



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ**
Factors Relating to Organization Development of Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Forceจักรกริช วุฒิกาญจน์ (Chakrit Wuthikarn)¹ จำเนียร ราชแพทยาคม (Chamnian Rajphaetyakhom)²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสำเร็จของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (3) ศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ 1) บุคลากรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศจำนวน 880 คน และ 2) ผู้บังคับบัญชาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ตัวแทนบุคลากรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 275 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน และ 2) ผู้บังคับบัญชาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ไคสแควร์ และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า (1) ระดับความสำเร็จของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยการบริหารยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (3) ปัญหาของการพัฒนาองค์การ ได้แก่ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรขาดความเข้าใจในภารกิจ บทบาทหน้าที่ วัตถุประสงค์ และการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การ การทำงานล่าช้าเนื่องจากมีขั้นตอนในการทำงานมากเกินไป สำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ ส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ของบุคลากรให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างกว้างขวาง อบรมชี้แจงบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์การ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร จัดผู้แทนจากสถาบันการศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารยุทธศาสตร์ ปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นให้สั้นลง

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์การ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

1 นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail chakrit.wut@gmail.com

2 อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail chamnianr@gmail.com



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The objectives of this study were (1) to study level of success of personnel regarding organization development of Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force; (2) to study factors relating to organization development of Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force; and (3) to study problems and recommendations of guidelines on organization development of Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force. This study was mixed methodology combining quantitative and qualitative approaches. Population was 1) 880 personnel of Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force and 2) executive officers of Directorate of Education and Training. Samples consisted of 1) 275 personnel selected from each section of Directorate of Education and Training. Sample size applied Taro Yamane formula calculation at level of validity of 95% and employed proportional stratified random sampling; and 2) 3 executive officers of Directorate of Education and Training. Research instruments were questionnaire and in-depth interview questionnaire. Statistical analysis were descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics including Chi-Square Test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. For qualitative analysis technique used content analysis. The results revealed that: 1) level of success of personnel regarding organization development of Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force were at high level; 2) motivation and strategic management factors had positive relationship to organization development of Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force; 3) problems of organization development were the limit of personnel who had knowledge and capabilities; personnel was lack of good understanding on missions, intendants, goals and strategic management of organization; working process was delayed due to too much workload. The recommendations were encouraging all personnel to have higher levels of education ; giving opportunities to all personnel to express their opinions widely; creating the realization on the importance of organization development; promoting the teamwork; organizing activities for building good relationships between personnel; inviting representatives from educational institutes to participate in the strategic management procedure; amending rules and regulations to shorten unnecessary working process.

Keywords: Organization development, Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ มีภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา และการฝึกอบรมกำลังพล โดยจะต้องพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในทุกระดับชั้นให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติการกิจบรรลุผลสำเร็จคือ การพัฒนาองค์กรเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศต้องประสบกับปัญหาของการพัฒนาองค์กร ได้แก่ ระบบงานที่ยังขาดประสิทธิภาพ และบุคลากรไม่เพียงพอ จึงควรมีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การปรับปรุงระบบงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การส่งเสริมการวิจัย และพัฒนา เพื่อนำนวัตกรรมใหม่ๆ ไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีปัจจัยของความสำเร็จต่างๆ เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วย เป็นต้น จากสาเหตุดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษา เรื่องการพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยศึกษาในประเด็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร เพื่อให้หน่วยงานได้รับการพัฒนาไปสู่ความทันสมัย เกิดประสิทธิภาพ มีความทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนนำข้อค้นพบไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่เป็น “องค์กรการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังพลให้เป็นทหารอากาศชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน” ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของบุคลากรต่อการพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ



