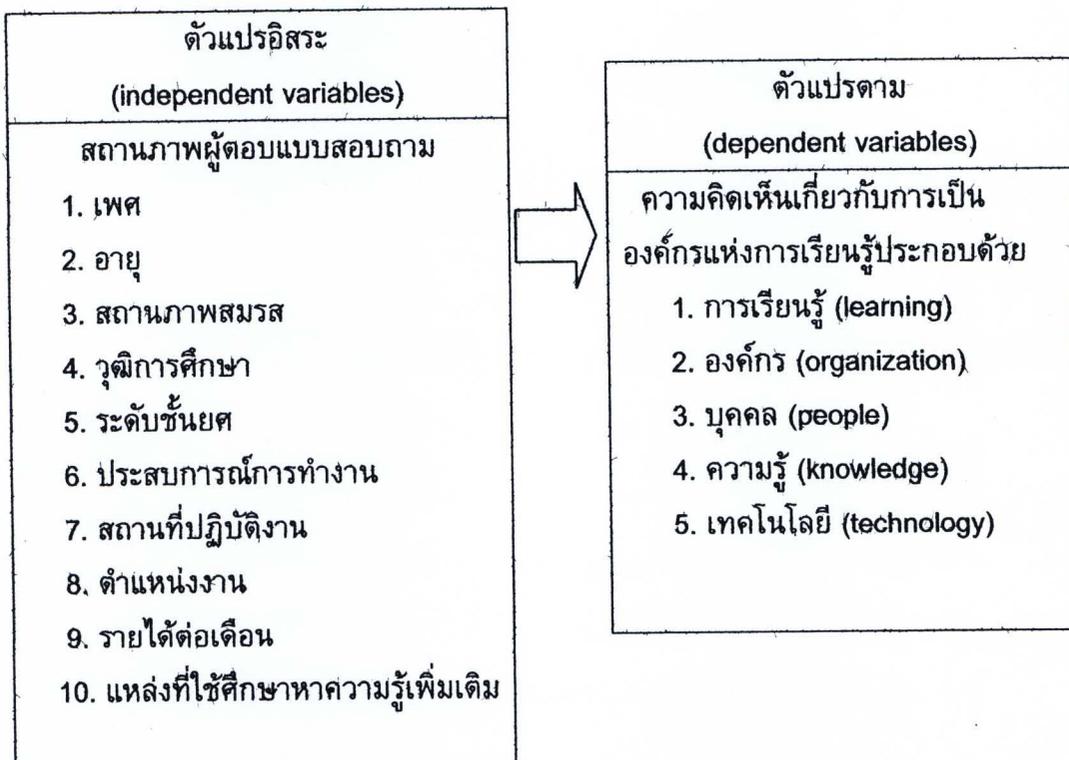
2. **ความคิดเห็น** หมายถึงการแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความเชื่อ และการตัดสินใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐาน ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลจะเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นได้

3. **กำลังพล** หมายถึง ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ สังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ในเขตที่ตั้งดอนเมือง

4. **กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ** หมายถึง ส่วนราชการที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ มีหน้าที่ วางแผน กำหนดนโยบาย ควบคุม ดำเนินงาน ด้านการศึกษาและการฝึกให้กับกำลังพลของกองทัพอากาศ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยยึดกรอบแนวคิดของ มาร์ควอตต์ (Marquardt, 2002, pp. 23-33) ซึ่งประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ 2) องค์กร 3) บุคคล 4) ความรู้ 5) เทคโนโลยี ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมุติฐานในการวิจัย

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน (เงินเดือนรวมรายได้พิเศษ) และแหล่งที่ใช้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม