บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

พันโทหญิงอาภรณ์ วิเชียร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

พันโทหญิงอาภรณ์ วิเชียร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

โดย พันโทหญิงอาภรณ์ วิเชียร

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ จันทร์วิพัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

ชื่อ : พันโทหญิงอาภรณ์ วิเชียร
ชื่อวิทยานิพนธ์ : บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก 4) พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกด้วยบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพลกองทัพบก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกได้ ร้อยละ 64.6

(มีจำนวนทั้งสิ้น 94 หน้า)

คำสำคัญ : พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง

_____ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Name : Lt.col. Arporn Wichien

Thesis Title : Organizational Climate and Perceived Self-Efficacy predicting Informal Learning Behavior in the Workplace of Royal Thai Army Personnel

Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Thesis Advisor : Associate Professor Dr. Pinkanok Wongpinpech Pibooltaew

Academic Year : 2024

ลิขสิทธิ์ของ มจพ.กรุงเทพ

ABSTRACT

The objectives of this research (1) to study the levels of organizational climate, perceived self-efficacy and informal learning behavior in the workplace of Royal Thai Army personnel. (2) to examine the relationship between organizational climate and informal learning behavior in the workplace. (3) to examine the relationship between perceived self-efficacy and informal learning behavior in the workplace. (4) to predict informal learning behavior in the workplace based on organizational climate and perceived self-efficacy. The sample consisted of 335 Royal Thai Army personnel. A questionnaire was used as the research instrument and data were analyzed using correlation analysis and stepwise multiple regression analysis. The results indicated that (1) organizational climate was at a good level, whereas perceived self-efficacy and informal learning behavior were at a high level. (2) organizational climate had a statistically significant positive correlation with informal learning behavior at the .01 level. (3) perceived self-efficacy also had a statistically significant positive correlation with informal learning behavior at the .01 level. (4) organizational climate and perceived self-efficacy jointly accounted for 64.6% of the variance in informal learning behavior in the workplace.

(Total 94 Pages)

Keywords: Informal Learning Behavior, Organizational Climate, Perceived Self-Efficacy

_____ Advisor

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอแสดงความขอบคุณต่อทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและให้คำแนะนำตลอดกระบวนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำและแนวทางที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของการศึกษาวิจัย จนกระทั่งการวิจัยสำเร็จอย่างสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล และรองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ และเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย ตลอดจนการดำเนินสอบวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี และอาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ

ขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมหลักสูตรทางทหารที่สนับสนุนและเอื้อเฟื้อในด้านต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาการศึกษาและการทำวิจัยจนแล้วเสร็จ

ขอขอบพระคุณ กำลังพลกองทัพบก กรมการขนส่งทหารบก กรมการทหารสื่อสาร และกรมสรรพาวุธทหารบก ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์นี้

สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณครอบครัวที่รัก ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่ข้าพเจ้าเสมอมา

อาภรณ์ วิเชียร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ค
กิตติกรรมประกาศ ..... ง
สารบัญ ..... จ
สารบัญตาราง ..... ช
สารบัญรูปภาพ ..... ฌ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย 5
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ 6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ 8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง 10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ 12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 15
2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย 18
2.6 สมมติฐานการวิจัย 21
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย 21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 23
3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 24
3.3 วิธีการดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล 28
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 29
บทที่ 4 ผลของการวิจัย 31
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 32

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก 35
4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก 43
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา 44
4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ด้วยบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง 46
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 49
5.1 สรุปผลการวิจัย 50
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 51
5.3 ข้อเสนอแนะ 54
บรรณานุกรม 57
ภาคผนวก ก - รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 63
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 68
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ 79
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 83
ประวัติผู้เขียน 94

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย 23
ตารางที่ 3-2 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC 25
ตารางที่ 3-3 ค่าอำนาจจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม 26
ตารางที่ 3-4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน 30
ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ 32
ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ 32
ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา 33
ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทกำลังพล 33
ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นยศ 34
ตารางที่ 4-6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลารับราชการ 34
ตารางที่ 4-7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงาน 35
ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การรายด้าน 35
ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การรายข้อ 36
ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองรายข้อ . 39
ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกรายด้าน 40
ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกรายข้อ 41
ตารางที่ 4-13 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก 43
ตารางที่ 4-14 ความสัมพันธ์ระหว่างการการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน 43
ตารางที่ 4-15 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 44
ตารางที่ 4-16 แสดงการทดสอบภาวะ Multicollinearity โดยการใช้ VIF และ Tolerance ของตัวแปรอิสระ บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง 45
ตารางที่ 4-17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรบรรยากาศองค์การ 46

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์พฤติกรรมการ 47
ตารางที่ 4-19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 48

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 22

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองทัพบกในฐานะส่วนราชการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม (พระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551) มีหน้าที่รับผิดชอบด้านความมั่นคงของประเทศในพันธกิจที่สำคัญ 1) การเตรียมกำลัง ได้แก่ โครงสร้างกำลัง ความพร้อมรบ ความต่อเนื่องในการรบ ความทันสมัย และ 2) การใช้กำลัง ได้แก่ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน การปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงคราม การพิทักษ์และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับมิตรประเทศ มีการจัดส่วนภายในตามลักษณะงานออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่ ส่วนบัญชาการ ส่วนกำลังรบ ส่วนสนับสนุนการรบ ส่วนส่งกำลังบำรุง ส่วนภูมิภาค ส่วนการฝึกศึกษาและหลักนิยม ส่วนพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจและบทบาทหน้าที่กองทัพบกตามที่กำหนดไว้

กองทัพบก เป็นหน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยภายใต้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มีแผนปฏิบัติราชการสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ และกรอบแนวทางในการพัฒนาประเทศยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ตามกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยปี 2580 ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ชาติ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในส่วนของยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมาย คือให้บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ และให้กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีความพร้อม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง โดยต้องการให้บรรลุผลในช่วงปี 2566 - 2570 โดยยึดแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันประเทศ ได้แก่ การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง (Security Cooperation) การผนึกกำลังป้องกันประเทศ (United Defense) และการป้องกันเชิงรุก (Active Defense) ให้สอดคล้องกับการใช้กำลังกองทัพ และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายด้านความมั่นคงของประเทศ (กองทัพบก, 2565)

จากพันธกิจที่สำคัญของกองทัพบก ผู้บัญชาการทหารบกตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังพลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ เพื่อให้กำลังพลมีสมรรถนะกำลังพลขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสนองตอบภารกิจของกองทัพบก ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 5 ประการ ได้แก่ S (Strong) คือ ความแข็งแกร่งทางร่างกายและจิตใจ M (Moral) คืออุดมการณ์คุณธรรมจริยธรรม ความรักชาติ ทัศนคติที่ดีต่ออาชีพตนเอง และรักความยุติธรรม A (Ability) คือการมีความรับรู้ตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเชี่ยวชาญและลึกซึ้ง สามารถสนับสนุนภารกิจอื่นๆ เมื่อได้รับการร้องขอ โดยไม่เสียภารกิจหลักของหน่วย R (Respectful) คือ การเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือของประชาชน T (Technology) คือ การเป็นคนทันสมัยและก้าวทันเทคโนโลยี เริ่มจาก Smart Man เข้าสู่ Smart Soldier หลอมรวมเป็นกำลังพลกองทัพบกที่จะขับเคลื่อนเข้าสู่การเป็น Strong Army กองทัพบกที่สง่างาม คาร์ล ฟอน เคลาเซวิทซ์ (Carl Von Clausewitz) นายพลและนักทฤษฎีทางการทหารชาวปรัสเซีย ได้กล่าวว่า พลังของกองทัพ เปรียบเสมือนแรงในกลศาสตร์ ซึ่งถูกขับเคลื่อนโดยมวลที่ประกอบขึ้นจากชิ้นส่วนย่อย ดังนั้นพลังของแต่ละส่วนย่อยและลักษณะการทำงานของกองทัพจึงมีความสำคัญสูงสุด สะท้อนคิดกำลังพลของกองทัพถือเป็นส่วนย่อยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนกองทัพ (วิทยาลัยกองทัพบก, 2565).

ทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญมากที่สุดของกองทัพบก คือ กำลังพล การที่จะพัฒนางานตามภารกิจหน้าที่ของกองทัพบกนั้น จุดเริ่มต้นต้องมีกำลังพลที่มีคุณภาพ ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนากำลังพล และระบบงานด้านกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพนั้นจึงถือเป็นความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต กองทัพบกได้กำหนดแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 - 2570 (5 ปี) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางพัฒนางานด้านกำลังพลในอนาคต เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ คือ กำลังพล มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรี และคุณภาพชีวิตที่ดีมุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพล ภายในปี 2570 โดยมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาด้านกำลังพล 5 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความพร้อมของระบบบริหารงานกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ยึดมั่นระเบียบวินัยและมีความจงรักภักดี ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความรู้ทักษะความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมสิทธิสวัสดิการ มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่กำลังพลและครอบครัว จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 5 กำลังพลมีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์การ (กองทัพบก, 2565)

ในประเด็นยุทธศาสตร์ด้านกำลังพล 5 ด้าน ผู้วิจัยตระหนักว่ายุทธศาสตร์ด้านที่ 3 นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างกำลังพลกองทัพบกให้มีคุณภาพ ในยุทธศาสตร์นี้

กองทัพบกสร้างตัวชี้วัด-กลยุทธ์-แผนโครงการ กำหนดเป้าประสงค์เพื่อพัฒนากำลังพลให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่จำเป็น ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย และมีทักษะด้านดิจิทัล มีโครงการแผนงานส่งกำลังพลเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในหลักสูตรทีส่งเสริมการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างวัฒนธรรมการจัดการความรู้จากนวัตกรรมของหน่วยงานภายในกองทัพบก

ดังนั้นการสร้างเสริม และเสริมสร้างกำลังพลให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ (Learning Behavior) ในที่ทำงาน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด เนื่องจากพฤติกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การกระทำที่สามารถสังเกตเห็นได้ การตอบสนอง และการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้น เมื่อมีการเรียนรู้ความรู้ใหม่หรือมีประสบการณ์ใหม่ ซึ่งรวมถึงวิธีที่บุคคลปรับตัว ประมวลข้อมูล และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนตามสิ่งที่ได้เรียนรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นในบริบทต่าง ๆ เช่น สถานการณ์การศึกษา สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ส่วนตัว จากกระบวนความคิด ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งกระตุ้นจากภายนอก พฤติกรรมการเรียนรู้แสดงถึงวิธีที่บุคคลสร้างความรู้ รักษาความรู้ และนำความรู้ไปใช้ในการกระทำและกระบวนการตัดสินใจของตน และมีความสำคัญมากในการทำงาน นพพร (2564) ได้กล่าวถึงการศึกษาเรื่อง Learning in the flow of work หรือการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานจากงานวิจัยของ Bersin (2020) พบว่าพนักงาน 47% รู้สึกเครียดน้อยลง เพราะพนักงานรู้สึกควบคุมงานและพัฒนาตนเองได้ 39% มีผลงานที่ดีขึ้น เพราะสามารถประยุกต์ความรู้ใหม่ได้ทันที 23% พร้อมรับผิดชอบงานที่ท้าทายกว่าเดิม 21% รู้สึกมั่นใจ และมีความสุขกับงานของตนเอง และจากสรุปผล 68% ของพนักงานต้องการโอกาสเรียนรู้ระหว่างการทำงาน มีแหล่งข้อมูลหรือเครื่องมือการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ทันที ขณะที่ 58% ต้องการเรียนรู้ในเวลาที่สะดวก และสนใจการเรียนรู้เมื่อจำเป็น 49% ส่วนนี้สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานมักเรียนรู้จากสถานการณ์ที่ต้องการทักษะหรือความรู้ใหม่แบบเฉพาะหน้า งานวิจัยนี้สอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน (Informal Learning Behavior) หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจ หรือไม่ได้มีการวางแผนมาก่อน เช่น การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หรือกิจกรรมในชีวิตประจำวันที่ไม่ต้องการความตั้งใจเรียนรู้ แต่ก็สามารถเกิดการพัฒนาและเข้าใจความรู้ใหม่ ๆ ได้จากประสบการณ์ในชีวิตจริง (Marsick and Watkins, 1990) ซึ่งการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานมีความยืดหยุ่นทางด้านเวลาและสามารถเรียนรู้ได้ในเวลาเฉพาะหน้า นอกจากนี้งานวิจัย De Grip (2015) พบว่าการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะและการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และโครงสร้างองค์การ

ทฤษฎีปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) โดย Albert Bandura มีแนวคิดสำคัญในการกำหนดอิทธิพลซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่บุคคล พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกันอย่างต่อเนื่องในลักษณะที่สัมพันธ์กันและไม่สามารถแยกจากกันได้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก (สิ่งแวดล้อม) หรือ

ปัจจัยภายใน (ความคิด) อย่างใดอย่างหนึ่ง หากแต่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องของทั้ง 3 ปัจจัย การเกิดพฤติกรรมของบุคคลถูกหล่อหลอมผ่านการโต้ตอบกับสังคม และความคิดของตนเอง จากแนวคิดนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรปัจจัยภายนอกของกำลังพลในสถานที่ทำงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) และตัวแปรปัจจัยภายใน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-efficacy) มีการศึกษาวิจัยสองตัวแปรนี้ในหลากหลายบริบท

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ได้รับการศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวางในแวดวงการศึกษาจิตวิทยาองค์การและการจัดการ โดยมีการเสนอแนวคิดว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อพฤติกรรมและความสามารถในการทำงานของบุคคลในองค์การ นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาบทบาทของบรรยากาศองค์การและผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะในด้านการผลิตภาพ การสร้างแรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนออกมาจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานอยู่ ตัวอย่างการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ Litwin and Stringer (1968) ที่ได้สำรวจและระบุว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยตรง รวมถึง Pritchard and Karasick (1973) ที่เสนอว่าบรรยากาศองค์การมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในองค์การ ในงานวิจัยของ Sharma (2022) พบว่าบรรยากาศองค์การมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยบรรยากาศที่สนับสนุนสามารถเพิ่มความผูกพันและผลลัพธ์ในการทำงานของบุคลากร

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลในความสามารถของตนเองในการจัดการกับงานหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่พวกเขาเผชิญ การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีผลทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น และความทนทานมากขึ้นในการพยายามบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ท้าทาย บุคคลที่มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองสูงจะเผชิญหน้ากับอุปสรรค และไม่ยอมแพ้แม้จะประสบกับความล้มเหลว ในทางกลับกันบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำมักจะหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับงานที่มีความท้าทาย เนื่องจากพวกเขาขาดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และมีแนวโน้มที่จะยอมแพ้ง่ายเมื่อพบอุปสรรค (Bandura, 1986) การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงมีผลโดยตรงต่อการดำเนินการและความสำเร็จในการทำงานหรือการเรียนรู้ ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะในบริบทที่บุคคลต้องใช้ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

เพื่อเป็นการตอบสนองแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก ผู้วิจัยจึงเห็นควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ด้วยบรรยากาศองค์การ (Organization Climate) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่

ทำงาน (Informal Learning Behavior in the workplace) ตามสมมติฐานการวิจัย พิสูจน์และยอมรับสมมติฐานด้วยวิธีการทดสอบทางสถิติ นำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ออกแบบกลยุทธ์หรือกำหนดนโยบายภายในองค์การ ตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่ 3 แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก เพื่อรองรับสถานการณ์ใหม่ๆ ในกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

1.2.4 เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกด้วยบรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการอ้างอิงในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลกองทัพบก สังกัดกรมการขนส่งทหารบก จำนวน 400 คน กรมการทหารสื่อสาร จำนวน 800 คน กรมสรรพาวุธทหารบก จำนวน 1,000 คน รวมจำนวนประชากร 2,200 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2567) ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 335 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ.2567 – เมษายน พ.ศ.2568

1.3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.3.4.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variable) มี 2 ตัวแปร ได้แก่

ตัวแปรที่ 1 บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

ตัวแปรที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy)

1.3.4.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก (Informal Learning Behavior in the workplace)

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 กำลังพลกองทัพบก หมายถึง ข้าราชการสัญญาบัตร ข้าราชการต่ำกว่าสัญญาบัตร พนักงานราชการ ลูกจ้าง ซึ่งสังกัดในส่วนราชการกองทัพบก

1.4.2 บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง การรับรู้ของกำลังพลกองทัพบกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งจากโครงสร้างองค์การ แนวทางปฏิบัติหรือขั้นตอนการทำงาน การให้รางวัลและการสนับสนุนในที่ทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งกำลังพลมีประสบการณ์และสังเกตได้ด้วยตนเองอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก สามารถวัดได้โดยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1.4.2.1 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของกำลังพลกองทัพบกในเรื่องกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เคร่งครัดเข้มงวดจนทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

1.4.2.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของกำลังพลกองทัพบกเมื่อตนได้รับมอบหมายงานแล้ว กำลังพลรับรู้ว่านั่นคืองานของตนเอง

1.4.2.3 รางวัล (Reward) หมายถึง กำลังพลกองทัพบกรู้สึกว่าตนเองได้รับรางวัลเมื่อทำงานได้ดี มีการเน้นการให้รางวัลในทางบวกมากกว่าการลงโทษ และรู้สึกว่านโยบายการจ่ายผลตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม

1.4.2.4 ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง กำลังพลกองทัพบกรับรู้ถึงความท้าทาย และความเสี่ยงในการทำงานและในองค์การ องค์การมีการคาดการณ์ถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน

1.4.2.5 ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง กำลังพลกองทัพบกรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันซึ่งอาจมีลักษณะไม่เป็นทางการได้

1.4.2.6 การสนับสนุน (Support) หมายถึง กำลังพลกองทัพบกรับรู้ถึงความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นการช่วยเหลือสนับสนุนกันจากทั้งระดับบนและระดับล่าง

1.4.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของกำลังพลกองทัพบก ต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งเป็นกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น การรับข้อมูลจากภายนอก และการทดลองด้วยตนเอง สามารถวัดได้โดยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

1.4.4 พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน (Informal Learning Behavior in the workplace) หมายถึง กำลังพลกองทัพบกมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการอย่างตั้งใจและกำกับตนเองได้ ทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานทั้งของตนเองและทีมงาน สามารถวัดได้โดยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1.4.4.1 การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น (Learning with others) หมายถึง กำลังพลกองทัพบกมีการแบ่งปัน และสะท้อนร่วมกันกับผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและประสบการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน

1.4.4.2 การรับข้อมูลจากภายนอก (External Scanning) หมายถึง กำลังพลกองทัพบกเปิดรับข้อมูลความรู้จากแหล่งอื่น ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์การ

1.4.4.3 การทดลองด้วยตนเอง (Self-Experimentation) หมายถึง กำลังพลกองทัพบกทำการสำรวจและค้นพบแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ด้วยตนเอง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เมื่อทราบระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อออกแบบแนวทางที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มระดับบรรยากาศการองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกโดยรวม

1.5.2 เมื่อทราบถึงความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก สามารถนำผลวิจัยเพื่อใช้เสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก โดยการส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่ดี และส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองในกำลังพลกองทัพบกผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ

1.5.3 ทราบถึงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก แล้ววิเคราะห์แนวทางในการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกอย่างยั่งยืน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
- 2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
- 2.1.2 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ
- 2.1.3 การวัดบรรยากาศองค์การด้วยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- 2.2.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- 2.2.2 แนวคิดทฤษฎีของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- 2.2.3 การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองด้วยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ
- 2.3.1 ความหมายของการเรียนรู้
- 2.3.2 ความหมายของพฤติกรรมการเรียนรู้
- 2.3.3 ความหมายของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ
- 2.3.4 แนวคิดทฤษฎีของพฤติกรรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ
- 2.3.5 การวัดพฤติกรรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการด้วยมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

Litwin and Stringer (1968) นิยามว่า เป็นชุดของคุณลักษณะที่สามารถวัดได้ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งบุคลากรในองค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน

Forehand and Gilmer (1964) อธิบายว่า เป็นชุดของลักษณะที่กำหนดอัตลักษณ์ขององค์การ ซึ่งทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ลักษณะเหล่านี้มีความคงทนตามเวลา และ

ส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยมีที่มาจากปัจจัยเชิงโครงสร้าง (Structural factors) กระบวนการดำเนินงาน (Process factors) และปัจจัยการปฏิสัมพันธ์ (Interaction factors)

Tagiuri and Litwin (1968) กล่าวว่า เป็นคุณลักษณะถาวรของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งสมาชิกในองค์การรับรู้และตีความผ่านประสบการณ์ของตนเอง และสิ่งนี้สามารถสะท้อนออกมาในรูปแบบของค่านิยมและลักษณะเฉพาะขององค์การ

Campbell et al. (1970) หมายถึง ชุดของคุณลักษณะเฉพาะที่สะท้อนรูปแบบของการจัดการและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับบุคลากร

Schneider (1975) ให้ความหมายว่า เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถส่งผลต่อความรู้สึก แรงจูงใจ และพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

Ostroff, Kinicki and Tamkins (2003) อธิบายว่า เป็นการรับรู้ร่วมกันของพนักงานภายในองค์การเกี่ยวกับนโยบาย ขั้นตอน และแนวปฏิบัติที่มีผลต่อความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงาน

Schneider et al. (2013) กล่าวว่า เป็นการรับรู้ร่วมกันของพนักงานที่มีต่อนโยบาย แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่าง ๆ ภายในองค์การ รวมทั้งพฤติกรรมที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน หรือได้รับรางวัล

2.1.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้หลายแนวทาง โดยสามารถสรุปได้จากทฤษฎีของนักวิชาการสำคัญ ดังนี้

Litwin & Stringer (1968) ได้กำหนดบรรยากาศองค์การ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง ความชัดเจนของกฎระเบียบและขั้นตอน

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบและอิสระในการทำงาน

3) รางวัล (Reward) หมายถึง การให้รางวัลและการยอมรับผลงาน

4) ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ริเริ่มหรือทดลองสิ่งใหม่

5) ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6) การสนับสนุน (Support) หมายถึง การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและองค์การ

Tagiuri & Litwin (1968) เสนอบรรยากาศองค์การ มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความสัมพันธ์ (Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ในองค์การเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรู้สึกถึงความสำคัญของบทบาทและภารกิจของตัวเองในองค์การ

3) รางวัล (Reward) หมายถึง การให้รางวัลและการยอมรับในความสำเร็จของพนักงาน

4) ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง การสนับสนุนให้พนักงานสามารถทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ หรือการท้าทายในการทำงาน

5) การสนับสนุน (Support) หมายถึง การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้คำแนะนำ การฝึกอบรม หรือการให้เครื่องมือที่เหมาะสม

6) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน

7) ความมุ่งมั่น (Commitment) หมายถึง ความมุ่งมั่นของพนักงานต่อองค์การ

Schneider (1975) เสนอบรรยากาศองค์การไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การสนับสนุนจากผู้นำ (Leadership Support) หมายถึง การสนับสนุนจากผู้นำในการทำงาน

2) ลักษณะของการสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความชัดเจนและการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถสื่อสาร แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้

3) ความคาดหวังในผลลัพธ์ (Expectations of Performance) หมายถึง ความคาดหวังในการทำงาน และความชัดเจนของเป้าหมายที่ต้องการ

4) การเสริมสร้างและสนับสนุน (Reinforcement and Support) หมายถึง การให้การยอมรับ และให้รางวัลเมื่อมีผลงาน

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Litwin และ Stringer (1968) มาใช้ในการศึกษานี้ และนิยามศัพท์บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของกำลังพลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในด้านโครงสร้างองค์การ แนวปฏิบัติ การให้รางวัล การสนับสนุน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ โครงสร้าง ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น และการสนับสนุน

2.1.3 การวัดบรรยากาศองค์การด้วยมาตรประมาณค่า แบบลิเคิร์ท สเกล 5 ระดับ (Likert, 1932) ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

2.2.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy)

Bandura (1977) อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อในความสามารถของตนเองในการจัดระบบและดำเนินการตามแนวทางที่จำเป็นเพื่อจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

Bandura (1997) อธิบายเพิ่มเติมว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการที่จะจัดระบบและดำเนินกิจกรรมที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

Gist and Mitchell (1992) เสนอนิยามว่า เป็นการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการที่จะจัดระเบียบและดำเนินการตามแนวทางการกระทำที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุระดับสมรรถนะที่กำหนดไว้

Phillips and Russell (1994) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนในการจัดการภารกิจเฉพาะหรือความท้าทาย

Zimmerman (2000) ให้ความหมายว่า เป็นความเชื่อในความสามารถของตนในการจัดระเบียบและดำเนินการตามลำดับขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่คาดการณ์ไว้

Schunk and Pajares (2002) ได้กล่าวว่า เป็นความเชื่อมั่นของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการที่จะจัดระบบและดำเนินการตามแนวทางการกระทำที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ

Green (2003) ให้ความหมายถึง ความเชื่อในความสามารถของตัวเองที่จะประสบความสำเร็จในสถานการณ์เฉพาะหรือทำให้สำเร็จในงานที่กำหนด

2.2.2 แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีจุดเริ่มต้นจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ปี 1977 ของ Albert Bandura จากแนวคิดพื้นฐาน คือ ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) ต่อมาพัฒนาเป็นทฤษฎีปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) ในปี 1986 ให้ความสำคัญกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพยายาม และการเลือกพฤติกรรม โดยความเชื่อนี้ไม่ได้เป็นเพียงการประเมินทักษะที่มีอยู่ แต่เป็นการรับรู้ถึงความสามารถในการใช้ทักษะเหล่านั้นภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะกล้าเผชิญกับความท้าทาย มีความพยายาม และมีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาเมื่อประสบอุปสรรค

2.2.3 องค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ทฤษฎีปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของ Albert Bandura กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถพิจารณาได้จาก 2 มุมมองหลัก คือ แหล่งที่มา และ มิติของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่

1) ประสบการณ์ตรง (Mastery Experience) คือ การมีประสบการณ์ความสำเร็จด้วยตนเอง

2) ประสบการณ์จากการสังเกต (Vicarious Experience) คือ การสังเกตเห็นผู้อื่นที่คล้ายคลึงกับตนเองประสบความสำเร็จ

3) การโน้มน้าวด้วยคำพูด (Verbal Persuasion) คือ การได้รับคำพูดหรือการสนับสนุนจากบุคคลอื่นที่เชื่อมั่นในความสามารถของตน

4) สภาวะทางอารมณ์และร่างกาย (Physiological and Affective States) คือ สภาวะทางอารมณ์ และสภาวะทางร่างกาย เช่น ความวิตกกังวล ความเครียด ความเหนื่อยล้า ความเจ็บป่วย สามารถส่งผลต่อความเชื่อมั่นของตนเอง

ลักษณะการรับรู้ความสามารถของตนเอง 3 มิติ ได้แก่

1) ระดับความเชื่อ (Magnitude) หมายถึง ระดับความยากของงานที่บุคคลเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้

2) ความเข้มแข็งของความเชื่อ (Strength) หมายถึง ความหนักแน่นหรือความมั่นคงของความเชื่อในความสามารถของตนเอง

3) ความครอบคลุมของความเชื่อ (Generality) หมายถึง ขอบเขตที่ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง อาจจำเพาะเจาะจงกับงานหนึ่ง หรือครอบคลุมหลายงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยให้นิยามศัพท์การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองของกำลังพลกองทัพบกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น การรับข้อมูลจากภายนอก และการทดลองด้วยตนเอง

2.2.4 การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองด้วยมาตรประมาณค่า แบบลิเคิร์ท สเกล 5 ระดับ (Likert, 1932) ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ

2.3.1 ความหมายของการเรียนรู้ (learning)

การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความรู้หรือเข้าใจสิ่งต่าง ๆ โดยผ่านการศึกษา ประสบการณ์ หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้นิยามว่า กระบวนการที่ทำให้รู้หรือเข้าใจสิ่งต่าง ๆ โดยการศึกษาหรือประสบการณ์ ซึ่งครอบคลุมทั้งการรับรู้ ความเข้าใจ และการพัฒนาทักษะหรือความสามารถ

Dewey (1938) อธิบายว่า การเรียนรู้คือกระบวนการที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่มีความหมาย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงภายในบุคคลอย่างยั่งยืน