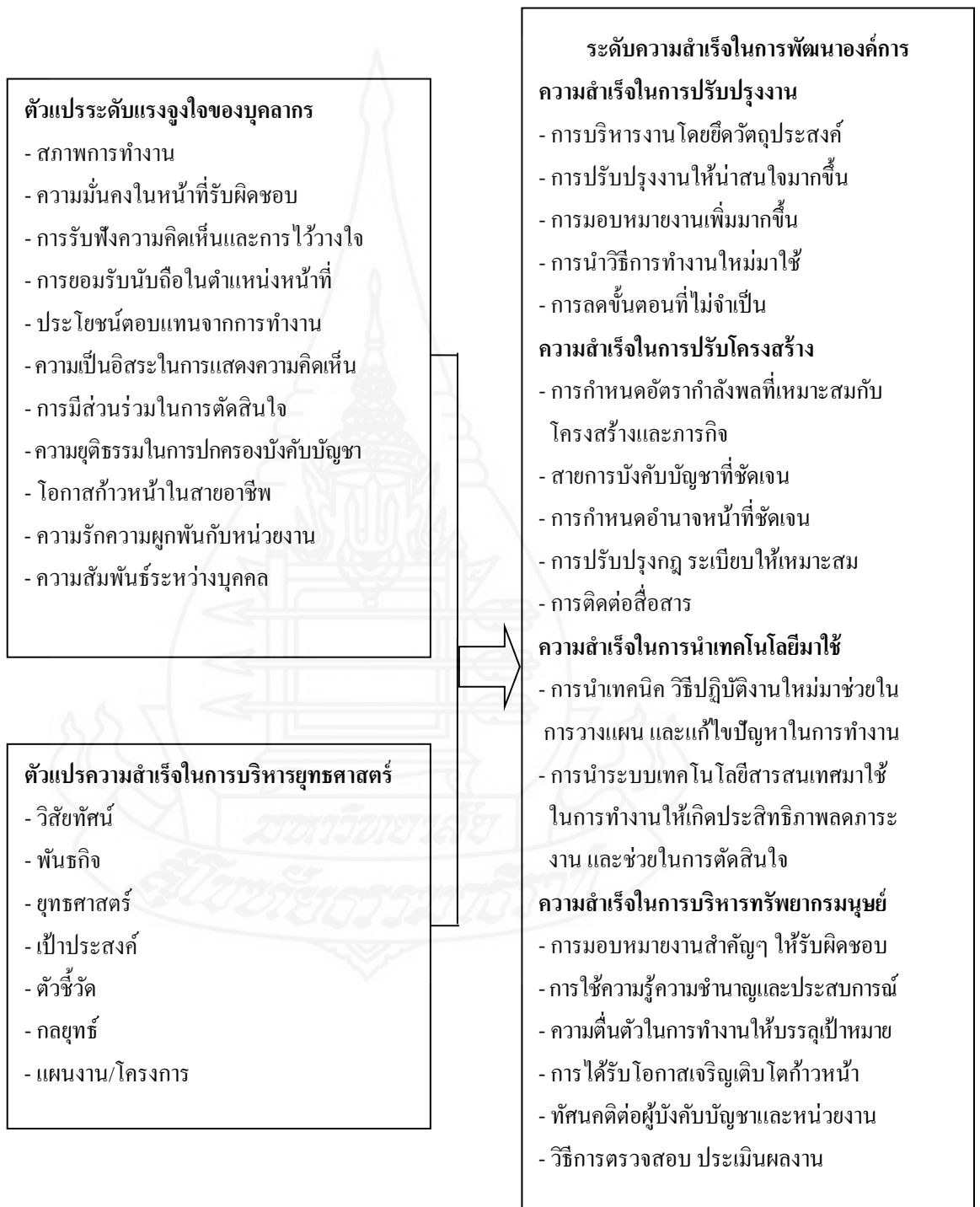
การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ได้รับการพัฒนาขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ.1946 โดย เคิร์ต เลวิน (Kurt Lawin) เนื่องมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ นโยบายการเมือง และปัญหาทางสังคมต่างๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ได้แก่ ค่านิยม ทักษะคน และวัฒนธรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสภาวะแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ทำให้มีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมนั้นการพัฒนาองค์กร คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรโดยใช้การวิจัยเชิงแก้ปัญหาเป็นแม่แบบ ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบเชิงวิทยาศาสตร์ และเป็นความพยายามของการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว โดยพัฒนาทั่วทั้งองค์กร บริหารงานจากระดับบนลงมาระดับล่างเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และการใช้สิ่งสอดแทรกอย่างมีแบบแผนที่ใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ (ริชาร์ด เบคฮาร์ด, Richard Beckhard, 1969 cited in Edgar H. Schein, 2006: 3)

