



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย และได้ผลสรุปของการวิจัย รวมทั้งได้อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ความมุ่งหมายในการวิจัย

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

#### สมมุติฐานในการวิจัย

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

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวนทั้งสิ้น 1,131 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน จำแนกเป็น ส่วนบัญชาการ 76 คน ส่วนสนับสนุน 49 คน และส่วนสถานศึกษา 170 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยใช้องค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม ให้กับข้าราชการชั้นยศ เรืออากาศตรี - นาวาอากาศเอก, จำอากาศตรี - พันจ่าอากาศเอก, ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) สถิติทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's method)

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 295 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.60 มีอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.80 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.70 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 59.30 มีระดับชั้นยศเรืออากาศตรี - นาวาอากาศเอก คิดเป็นร้อยละ 43.40 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.50 มีสถานที่ปฏิบัติงานในส่วนสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 57.60 มีตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 84.70 มีรายได้ต่อเดือน (เงินเดือนรวมรายได้พิเศษ) 15,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.60 และแหล่งที่ใช้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนใหญ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากโทรทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 43.70

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูล การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านองค์กร ด้านบุคคล และด้านความรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการเรียนรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าชื่ออื่นๆ คือ 1) ท่านเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา 2) หน่วยงานของท่านสนับสนุน ให้บุคลากรเข้าศึกษาฝึกอบรมทั้งในและนอกหน่วยอย่างสม่ำเสมอ 3) ท่านสามารถรับฟังผู้อื่นและให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างมีคุณภาพ ตามลำดับ

2.2 ด้านองค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยของภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าชื่ออื่นๆ คือ 1) ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร 2) ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ท่านชมเชยเพื่อนและกลุ่มเพื่อนที่สนใจเรียนรู้และช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ ตามลำดับ

2.3 ด้านบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยของภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าชื่ออื่นๆ คือ 1) หน่วยงานของท่านมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคคลใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน 3) ผู้บริหารและบุคลากรทำงานร่วมกัน มีการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน ตามลำดับ

2.4 ด้านความรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าชื่ออื่นๆคือ 1) ท่านตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นในการแบ่งปันความรู้ที่ท่านมีอยู่ให้กับผู้อื่น 2) ท่านตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กร 3) ท่านมีการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร ที่จะช่วยให้การทำงานของ ท่านหรือหน่วยงานดีขึ้น ตามลำดับ

2.5 ด้านเทคโนโลยี พบว่า ค่าเฉลี่ยของภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าชื่ออื่นๆคือ 1) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ได้ โดยผ่านทางอินเทอร์เน็ต, อินทราเน็ต 2) หน่วยงานของท่าน จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ โสตทัศนอุปกรณ์เสริมการเรียนรู้ ฯลฯ 3) หน่วยงานของท่าน มีการจัดตั้งทีมเทคโนโลยี หรือมีการจัดอบรมบุคลากรให้สามารถใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ สรุปผลได้ดังนี้

3.1 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.3 เมื่อจำแนกตามระดับชั้นยศ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม ด้านบุคคล และด้านความรู้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 เมื่อจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม ไม่มีแตกต่าง ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี มีความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการเรียนรู้ ด้านบุคคล และด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.7 เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (เงินเดือนรวมรายได้พิเศษ) มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้านการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล ดังนี้

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านองค์กร ด้านบุคคล และด้านความรู้ ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับการปฏิบัติมาก การปฏิบัติรายข้อที่อยู่ในระดับ

แรก คือ ท่านเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา องค์กรให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร ทั้งการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สนับสนุนบุคลากรเข้าศึกษาฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ มีช่องทางให้ถ่ายทอดแนวคิด ความรู้ ให้แก่กันในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจาก กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เป็นหน่วยงานด้านการศึกษาของกองทัพอากาศ บุคลากรในหน่วยงานจึงต้องมีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมถึงกรมยุทธศึกษาทหารอากาศมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรโดยมีการจัดอบรมความรู้ในด้านต่างๆ สนับสนุนทุนการศึกษา ระยะสั้น ระยะยาว ภายใน/ภายนอกกองทัพอากาศ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นประจำทุกปี จึงทำให้บุคลากรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีการเรียนรู้ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อค้นพบของ ธรรมนาย สุขแสง (2552, หน้า 42) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ศักยภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน ส่วนการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีความคิดเห็นต่อศักยภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงาน ด้านการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และข้อค้นพบของ ปานใจ วงษ์มาก (2549, หน้า 41) ได้ทำการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ศึกษากรณี กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะและการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในด้านการเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ คำกล่าวของ กิรติ ยศยิ่งยง (2550, หน้า 107) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นปัจจัย และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) ที่สอดคล้องต่อความต้องการขององค์กร เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากการเรียนรู้จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีก็จะทำให้องค์กรเกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดี

1.2 ด้านองค์กร ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สำหรับรายการที่มีการปฏิบัติลำดับแรก คือ ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรให้การสนับสนุนวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ความสำคัญในการเรียนรู้ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรหรือทีมที่มีการเรียนรู้และช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ มีความคล่องตัวในด้านการตัดสินใจในการเรียนรู้ของบุคลากร มีการสอนงาน ฝึกงาน แนะนำงานให้กับบุคลากรใหม่ มีความร่วมมือกันระหว่างแผนก แลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน บุคลากรในหน่วยงาน

เข้าใจถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจาก วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ซึ่งกำหนดกลยุทธ์ที่ 2.8 เสริมสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่กำหนดให้ทุกหน่วยงานในกองทัพอากาศ เสริมสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ เชื่อมโยงจากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ สู่การปฏิบัติ ผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรในกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ รับรู้ถึงวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และนำไปปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ธรรมนาย สุขแสง (2552, หน้า 43) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ศักยภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน ส่วนการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีความคิดเห็นต่อศักยภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงาน ด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับข้อค้นพบของ สูดารัตน์ วิเลิศศักดิ์ (2549, หน้า 95) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านองค์กร พบว่า ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร สนับสนุนวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับคำกล่าวของ ยुरพร ศุขรัตน์ (2552, หน้า 5) กล่าวว่า คุณค่า วัฒนธรรมขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ เรียนรู้ โดยเฉพาะการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพระหว่างสมาชิกองค์กรหรือระหว่างองค์กร จะเป็นตัวสกัดกั้นการเรียนรู้และการปรับปรุงคุณภาพ

1.3 ด้านบุคคล ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สำหรับรายการที่มีการปฏิบัติลำดับแรก คือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมปรึกษาร่วมกัน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานในกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องก่อนปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้สอน เป็นพี่เลี้ยงและผู้อำนวยการ สะดวกในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรเฝ้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้อำนาจตัดสินใจในการ เรียนรู้และการปฏิบัติงาน สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ ทั้งภายในหรือ ภายนอกหน่วยงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการ รวมถึงผู้บริหาร และบุคลากรทำงานร่วมกัน มีการเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ผู้บริหารเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ของผู้บริหารเป็นอย่างดี บุคลากรใน หน่วยงานด้านการศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่ ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรยอมรับในความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การประชุม ปรึกษาร่วมกันมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาความรู้ของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้อง กับข้อค้นพบของ ธรรมนาย สุขแสง (2552, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ศักยภาพ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงาน

ในส่วนการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีความคิดเห็นต่อศักยภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงาน ด้านการเพิ่มอำนาจบุคคล อยู่ในระดับมาก ในลำดับแรกๆ คือผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีการร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และร่วมกันแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับข้อค้นพบของ สุदारัตน์ วิเลิศศักดิ์ (2549, หน้า 95) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารให้คำแนะนำเป็นตัวอย่างและช่วยเหลือด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับคำกล่าวของ วีรยุทธ มาณะศิริานนท์ (2541, หน้า 42) กล่าวว่า การบริหารองค์กรรูปแบบใหม่ต้องมีการสร้างระบบการเอื้ออำนาจและความรับผิดชอบ (empowerment) ให้กับสมาชิกในองค์กร คือเมื่อมีการปฏิรูประบบองค์กร ความจำเป็นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม จะมีมากขึ้น แต่ละทีมจะต้องมีอำนาจการตัดสินใจและอนุมัติ ในการทำงานที่ปฏิบัติต่อลูกค้าได้อย่างเหมาะสม ชงชัย สันติวงษ์ (2542, หน้า 47) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ คือปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กรเพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจ หากขาดซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ และมีจิตสำนึกที่ดีแล้วจะทำให้ปัจจัยอื่นๆ ไร้ความหมายในที่สุด เซ็งเก้ (Senge, 1990, p. 236) กล่าวว่า บุคคลเป็นหน่วยพื้นฐานของกลุ่มและองค์กร การที่องค์กรจะเรียนรู้ได้ต้องผ่านบุคคลที่เรียนรู้เท่านั้น การเรียนรู้ของบุคคลไม่ได้เป็นสิ่งรับรองว่าจะมีการเรียนรู้ขององค์กร แต่ถ้าปราศจากบุคคลแล้ว การเรียนรู้ขององค์กรก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ เรดดิ้ง (Redding, 1994, p. 3) กล่าวว่า เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรในอนาคตที่ไม่อาจรู้ได้ สิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่สุดคือการเตรียมบุคคล ให้บุคคลมีการเรียนรู้ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการขยายสมรรถนะหลักขององค์กร