Piaget (1970) มองว่า การเรียนรู้เกิดจากการปรับสมดุลระหว่างความรู้เดิมกับข้อมูลใหม่ ผ่านพัฒนาการของโครงสร้างทางปัญญา (Cognitive Structures)

Vygotsky (1978) เน้นว่า การเรียนรู้เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยเฉพาะในเขตพัฒนาการใกล้เคียง (Zone of Proximal Development) ที่ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้โดยการสนับสนุนจากผู้อื่น

Skinner (1953) กล่าวว่า การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการได้รับสิ่งเร้าและการเสริมแรง (Reinforcement)

Bandura (1977) อธิบายว่า การเรียนรู้สามารถของตนเองเกิดขึ้นจากการสังเกตผู้อื่น โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการเสริมแรงโดยตรง ซึ่งเรียกว่า การเรียนรู้จากแบบอย่าง (Modeling)

2.3.2 ความหมายของพฤติกรรมการเรียนรู้ (Learning Behavior)

พฤติกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การกระทำที่สะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีนักวิชาการเสนอความหมายไว้ดังนี้

Dewey (1938) กล่าวว่า เป็นการแสดงพฤติกรรมระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยพฤติกรรมนั้นเป็นผลจากการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ

Piaget (1970) อธิบายว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ คือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นผลลัพธ์ของการปรับโครงสร้างทางจิต โดยมีการปรับตัวต่อสิ่งเร้าและสภาพแวดล้อมในระดับที่สูงขึ้น การเรียนรู้จึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับพัฒนาการของบุคคลในแต่ละช่วงวัย

Vygotsky (1978) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเรียนรู้เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยเฉพาะในโซนพัฒนาการใกล้เคียง (Zone of Proximal Development) ซึ่งบุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ผ่านการช่วยเหลือจากผู้อื่น เช่น การสนับสนุนจากครู หรือเพื่อนร่วมกลุ่ม

Skinner (1953) อธิบายว่า เป็นการตอบสนองที่เกิดขึ้นจากการเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งการเรียนรู้จะส่งผลให้พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงจะเกิดขึ้นซ้ำซ้อน พฤติกรรมการเรียนรู้จึงเป็นการแสดงออกที่สามารถปรับเปลี่ยนได้จากสิ่งแวดล้อม

Bandura (1977) ให้ความหมายว่า คือการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้จากการสังเกตผู้อื่น (Observational Learning) และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นพฤติกรรมของผู้อื่นและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามนั้น

2.3.3 ความหมายของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Learning Behavior)

Marsick and Watkins (1990) อธิบายไว้ในทฤษฎีการเรียนรู้โดยบังเอิญ (Incidental Learning Theory) หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจหรือไม่ได้มีการวางแผนมาก่อน เช่น การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หรือกิจกรรมในชีวิตประจำวันที่ไม่ต้องการความตั้งใจเรียนรู้ แต่ก็สามารถเกิดการพัฒนาและเข้าใจความรู้ใหม่ ๆ ได้จากประสบการณ์ในชีวิตจริง

Lave and Wenger (1991) อธิบายไว้ในทฤษฎีการเรียนรู้สถานการณ์ (Situated Learning Theory) หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในบริบทหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจริง การเรียนรู้ไม่ได้แยกออกจากกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง และการมีส่วนร่วมในชุมชนหรือกลุ่มการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนจะได้รับความรู้จากการปฏิบัติและมีบทบาทในสังคมที่เรียนรู้

Eraut (2000) อธิบายว่า เป็นความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน เน้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ส่วนตัวเป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายได้อย่างเป็นระบบหรือเขียนเป็นเอกสารได้ เช่น ความรู้ที่มีในตัวบุคคลจากประสบการณ์หรือความชำนาญในการทำงาน การเรียนรู้ประเภทนี้มักเป็นความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติจริงและยากที่จะถ่ายทอดหรือสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย

2.3.4 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ

นักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการไว้หลายแนวทาง โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) การเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Learning with Others) มักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลทำงานในทีม หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน ซึ่งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การร่วมมือกันทำงานในโครงการหรือการอภิปรายในที่ประชุมมักจะเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ และเพิ่มความเข้าใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2) การทดลองด้วยตนเอง (Self-Experimentation) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการลองผิดลองถูก บุคคลจะนำเอาแนวทางหรือวิธีการต่าง ๆ มาทดลองด้วยตัวเองเพื่อดูผลลัพธ์ ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยให้บุคคลเข้าใจการทำงานและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้จากประสบการณ์ที่ได้ทำการทดลอง

3) การค้นคว้าจากแหล่งภายนอก (External Scanning) หมายถึง การหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เช่น หนังสือ บทความ สื่อออนไลน์ หรือจากการพบปะพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคคลได้ข้อมูลที่อาจจะไม่ได้รับจากการฝึกอบรมภายในองค์การหรือการทำงานประจำวัน การสืบค้นข้อมูลจากภายนอกนี้มีความสำคัญต่อการติดตามแนวโน้มและการพัฒนาทางวิชาชีพ

4) การเรียนรู้จากการสังเกต (Observation) หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลสังเกตพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานของผู้อื่น ซึ่งสามารถนำมาใช้ในงานของตนเอง การสังเกตการกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บุคคลเรียนรู้วิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพหรือหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาด

5) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ที่มีค่า ซึ่งช่วยให้ทั้งผู้รับและผู้ให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันความรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในกลุ่มที่ทำงานร่วมกันหรือในชุมชนความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6) การมีส่วนร่วมในชุมชนการปฏิบัติ (Participating in Communities of Practice) หมายถึงการเป็นสมาชิกในกลุ่มที่มีความสนใจหรือความเชี่ยวชาญร่วมกัน เช่น ชุมชนออนไลน์ หรือกลุ่มที่พบปะกันเป็นประจำในที่ทำงาน ชุมชนเหล่านี้ช่วยให้ผู้คนสามารถเรียนรู้จากกันและกันโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางในการทำงาน การเรียนรู้จากชุมชนจะเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าในการทำงาน

7) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning from Experience) เป็นการสะสมความรู้จากสิ่งที่ได้ทำไปแล้วในอดีต ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว ประสบการณ์นี้จะช่วยให้บุคคลปรับปรุงวิธีการทำงานในอนาคต หรือค้นพบวิธีการใหม่ ๆ ที่สามารถพัฒนาได้ดีกว่าเดิม การสะท้อนและประเมินผลหลังการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้จากประสบการณ์นี้

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยให้นิยามศัพท์ พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน หมายถึง กำลังพลกองทัพบกมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการอย่างตั้งใจและกำกับตนเองได้ ทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานทั้งของตนเองและทีมงาน ประกอบด้วย

1) การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น (Learning with others) หมายถึง กำลังพลกองทัพบกมีการแบ่งปันและสะท้อนร่วมกันกับผู้อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและประสบการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน

2) การรับข้อมูลจากภายนอก (External Scanning) หมายถึง กำลังพลกองทัพบกเปิดรับข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จากแหล่งอื่น ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์การ

3) การทดลองด้วยตนเอง (Self-Experimentation) หมายถึง กำลังพลกองทัพบก ทำการสำรวจ และค้นพบแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ด้วยตนเอง

2.3.5 การวัดพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการด้วยมาตรประมาณค่า แบบลิเคิร์ท สเกล 5 ระดับ (Likert, 1932) ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วย (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

สรียา (2558) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จำนวน 195 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่าบรรยากาศองค์การ และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ 31% การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีและส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์การ

สุทธิพงษ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน ความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียว รางวัลและผลตอบแทน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถาม

เป็นเครื่องมือวิจัยเก็บข้อมูลพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯ 400 คน พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาตนเองดีมากบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน ($r = 0.66$, $p < 0.05$) สรุปว่า บรรยากาศองค์การที่ดี โดยเฉพาะด้านโครงสร้างการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

ธนัทพงษ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม สมมติฐานการวิจัย บรรยากาศองค์การมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และความแตกต่างของตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงานจะส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความผูกพัน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 325 คน พบว่าบรรยากาศองค์การ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ถึง 66% สรุปว่าการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี โดยเฉพาะการส่งเสริมความรับผิดชอบ การสนับสนุน การตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการสร้างความผูกพัน สามารถช่วยพัฒนาโรงเรียนให้กลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy)

รพีพรรณ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงานต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับพนักงาน 414 คน จากบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพฯ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน องค์การควรส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานเพื่อลดอัตราการลาออกและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

ศศิวรรณ (2560) ศึกษาอิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 400 คน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสามารถพยากรณ์ได้ 67.90% สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

เนื่องจากมีแรงจูงใจและความมั่นใจในการทำงาน สถาบันอุดมศึกษาควรพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากรผ่านการอบรมและการให้โอกาสในการเติบโตทางอาชีพ

ปราณี (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงาน ต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับครูจำนวน 157 คน และนักเรียนจำนวน 1,570 คน พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความตรงเชิงโครงสร้างที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอน สรุปผลว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการรับรู้ของตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอน (Holzberger et al., 2014)

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ

มนัส (2566) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงาน โดยมีอายุทางอัตวิสัยและการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มบุคลากรอาวุโส ซึ่งมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสนุกในที่ทำงานและผลต่อความผูกพันในงาน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมกับกลุ่มบุคลากรอาวุโสที่ทำงานในบริษัทเอกชนในประเทศไทย ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 40-65 ปี จำนวนทั้งหมด 208 คน พบว่า ความสนุกในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายความว่าเมื่อสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสนุกสนานและเอื้ออำนวย บุคลากรอาวุโสจะมีระดับความผูกพันในงานสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน หรือการค้นคว้าด้วยตัวเอง ถือเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงความสนุกในสถานที่ทำงานกับความผูกพันในงานได้ชัดเจน อย่างไรก็ตาม อายุทางอัตวิสัย (เช่น การรับรู้ว่าตัวเองอายุน้อยกว่าอายุจริง) ไม่ได้แสดงบทบาทสำคัญในความสัมพันธ์นี้ องค์การควรออกแบบสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศสนุกสนานในการทำงาน พร้อมทั้งสนับสนุนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการอย่างจริงจัง เช่น การจัดกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกในงานอย่างเป็นอิสระ หรือการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรเหล่านี้สามารถช่วยสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความผูกพันในงานในระยะยาวได้

Cerasoli, et al. (2017) ได้ศึกษาปัจจัยและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการด้วยวิธีการวิเคราะห์เมตา (Antecedents and Outcomes of Informal Learning Behaviors: A Meta-Analysis) ซึ่งรวมข้อมูลจากการศึกษา 49 ชิ้น ครอบคลุมผู้เข้าร่วมทั้งหมด 55,514 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น คุณลักษณะนิสัย (ความเปิดรับสิ่งใหม่ ความปรับตัวได้ดี) และแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการแสดงออกของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ปัจจัยด้านสถานการณ์ เช่น การสนับสนุนจากองค์การ ทั้งในระดับทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีบทบาทสำคัญในกระตุ้นพฤติกรรม

การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ สรุปได้ ว่าพฤติกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในที่ทำงาน ทั้งในแง่ของทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และผลการปฏิบัติงาน ในงานวิจัยนี้ ได้มีการให้คำนิยามของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Learning Behaviors) อย่างชัดเจน โดยอธิบายว่า เป็นพฤติกรรมและกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน มีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาความรู้หรือทักษะนอกบริบทการเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ มีลักษณะดำเนินการด้วยตนเอง (Self-directed)

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

2.5.1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน

จากผลการวิจัยของ รุ่งรดิศ (2560) ในการศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการแบ่งปันความรู้ ในบริบทของหน่วยงานในฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 707 ชุด กับบุคคลากรในฝ่ายช่างของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 176 หน่วยงาน พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการแบ่งปันความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงและรวมเชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลรวมผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการแบ่งปันความรู้ สรุปได้ว่าการแบ่งปันความรู้ สามารถอธิบายได้ 77% จากองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้ บรรยากาศองค์การมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันความรู้ผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ (OC) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (OCB) ของ Jacobs and Roodt (2007) ที่แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อการแบ่งปันความรู้ในองค์การ นอกจากนี้ ทฤษฎีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Behavior) ตามแนวคิดของ Bock et al. (2005) ระบุว่าการแบ่งปันความรู้ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรสังคมและจิตวิทยา รวมถึงบรรยากาศในองค์การที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ องค์การที่มีบรรยากาศที่เปิดกว้างจะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและมีความเชื่อมั่นที่จะถ่ายทอดความรู้ของตนออกมา (Ajzen & Fishbein, 1980) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate Theory) ตามแนวคิดของ Stringer (2002) ประกอบด้วยโครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน การสนับสนุน และการยอมรับ ซึ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้พนักงานมีพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ การที่พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนและความมั่นคงในองค์การจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน (Cohen & Keren, 2009)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ

2.5.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน

แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) ของ Albert Bandura เป็นแนวคิดสำคัญในทฤษฎีปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการดำเนินการหรือแก้ไขสถานการณ์ในอนาคต บุคคลที่การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมักจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายมีความพยายาม และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหา และการเรียนรู้ในสถานการณ์ที่ไม่มีโครงสร้างชัดเจน เช่น การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน (Bandura, 2010)

แนวคิด Zimmerman (2002) ผู้พัฒนาแนวคิด การกำกับตนเองในการเรียน (Self-Regulated Learning) ซึ่งอธิบายว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการที่บุคคลสามารถกำกับดูแลกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) ขั้นตอนการวางแผน 2) ขั้นตอนการปฏิบัติ 3) ขั้นตอนการสะท้อนผล และอธิบายว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองช่วยสนับสนุนการตั้งเป้าหมายการวางแผน และการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้เพราะช่วยสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ในบริบทที่ไม่มีโครงสร้างชัดเจน เช่น การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ จำเป็นต้องมีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ในการสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจให้บุคคลสามารถจัดการการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง

Kittel et al. (2021) งานวิจัย Self-Regulation in Informal Workplace Learning ระบุว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้กลยุทธ์กำกับตนเองในการเรียน เช่น การวางแผน การติดตาม และการปรับตัว ในบริบทของการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ที่ชี้ถึงความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.55 ($p < 0.01$) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่เด่นชัดในเชิงสถิติ งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองทำให้บุคคลริเริ่มเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในสถานการณ์ที่พวกเขาควบคุมกระบวนการเรียนรู้เอง เช่น การเผชิญปัญหาในที่ทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ช่วยเพิ่มความมั่นใจให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์ที่ไม่มีโครงสร้างหรือแนวทางที่ชัดเจน เช่น การแก้ไขปัญหาในงาน หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่โดยไม่มีการแนะนำอย่างเป็นทางการ คุณสมบัตินี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานที่ผู้เรียนต้องกำหนดและจัดการเป้าหมายด้วยตนเอง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ

2.5.3 บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน

งานวิจัยของ รุ่งรดิศ (2560) ในการศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) และการแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานย่อยในฝ่ายเทคนิค บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า บรรยากาศองค์การที่ดีมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์การ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาทักษะของบุคลากรและการเรียนรู้ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการในบริบทการทำงานจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeon and Kim (2006) ได้ทำการศึกษาผลของโครงสร้างองค์การ และบรรยากาศองค์การที่มีต่อการจัดการความรู้และพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในองค์การ โดยเน้นย้ำว่าการส่งเสริมวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ในองค์การจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น ความยืดหยุ่นของระบบการทำงาน และลำดับขั้นของอำนาจ รวมถึงบรรยากาศองค์การในด้านการสื่อสาร ความไว้วางใจ และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น จากผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การที่เปิดกว้างและสนับสนุนการสื่อสารอย่างเสรี จะส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจของบุคลากรในการแบ่งปันความรู้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน ทั้งนี้ การสนับสนุนอย่างเป็นระบบจากองค์การไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ แต่ยังเอื้อต่อการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ร่วมกัน และความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรในระยะยาว งานวิจัยชิ้นนี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของบรรยากาศองค์การในฐานะกลไกสนับสนุนการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการภายในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความจำเป็นในการสร้างความรู้ใหม่จากภายใน

Lee, et al. (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Learning) ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง (Self-Efficacy) และความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ในกลุ่มพนักงานชาวเกาหลี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการสามารถส่งผลต่อความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และตรวจสอบบทบาทสื่อกลางของความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการกับความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานชาวเกาหลีจำนวน 260 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยวัดระดับของการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

พบว่า การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลาง (mediator) ระหว่างการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่า พนักงานที่มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริงในที่ทำงานจะมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันและความตั้งใจที่จะทำงานกับ องค์การอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน

2.6 สมมติฐานการวิจัย

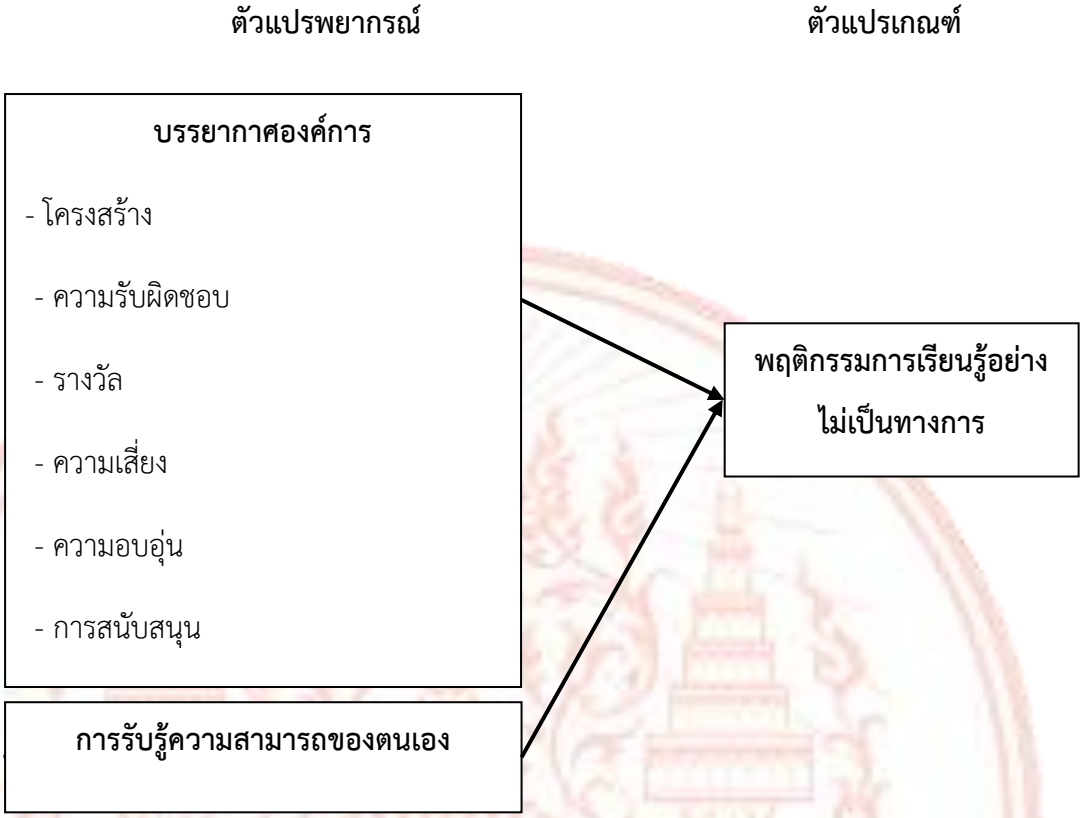
สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ส่วนคือ ตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ 1 คือ บรรยากาศองค์การ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้าง 2) ความรับผิดชอบ 3) รางวัล 4) ความเสี่ยง 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน โดยใช้แนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) ในส่วนตัวแปรพยากรณ์ที่ 2 คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ใช้แนวคิดของ Bandura และตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน สามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 2-1 ดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใชในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลกองทัพบก ในกรมฝ่ายยุทธบริการ ได้แก่ กรมการขนส่งทหารบก กรมการทหารสื่อสาร และกรมสรรพาวุธทหารบก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในส่วนราชการกองทัพบก

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลกองทัพบก สังกัดกรมการขนส่งทหารบก กรมทหารสื่อสาร และกรมสรรพาวุธทหารบก จำนวน 335 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนจากกลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power สำหรับวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กำหนด Effect size f=0.15, α=0.05, power=0.95 Number of predictors: 2 ตัวแปร ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเพิ่มความแม่นยำในการทดสอบทางสถิติ และป้องกันการสูญเสียข้อมูลที่อาจเกิดขึ้น (Missing data) จากนั้นจึงทำการสุ่มตามสัดส่วนของกำลังพลของแต่ละหน่วย (Stratified Random Sampling) และจึงสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างเก็บจริง (คน)
ขส.ทบ.	400	61
สส.	800	122
สพ.ทบ.	1,000	152
รวม	**2,200**	**335**

3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ดังนี้

3.2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.1.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นรายข้อ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์เที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ต้องทำการประเมิน 3 ระดับดังนี้

ให้คะแนน 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

ให้คะแนน 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

ให้คะแนน -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

เมื่อได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruency: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (สุวิมล, 2550)

สูตรคำนวณหาค่า IOC ดังสมการนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผลการประเมินข้อคำถามจากการทำ IOC พบว่า ข้อคำถามเรื่องบรรยากาศองค์การ จำนวน 32 ข้อไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 1 ข้อ จึงตัดข้อคำถามทิ้ง 1 ข้อ ข้อคำถามเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง 12 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และข้อคำถามเรื่องพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ จำนวน 19 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ตามรายละเอียดใน (ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3-2 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC

ตัวแปร	จำนวนข้อก่อนการวิเคราะห์ IOC	จำนวนข้อหลังการวิเคราะห์ IOC	ค่า IOC
1. บรรยากาศองค์การ	31	30	0.67-1.00
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	12	12	1.00
3. พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน	19	19	0.67-1.00
รวม	**62**	**61**	**0.67-1.00**

3.2.2.2 ทำการทดลองแบบสอบถาม (Try out) กับกำลังพลโรงเรียนทหารขนส่ง จำนวน 50 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง

3.2.2.3 การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Correlation) ของแบบสอบถามแต่ละตัวแปร หากข้อคำถามใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.20 จะถูกตัดออก (Brennan, 1972) เนื่องจากไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรืออาจสร้างความสับสนให้กับผู้ตอบ แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ข้อคำถามนั้นหากตัดทิ้งอาจจะกระทบต่อนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยจึงได้ปรับข้อคำถามนั้นใหม่ พร้อมนำข้อคำถามวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับ การวัดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีของครอนบาค สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ดี และสามารถใช้ในการวิจัยได้ (Nunnally, 1978) จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าอำนาจจำแนกพบว่า แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.235 ถึง 0.782 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.913 ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.574 ถึง 0.805 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.943 ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และแบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.301 - 0.710 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.888 ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า

แบบสอบถามทั้งฉบับสามารถยอมรับได้และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป (ภาคผนวก ค) ดังรายละเอียดตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ค่าอำนาจจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)ของแบบสอบถาม

ข้อ	แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
1	บรรยากาศองค์การ	0.235 - 0.782	0.913
2	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.574 - 0.805	0.943
3	พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน	0.301 - 0.710	0.888

3.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check list) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทกำลังพล ชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ ลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้านได้แก่

1. โครงสร้าง จำนวน 4 ข้อ
2. ความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ
3. รางวัล จำนวน 5 ข้อ
4. ความเสี่ยง จำนวน 6 ข้อ
5. ความอบอุ่น จำนวน 5 ข้อ
6. การสนับสนุน จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ท สเกล 5 ระดับ (Liker, 1932) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนบรรยากาศองค์การ ดังนี้

ระดับ		คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5
เห็นด้วย	ให้	4
ปานกลาง	ให้	3
ไม่เห็นด้วย	ให้	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยจากการคำนวณหาอันตรภาคชั้น ดังนี้

อันตรภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

= $\frac{5-1}{5}$

= 0.80

ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับพอใช้
1.81 – 2.60	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับไม่ดีมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ท สเกล 5 ระดับ (Liker, 1932) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ		คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5
เห็นด้วย	ให้	4
ปานกลาง	ให้	3
ไม่เห็นด้วย	ให้	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยจากการคำนวณหาอันตรภาคชั้น ดังนี้

อันตรภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

= $\frac{5-1}{5}$

= 0.80

ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน จำนวน 19 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น จำนวน 8 ข้อ
2) การรับข้อมูลจากภายนอก จำนวน 6 ข้อ
3) การทดลองด้วยตนเอง จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ท สเกล 5 ระดับ (Liker, 1932) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน ดังนี้

ระดับ		คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5
เห็นด้วย	ให้	4
ปานกลาง	ให้	3
ไม่เห็นด้วย	ให้	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยจากการคำนวณหาอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	มีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในระดับต่ำมาก

3.3 วิธีการดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1.1 ผู้วิจัยได้ขอหนังสือ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3.3.1.2 ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 หน่วยงาน ในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และได้กำหนดขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์นับตั้งแต่วันแจกแบบสอบถาม

3.3.1.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.4.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติบรรยายของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทกำลังพล ชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ ลักษณะงาน

3.4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตน และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

3.4.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก และการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1977) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 – 0.79 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 – 0.59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 – 0.39 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.20 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

3.4.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน ของกำลังพลกองทัพบก ด้วยบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ตารางที่ 3-4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก	Pearson ‘s Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก	Pearson ‘s Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก	Stepwise Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน 4) เพื่อพยากรณ์พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ด้วยบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n หมายถึง จำนวนตัวอย่าง

$\overline{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

r^2 หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

Adj R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแล้ว

b หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

F หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

SE_{est} หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า

SE_b หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b

P หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

** หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา

4.5 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ด้วยบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตามเพศ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	177	52.84
หญิง	158	47.16
รวม	**335**	**100.00**

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 52.84 และเป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 47.16

4.1.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	2	0.59
21-30 ปี	120	35.82
31-40 ปี	115	34.33
41-50 ปี	62	18.51
51-60 ปี	36	10.75
รวม	**335**	**100.00**

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.82 รองลงมาคือ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.33 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.51 อายุ 51-60 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และ น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.59 ตามลำดับ

4.1.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	124	37.02
ปริญญาตรี	187	55.82
ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า	24	7.16
รวม	**335**	**100.00**

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 55.82 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.02 และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.16 ตามลำดับ

4.1.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทกำลังพล ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทกำลังพล

ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นายทหารสัญญาบัตร	66	19.70
นายทหารประทวน	141	42.09
ลูกจ้างประจำ	26	7.76
พนักงานราชการ	102	30.45
รวม	**335**	**100.00**

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกำลังพล ประเภทนายทหารประทวน จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 42.09 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.45 นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 ลูกจ้างประจำ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.76 ตามลำดับ

4.1.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นยศ ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พันเอก	3	0.90
พันโท-พันตรี	26	7.76
ร้อยเอก-ร้อยตรี	37	11.04
จ่าสิบเอก–จ่าสิบตรี	75	22.39
สิบเอก-สิบตรี	66	19.70
อื่นๆ (ไม่มีชั้นยศ)	128	38.21
รวม	**335**	**100.00**

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นกำลังพลชั้นยศ พันเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ชั้นยศพันโท-พันตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.76 ชั้นยศร้อยเอก-ร้อยตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.04 ชั้นยศจ่าสิบเอก-จ่าสิบตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.39 และอื่น ๆ (ไม่มีชั้นยศ) จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.21 ตามลำดับ

4.1.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลารับราชการ ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลารับราชการ

ระยะเวลารับราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	18	5.37
1-10 ปี	179	53.43
11-20 ปี	61	18.21
21-30 ปี	47	14.03
มากกว่า 30 ปี	30	8.96
รวม	**335**	**100.00**

จากตารางที่ 4-6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลารับราชการ 1-10 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 53.43 รองลงมา มีระยะเวลารับราชการ 11-20 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.21 ระยะวลารับราชการ 21-30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.03 ระยะเวลารับราชการมากกว่า 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.96 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37 ตามลำดับ