องค์การประกอบด้วยระบบย่อยได้แก่ งาน (Tasks) โครงสร้าง (Structure) เทคโนโลยี (Technology) และมนุษย์ (People) โดยต่างก็มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของระบบย่อยใดระบบหนึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานของระบบทั้งหมด (แฮโรลด์ เจ เลวิตท์, Harold J. Leavitt, 1965 cited in Warner W. Burke, 2013: 204)

2. แนวคิดแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลหรือจากภายนอกก็ได้ที่ไปกระตุ้นเร้าให้บุคคลเกิดความรู้สึกหรือร้อนและมุ่งมั่นที่จะกระทำบางอย่างให้เกิดผลที่ต้องการ (เจอร์รี แกร์ และคณะ, Jerry Gary) ส่วนการจูงใจ คือ กระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นพยายามทำงานให้มากขึ้นอย่างมีทิศทาง และอย่างต่อเนื่อง เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สตีเฟน ร็อบบิน, Stephen Robbin) ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งที่มากระตุ้นให้บุคลากรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศเกิดความมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานให้มากขึ้นอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ มีนักวิชาการที่เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchical Theory of Motivation) โดย อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1943) ทฤษฎีแรงจูงใจ (The motivation-hygiene theory) ของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ (Achievement motivation theory) ของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1961) และทฤษฎี ERG ของ เคลย์ตัน พี อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer, 1969) ที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศได้ เนื่องจากทฤษฎีแรงจูงใจของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวข้องกับความต้องการในการทำงานที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

3. แนวคิดการบริหารยุทธศาสตร์

การบริหารยุทธศาสตร์เป็นที่ได้รับความสนใจและมีการศึกษากันมาตั้งแต่ในอดีต ดังเช่น ตำราพิชัยสงครามของ ซุนวู (Sun Wu Tzu) ของจีนเมื่อ 500 ปีมาแล้ว ได้วางรากฐานแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญและมีอิทธิพลจนถึงในปัจจุบัน ซึ่งต่อมาได้มีการศึกษายุทธศาสตร์กันอย่างกว้างขวาง โดยนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน การวางแผน และการลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เรียกว่าการบริหารยุทธศาสตร์ ซึ่งในปัจจุบันมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนนำมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กร

การบริหารยุทธศาสตร์นั้น เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ซึ่งเป็นการบริหารงานที่มีการกำหนดทิศทาง การวางแผน กระบวนการในการดำเนินงาน การควบคุม ตรวจสอบ และมีเป้าหมายชัดเจน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันองค์การจะต้องมีการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์การเชิงยุทธศาสตร์ให้มากขึ้น โดยมีหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ 1) การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การดำเนินงาน 2) การปรับปรุงการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ถูกระบุขึ้น 3) การทำให้กลยุทธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของทุกคนในแต่วัน 4) การทำให้กลยุทธ์มีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง และ 5) การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ผู้นำทางการบริหารองค์การ (แคปแลน และนอร์ตัน, Kaplan and Norton, 2001 อ้างอิงใน เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, 2552: 16) ซึ่งกระบวนการบริหารยุทธศาสตร์มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์การนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมเชิงยุทธศาสตร์ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2548)

4. ข้อมูลพื้นฐานของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2491 มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา และการฝึกอบรมแก่กำลังพลของกองทัพอากาศตามที่กำหนด รวมทั้งตรวจตรากิจการในสายวิทยาการ ด้านการศึกษา การฝึก และการอนุศาสนาจารย์ โดยมีโครงสร้างประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ จำนวน 14 หน่วย ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โครงสร้างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

