

## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้เรื่อง การศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 มีจุดมุ่งหมาย (1) เพื่อศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 (2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ บุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ (1) การให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของหน่วยงาน (2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของหน่วยงานที่สนับสนุนการเรียนรู้ ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน คือ (1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (2) การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (3) ความรักในการเรียนรู้ (4) ความคิดสร้างสรรค์ (5) ความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหา (6) การมองอนาคตในแง่ดี (7) มีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (8) การมีมีโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าความแตกต่างคือ t-test, F-test และหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบค่าเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

### สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ด้าน ดังนี้คือ

1. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 โดยภาพรวมพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมใน

การเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ ด้านการมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และด้านความรักในการเรียนรู้ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

1.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ การยอมรับคำติติงในความผิดพลาดของตนเองได้ รองลงมาคือ การศึกษางานที่จะปฏิบัติล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติ และเมื่อมีเวลาว่างบุคลากรจะเข้าไปเรียนรู้ในเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนข้อที่ต่ำที่สุดคือ การติดตามข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้จากสื่อต่างๆ เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ความสามารถเรียนรู้งานเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชาได้ รองลงมาคือ ความรับผิดชอบงานที่บุคลากรปฏิบัติและเรียนรู้งานนั้นๆ ได้ และ ความอดทนและทุ่มเทเวลาให้กับการเรียนรู้ได้ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุดคือ ความชอบที่จะมีบทบาทในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของตน

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความรักในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ บุคลากรคิดว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การเห็นความสำคัญในการแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน และ ความชอบเรียนรู้ด้วยตนเองเพราะการเรียนรู้สามารถศึกษาด้วยตนเองได้ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุดคือ ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้เรียนรู้การทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และเป็นผู้นำทางความคิดอยู่เสมอ รองลงมาคือ การมีความอดทนและมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากให้ได้ และ ความชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แล้วนำมาประยุกต์เข้ากับการทำงานได้ดี ส่วนข้อที่ต่ำที่สุดคือ เมื่อทำงานกลุ่ม บุคลากรชอบเสนอแนวทางใหม่ๆ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

1.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ บุคลากรคิดว่าปัญหาที่พบเป็นสิ่งท้าทายเสมอ รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาบุคลากรสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และ การมีทักษะที่เหมาะสมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ทักษะการอ่าน การเขียน การฟัง

และการจำ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ความสามารถเลือกใช้ทรัพยากรในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม เช่น บุคคล สถานที่

1.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านการมองอนาคต ในแง่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ บุคคลากรคิดว่าการเรียนรู้สามารถทำได้ตลอดชีวิต รองลงมาคือ การเรียนรู้ที่หลากหลายมากขึ้น ทำให้บุคคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ความสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องที่กำลังเรียนรู้กับเป้าหมายระยะยาวที่ตั้งไว้ ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ เมื่อบุคคลากรตัดสินใจเรียนรู้ในเรื่องใด สามารถวางแผนขั้นตอนการเรียนรู้ได้

1.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ การมีความกระตือรือร้นหาความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนางานหรือในการแสวงหาความรู้ รองลงมาคือ การมีความมั่นใจว่าจะเป็นผู้นำกลุ่มการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ความสามารถวางแผนขั้นตอนการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ส่วนข้อที่ต่ำที่สุดคือ ความสามารถหาวิธีใหม่ๆ ในการสร้างงาน ให้มีรูปแบบที่หลากหลาย

1.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ บุคคลากรคิดว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้รู้ว่าตนเองได้ความรู้ตามที่ตนเองต้องการ รองลงมาคือ การมีระเบียบวินัยในการเรียนรู้ และ ความสามารถแบ่งเวลาให้กับการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่ต่ำที่สุดคือ ความสามารถเรียนรู้งานจากงานที่ทำได้เป็นอย่างดี

2. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3

2.1 การเปรียบเทียบของการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 กับตัวแปรเพศ พบว่า เพศที่ต่างกันทำให้การเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 ในด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และด้านความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 จำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุที่ต่างกันมีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ มีบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 26 – 50 ปี กับอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้มีบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 26 – 50 ปี กับอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความรักในการเรียนรู้ มีบุคลากรที่มีอายุ 26 – 50 ปี กับอายุต่ำกว่า 25 ปี และอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความคิดสร้างสรรค์มีบุคลากรที่มีอายุ 26 – 50 ปี กับอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหา มีบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 26 – 50 ปี กับอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการมองอนาคตในแง่ดี มีบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 26 – 50 ปี กับอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการมีทัศนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 26 – 50 ปี กับอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกด้าน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้มีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี กับระดับปริญญาโทขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้มีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กับระดับปริญญาโทขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความรักในการเรียนรู้มีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กับระดับปริญญาโทขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความคิดสร้างสรรค์มีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กับระดับปริญญาโทขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหา มีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กับระดับปริญญาโทขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้มีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กับระดับปริญญาโทขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านการมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพมีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กับระดับปริญญาโทขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 การเปรียบเทียบการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 จำแนกตามตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้มีบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้มีบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความรักในการเรียนรู้มีบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



2.5 การเปรียบเทียบการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 จำแนกตามตัวแปรเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนที่ต่างกันมีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้มีบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท เงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท กับเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้มีบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท เงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท กับเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความรักในการเรียนรู้มีบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความคิดสร้างสรรค์มีบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหา มีบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการมองอนาคตในแง่ดี มีบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้มีบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพมีบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท กับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของหน่วยงาน (2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของหน่วยงานที่สนับสนุนการเรียนรู้ กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้านของบุคลากรกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 พบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับปัจจัยด้านองค์การไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาเรื่องการศึกษาในระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 ผู้ศึกษาเสนอการอภิปรายผลดังนี้ คือ

1. ผลการวิเคราะห์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และด้านความรักในการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ดี ดังที่ พหลสงคราม (2549) กล่าวไว้ว่า กองทัพบกเป็นองค์การขนาดใหญ่ และมีภารกิจที่สำคัญยิ่งคือเป็นหลักประกันความมั่นคงของชาติและความผาสุกของประชาชน ความสามารถในการบรรลุมิภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพบกจึงเป็นสิ่งพึงปรารถนาสูงสุดของชาติ ซึ่งกองทัพบกก็ได้แสดงขีดความสามารถสร้างผลงาน สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ให้แก่ประชาชนชาวไทยอย่างต่อเนื่องตลอดมา อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ที่เรียกว่า “ยุคโลกาภิวัตน์” สภาพแวดล้อมต่างๆ ทุกด้านได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างพลิกฝ่ามือ สถานการณ์หลากหลายที่เกิดขึ้นก็ซับซ้อนเปลี่ยนไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพ ทำให้กองทัพจำเป็นต้องทบทวนและปรับตัวเอง รวมทั้งกองทัพจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบในการพัฒนาความรู้ และการบริหารงานอย่างรวดเร็วด้วยเหตุนี้ จึงส่งผลทำให้บุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 ต้องเป็นผู้ที่ใฝ่เรียน



รักการอ่าน แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเอง และศึกษาหาความรู้ตามความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอีกทั้งยังมีสื่อต่างๆ เข้ามามีบทบาทในเรื่องของการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของหน่วยงานที่สนับสนุนการเรียนรู้ ทำให้บุคคลแต่ละบุคคลเกิดการพัฒนา มีคุณลักษณะของการใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่หน่วยงานจะต้องพัฒนาและส่งเสริมโดยดำเนินการผ่านกระบวนการทำงาน ภาระงานในทำนองเดียวกันบุคลากรในหน่วยงานเองก็ควรตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของการใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวก็คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบในการวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผลความก้าวหน้าในการเรียนของตนเอง

จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และด้านความรักในการเรียนรู้ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโครงสร้างการจัดของกองทัพบกที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีโครงสร้างทางการบังคับบัญชาในลักษณะรวมอำนาจไว้ที่ส่วนบัญชาการ โดยมีระบบการดำเนินงานที่สำคัญได้แก่ระบบการปฏิบัติงานของฝ่ายอำนวยการ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์โครงสร้างการจัดและระบบการดำเนินงานของกองทัพแล้ว พบว่า (1) การเชื่อผู้นำทำให้การใช้ความคิดริเริ่มมีน้อยเกินไป (2) การศึกษาในระบบส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาความรู้อย่างกว้างขวาง และไม่เน้นการคิดเป็นระบบ (3) ผู้นำมักตัดสินใจโดยไม่รับฟังความคิดเห็นของฝ่ายอำนวยการ (4) โครงสร้างการจัดยึดติดกับสายการบังคับบัญชา ขาดการกระจายอำนาจ (5) แนวทางการรับราชการ ไม่อยู่บนพื้นฐานของระดับความรู้ความสามารถ และไม่สัมพันธ์กับการพัฒนาการเรียนรู้ (6) ระบบสารสนเทศยังมีขีดจำกัด ไม่ทั่วถึง และ (7) บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้ของตนเอง

2. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3

2.1 ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ (1) อายุ (2) ระดับการศึกษา (3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ (4) เงินเดือน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน ได้แก่ (1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (2) การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (3) ความรักในการเรียนรู้ (4) ความคิดสร้างสรรค์ (5) ความสามารถที่ใช้ทักษะในการแก้ปัญหา (6) การมองอนาคตในแง่ดี (7) มีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (8) การมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ของบุคลากรกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 พบว่า

2.1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และด้านความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ เพราะการบรรจุนหากรหญิงเข้ารับราชการในเหล่าต่างๆ ให้พิจารณาบรรจุในตำแหน่งที่มีใช้ส่วนกำลังรบ เช่น ทหารสารบรรณ ทหารการเงิน ทหารพลาธิการ ทหารพัสดุ เป็นต้น ซึ่งส่วนกำลังรบนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ อาทิ กล้าหาญ มีความสามารถรอบรู้เทคนิคและยุทธวิธีในหน้าที่ กล้าเสี่ยงอย่างมีไหวพริบและรู้เท่าถึงการณ์

2.1.2 บุคลากรที่มีอายุที่ต่างกันมีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันใน 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (2) ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (3) ด้านความรักในการเรียนรู้ (4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (5) ด้านความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหา (6) ด้านการมองอนาคตในแง่ดี (7) ด้านการมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะคนที่มีอายุมากมีโอกาสที่จะพบกับความสำเร็จที่ต้องการ และความสำเร็จในชีวิตจากหน้าที่การงาน อายุและประสบการณ์จะช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ และความรับผิดชอบ ความรู้สึกเหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จ กล่าวได้ว่า คนที่มีอายุมากน่าจะเรียนรู้ได้ดีกว่าคนอายุน้อย

2.1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน ใน 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (2) ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (3) ด้านความรักในการเรียนรู้ (4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (5) ด้านความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหา (6) ด้านความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (7) ด้านการมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่สูงขึ้นนั้นย่อมส่งผลต่อกระบวนการทางความคิดที่จะเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ถึงความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยง ของปัจจัยต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งในลักษณะที่เป็นเหตุและผล และที่ไม่ใช่เหตุผล ซึ่งการคิดอย่างเป็นระบบเป็นการสร้างวินัยต่างๆ เป็นไปอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทตรา สันติวัฒนา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานบริษัทผลิตน้ำมันพืช ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน

2.1.4 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน ในทุกด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (2) ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (3) ด้านความรักในการเรียนรู้ (4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (5) ด้านความสามารถใช้