4.1.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงาน ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานด้านกำลังพล	108	32.24
งานด้านยุทธการและการข่าว	6	1.79
งานด้านการฝึกและศึกษา	30	8.96
งานด้านการส่งกำลังบำรุง	90	26.87
งานด้านกิจการพลเรือน	3	0.89
งานการเงินและงบประมาณ	46	13.73
อื่น ๆ	52	15.52
รวม	**335**	**100.00**

จากตารางที่ 4-7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ งานด้านกำลังพล จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.24 รองลงมา งานด้านการส่งกำลังบำรุง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.87 งานการเงินและงบประมาณ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.73 งานด้านการฝึกและศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.96 งานด้านยุทธการและการข่าว จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79 งานด้านกิจการพลเรือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.89 และอื่น ๆ เช่น งานธุรการ งานกฎหมาย งานกิจการพิเศษ งานบริการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.52 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์การรายด้าน ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การรายด้าน

บรรยากาศองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้าง	3.92	.67	ดี
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	.61	ดีมาก
3. ด้านรางวัล	3.87	.76	ดี
4. ด้านความเสี่ยง	4.04	.58	ดี
5. ด้านความอบอุ่น	4.04	.74	ดี
6. ด้านการสนับสนุน	4.09	.68	ดี

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านของบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดีมากถึงดี โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x}$ = 4.37, S.D.= .61) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการสนับสนุน ($\bar{x}$ = 4.09, S.D. =.68) ด้านความเสี่ยง ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = .58) ด้านความอบอุ่น ($\bar{x}$= 4.04, S.D. = .74) ด้านโครงสร้าง ($\bar{x}$ = 3.92, S.D. = .67) และด้านรางวัล ($\bar{x}$ = 3.87, S.D. = .76)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์การรายข้อ ดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การรายข้อ

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	กฎระเบียบในที่ทำงานของท่านมีความเข้มงวดมาก ทำให้การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบนั้นๆ ต้องใช้ระยะเวลานาน	3.84	.84	ดี
2	องค์การมีการวางกฎระเบียบให้กำลังพลปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ทำให้กำลังพลใช้เวลาในการกลั่นกรองงานนาน	3.88	.82	ดี
3	องค์การมีขั้นตอนการทำงานที่ยึดตามกฎระเบียบจนบางครั้งทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน	3.93	.87	ดี
4	องค์การมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด ทำให้ท่านตรวจสอบความถูกต้องหลายครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	4.04	.79	ดี
5	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ท่านมีความตั้งใจในการทำงานของตนเองให้สำเร็จตามกำหนดเวลา	4.41	.69	ดีมาก
6	ท่านคิดว่าไม่ใช่เรื่องยากในการทำความเข้าใจเนื้อหาในหนังสือ หรือบทความที่เขียนโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	4.10	.77	ดี
7	แม้จะไม่ใช่งานที่ท่านถนัด แต่เมื่อได้รับมอบหมายให้ท่านรับผิดชอบ ท่านถือว่าเป็นงานในหน้าที่ที่จะต้องใช้ความพยายามในการทำจนสำเร็จลุล่วง	4.33	.70	ดีมาก
8	เมื่อท่านได้รับคำสั่งให้ทำงานใดๆ ท่านจะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในงานของท่านและพยายามทำให้บรรลุเป้าหมาย	4.36	.72	ดีมาก
9	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี	4.04	.82	ดี
10	ท่านได้รับคำชื่นชมยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.00	.84	ดี
11	ผู้บังคับบัญชาให้รางวัลแก่ท่านและเพื่อนร่วมงาน เช่น จัดเลี้ยงฉลอง เมื่อผลการทำงานของแผนกเป็นไปตามที่วางแผนไว้	3.83	.95	ดี

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12	ท่านได้รับการพิจารณาบำเหน็จตามผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.75	1.05	ดี
13	องค์การมีเกณฑ์การประเมินจ่ายผลตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ทำให้ท่านและกำลังพลรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมในการพิจารณา	3.75	1.05	ดี
14	ท่านรับรู้ว่าต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.15	.78	ดี
15	ท่านรับรู้ว่าการทำงานเป็นทีมอาจมีความขัดแย้ง การมีทักษะบริหารความขัดแย้งเป็นสิ่งต้องฝึกฝน	4.09	.71	ดี
16	ท่านมีการเตรียมตัวป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน	4.02	.73	ดี
17	ท่านสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล	4.15	.73	ดี
18	องค์การตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานของกำลังพลจึงมีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ	3.90	.88	ดี
19	องค์การคาดการณ์ถึงความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูลขององค์การจึงมีการจัดการฝึกอบรบให้กำลังพลมีความรู้ในการรักษาความปลอดภัยข้อมูล	3.91	.87	ดี
20	ท่านและเพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้งระหว่างกัน	3.95	.97	ดี
21	ท่านรับรู้ได้ถึงมิตรภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานแห่งนี้	4.16	.82	ดี
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจต่อกันในการปรึกษาหารือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.96	.90	ดี
23	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการร่วมกิจกรรมสังสรรค์กันทั้งภายในและนอกหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงของหน่วยงานวันเกิดเพื่อนร่วมงาน กิจกรรมกีฬา	4.04	.86	ดี
24	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแสดงความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อกัน เช่น การสอบถามสารทุกข์สุกดิบหรือ ให้กำลังใจเมื่อยามประสบปัญหา	4.09	.81	ดี
25	ท่านได้รับคำแนะนำแนวทางในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัว เมื่อต้องทำงานที่ต้องใช้ทักษะหรือลักษณะงานที่มีความซับซ้อน	3.99	.87	ดี

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
26	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะ เช่น ได้รับผิดชอบหน้าที่ใหม่ๆ เสริมสร้างความสามารถและความมั่นใจ เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน	3.99	.87	ดี
27	เมื่อท่านร้องขอความช่วยเหลือในการทำงาน เพื่อนร่วมงานพร้อมให้การสนับสนุนช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เช่นการสนับสนุนอุปกรณ์การทำงาน	4.14	.78	ดี
28	ท่านได้รับการแบ่งปันความรู้และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.14	.78	ดี
29	ท่านได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องทำงานเป็นทีม	4.18	.78	ดี
30	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนแนวคิดของท่านที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.08	.81	ดี
	รวม	**4.05**	**.55**	**ดี**

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การรายข้ออยู่ในระดับดีมากถึงดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีมาก คือ เมื่อกำลังพลได้รับคำสั่งให้ทำงานใด ๆ กำลังพลจะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในงานและพยายามทำให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{x}$ =4.36, S.D. = .72) รองลงมา คือ แม้จะไม่ใช่งานที่กำลังพลถนัด แต่เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ กำลังพลถือว่าเป็นงานในหน้าที่ที่จะต้องใช้ความพยายามในการทำจนสำเร็จลุล่วง ($\bar{x}$ =4.33, S.D. = .70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับดี คือ กำลังพลได้รับการพิจารณาบำเหน็จตามผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม, องค์การมีเกณฑ์การประเมินจ่ายผลตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนทำให้กำลังพลรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมในการพิจารณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x}$ =3.75, S.D. = 1.05)

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของกำลังพลกองทัพบกรายข้อ ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองรายข้อ

ข้อที่	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถนำความรู้ที่ท่านมีมาร่วมแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานได้	4.26	.70	สูงมาก
2	ท่านมั่นใจว่าท่านพร้อมเสมอที่จะเข้าร่วมพูดคุยกับหัวหน้าแม้นอกเวลางานก็ตาม เพื่อเรียนรู้ถึงเทคนิคการทำงานหรือคำแนะนำต่างๆในการพัฒนาการทำงาน	4.15	.81	สูง
3	ท่านรู้สึกว่าไม่ใช่เรื่องยากในการพูดคุยหารือกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสะท้อนการทำงานที่ผ่านมาร่วมกัน	4.18	79	สูง
4	ท่านมั่นใจที่จะเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่างๆ กับ หัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน แม้พวกเขาจะมีประสบการณ์หรือทักษะสูงกว่าก็ตาม	4.20	.75	สูง
5	ท่านแน่ใจว่าท่านมีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากสื่อออนไลน์ภายนอกองค์การได้	4.12	.79	สูง
6	ท่านคิดว่าไม่ใช่เรื่องยากในการทำความเข้าใจเนื้อหาในหนังสือ หรือบทความที่เขียนโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	4.10	.77	สูง
7	ท่านคิดว่าไม่ใช่เรื่องยากที่จะพัฒนาทักษะหรือความรู้ของท่านโดยเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น แพลตฟอร์มที่สร้างโดยมหาวิทยาลัยต่างๆ หรือองค์กรภายนอก	4.11	.79	สูง
8	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถสนทนากับผู้เชี่ยวชาญภายนอกองค์การ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ได้	4.08	.79	สูง
9	ท่านสามารถวิเคราะห์และค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยตัวท่านเอง	4.16	.75	สูง
10	ท่านคิดว่าไม่ใช่เรื่องยากที่จะศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.18	.73	สูง
11	ท่านไม่วิตกกังวลในการแสวงหาทักษะการทำงานใหม่ๆ เช่น ทักษะทางดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจัดการเวลา เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน	4.17	.75	สูง

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ข้อที่	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12	ท่านไม่วิตกกังวลที่จะใช้ซอฟต์แวร์ หรือ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ท่านสำรวจด้วยตนเองว่ามีประโยชน์ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ChatGpt, Copilot เป็นต้น	4.06	.80	สูง
	รวม	**4.15**	**.61**	**สูง**

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมของกำลังพลกองทัพบกอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = .61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมากถึงสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูงมาก คือ กำลังพลมีความเชื่อมั่นว่าสามารถนำความรู้ที่ตนเองมีมาร่วมแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานได้ ($\bar{x}$ =4.26, S.D. = .70) ข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ =4.06, S.D. = .80) คือกำลังพลไม่วิตกกังวลที่จะใช้ซอฟต์แวร์ หรือ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สำรวจด้วยตนเองว่ามีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ChatGPT, Copilot

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกรายด้าน ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกรายด้าน

ด้าน	พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น	4.17	.57	สูง
2.	ด้านการรับรู้ข้อมูลจากภายนอก	3.71	.71	สูง
3.	ด้านการทดลองด้วยตนเอง	3.88	.67	สูง
	รวม	**3.95**	**.55**	**สูง**

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ =3.95 S.D.= .55) ด้านการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ($\bar{x}$ =4.17, S.D.= .57) รองลงมา คือ ด้านการทดลองด้วยตนเอง ($\bar{x}$ =3.88 S.D.= .67) ด้านการรับรู้ข้อมูลจากภายนอก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ =3.71, S.D. = .71)

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกรายข้อ ดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน	4.29	.73	สูงมาก
2	ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้จากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์หรือทักษะสูงกว่า	4.28	.70	สูงมาก
3	ท่านได้แบ่งปันเทคนิคการปฏิบัติงาน หรือวิธีการใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงาน	4.24	.72	สูงมาก
4	ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.28	.72	สูงมาก
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานได้หารือ เพื่อสะท้อนการทำงานที่ผ่านมาร่วมกัน	4.12	.76	สูง
6	ท่านได้สนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับความรู้ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในวาระโอกาสต่างๆ ทั้งในเวลาและนอกเวลาการทำงาน	4.02	.78	สูง
7	เมื่อหัวหน้าชวนพูดคุยนอกเวลางานเกี่ยวกับการทำงาน ท่านไม่ปฏิเสธ เพราะการพูดคุยทำให้ท่านได้สะท้อนถึงความสำเร็จและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป	4.16	.82	สูง
8	ท่านและเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น กลุ่มไลน์ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น หรือ ประสบการณ์การทำงานที่เป็นประโยชน์	3.95	.81	สูง
9	ท่านรับรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยการเข้าฝึกอบรม ประชุม หรือ สัมมนาภายนอกหน่วยงาน	3.83	.92	สูง
10	ท่านรับรู้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จากภายนอกองค์การ เช่น โซเชียลมีเดียต่างๆ เพื่อเรียนรู้แนวทางและมุมมองใหม่ ๆ	3.97	.81	สูง
11	ท่านอ่านหนังสือหรือบทความจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.70	.87	สูง

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
12	ท่านเพิ่มเติมความรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ภายนอกองค์การ เช่น แพลตฟอร์มที่สร้างขึ้นโดยมหาวิทยาลัยต่างๆ หรือองค์การที่มีความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.68	.87	สูง
13	ท่านเข้าร่วมฟังการบรรยายพิเศษที่จัดโดยวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก	3.56	.90	สูง
14	ท่านเยี่ยมชมองค์การ หรือ หน่วยงานภายนอก เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.51	.96	สูง
15	ท่านเยี่ยมชมองค์การ หรือ หน่วยงานภายนอก เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.97	.78	สูง
16	ท่านศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเอง ทำให้ได้แนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.95	.79	สูง
17	ท่านสำรวจซอฟต์แวร์หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วย ตัวท่านเอง เพื่อนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ChatGPT, Microsoft Copilot เป็นต้น	3.70	.90	สูง
18	ท่านริเริ่มด้วยตัวท่านเองในการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ในโซเชียลมีเดียเพื่อค้นหาเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ให้กับการทำงานของท่าน	3.86	.83	สูง
19	ท่านแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการทำงานใหม่ ๆ ด้วยตัวท่านเอง เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะทางดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจัดการเวลา เป็นต้น	3.93	.84	สูง
	รวม	**3.95**	**.55**	**สูง**

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ค่าเฉลี่ยรายข้อของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการอยู่ในระดับสูงมากถึงสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับสูงมาก คือ กำลังพลมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = .73) รองลงมา คือ กำลังพลได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = .72) กำลังพลได้รับการถ่ายทอดความรู้จากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์หรือทักษะสูงกว่า ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = .70) และกำลังพลได้แบ่งปันเทคนิคการปฏิบัติงานหรือวิธีการใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = .72) ข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำลังพลเยี่ยมชมองค์การ หรือหน่วยงานภายนอก เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับ

ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =3.51, S.D. = .96) รองลงมา กำลังพลเข้าร่วมฟังการบรรยายพิเศษที่จัดโดยวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก ($\bar{x}$ =3.56, S.D. = .90)

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงานอย่างไม่เป็นทางการของกำลังพลกองทัพบก