ที่มา: กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (2558)



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นไปที่การวิจัยเชิงปริมาณ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1) ประชากรสำหรับการเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศทุกคน จำนวน 880 คน โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน ซึ่งได้จากการใช้สูตรของทาโร ยามาเน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 และใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยเลือกตัวอย่างตามหน่วยงานและเทียบสัดส่วน

2) ประชากรสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้บังคับบัญชาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 3 คน ได้แก่ เจ้ากรม รองเจ้ากรม และเสนาธิการกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) แบบสอบถามบุคลากรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และหน่วยงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 23 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบวัดระดับความสำเร็จในการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 สอบถามปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้บรรลุผลสำเร็จ ในส่วนนี้เป็นคำถามปลายเปิด

2) แบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามแบบมีโครงสร้างที่ใช้ถามผู้บังคับบัญชาของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นลำดับขั้น ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน และจากคำตอบที่ได้จากคำถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์

2) ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จากเอกสาร ตำรา บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อาวุธราชการ หน่วยงาน แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงเป็นความถี่ และร้อยละ

1.2) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำเร็จในพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้แก่ งาน โครงสร้าง เทคโนโลยี และ มนุษย์ รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำเร็จของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยการบริหารยุทธศาสตร์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน มีการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย คือ ระดับแรงจูงใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ และ ระดับความสำเร็จในการบริหารยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ซึ่งได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยตัวแปรอิสระเป็นแบบช่วงเท่าหรืออันดับภาคขึ้นและตัวแปรตามเป็นแบบช่วงเท่า

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการตอบคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามในส่วนที่ 4 และ การวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 3 คน แล้วรายงานผลสรุปเป็นประเด็นการวิจัย

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 61.1 และเพศหญิง ร้อยละ 38.9 ซึ่งกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 28.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 26.2 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 53.5 รองลงมาศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 18.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศนาวาอากาศตรีถึงนาวาอากาศเอกมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 30.6 และ กลุ่มที่มีอาวุธราชการมากกว่า 20 ปี ขึ้นไปมีมากที่สุด ร้อยละ 42.2 โดยส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนจ่าอากาศ ร้อยละ 34.5



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

2. ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

การศึกษานี้ พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) และจากการศึกษาในแต่ละระบบย่อย พบว่า การพัฒนาองค์การในด้านมนุษย์มีมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาเป็นด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 3.71) และด้านโครงสร้าง (ค่าเฉลี่ย 3.69) ตามลำดับ ดังนี้

1) การพัฒนาองค์การในด้านงาน พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในด้านงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) และจากการศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักมีมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาเป็นการมอบหมายงานให้ดูแลเพิ่มมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.97) และที่น้อยที่สุดคือ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นให้สั้นลง (ค่าเฉลี่ย 3.30)

2) การพัฒนาองค์การในด้านโครงสร้าง พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) และจากการศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า การมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนมีมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมา เป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.90) และที่น้อยที่สุดคือ การปรับปรุงกฎ ระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสมเพื่อให้ทำงานได้ง่ายขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.60)

3) การพัฒนาองค์การในด้านเทคโนโลยี พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) และจากการศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานทำให้เกิดประสิทธิภาพมีมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมา เป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มีข้อมูลที่เป็นระบบ สามารถลดภาระงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.76) และที่น้อยที่สุดคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

4) การพัฒนาองค์การในด้านมนุษย์ พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในด้านมนุษย์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.0) และจากการศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ทักษะในการบริหารงานมีมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา เป็นความตื่นตัวในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23) และที่น้อยที่สุดคือ การได้รับโอกาสของความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าจากการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.59)

3. ระดับแรงจูงใจ และความสำเร็จในการบริหารยุทธศาสตร์ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