ทักษะในการแก้ปัญหา (6) ด้านการมองอนาคตในแง่ดี (7) ด้านการมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (8) ด้านการมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในอาชีพทหารอาจกล่าวได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานเหมือนกับ การเปรียบเทียบความสัมพันธ์กับอายุ ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นจะช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ และความรับผิดชอบ กล่าวคือคนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าน่าจะเรียนรู้ได้ดีกว่าคนที่มียุทธศาสตร์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

2.1.5 บุคลากรที่มีเงินเดือนที่ต่างกันมีการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (2) ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (3) ด้านความรักในการเรียนรู้ (4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (5) ด้านความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหา (6) ด้านการมองอนาคตในแง่ดี (7) ด้านการมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (8) ด้านการมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะอาชีพทหารนั้นอัตราเงินเดือนจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้น ยังมีสถานภาพหรือระดับการทำงานสูง ก็จะมีโอกาสบรรลุสิ่งที่ต้องการได้มากกว่า มีความเป็นอิสระ ความท้าทาย และความรับผิดชอบที่สูง จึงมีโอกาสในการเรียนรู้ได้ง่ายกว่าและในหลากหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาต่อในระดับสูง การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

2.2 ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านองค์กร 2 ด้าน ได้แก่ (1) การให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 (2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม กับ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน ได้แก่ (1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (2) การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (3) ความรักในการเรียนรู้ (4) ความคิดสร้างสรรค์ (5) ความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหา (6) การมองอนาคตในแง่ดี (7) มีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (8) การมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ของบุคลากรกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 โดยภาพรวม 2 ด้าน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เนื่องจากโครงสร้างการจัดของกองทัพบกที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นระบบที่มีโครงสร้างทางการบังคับบัญชาในลักษณะรวมอำนาจไว้ที่ส่วนบัญชาการ และมีวัฒนธรรมของควมมีวินัย เชื่อผู้นำ และปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด อย่างไรก็ตาม การพัฒนา กองทัพบกให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยให้สอดคล้องกับโครงสร้างการจ้ดระบบการดำเนินงาน และค่านิยมวัฒนธรรมของกองทัพที่เป็นอยู่ จึงนับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่จะนำกองทัพไปสู การเป็นกองทัพแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้น ยังต้องอาศัยความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกองทัพ ความเข้าใจและการสนับสนุนอย่างจริงจังของ

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ตลอดจนการสนับสนุนจากภาครัฐ และส่วนราชการพลเรือนควบคู่ไปด้วย การพัฒนากองทัพบกให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงถือเป็นงานสำคัญที่ทำทลายความสามารถของผู้บังคับหน่วย ฝ่ายอำนวยการ และบุคลากรของกองทัพบกทุกคนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิรัฐศาสตร์ (2544) ที่ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นผลมาจากแรงจูงใจภายใน ไม่มีใครบังคับ หากเข้าใจถึงการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ จะมีผลทำให้การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปอย่างต่อเนื่อง อุปสรรคในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ถึงแม้จะมีแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยสนับสนุนการเรียนรู้ แต่ถ้าพนักงานมีพฤติกรรมที่ไม่สนใจ ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่มีความไว้วางใจกันในกลุ่มของพนักงานก็จะทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

### **ข้อเสนอแนะ**

#### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

จากการศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 ยังขาดโอกาสในการแสดงศักยภาพในการเรียนรู้ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร จึงจำเป็นต้องมีระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ มีการฝึกซึ่งเป็นการพัฒนาการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม สร้างระบบสารสนเทศพื้นฐานที่สามารถนำมาใช้พัฒนาเครือข่ายของการเรียนรู้ได้ เพื่อให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความรู้ ความคิดและสิ่งใหม่ๆ ในองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

#### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

จากการศึกษาค้นคว้าพร้อมทั้งข้อเสนอแนะของการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 กองทัพภาคที่ 3 ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้มีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป คือ การศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในองค์กรอื่นๆ โดยสอบถามความคิดเห็นจากหัวหน้าหน่วยงาน ผู้บริหารขององค์กรเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้