ตารางที่ 4-13 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

ตัวแปร บรรยากาศองค์การ	**พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน**			
	r	**$(r)^2 \times 100$**	**P**	**ระดับค่าความสัมพันธ์**
บรรยากาศองค์การ	.775**	60.10	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-13 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานในระดับสูง (r = .775) คิดเป็นร้อยละ 60.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การรรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

ตารางที่ 4-14 ความสัมพันธ์ระหว่างการการรรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน

ตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนเอง	**พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน**			
	r	**$(r)^2 \times 100$**	**P**	**ระดับค่าความสัมพันธ์**
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.746**	55.65	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-14 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .746) คิดเป็นร้อยละ 55.65 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ อันเป็นข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อพิสูจน์ความเป็นอิสระต่อกันระหว่างตัวแปรพยากรณ์ โดยค่าความสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าความสัมพันธ์สูงตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป เพราะหากมีความสัมพันธ์มากเกินไปจะพิสูจน์ได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์นั้นเกือบจะเป็นตัวเดียวกัน มีความคล้ายคลึงกันมากจนเกินไป ไม่เป็นอิสระต่อกัน ไม่เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ ซึ่งจะส่งผลให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยไม่น่าเชื่อถือ อาจเกิดความคลาดเคลื่อนของสมการถดถอยมากกว่าปกติ ผู้วิจัยต้องขจัดตัวแปรออก เพิ่มจำนวนข้อมูล หรือ Centering หากมีค่าความสัมพันธ์เกิน 0.80 (อุทัยวรรณและฉัตรศิริ, 2547)

ตารางที่ 4-15 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	**บรรยากาศองค์การ**	**การรับรู้ความสามารถของตนเอง**
บรรยากาศองค์การ	1	.779**
Correlation		
Sig. (2-tailed)		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-15 พบว่า เมื่อตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว มีค่าความสัมพันธ์สูง (r=.799) เมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป จึงต้องทดสอบเพื่อตรวจสอบการเกิดภาวะตัวแปรอิสระซ้ำซ่อนกัน หรือภาวะ Multicollinearity ซึ่งหมายถึง ภาวะที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธกันเองอยู่ในระดับสูงมาก จนคาดวาจะเปนตัวแปรตัวเดียวกันหรือเป็นตัวแปรซ้ำซอนกัน ซึ่งในการวิเคราะหการถดถอยเชิงเสนตรงนั้น จะตองไมมีภาวะตัวแปรอิสระซ้ำซ่อนกันหรือกลาวอีกนัยหนึ่ง คือ ตัวแปรอิสระจะตองเปนอิสระจากกัน

ดังนั้นจึงนำไปทดสอบหาค่าความแปรปรวนของค่าประมาณสัมประสิทธิ์ของพารามิเตอร์ (Variance Inflation Factor: VIF) และค่าการยอมรับ (Tolerance) ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 แสดงการทดสอบภาวะ Multicollinearity โดยการใช้ VIF และ Tolerance ของตัวแปรอิสระ บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
1	บรรยากาศองค์การ	1.000	1.000
2	ค่าคงที่		
	บรรยากาศองค์การ	.362	2.764
	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.362	2.764

จากตารางที่ 4-16 ผลจากการวิเคราะห์ที่จากการตรวจสอบ multicollinearity ผ่านค่า Tolerance และ VIF พบว่า ในขั้นที่ 1 ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ถูกนำเข้าในแบบจำลองเพียงตัวเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าค่า Tolerance และค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.000 ทั้งคู่ โดยค่า Tolerance เท่ากับ 1.000 บ่งชี้ว่าตัวแปร บรรยากาศองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์ซ้ำซ้อนกับตัวแปรอื่นใดในแบบจำลอง เนื่องจากเป็นตัวแปรเดียวในขั้นตอนนี้ และค่า VIF ที่เท่ากับ 1.000 ยังยืนยันได้อีกว่า มีความสมดุลและไม่มีปัญหา multicollinearity เกิดขึ้นในแบบจำลองนี้ ในขั้นที่ 2 ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ถูกเพิ่มเข้ามาร่วมกับบรรยากาศองค์การ การเพิ่มตัวแปรทำให้เกิดการตรวจสอบ multicollinearity ระหว่างตัวแปรทั้งสอง พบว่าค่า Tolerance สำหรับตัวแปรบรรยากาศองค์การ และ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตน ลดลงมาอยู่ที่ 0.362 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันพอสมควร แต่ไม่ได้อยู่ในระดับที่ก่อให้เกิดปัญหาร้ายแรงในแง่ของ multicollinearity โดยทั่วไป ค่า Tolerance ที่ต่ำกว่า 0.1 มักถูกพิจารณาว่าแสดงถึง multicollinearity ที่มีนัยสำคัญ ขณะที่ค่านี้ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ในส่วนของค่า VIF ในแบบจำลองที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การ และ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่า VIF เท่ากับ 2.764 ซึ่งยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่มักใช้แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง (ค่า VIF > 5 หรือ 10) ดังนั้น แม้ว่าจะมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสอง แต่ผลวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า multicollinearity ยังไม่ส่งผลกระทบต่อความแม่นยำของแบบจำลอง (Kutner, Nachtsheim, Neter, & Li, 2004)

4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ด้วยบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง

4.5.1 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ มีดังนี้

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงานอย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

การนำเสนอในส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายในการพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงานอย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สร้างสมการเพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก โดยมีตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ตารางที่ 4-17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj R^2	SE_{est}	F	P
1	ค่าคงที่						
	-บรรยากาศองค์การ	.775	.601	.600	.348	502.337**	.000
2	ค่าคงที่						
	-บรรยากาศองค์การ						
	-การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.804	.646	.644	.328	302.542**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-17 พบว่า บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01** ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตัวแปรบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ตัวแปรพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .601 สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงานอย่างไม่เป็นทางการ ได้ร้อยละ 60.1 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .348

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรการการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถพยากรณ์ตัวแปรพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

พยากรณ์เท่ากับ .646 สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงานอย่างไม่เป็นทางการได้ ร้อยละ 64.6 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .328

ตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	SE_b	β	t	P
1	ค่าคงที่	.808	.141		5.712**	.000
	-บรรยากาศองค์การ	.766	.035	.775	22.413**	.000
2	ค่าคงที่	.641	.136		4.716**	.000
	-บรรยากาศองค์การ	.496	.054	.496	9.128**	.000
	-การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.313	.049	.350	6.447**	.000

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก = .641 + .496 (บรรยากาศองค์การ) + .313 (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) จากสมการนี้ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อค่าของตัวแปรบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองเท่ากับศูนย์ พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการจะมีค่าเท่ากับ .641 หน่วย และเมื่อตัวแปรบรรยากาศองค์การเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ขณะที่ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองคงที่ จะทำให้ค่าที่พยากรณ์ได้ของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการเพิ่มขึ้น .496 หน่วย ในขณะที่เมื่อตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ขณะที่บรรยากาศองค์การคงที่ จะทำให้ค่าที่พยากรณ์ได้ของพฤติกรรมการเรียนรู้เพิ่มขึ้น .313 หน่วย

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงานอย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก = .496 (บรรยากาศองค์การ) + .350 (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) หมายความว่า เมื่อตัวแปรบรรยากาศองค์การเพิ่มขึ้น 1 หน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยที่ค่าการรับรู้ความสามารถของตนเองคงที่ คะแนนมาตรฐานของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการจะเพิ่มขึ้น .496 หน่วย และหากตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น 1 หน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขณะที่บรรยากาศองค์การคงที่ คะแนนมาตรฐานของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการจะเพิ่มขึ้น .350 หน่วย

จากสมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติ สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

4.5.2 สรุปผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่องบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก
3. เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกด้วยบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลกองทัพบก สังกัดกรมการขนส่งทหารบก กรมการทหารสื่อสาร และกรมสรรพาวุธทหารบก จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 335 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power สำหรับวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเพิ่มความแม่นยำในการทดสอบทางสถิติ และป้องกันการสูญเสียข้อมูลที่อาจเกิดขึ้น (Missing data) จากนั้นจึงทำการสุ่มตามสัดส่วนของกำลังพลของแต่ละหน่วย (Stratified Random Sampling) และจึงสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling))

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Checklist) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทกำลังพล ชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ ลักษณะงาน ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงาน จำนวน 19 ข้อ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จำนวน 30 ข้อ และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 12 ข้อ มาตราวัดเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) มีระดับการวัด 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว หาค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล ค่าสถิติร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอธิบายถึงระดับบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์การ การรรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 กำลังพลกองทัพบกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในระดับดี ($\bar{x}$ = 4.05, S.D. = .55)

5.1.2 กำลังพลกองทัพบกมีการรับรู้ความสามารถของตนเองยูในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = .61)

5.1.3 กำลังพลกองทัพบกมีระดับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.95 S.D. = .55)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .775) คิดเป็นร้อยละ 60.10 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r = .746) คิดเป็นร้อยละ 55.65 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตน อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรทั้งสอง ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการของกำลังพลกองทัพบกใน 2 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 บรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .775 สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการได้ร้อยละ 60.1 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .348

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .804 พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการได้ร้อยละ 64.6 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .328

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สามารถสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ได้ดังนี้

ในรูปแบบคะแนนดิบ พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ = .641 + .496 (บรรยากาศองค์การ) + .313 (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) และเมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก = .496 (บรรยากาศองค์การ) + .350 (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) จากผลการวิเคราะห์ สรุปว่าพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบกสามารถพยากรณ์ด้วยบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง สรุปผลการวิเคราะห์ ยอมรับสมมติฐานที่ 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้ องค์ประกอบของบรรยากาศ 6 ด้าน มีบทบาทในการส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง การมีโครงสร้างที่ชัดเจนช่วยสร้างความมั่นใจและเอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันของกำลังพล James and Jones (1974) ระบุไว้ในทฤษฎีบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate Theory) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีการกำหนดโครงสร้างอย่างเป็นระบบจะส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคคลในองค์การ เนื่องจากการกำหนดบทบาทที่ชัดเจน ช่วยลดความสับสนในหน้าที่และเพิ่มความมั่นใจในการ

ปฏิบัติงาน และการจัดการกระบวนการที่มีระบบ ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเครียดจากความไม่แน่นอน โครสร้างที่ดีสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นและการทดลองสิ่งใหม่ ๆ 2) ด้านความรับผิดชอบ เมื่อกำลังพลได้รับมอบหน้าที่ย่อมตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีการพัฒนาเรียนรู้เพิ่มเติมต่อยอดจากความรู้เดิมของตน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy Theory) ที่ระบุว่าความรับผิดชอบสามารถเพิ่มความมั่นใจในความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้สิ่งใหม่และการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3) ด้านรางวัล มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ที่กล่าวว่าการมอบรางวัลจะทำหน้าที่เป็น แรงเสริมทางบวก (Positive Reinforcement) ที่เพิ่มโอกาสให้พฤติกรรมเกิดซ้ำ การให้รางวัลจะช่วยกระตุ้นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และทำให้เกิดการเรียนรู้ในลักษณะต่อเนื่อง (Skinner, 1953). เช่น หากกำลังพลได้รับคำชม การยอมรับในผลงาน หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กำลังพลมีส่วนร่วมในพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมกิจกรรมที่ไม่ใช่ทางการ การเรียนรู้ผ่านการทำงานจริง การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้รางวัลสามารถส่งเสริมให้กล้าทดลองแนวคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการทำงานที่แตกต่างในที่ทำงาน 4) ด้านความเสี่ยง เชื่อมโยงกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning Theory) ของ Bandura ที่ระบุว่าการเรียนรู้ของบุคคลจะได้รับการกระตุ้นผ่านการมีส่วนร่วมและการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน การมีแบบอย่าง (Models) ในที่ทำงานที่แสดงพฤติกรรมการรับความเสี่ยงอย่างสร้างสรรค์ เช่น หน้างานแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงสามารถนำไปสู่โอกาสที่ดี กำลังพลกล้าที่จะเสนอไอเดียที่แตกต่าง หรือการลองใช้วิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา การสังเกตผลลัพธ์ของการรับความเสี่ยงของผู้อื่น ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในองค์การ เพราะการเรียนรู้ผ่านการเลียนแบบและการสร้างแบบอย่างช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทดลองและการพัฒนา 5) ด้านความอบอุ่น สอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) ความอบอุ่นในองค์การช่วยตอบสนองความต้องการในหลายระดับของ Maslow ทำให้บุคคลรู้สึกมีความปลอดภัย การยอมรับ และแรงบันดาลใจ ส่งผลให้พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เช่น การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น การรับข้อมูลจากภายนอก และการทดลองด้วยตนเอง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 6) ด้านการสนับสนุน เมื่อกำลังพลได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ย่อมเพิ่มความมั่นใจและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนและการทำงานร่วมกันช่วยกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการอย่างมีนัยสำคัญ บรรยากาศองค์การมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานกองทัพบก โดยเฉพาะในมิติด้านการสนับสนุน ด้านรางวัล และความรับผิดชอบ ที่มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การพัฒนาบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถเพิ่มศักยภาพกำลังพลกองทัพบกผ่านพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง สรุปผลการวิเคราะห์ ยอมรับสมมติฐานที่ 2 นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยในข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ 3 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น การรับข้อมูลจากภายนอก และการทดลองด้วยตนเอง ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น กำลังพลกองทัพบกมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการแลกเปลี่ยนความรู้และการร่วมมือกับผู้อื่นในที่ทำงาน เช่น การพูดคุยหารือกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ค่าเฉลี่ยในคำถามที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้เชิงสังคม ทั้งนี้ ทฤษฎีปัญญาทางสังคมของ Bandura ชี้ว่าความมั่นใจในความสามารถของตนเองช่วยผลักดันให้บุคคลกล้าที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือ เช่น การระดมความคิดหรือการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ 2) ด้านการการรับข้อมูลจากภายนอก ค่าเฉลี่ยของคำถามที่เกี่ยวข้อง เช่น การแสวงหาความรู้จากสื่อออนไลน์ เท่ากับ 4.10 และการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญภายนอก เท่ากับ 4.12 แสดงให้เห็นว่ากำลังพลกองทัพบกมีความพร้อมที่จะรับข้อมูลใหม่จากภายนอกอย่างต่อเนื่อง การเปิดรับข้อมูลนี้สัมพันธ์กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura ซึ่งระบุว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการสังเกตและปฏิสัมพันธ์ในสภาพแวดล้อม การที่บุคคลมีความมั่นใจในตนเองช่วยสร้างความกล้าและแรงบันดาลใจในการเปิดรับและปรับใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ 3) ด้านการทดลองด้วยตนเอง ในคำถามที่เกี่ยวข้อง เช่น การค้นหาวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 แสดงให้เห็นว่า กำลังพลกองทัพบกมีความกล้าที่จะลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ของ Kolb ที่แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ต้องอาศัยการปฏิบัติจริงและการสะท้อนผลลัพธ์ ซึ่งการที่บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้พวกเขากล้าเผชิญกับความท้าทายในการทดลองและพัฒนาตนเอง ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ในทุกมิติของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ทั้งการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น การรับข้อมูลจากภายนอก และการทดลองด้วยตนเอง ความมั่นใจในตนเองที่สูงช่วยสร้างแรงกระตุ้นและแรงบันดาลใจให้กำลังพลกองทัพบกมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทั้ง 2 ตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