1) แรงจูงใจ พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) และเมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า ความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อหน่วยงานมีมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมา เป็นความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.20) และที่น้อยที่สุดคือ โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.55)

2) การบริหารยุทธศาสตร์ พบว่า ความสำเร็จในการบริหารยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) และเมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า กรมยุทธศึกษาทหารอากาศกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนและเป็นไปได้ และมีการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์มีมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.0) รองลงมา เป็นวิสัยทัศน์สะท้อนให้เห็นทิศทางและเป้าหมายในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.98) และที่น้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.29)



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

1) ปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.723 จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

2) ปัจจัยการบริหารยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.684 จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

5. ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากการตอบแบบสอบถาม ปัญหา พบว่า บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบางหน่วยงานมีไม่เพียงพอ มีมากที่สุด ร้อยละ 4.36 รองลงมาคือ การบรรจุบุคลากรไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดคุณสมบัติด้านความรู้ ร้อยละ 4.00 และบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการกิจ บทบาทหน้าที่และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วย ร้อยละ 3.64 ซึ่งทำให้เห็นว่า ปัญหาในเรื่องความรู้ความสามารถ และจำนวนของบุคลากรส่งผลกับการพัฒนาองค์การ

ข้อเสนอแนะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเสนอให้ปรับอัตรากำลังพลและบรรจุให้เพียงพอกับความต้องการ มีมากที่สุด ร้อยละ 3.64 การสร้างความรู้และความเข้าใจในการกิจและบทบาทหน้าที่ของหน่วยให้กับบุคลากรทุกระดับ และให้ความรู้ในการบริหารยุทธศาสตร์ ร้อยละ 3.64 รองลงมา คือ การบรรจุบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่ง ควรพิจารณาผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงาน ร้อยละ 2.90

2) ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาแบบสัมภาษณ์

2.1) ด้านงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจของหน่วยโดยใช้การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์เป็นหลัก มีการรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้ผู้ที่มีผลงานดีโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมคนดี และการปฏิบัติตามพระราชดำรัสในหลวง คือ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” แต่ยังมีปัญหาในเรื่องหน่วยงานยังมีการทำงานล่าช้า จึงควรปรับปรุงกฎ ระเบียบต่างๆ ให้มีความเหมาะสมเพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นให้สั้นลง รวมทั้งแผนงาน โครงการต่างๆ ที่ได้รับอนุมัติ ยังไม่ครอบคลุมกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา จึงควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับแผนงาน โครงการด้านการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น เช่น โครงการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างๆ การจัดทำเอกสาร ตำรา และงานวิจัย เป็นต้น

2.2) ด้านโครงสร้าง พบว่า ผู้บังคับบัญชากำหนดหน้าที่ให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ชัดเจน โดยภาพรวมได้จัดทำเป็นแผนผังการไหลเวียนของงาน รวมทั้งการกำกับ ดูแลให้ระบบการติดต่อสื่อสาร การประสานงานมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีปัญหาในเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอรองรับกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น จึงควรปรับการบรรจุบุคลากรให้เพียงพอ และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายการศึกษาที่เหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งปัญหาการประสานงานระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารอากาศกับหน่วยงานอื่นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากกองทัพอากาศมีสายวิทยาการที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก จึงควรมีการประสานงานกันให้มากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาระดับสูงให้



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมเพื่อรองรับกับระบบหรือยุทธศาสตร์ที่กองทัพอากาศจัดหามาใช้งาน

2.3) ด้านเทคโนโลยี พบว่า มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยในการทำงานแก้ปัญหา ขจัดอุปสรรคต่างๆ แต่ยังมีปัญหาในเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษาที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงควรพัฒนาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น การพัฒนาระบบเครือข่ายในการรวบรวมความรู้ในหลักสูตรต่างๆ, การพัฒนาระบบ E-learning ให้กับโรงเรียนต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารหน่วยใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และตัดสินใจ

