

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมันรวดเร็วและรุนแรง ก็ด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัดอยู่ในวงแคบๆ ขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก อีกทั้งแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ทั้งการบริหาร การเปลี่ยนแปลง (Change Management) การจัดการคุณภาพ (Quality Management) การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับท่าที เพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง เพราะองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิต (Organic) ไม่ใช่เครื่องจักร (Mechanic) โดยคนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่งคนก็ไม่ใช่ต้นทุน แต่เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) เพราะในตัวคนมี ทักษะและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญซึ่งเป็น “ทุนความรู้” (Knowledge Capital) จำเป็นต้องสร้างค่านิยมขององค์กร (Corporate Value) และวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ดี ความรู้ภายใต้บริบทเฉพาะมักแฝงอยู่ในภาษา วัฒนธรรม หรือประเพณี นักวิทยาศาสตร์จักรวรรดินิยมทางวัฒนธรรม กล่าวว่าการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมเดียว ทำให้ความรู้ท้องถิ่นบางอย่างถูกทำลายลง ทำอย่างไรให้ความรู้ในทางปฏิบัติ ซึ่งมักเป็นที่ทราบกันในตัวคนหรือกลุ่มคน ถูกปรับเปลี่ยนและจัดการอย่างเป็นระบบ (Knowledge Management) เพื่อรักษาองค์กรไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (สุชาติ กิจธนะเสวี, 2551)

การเรียนรู้ นำมาซึ่งความเข้าใจในสภาวะที่ตนเองเป็นและเผชิญอยู่ ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสภาวะความเป็นไปของโลกของสังคมของคู่แข่ง มีความเข้าใจในวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญต่อการประเมินวิเคราะห์ เพื่อการตัดสินใจ เข้าใจในความผิดพลาดล้มเหลวในอดีตให้ดีขึ้น จนกล่าวได้ว่า ในโลกปัจจุบันไม่มีใครสามารถอยู่รอดหรือประสบความสำเร็จได้ ถ้าหากไม่เรียนรู้ แต่การเรียนรู้นั้นเป็นเพียงกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ โดยพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นอาจเปลี่ยนแปลงไป

ในทางดีหรือทางไม่ดีก็ได้ แต่สิ่งที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่ดีและสังคมยอมรับ ก็คือ การศึกษา ดังนั้น การศึกษาจึงนับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ หลักสำคัญของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คือ จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัยรวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป เช่น การให้คนมีความรู้ จะต้องฝึกให้มีวินัยในการทำงานควบคู่กันไปด้วย

หน่วยทหาร จึงพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายในการที่จะเรียนรู้ การใช้กำลังทหารเพื่อการพัฒนาประเทศ วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล ดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาอาชีพด้านการเกษตรและสหกรณ์ และด้านช่างฝีมือ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้กับกำลังพลของทหาร และบุคคลอื่นๆ เพื่อผลด้านความมั่นคงและการพัฒนาประเทศ ตลอดจนการสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีผู้อำนวยการสำนักงานทหารพัฒนาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญให้มีศักยภาพในการพัฒนาช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคง

กองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 ก็ได้ยึดแนวคิดของการสร้างสังคมไทยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและเข้มแข็งทางด้านความรู้ ความสามารถในด้านการแข่งขัน ตลอดจนความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ด้วยการนำกระบวนการภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ 4 ประการของรัฐบาล ได้แก่ 1) ภาคอุตสาหกรรมสามารถแข่งขันในระดับโลกได้ 2) เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง 3) สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ 4) คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารงานของหน่วยงานที่ต้องมุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ศักยภาพและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทางความรู้ที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงแปลงในอนาคต และยังประโยชน์สำหรับบุคลากรในการวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมของตนเองในการที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งต่างๆ จนสูงสุดที่ตั้งเป้าหมายไว้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงสนใจที่จะศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ แนวคิดและทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวคิดและทฤษฎี

การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าเชื่อว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากรในเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

### จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3

### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 8 ด้าน คือ 1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ 2) การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ 3) ความรักในการเรียนรู้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) ความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหา 6) การมองอนาคตในแง่ดี 7) มีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ 8) การมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ บุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 จำนวน 1,250 คน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- |                          |                |
|--------------------------|----------------|
| 2.1.1 หัวหน้าแผนก        | จำนวน 47 คน    |
| 2.1.2 ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก | จำนวน 53 คน    |
| 2.1.3 เจ้าหน้าที่        | จำนวน 1,150 คน |

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 จำนวน 304 คน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- |                          |              |
|--------------------------|--------------|
| 2.2.1 หัวหน้าแผนก        | จำนวน 11 คน  |
| 2.2.2 ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก | จำนวน 13 คน  |
| 2.2.3 เจ้าหน้าที่        | จำนวน 280 คน |

### 3. ตัวแปรในการศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ

##### 3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- 5) เงินเดือน

##### 3.1.2 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่

- 1) การให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3
- 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 ที่สนับสนุนการเรียนรู้