(Correlation Analysis) และ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเรียนรู้ได้ถึง 64.6% แบบจำลองมีความเหมาะสมทางสถิติ บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการมากกว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเมื่อเทียบค่า Beta บรรยากาศองค์การเท่ากับ .496 และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่า Beta เท่ากับ .350 ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิด Reciprocal Determinism ของ Bandura ได้อย่างชัดเจน เนื่องจากแนวคิดนี้ ชี้ว่าพฤติกรรมของบุคคลไม่ได้ถูกกำหนดโดยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นผลของการโต้ตอบแบบสองทางระหว่างปัจจัยสามส่วน ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) แรงจูงใจ (Intrinsic Motivation) และพฤติกรรม (Behavior) บรรยากาศองค์การที่ดีและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสนับสนุน การรับรู้ความสามารถของตนเอง จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพให้แก่กำลังพลกองทัพบก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปปรับใช้ได้ดังนี้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า กำลังพลกองทัพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการรับรู้ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ด้านความเสี่ยง ด้านโครงสร้าง ด้านรางวัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ตามลำดับ ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรางวัล จึงควรส่งเสริมการเชื่อมโยงรางวัลกับผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้กำลังพลเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามหรือความสำเร็จในงานกับรางวัลที่ได้รับ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้น สร้างวัฒนธรรมแห่งการยกย่อง เพิ่มเติมจากรางวัลทางวัตถุ เช่น การยกย่องหรือคำขอบคุณในเชิงบวก ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน เป็นการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า กำลังพลกองทัพบกมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาข้อคำถามที่แสดงว่ากำลังพลกองทัพบกมีความเชื่อมั่นว่าสามารถนำความรู้ที่ตนเองมีมาร่วมแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก จึงควรส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) เช่น การจัดกิจกรรมหรือแพลตฟอร์มที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ในที่ทำงาน การพัฒนาทักษะการสื่อสารและนำเสนอความรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมฝึกฝนบทบาทพี่เลี้ยง (Mentor) ในกำลังพลทุกประเภท เพื่อให้มีความตระหนักรู้ในศักยภาพของตนเอง เป็นการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองของกำลังพลกองทัพบก ทั้งนี้ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำลังพลไม่วิตกกังวลที่จะใช้ซอฟต์แวร์ หรือ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่สำรวจด้วยตนเองว่ามีประโยชน์ในการเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ChatGPT และ Copilot เพื่อเพิ่มเติมความมั่นใจในส่วนนี้ ควรส่งเสริมให้กำลังพลในทุกระดับได้มีการพัฒนาทักษะการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเน้นการใช้งานที่เกี่ยวข้องกับงานประจำวัน สร้างระบบสนับสนุน เช่น แพลตฟอร์มเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงและแบ่งปันข้อมูลอย่างเป็นระบบ

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า กำลังพลกองทัพบกมีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานในระดับสูงในทุกด้าน ด้านการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ด้านการทดลองด้วยตนเอง และด้านการรับรู้ข้อมูลจากภายนอก ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังพลอย่างยั่งยืน ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นผ่านการจัดทำโครงการกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ระหว่างกัน สนับสนุนให้กำลังพลได้ทดลองใช้เครื่องมือหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน การจำลองสถานการณ์เพื่อฝึกการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย ในส่วนของการรับรู้ข้อมูลจากภายนอก ควรจัดให้กำลังพลทุกประเภทได้มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนา การประชุมวิชาการการดูงานภายนอกในระดับที่เหมาะสมกับบริบทการทำงาน เพื่อจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5.3.1.4 จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก และบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่ดี เช่น การสนับสนุนด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการให้รางวัลทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น การให้บำเหน็จรางวัล การกล่าวชมเชย เพิ่มความแรงจูงใจและพึงพอใจให้แก่กำลังพล เมื่อกำลังพลรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดีเพิ่ม พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย

5.3.1.5 จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรส่งเสริมปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของกำลังพล เช่น การส่งเสริมทักษะและคุณลักษณะทางทหาร การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การมอบหมายงานท้าท้ายที่มีคำชมเชยและให้รางวัลเมื่อทำสำเร็จ เมื่อการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่ม พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการจะเพิ่มขึ้นด้วย

ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ข้อมูลจากงานวิจัยเพื่อวิเคราะห์ออกแบบนโยบายหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการแบ่งปันความรู้ การสนับสนุนให้บุคลากรมีแนวคิดแบบเติบโต หรือการออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานตามลักษณะที่พึงประสงค์

5.3.2 ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดจากกลุ่มตัวอย่างกำลังพลกองทัพบกที่ยังไม่ครอบคลุม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตไปยังหน่วยงานทุกส่วนงาน ทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพรวมของกำลังพลมากขึ้น เพื่อให้แน่ใจว่ากลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายและครอบคลุมลักษณะประชากรอย่างครบถ้วน

5.3.2.2 การศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เช่น แรงจูงใจในการเรียนรู้ (Learning Motivation) แนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) และปัจจัยภายนอก (Social & Organizational Factors) เช่น การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ซึ่งหากได้ศึกษาตัวแปรเหล่านี้จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานในหลากหลายมิติและครอบคลุมมากขึ้น

5.3.2.3 การเก็บข้อมูลเพิ่มเติมควรเสริมด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจภายใน ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค หรือแนวทางที่สามารถส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน ที่มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของกำลังพลกองทัพบกเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพกำลังพลต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กองทัพบก. (2565). *แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566–2570*.

ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์. (2565). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นพพร อมรวิวัฒน์. (2564). *พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการของบุคลากรในองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการแห่งชาติ.

นันทิยา พวงทอง. (2564). *ผลของโปรแกรมส่งเสริมการรับรู้ความสามารถในตนเองด้วยการจัดการเรียนรู้เน้นประสบการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมการกล้าแสดงออกของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นิรัญญา แซ่ตั้ง. (2559). *บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปราณี ใจบุญ. (2561). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ และเป้าหมายการสอนที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา. https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/7805

พัฒนิจ โกญจนาท, & ดวิษา สังคหะ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1–13*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พัณนิดา เถายะบุตร. (2566). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มนัส อุ่นใจ. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสนุกในสถานที่ทำงาน และความผูกพันในงาน โดยมีอายุทางอัตวิสัย และการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการเป็นตัวแปรส่งผ่านในกลุ่มบุคลากรอาวุโส* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/83952

รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง. สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th

รพีพรรณ สมจิตรนึก. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงาน ต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: กลุ่มธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์). https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2014/TU_2014_5602036187_884_387.pdf

รุ่งรดิศ คงยั่งยืน. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานในฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). *วารสารสมาคมนักวิจัย*, *22*(1), 150–162. https://ar.or.th/ImageData/Magazine/10045/DL_10312.pdf

ศศิวรรณ อินทรวงศ์. (2560). *อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). https://so12.tci-thaijo.org/index.php/djbid/article/view/284

สมยศ นาวีการ. (2539). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชน*. สืบค้นจาก http://dspace.bu.ac.th

สรียา บุญธรรม. (2558). *บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สายใจ อินทรณรงค์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการภายใน ความสนใจ เป้าหมายการสอน และพฤติกรรมการสอนของครู* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์. (2561). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts), 11*(3), 208–223.

สุธีรา นิมิตรนิวัฒน์. (2562). การรับรู้ความสามารถของตนเองพลังขับเคลื่อนสู่พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 14*(2), 136–146.

ภาษาอังกฤษ

Aguilera, A., & Vázquez, A. (2012). External scanning and innovation: A literature review. *Technology Innovation Management Review, 2*(12). https://doi.org/10.22215/timreview/674

Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Prentice-Hall.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.

Bandura, A. (2010). Self-efficacy. In I. B. Weiner & W. E. Craighead (Eds.), *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (4th ed.). John Wiley & Sons. https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836

Bandura, A. (2004). Health promotion by social cognitive means. *Health Education & Behavior*, *31*(2), 143–164. https://doi.org/10.1177/1090198104263660

Bersin, J. (2020). *Modern informal learning: Strategies for the digital world*. Learning Innovation Press.

Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly, 29*(1), 87–111. https://doi.org/10.2307/25148669

Boud, D., & Middleton, H. (2003). Learning from others at work: Communities of practice and informal learning. *Journal of Workplace Learning, 15*(5), 194–202.

Brennan, R. L. (1972). A generalized upper-lower item discrimination index. *Educational and Psychological Measurement, 32*(2), 289–303. https://doi.org/10.1177/001316447203200206

Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. McGraw-Hill.

Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin, 140*(4), 980–1008. https://doi.org/10.1037/a0035661

Choudhury, A. (2010). Self-experimentation and learning in an organizational setting. *Journal of Applied Psychology, 95*(6), 1213–1218. https://doi.org/10.1037/a0019783

Cohen, D., & Karen, E. (2009). *Informal learning in organizations: How to create a continuous learning culture*. American Society for Training and Development.

Cross, J. (2007). *Informal learning: Rediscovering the natural pathways that inspire innovation and performance*. John Wiley & Sons.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268.

De Grip, A. (2015). The importance of informal learning at work. *IZA World of Labor, 2015*(186), 1–10. https://doi.org/10.15185/izawol.186

Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? *Academy of Management Review, 21*(3), 619–654. https://doi.org/10.2307/258549

Dewey, J. (1938). *Experience and education*. Macmillan.

Eden, D. (1996). Self-fulfilling prophecy as a management tool: Harnessing Pygmalion. *Academy of Management Review, 21*(1), 128–152.

Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education, 26*(2), 247–273.

Forehand, G. A., & Gilmer, B. V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin, 62*(6), 361–382.

Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review, 17*(2), 183–211.

Green, A. (2003). Self-efficacy. *International Journal of Educational Psychology, 13*(4), 56–64.

Holden, G., Moncher, M. S., Schinke, S. P., & Barker, K. M. (1990). Self-efficacy of children and adolescents: A meta-analysis. *Psychological Reports, 66*(3), 1044–1046.

Holzberger, D., Philipp, A., & Kunter, M. (2014). How teachers' self-efficacy is related to instructional quality: A longitudinal analysis. *Journal of Educational Psychology*, *106*(3), 774–786. https://doi.org/10.1037/a0036009

Jacobs, E., & Roodt, G. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib Proceedings, 59*(3), 229–248. https://doi.org/10.1108/00012530710752034

James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin, 81*(12), 1096–1112. https://doi.org/10.1037/h0037511

James, L. R., & James, L. A. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology, 74*(5), 739–751. https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.5.739

Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior, 19*, 151–188.

Kittel, J., Härtel, C. E. J., & Fujimoto, Y. (2002). The role of organizational climate in organizational effectiveness. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 456–465. Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Cambridge Books.

Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., Neter, J., & Li, W. (2004). *Applied linear regression models* (4th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Lee, J. Y., Huh, J. H., & Reigeluth, C. M. (2018). Informal learning, organizational commitment, and self-efficacy: A structural model. *Journal of Workplace Learning, 30*(6), 479–491. https://doi.org/10.1108/JWL-02-2018-0034

Likert, R. (1976). *New ways of managing conflict*. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.

Maddux, J. E. (1995). *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*. Springer.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. Routledge.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2001). Informal and incidental learning. *New Directions for Adult and Continuing Education, 2001*(89), 25–34. https://doi.org/10.1002/ace.7

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.

Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Tamkins, M. M. (2003). Organizational culture and climate. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 565–593). John Wiley & Sons.

Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research, 66*(4), 543–578.

Phillips, J. C., & Russell, R. K. (1994). Research self-efficacy, the research training environment, and research productivity among graduate students in counseling psychology. *The Counseling Psychologist, 22*(4), 628–641.

Piaget, J. (1970). *Science of education and the psychology of the child* (D. Coltman, Trans.). Viking Press. (Original work published 1969)

Reichers, A. E., & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 5–39). Jossey-Bass.

Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity, and innovation. *Journal of Organizational Behavior, 26*(4), 379–408. https://doi.org/10.1002/job.312

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology, 64*(1), 361–388.

Schunk, D. H., & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. S. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 15–31). Academic Press.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In M. Jerusalem & R. Schwarzer (Eds.), *Self-efficacy: From theory to application* (pp. 35–63). Taylor & Francis.

Sharma, P. (2022). *Workplace learning and employee development in the digital era*. Routledge.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 124*(2), 240–261.

Tagiuri, R., & Litwin, G. H. (1968). *Organizational climate: Explorations of a concept*. Harvard Business School.

Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review, 3*(2), 130–154.

Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management, 8*(6), 117–130. https://doi.org/10.1108/13673270410567675

Van Velsor, E., & McCauley, C. D. (2004). Our view of leadership development. *Center for Creative Leadership*.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes* (M. Cole, V. John-Steiner, S. Scribner, & E. Souberman, Eds. & Trans.). Harvard University Press.

Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology, 25*(1), 82–91.