2.4) ด้านมนุษย์ พบว่า ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ภาวะผู้นำ ความรู้ ทักษะในการปกครองบังคับบัญชาหน่วยเป็นอย่างดี เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จ แต่ยังมีปัญหาในเรื่องบุคลากรที่มีความรู้ในด้านการศึกษายังค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงควรพัฒนาความรู้ของบุคลากรโดยให้เข้ารับการฝึกอบรม และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกสายงาน ส่วนการตรวจสอบและประเมินผลงานบุคลากรควรให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทำการตรวจสอบและประเมินผลงานบุคลากรอย่างจริงจัง ตามระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารงาน และนำไปพิจารณาให้รางวัลตอบแทน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งต่อไป

2.5) ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการปกครองบังคับบัญชา และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี รวมทั้งมีการยกย่องชมเชย และให้รางวัลกับผู้ที่มีผลงานดีเด่น แต่ยังมีปัญหาในเรื่องการกระตุ้นให้บุคลากรมีความร่วมมือกันในการทำงานให้มากขึ้น

2.6) การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า กรมยุทธศึกษาทหารอากาศกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยขึ้นตรงและบุคลากรปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง แต่ยังมีปัญหาในเรื่องหน่วยงานที่ดูแลการบริหารยุทธศาสตร์มีขนาดเล็ก ทำให้กำกับดูแลไม่ทั่วถึง จึงควรจัดผู้แทนจากสถาบันการศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาบุคลากรที่ยังขาดความรู้ในการจัดทำยุทธศาสตร์ และระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรยังมีไม่มาก จึงควรสร้างความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำยุทธศาสตร์ให้กับบุคลากรเพื่อให้การบริหารยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) และการศึกษาในระบบย่อย สามารถอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านงานพบว่า การพัฒนาองค์การของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในด้านงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักมีมากที่สุด รองลงมาเป็นการมอบหมายงานให้ดูแลเพิ่มมากขึ้น และการปรับปรุงงานให้มีความน่าสนใจมากขึ้น เช่น การเพิ่มหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ และการขยายขอบเขตของงาน ซึ่งจะช่วยให้



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

บุคลากรเกิดความตื่นตัวในการทำงาน และมองเห็นโอกาสของความเจริญก้าวหน้า ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งอาจส่งผลถึงการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยผู้บริหารเห็นความสำคัญและได้นำเทคนิค วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และมีความได้เปรียบองค์กรอื่น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรในด้านเทคโนโลยี นอกจากนั้น ยังส่งผลถึงการปรับปรุงระบบติดต่อสื่อสาร และการปรับปรุงกฎ ระเบียบให้มีความเหมาะสมเพื่อรองรับกับวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรในด้านโครงสร้าง ดังนั้นจะเห็นว่า ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้อง กับแนวคิดของ แฮโรลด์ เลวิตท์ (Harold Leavitt, 1965) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของระบบย่อยใดระบบหนึ่งจะมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบทั้งหมดทั้งในด้านงาน โครงสร้าง เทคโนโลยี และมนุษย์

1.2 ด้านโครงสร้างพบว่า การพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนมีมากที่สุด รองลงมา เป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบงานที่ชัดเจน และระบบการติดต่อสื่อสารที่มีความสะดวก ซึ่งมีสาเหตุมาจากกรมยุทธศึกษาทหารอากาศใช้การปกครองบังคับบัญชาตามแบบธรรมเนียมของทหาร และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยาวนาน มีความเข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2554: 11-15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการเป็นองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ เวินเดล เฟรนช์ และ ซีซิล เบลล์ จูเนียร์ (Wendell French and Cecil Bell, Jr., 1995: 33) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาองค์กรคือ การเข้าสอดแทรกในด้านเทคนิคและด้านโครงสร้าง นอกจากการพัฒนาองค์กรด้านสังคมและมนุษย์ ดังนั้น กรมยุทธศึกษาทหารอากาศสามารถใช้จุดเด่นขององค์กรในข้อนี้ มาพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นได้ โดยจะต้องคำนึงถึงผลกระทบกับระบบย่อยในด้านอื่นๆ ด้วยเช่นกัน