1.4 ด้านความรู้ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สำหรับรายการที่มีการปฏิบัติลำดับแรก คือ ท่านตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นในการแบ่งปันความรู้ที่ท่านมีอยู่ให้กับผู้อื่น แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เห็นความสำคัญในเรื่องความรู้ มีระบบการจัดการความรู้ โดยการสร้างความรู้ การรวบรวมความรู้ การเก็บและแบ่งปันความรู้ ทำให้เกิดการส่งต่อหมุนเวียนของความรู้ภายในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ในหน่วยงานและนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจาก วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ เชื่อมโยงสู่วิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ที่จะพัฒนาสถาบันการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้จัดตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาการจัดการความรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศขึ้น โดยดำเนินการด้านการจัดการความรู้ มีผลให้หน่วยงานในกรมยุทธศึกษามีความตื่นตัวในเรื่องการจัดการความรู้ รวมถึงบุคลากรส่วนใหญ่ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศเป็นบุคลากรด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความกระตือรือร้นและใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนา

ตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ชรรมนาย สุขแสง (2552, หน้า 45) ได้ศึกษา เรื่องการวิเคราะห์ทัศนคติภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน ส่วนการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีความ คิดเห็นต่อทัศนคติภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงาน ด้านความรู้ ในลำดับแรก คือ บุคลากรมีการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร เพื่อช่วยปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับคำกล่าวของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ (2542, หน้า 667) ที่กล่าวว่า ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการ สอนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทักษะและความสามารถในการทำงานเท่านั้น แต่ความรู้จะช่วยให้มี ความรู้สึกซึ่งและให้รู้ถึงความมีเหตุผลพร้อมที่จะปรับตัวและปรับกระบวนการทำงานให้สอด คล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สอดคล้องกับคำกล่าวของ บุญดี บุญญาภิจ, นางลักษณะ ประสพสุขโชคชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนาถ, และปรียวรรณ กรวรรณล้วน. (2547, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์กร ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีลักษณะเฉพาะโดดเด่น กว่าสินทรัพย์อื่นๆ คือเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัดยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม ยิ่งใช้มากเท่าไรยิ่งมีคุณค่า เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งองค์กรมีความรู้มากเท่าไรก็ยังสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้น เท่านั้น เมื่อเรียนรู้มากก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น สอดคล้องกับคำกล่าวของ โรเมอร์ (Romer, 1993, p. 64) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์กร ความรู้เป็น สินทรัพย์ที่มีลักษณะเฉพาะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่นๆ คือเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีขีดจำกัดยิ่งใช้ ยิ่งเพิ่ม ยิ่งใช้มากเท่าไรยิ่งมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งองค์กรมีความรู้มากเท่าไรก็ยิ่ง สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเรียนรู้มากก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น

1.5 ด้านเทคโนโลยี ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหาร อากาศ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สำหรับรายการที่มีการปฏิบัติลำดับแรก คือ ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ได้ โดยผ่านทางอินเทอร์เน็ต, อินทราเน็ต แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานในกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยี ทั้งด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ทีมงานเทคโนโลยี ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต เพื่อสนับสนุนหน่วยงาน ให้พัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจเป็นผลสืบ เนื่องมาจาก ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ และจากวิสัยทัศน์กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ที่มุ่งมั่นพัฒนาองค์ความรู้ตามระบบวิชาชีพทางทหารให้ทันสมัย โดยมีพันธกิจเพื่อพัฒนา สถาบันการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารระดับสูงของกรมยุทธศึกษาทหาร อากาศ เห็นความสำคัญการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ให้การสนับสนุน ในด้านเทคโนโลยี กับทุกหน่วยงาน โดยจัดตั้งทีมงานเทคโนโลยี จัดอบรม เสริมทักษะการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จัดอบรมการใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการ รวบรวม จัดเก็บและถ่ายโอนความรู้ จัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประสิทธิภาพ

ในการจัดการความรู้ ซึ่งแตกต่างจากข้อค้นพบของ ปานใจ วงษ์มาก (2549, หน้า 41) ได้ทำการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ศึกษากรณี กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะและการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง แต่สอดคล้องกับคำกล่าวของ คินน์ (Quinn, 1992, p. 22) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการจัดการความรู้ขององค์กร ซึ่งการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความเข้าใจ ไม่ใช่เฉพาะในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์เท่านั้น แต่ต้องเข้าใจเกี่ยวกับศาสตร์และศิลป์แห่งการเรียนรู้ การค้นคว้า และการสื่อสารด้วย องค์กรที่รู้วิธีใช้เทคโนโลยีมาเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร จะมีข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน

2. เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า

2.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ และสถานภาพสมรส ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจาก กรมยุทธศึกษาทหารอากาศเป็นหน่วยงานด้านการศึกษาของกองทัพอากาศ มีภารกิจในการวางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาและการฝึกอบรม แก่กำลังพลของกองทัพอากาศ โดยบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี มีทักษะการใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี และให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อค้นพบของ ธนภัทร พงษ์อร่าม (2549, หน้า 117) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของกรมศุลกากร : ศึกษากรณี การนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบงาน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ในความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างจาก ฌรัฐกฤษฎี ธรรมกวินวงศ์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษา การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง:กรณีจังหวัดพิจิตร พบว่า สถานภาพสมรส ส่งผลต่อการพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า เป็นผู้ใฝ่รู้และสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองได้ตลอดเวลา สามารถใช้เทคโนโลยีในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้เป็นอย่างดี

เรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจของหน่วยงานเป็นอย่างดี จึงมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ธนภัทร พงษ์อร่าม (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ของกรมศุลกากร : ศึกษากรณี การนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบงาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และข้อค้นพบของ สมชาย สังขมณี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาสถาบันวิจัยทางยุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งแตกต่างจาก ข้อค้นพบของ ธรรมนาย สุขแสง (2552, หน้า 51) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ศักยภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เอกสารวิจัยส่วนบุคคล กองทัพอากาศ พบว่าวุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกด้าน

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ผู้ที่มีระดับชั้นยศเรืออากาศตรี - นาวาอากาศเอก ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ส่วนผู้ที่มีระดับชั้นยศ จ่าอากาศตรี - พันจ่าอากาศเอก, ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ จบการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งความคิดเห็นในการปฏิบัติต่อการเป็นองค์กรแห่งการของระดับชั้นยศที่แตกต่างกันจะเป็นในแนวทางเดียวกับกลุ่มวุฒิการศึกษา โดยกลุ่มที่มีระดับชั้นยศเรืออากาศตรี - นาวาอากาศเอก มีความคิดเห็นในการปฏิบัติต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่า กลุ่ม จ่าอากาศตรี - พันจ่าอากาศเอก และกลุ่มลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ พิชญ์วาริ ใจดี (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีศักยภาพการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมานานกว่า 15 ปี เป็นผู้ที่เรียนรู้วิสัยทัศน์วัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี สามารถเรียนรู้ ปรับตัวและพัฒนาตนเองได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรได้ดีกว่ากลุ่มที่ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ สมชาย สังขมณี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาสถาบันวิจัยทางยุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 แตกต่างจากข้อค้นพบของ ธรรมนาย สุขแสง (2552, หน้า 76) พบว่า ระยะเวลาที่อยู่ในกองทัพอากาศไม่มีผลต่อศักยภาพไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกด้าน และข้อค้นพบของ ธีรวัชร ธีรวัชร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บุคลากรจากผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกายสุภาพบุรุษของบริษัท ธนลักษณ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนสถานศึกษา เป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง มีคุณวุฒิตามที่สถานศึกษาต้องการ มีการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและการเพิ่มพูนความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง จึงมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าบุคลากรส่วนบัญชาการ ซึ่งแตกต่างจากข้อค้นพบของ ธีรวัชร ธีรวัชร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บุคลากรจากผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกายสุภาพบุรุษของบริษัท ธนลักษณ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงาน/แผนกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์การทำงานหลายปี ซึ่งมีหน้าที่วางแผน ดำเนินการ และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ย่อมเข้าใจแนวทางและการปฏิบัติในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ทิพวัลย์ ศรีพิพัฒน์กุล (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ได้เปรียบเทียบการรับรู้ พบว่า โดยรวมพยาบาลวิชาชีพที่ทำหน้าที่บริหาร มีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่ทำหน้าที่ด้านบริการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.7 รายได้ต่อเดือน (เงินเดือนรวมรายได้พิเศษ) ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเป็นผล

สืบเนื่องมาจาก กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นระดับผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ เป็นผู้เชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ย่อมเข้าใจและปฏิบัติในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดีกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท และกลุ่มรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติกฤษฎี ธรรมกวินวงศ์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษา การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง:กรณีจังหวัดพิจิตร พบว่า รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อการพัฒนา เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

### ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัย เรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ตามความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ควรสนับสนุนด้านการเรียนรู้ ให้กับบุคลากร โดยเฉพาะข้าราชการระดับชั้นยศ จ.ต. – พันจ่าอากาศเอก, ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ ทั้งในด้านการเพิ่มพูนทักษะการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียน รวมถึงเพิ่มช่องทางในการถ่ายทอดแลกเปลี่ยน ความรู้ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ให้แกกัน ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ควรพัฒนาด้านเทคโนโลยี ให้กับบุคลากร โดยเฉพาะในหน่วยงานส่วนบัญชาการ ซึ่งประกอบด้วย กองกำลังพล กองส่งกำลังบำรุง สำนักบริหารการศึกษา แผนกยุทธการและการข่าว แผนกธุรการ และฝ่ายจัดหา ในด้านการเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และจัดหาระบบซอฟต์แวร์สำหรับการรวบรวม จัดเก็บ และถ่ายโอนข้อมูล เพื่อสนับสนุนหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

#### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมากำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้