#### 3.2 ตัวแปรตาม

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.2.1 การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (Openness to learning opportunities)
- 3.2.2 การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Acceptance of responsibility for one's own learning)
- 3.2.3 ความรักในการเรียนรู้ (Love of learning)
- 3.2.4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
- 3.2.5 ความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหา (Ability to use basic study-skills and problem-solving skills)
- 3.2.6 การมองอนาคตในแง่ดี (Positive orientation to the future)
- 3.2.7 มีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (Initiative and independence in learning)
- 3.2.8 การมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (Self - concept as an effective learning)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**การเรียนรู้ (Learning)** หมายถึง กระบวนการเรียนรู้จากงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร เนื่องจากการได้รับสิ่งเร้า อันเป็นผลมาจาก ประสบการณ์ การฝึกฝน การฝึกหัด และการเรียนรู้ที่บุคคลมีความคิดริเริ่ม มีความตั้งใจในการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนการเรียนรู้ มีทักษะในการ ขวนขวายหาความรู้ มีการวัดและประเมินผลต่อตนเอง

**การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning)** หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียน รู้แต่ละคนมีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบต่อการวางแผนและการปฏิบัติ สามารถแยกแยะข้อมูล ในการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทำให้เกิดทักษะความสามารถที่จะก่อให้เกิด กระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้นั้นๆ

**การให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของหน่วยงาน** หมายถึง การที่ หน่วยงานมีนโยบาย กลยุทธ์ ผู้นำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์การ ระบบการบริหาร ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้

**การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของหน่วยงานที่สนับสนุนการเรียนรู้** หมายถึง การที่หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมสร้างบรรยากาศให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ สภาวะและอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งหมด ที่อยู่ภายนอกตัวเรา ซึ่งมีผลต่อการดำรงชีวิตและ วิวัฒนาการของร่างกาย พฤติกรรมและ สังคมของมนุษย์

**ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning Readiness)** หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกรู้สึกหรือเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองและมี ทักษะคิดที่เป็นบวกต่อการเรียนรู้ของกุกลิเอลมีโน (Ducy M.Guglielmino, 1977 อ้างอิงใน สรรวัชต์ ห่อไพศาล, 2550) โดยมีความพร้อมจำแนกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (Openness to learning opportunities) หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความสนใจในการเรียน ปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ถือว่า การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความภาคภูมิใจเมื่อเรียนสำเร็จ ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ ผู้อื่น และยอมรับคำติติงในความผิดพลาดของตน

2. การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Acceptance of responsibility for one's own learning) หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานสามารถบอกได้ว่า ตนเองเรียนรู้ได้ดีเพียงใด บทบาทของ ตนว่าเป็นใคร กำลังทำอะไร และอะไรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการศึกษาศึกษาของตน ชอบที่จะมีบทบาทใน

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของตน และสามารถที่จะตั้งใจในเรื่องของการเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนของตนได้

3. ความรักในการเรียนรู้ (Love of learning) หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงานมีความรักและเอาใจใส่ในการเรียน สนุกสนานกับการแสวงหาความรู้ เห็นความสำคัญของการเรียนรู้

4. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้ที่กล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่ท้าทาย สามารถคิดหาวิธีที่หลากหลายในการเรียนและการแก้ปัญหา คิด และทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างจากผู้อื่นเสมอ ชอบสำรวจปัญหาต่างๆ โดยใช้ความคิดหลายทาง มีความคิดที่จะทำสิ่งต่างๆ ได้ดี

5. ความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหา (Ability to use basic study skills and problem-solving skills) หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการอ่าน การเขียน การฟัง และการจำ รู้จักแสวงหาแหล่งข้อมูลและเลือกใช้ทรัพยากรในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีการแก้ปัญหาได้ และมีความสนุกในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแก้ปัญหาและคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย

6. การมองอนาคตในแง่ดี (Positive orientation to the future) หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงานคิดเกี่ยวกับเรื่องในอนาคต เป็นผู้เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดชีวิต เชื่อว่าการเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในชีวิต มีความพยายามเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับเป้าหมายระยะยาวที่ตั้งไว้ สามารถนำแนวคิดที่ดีไปปฏิบัติให้เกิดผลดี มีความสุขในการคิดถึงอนาคต

7. มีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (Initiative and Independence in learning) หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเองได้ดี ชอบซักถาม สามารถคิดค้นวิธีการเรียนรู้ต่างๆ ได้หลายแบบเป็นผู้นำกลุ่มการเรียนรู้ ชอบมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม สามารถอ่านและทำความเข้าใจด้วยตนเองได้ดี รู้แหล่งที่จะใช้ศึกษาหาความรู้ สามารถวางแผนการทำงานได้ และสามารถคิดริเริ่มสร้างงานใหม่ๆ ได้

8. การมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (Self concept as an effective learning) หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับการเรียนได้อย่างเหมาะสมแม้จะมีภารกิจยุ่งยากเพียงใด มีระเบียบวินัยในการเรียน รู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไร และรู้ว่าตนเองจะสามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างไร มีความพยายามในการทำความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการเรียนและอยากรู้อยากเห็น

**กองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3** หมายถึง หน่วยที่ขึ้นตรงกับกองทัพบก มีหน้าที่พัฒนาประเทศ และทำตามหน้าที่ของกองทัพบกที่ได้กำหนดไว้และทำตามนโยบายของรัฐบาล

**ความก้าวหน้าในสายอาชีพ** หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งบุคลากรจะใช้ความรู้ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

### **สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า**

1. บุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน ต่างกัน มีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

2. บุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 ที่มีปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของหน่วยงาน และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของหน่วยงานที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