1.3 ด้านเทคโนโลยีพบว่า การพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมีมากที่สุด รองลงมา เป็นระบบเทคโนโลยี สารสนเทศทำให้มีข้อมูลที่เป็นระบบ สามารถลดภาระงานได้ ตลอดจนนำมาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจได้ ทั้งนี้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีตามกระแสโลกาภิวัตน์มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบระหว่างองค์กร ทั้งในด้านการช่วยให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน การบริหารระบบข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการภายในองค์กร และการตัดสินใจของผู้บริหาร

1.4 ด้านมนุษย์พบว่า การพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในด้านมนุษย์อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ทักษะในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เป็นความตื่นตัวในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้บริหารที่มีความรู้ ทักษะในการบริหารเป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดี จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องการมีความรอบรู้ความสามารถในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟรีมอนท์ แคสท์ และ เจมส์ โรเซนชวีค (Fremont Kast and James Rosenzweig อ้างอิงใน พัทรี นิรนาทโกมล 2548: 21) กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรในระบบย่อยด้านมนุษย์ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2554: 11-15) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีปัจจัยที่เอื้อ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

ต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งปัจจัยมนุษย์ คือ ผู้บริหารที่จะต้องมีความตั้งใจมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับปัญหาในองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ ส่วนผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสามัคคี และทำงานเป็นทีม

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

2.1 แรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรมีความตระหนักว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นมีผลกับการพัฒนาองค์กรอย่างมาก โดยเฉพาะพัฒนาองค์กรในระบบย่อยด้านมนุษยอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านงานด้านโครงสร้าง และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักในงานที่ทำ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ การที่บุคคลสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นๆ รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ในด้านความต้องการสำเร็จ กล่าวว่า บุคคลทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จโดยมิได้หวังรางวัลตอบแทน ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและเกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งใจและทฤษฎีแรงจูงใจของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ในด้านความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า กล่าวว่า บุคคลต้องการการยกย่องรวมกับความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่กว้างขึ้น

2.2 การบริหารยุทธศาสตร์ พบว่า ปัจจัยการบริหารยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการพัฒนาองค์กรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ สามารถอธิบายได้ว่า กรมยุทธศึกษาทหารอากาศให้ความสำคัญกับการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในระดับปานกลาง โดยกำหนดประเด็นกลยุทธ์ได้ชัดเจน กล่าวคือ มีการพัฒนากำลังพลให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพและมีความพร้อมในการปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ต้องการเป็นองค์กรการศึกษา เพื่อพัฒนากำลังพลให้เป็นทหารอากาศชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน สะท้อนให้เห็นทิศทางในอนาคต ตลอดจนกำหนดเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ชัดเจนทั้งด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมทั้งแผนงานและโครงการต่างๆ มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ริชาร์ด เบคฮาร์ด (Richard Beckhard, 1969 cited in Edgar H. Schein, 2006: 3) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรเป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว ซึ่งการวางแผนในที่นี้หมายถึง แผนยุทธศาสตร์ที่กรมยุทธศึกษาทหารอากาศได้จัดทำขึ้นตามกระบวนการ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่ปฏิบัติ และการควบคุมเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาหันทน์ (2549: 10) กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาองค์กร คือ การเน้นความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการใช้กลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสรุปได้ว่าหากการบริหารยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้การพัฒนาองค์กรบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม กรมยุทธศึกษาทหารอากาศยังเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ไม่มากนัก



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ปัจจัยแรงจูงใจ ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อแสดงให้เห็นความตั้งใจของผู้บังคับบัญชา เช่น การตรวจเยี่ยมหน่วย การเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการ การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