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

1. **ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล**
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. **อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี**
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. **อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร**
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ทว. 084 /2567 **วันที่** 22 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวอาภรณ์ วิเชียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก" โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรรธนะสิน)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป.๐๖ /2567 **วันที่** 22 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาวอาภรณ์ วิเชียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก" โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป.๖๐๕ /2567 **วันที่** ๒๒ ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นางสาวอาภรณ์ วิเชียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก" โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่สร้างขึ้นว่ามีคุณภาพหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เกณฑ์การให้คะแนน

1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปรสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปรสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปรสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

โดยค่าอำนาจจำแนกพิจารณาจากค่า Corrected Item-Total Correlation และค่าความเชื่อมั่นวัดจาก Cronbach’s Alpha

ตารางที่ ข-1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 31 ข้อ สรุปผลจากการวิเคราะห์พบว่ามีข้อคำถามที่ใช้ได้ จำนวน 30 ข้อ และมีข้อคำถามที่ต้องตัดทิ้ง/ปรับปรุง จำนวน 1 ข้อ

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	-1	1	0.33	ตัดทิ้ง/ปรับปรุง
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง ข-2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถ ของตนเอง

ข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 12 ข้อ สรุปผลจากการวิเคราะห์พบว่ามีข้อคำถามที่ใช้ได้ จำนวน 12 ข้อ และไม่มีข้อคำถามที่ต้องตัดทิ้ง/ปรับปรุง

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง ข-3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

ข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 19 ข้อ สรุปผลจากการวิเคราะห์พบว่ามีข้อคำถามที่ใช้ได้ จำนวน 19 ข้อ และไม่มีข้อคำถามที่ต้องตัดทิ้ง/ปรับปรุง

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง ข-4 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

จากตารางพบว่า แบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.235 ถึง 0.782 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.913

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.49*	.910
2	0.348*	.912
3	0.283*	.914
4	0.312*	.913
5	0.49*	.910
6	0.504*	.910
7	0.415*	.911
8	0.423*	.911
9	0.529*	.909
10	0.449*	.910
11	0.408*	.911
12	0.509*	.910
13	0.509*	.909
14	0.467*	.910
15	0.235*	.914
16	0.374*	.912
17	0.406*	.911
18	0.525*	.909
19	0.492*	.910
20	0.419*	.911
21	0.633*	.908
22	0.655*	.907
23	0.782*	.905
24	0.748*	.906
25	0.479*	.910

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
26	0.516*	.909
27	0.598*	.908
28	0.644*	.908
29	0.519*	.910
30	0.542*	.909

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า แบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.235 ถึง 0.782 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.913

ตาราง ข-5 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากตารางพบว่า แบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.574 ถึง 0.805 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.943

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.755*	.938
2	0.732*	.939
3	0.797*	.937
4	0.725*	.939
5	0.805*	.936
6	0.739*	.938
7	0.574*	.945
8	0.688*	.941
9	0.775*	.937
10	0.76*	.938
11	0.79*	.937
12	0.786*	.937

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า แบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.574 ถึง 0.805 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.943

ตาราง ข-6 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นแบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

จากตารางพบว่า แบบสอบถาม จำนวน 19 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.301 ถึง 0.71 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.888

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.488*	.883
2	0.301*	.889
3	0.301*	.889
4	0.366*	.887
5	0.512*	.883
6	0.476*	.884
7	0.449*	.886
8	0.517*	.882
9	0.71*	.876
10	0.647*	.879
11	0.616*	.879
12	0.697*	.877
13	0.487*	.883
14	0.317*	.891
15	0.532*	.882
16	0.593*	.880
17	0.544*	.882
18	0.561*	.881

ตารางที่ ข-6 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
19	0.68*	.877

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า แบบสอบถาม จำนวน 19 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.301 ถึง 0.71 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.888

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

ที่ อว ๗๑๐๖/๔๙๙

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน เจ้ากรมการขนส่งทหารบก

ด้วย พันโทหญิงอาภรณ์ วิเชียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๙๔-๖๕๑-๙๙๔๔

ที่ อว ๗๑๐๖/๔๙๗

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน เจ้ากรมการทหารสื่อสาร

ด้วย พันโทหญิงอาภรณ์ วิเชียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๙๔-๖๕๑-๙๙๔๔

ที่ อว ๗๑๐๖/๔๙๘

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน เจ้ากรมสรรพาวุธทหารบก

ด้วย พันโทหญิงอาภรณ์ วิเชียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๙๔-๖๕๑-๙๙๔๔

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล ไม่มีการเผยแพร่เป็นรายบุคคล และนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 : ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 4 : ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ระดับความคิดเห็น

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

กรุณาตอบแบบสอบถามและส่งกลับก่อนวันที่ 27 ธันวาคม 2567 เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ผู้วิจัย : อาภรณ์ วิเชียร (จัดทำ 1 ธันวาคม 2567)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

.....

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง พิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้ว ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 20 ปี ☐ 21 - 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. ประเภทกำลังพล

☐ นายทหารสัญญาบัตร ☐ นายทหารประทวน ☐ ลูกจ้างประจำ
☐ พนักงานราชการ

5. ระดับชั้นยศ

☐ พันเอก ☐ พันโท - พันตรี ☐ ร้อยเอก - ร้อยตรี
☐ จ่าสิบเอก – จ่าสิบตรี ☐ สิบเอก - สิบตรี ☐ อื่นๆ ระบุ.....

6. ระยะเวลารับราชการจนถึงปัจจุบัน

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 - 10 ปี ☐ 11 - 20 ปี
☐ 21 – 30 ปี ☐ มากกว่า 30 ปี

7. ลักษณะงานในความรับผิดชอบ

☐ งานกำลังพล ☐ งานยุทธการและการข่าว ☐ งานการฝึก-ศึกษา
☐ งานส่งกำลังบำรุง ☐ งานกิจการพลเรือน ☐ การเงินและงบประมาณ
☐ อื่นๆ ระบุ.....

<u>ส่วนที่ 2</u> : ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย **√** ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน					
2	ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้จากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์หรือทักษะสูงกว่า					
3	ท่านได้แบ่งปันเทคนิคการปฏิบัติงาน หรือวิธีการใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือ เพื่อนร่วมงาน ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน					
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานได้หารือ เพื่อสะท้อนการทำงานที่ผ่านมาร่วมกัน					
6	ท่านได้สนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับผู้บังคับบัญชา หรือ เพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับความรู้หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในวาระโอกาสต่างๆ ทั้งในเวลาและนอกเวลาการทำงาน					
7	เมื่อหัวหน้าชวนพูดคุยนอกเวลางานเกี่ยวกับการทำงาน ท่านไม่ปฏิเสธ เพราะการพูดคุยทำให้ท่านได้สะท้อนถึงความสำเร็จและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป					
8	ท่านและเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น กลุ่มไลน์ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น หรือ ประสบการณ์การทำงานที่เป็นประโยชน์					
9	ท่านรับรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยการเข้าฝึกอบรม ประชุม หรือ สัมมนาภายนอกหน่วยงาน					

ข้อที่	พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
10	ท่านรับรู้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จากภายนอกองค์การ เช่น โซเชียลมีเดียต่างๆ เพื่อเรียนรู้แนวทางและมุมมองใหม่ ๆ					
11	ท่านอ่านหนังสือหรือบทความจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
12	ท่านเพิ่มเติมความรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ภายนอกองค์การ เช่น แพลตฟอร์มที่สร้างขึ้นโดยมหาวิทยาลัยต่าง ๆ หรือองค์การที่มีความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
13	ท่านเข้าร่วมฟังการบรรยายพิเศษที่จัดโดยวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก					
14	ท่านเยี่ยมชมองค์การ หรือ หน่วยงานภายนอก เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
15	ท่านวิเคราะห์และค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยตัวท่านเอง					
16	ท่านศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเอง ทำให้ได้แนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
17	ท่านสำรวจซอฟต์แวร์หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วย ตัวท่านเอง เพื่อนำมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ChatGPT, Microsoft Copilot เป็นต้น					
18	ท่านริเริ่มด้วยตัวท่านเองในการสำรวจความรู้ที่มีอยู่ในโซเชียลมีเดียเพื่อค้นหาเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ให้กับการทำงานของท่าน					

ข้อที่	พฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
19	ท่านแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการทำงานใหม่ ๆ ด้วยตัวท่านเอง เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะทางดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจัดการเวลา เป็นต้น					

<u>ส่วนที่ 3</u> : ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย **√** ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1	กฎระเบียบในที่ทำงานของท่านมีความเข้มงวดมาก ทำให้การพิจารณางานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบนั้นๆ ต้องใช้ระยะเวลานาน					
2	องค์การมีการวางกฎระเบียบให้กำลังพลปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ทำให้กำลังพลใช้เวลาในการกลั่นกรองงานนาน					
3	องค์การมีขั้นตอนการทำงานที่ยึดตามกฎระเบียบ จนบางครั้งทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน					
4	องค์การมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด ทำให้ท่านตรวจสอบความถูกต้องหลายครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
5	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ท่านมีความตั้งใจในการทำงานของตนเองให้สำเร็จตามกำหนดเวลา					
6	เมื่อท่านรับมอบงานจากเพื่อนในทีม ท่านจะรับผิดชอบงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ					
7	แม้จะไม่ใช่งานที่ท่านถนัด แต่เมื่อได้รับมอบหมายให้ท่านรับผิดชอบ ท่านถือว่าเป็นงานในหน้าที่ที่จะต้องใช้ความพยายามในการทำจนสำเร็จลุล่วง					
8	เมื่อท่านได้รับคำสั่งให้ทำงานใดๆ ท่านจะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในงานของท่านและพยายามทำให้บรรลุเป้าหมาย					
9	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี					
10	ท่านได้รับคำชื่นชมยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
11	ผู้บังคับบัญชาให้รางวัลแก่ท่านและเพื่อนร่วมงาน เช่น จัดเลี้ยงฉลอง เมื่อผลการทำงานของแผนกเป็นไปตามที่วางแผนไว้					
12	ท่านได้รับการพิจารณาบำเหน็จตามผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					
13	องค์การมีเกณฑ์การประเมินจ่ายผลตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ทำให้ท่านและกำลังพลรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมในการพิจารณา					
14	ท่านรับรู้ว่าต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
15	ท่านรับรู้ว่าการทำงานเป็นทีมอาจมีความขัดแย้ง การมีทักษะบริหารความขัดแย้งเป็นสิ่งต้องฝึกฝน					
16	ท่านมีการเตรียมตัวป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน					
17	ท่านสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล					
18	องค์การตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานของกำลังพลจึงมีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ					
19	องค์การคาดการณ์ถึงความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูลขององค์การ จึงมีการจัดการฝึกอบรมให้กำลังพลมีความรู้ในการรักษาความปลอดภัยข้อมูล					
20	ท่านและเพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้งระหว่างกัน					
21	ท่านรับรู้ได้ถึงมิตรภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานแห่งนี้					
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจต่อกันในการปรึกษาหารือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
23	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการร่วมกิจกรรมสังสรรค์กันทั้งภายในและนอกหน่วยงาน เช่น งานเลี้ยงของหน่วยงานวันเกิดเพื่อนร่วมงานกิจกรรมกีฬา					
24	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแสดงความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อกัน เช่น การสอบถามสารทุกข์สุกดิบ หรือให้กำลังใจเมื่อยามประสบปัญหา					
25	ท่านได้รับคำแนะนำแนวทางในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัว เมื่อต้องทำงานที่ต้องใช้ทักษะหรือลักษณะงานที่มีความซับซ้อน					

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
26	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะ เช่น ได้รับผิดชอบหน้าที่ใหม่ๆ เสริมสร้างความสามารถและความมั่นใจ เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน					
27	เมื่อท่านร้องขอความช่วยเหลือในการทำงาน เพื่อนร่วมงานพร้อมให้การสนับสนุนช่วยเหลืออย่างเต็มที่ เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์การทำงาน					
28	ท่านได้รับการแบ่งปันความรู้และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
29	ท่านได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องทำงานเป็นทีม					
30	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนแนวคิดของท่านที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน					

<u>ส่วนที่ 4</u> : ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถนำความรู้ที่ท่านมีมาร่วมแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานได้					
2	ท่านมั่นใจว่าท่านพร้อมเสมอที่จะเข้าร่วมพูดคุยกับหัวหน้างานแม้นอกเวลางานก็ตาม เพื่อเรียนรู้ถึงเทคนิคการทำงานหรือคำแนะนำต่างๆ ในการพัฒนาการทำงาน					

ข้อที่	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
3	ท่านรู้สึกว่าไม่ใช่เรื่องยากในการพูดคุยหารือกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสะท้อนการทำงานที่ผ่านมาร่วมกัน					
4	ท่านมั่นใจที่จะเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่างๆกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน แม้พวกเขาจะมีประสบการณ์หรือทักษะสูงกว่าก็ตาม					
5	ท่านแน่ใจว่าท่านมีความสามารถในการแสวงหาความรู้จากสื่อออนไลน์ภายนอกองค์การได้					
6	ท่านคิดว่าไม่ใช่เรื่องยากในการทำความเข้าใจเนื้อหาในหนังสือหรือบทความ ที่เขียนโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก องค์การ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน					
7	ท่านคิดว่าไม่ใช่เรื่องยากที่จะพัฒนาทักษะหรือความรู้ของท่านโดยเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น แพลตฟอร์มที่สร้างโดยมหาวิทยาลัยต่างๆ หรือองค์การภายนอก					
8	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถสนทนากับผู้เชี่ยวชาญภายนอกองค์การ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล หรือองค์ความรู้ใหม่ๆได้					
9	ท่านสามารถวิเคราะห์และค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยตัวท่านเอง					
10	ท่านคิดว่าไม่ใช่เรื่องยากที่จะศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
11	ท่านไม่วิตกกังวลในการแสวงหาทักษะการทำงานใหม่ๆ เช่น ทักษะทางดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจัดการเวลา เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่าน					
12	ท่านไม่วิตกกังวลที่จะใช้ซอฟต์แวร์ หรือ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ท่านสำรวจด้วยตนเองว่ามีประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ChatGPT, Microsoft Copilot เป็นต้น					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ พันโทหญิง อาภรณ์ วิเชียร

ชื่อวิทยานิพนธ์ บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ

สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประวัติ

การศึกษา

พ.ศ. 2544 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีปริญญาตรี
คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

พ.ศ. 2568 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตรประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การทำงาน

พ.ศ. 2547 ข้าราชการทหาร สังกัดกองทัพบก กองบัญชาการ
ปัจจุบัน กองทัพไทย
กระทรวงกลาโหม