2) ปัจจัยการบริหารยุทธศาสตร์ ควรดำเนินการโดยจัดผู้แทนจากสถาบันการศึกษา เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาของหน่วยงาน เพื่อให้การกำกับดูแลการบริหารยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างทั่วถึง รวมทั้งสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์หน่วยให้กับบุคลากร เพื่อให้กระบวนการบริหารยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนาองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ

3.1) จากการปรับโครงสร้างกองทัพอากาศเมื่อ พ.ศ.2551 เพื่อปรับลดขนาดของกองทัพให้เล็กลง ส่งผลให้หน่วยงานภายในของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ต้องรับภาระงานมาปฏิบัติมากขึ้น จึงควรพิจารณาปรับโครงสร้างหน่วยให้สามารถรองรับกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยให้มีสัดส่วนของบุคลากรที่เหมาะสมกับงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2) พิจารณาจัดตั้งหน่วยงานรองรับงานพัฒนาด้านการศึกษาของกองทัพเพื่อเข้าสู่ความเป็นสากล เช่น งานบริหารการศึกษา Professional Military Education (PME) งานพัฒนาหลักสูตร งานด้านประกันคุณภาพการศึกษา และงานวิเคราะห์และประเมินผลการศึกษา เป็นต้น

3.3) ส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศึกษามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบในแต่ละหลักสูตร เพื่อให้การพัฒนาด้านการศึกษาของกองทัพอากาศเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรดำเนินการวิจัยในขอบเขตที่กว้างขึ้นทั้งด้านเนื้อหา ด้านพื้นที่ และด้านประชากร โดยศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การของหน่วยงานในระบบการศึกษาทั้งหมดของกองทัพอากาศ

2) เนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นมีความแตกต่างกัน ทำให้ข้อมูลที่ได้รับส่วนใหญ่มาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร ดังนั้น การวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ขึ้น โดยกำหนดระดับชั้นยศของกลุ่มตัวอย่างให้มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น และสะท้อนปัญหาขององค์การได้จริง

3) ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การในด้านอื่นๆ อีก เพื่อให้เห็นภาพการพัฒนาองค์การที่กว้างขึ้น และครอบคลุมในทุกประเด็น เช่น ปัจจัยการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านสมรรถนะของบุคลากร เป็นต้น

4) ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมกับกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อนำข้อค้นพบมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของหน่วยงานอื่นๆ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5

The 5th STOU Graduate Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- ไตรรัตน์ โกศลภากรณ์ และ สุพิน เกษาคูปต์. (2554). การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมแรงจิตใจในการปฏิบัติงานในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 8. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์.(2548, 10 มิถุนายน). การบริหารเชิงยุทธศาสตร์กับการพัฒนาระบบราชการไทย. สืบค้นจาก http://www.opdc.go.th/oldweb/thai/E_Newsletter/july48/management.htm
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธุ์. (2552).การบริหารยุทธศาสตร์ภาครัฐ: กระแสของการบริหารสมัยใหม่. วารสารการจัดการสมัยใหม่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 3(2),16-26.
- พัชรินีนาทโกมล.(2548). ความหมายและแนวคิดของการพัฒนาองค์การในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การหน่วยที่ 1.(พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2556).การพัฒนาองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เสน่ห์จួយโต.(2554). การพัฒนาองค์การในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงหน่วยที่ 11.(พิมพ์ครั้งที่ 1).นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนันทาเลาหั่นทน.(2549). การสร้างทีมงาน.(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: แอนด์เมดสต็อกเกอร์แอนคัลไซน์.
- Cumming, Thomas G. and Worley, Christopher G. (2009). *Organization Development & Change*. Ohio : South-Western Cengage Learning.
- French, Wendell L. and Bell, Cecil H. and Zawacki, Robert A. (1994). *Organization Development and Transformation : Managing Effective Change*. Massachusetts : Irwin.
- French, Wendell L. and Bell, Cecil H. (1995). *Organization Development : Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Schein, Edgar H. (2006). *Organization Development : A Jossey-Bass Reader*. California :Jossey-Bass.