

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับระดับการพัฒนา
ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
ของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ¹

**The Influence of Transformational Leadership of
Administrative Officers on Development to be
a Learning Organization at Air Education and Training
Command**

น.อ. สมโภชน์ ผิวเหลือง²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ เพื่อศึกษาการรับรู้ระดับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารในกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ และเพื่อทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อระดับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการในกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปหรือเทียบเท่า (ยศ นาวาอากาศโท ถึง นาวาอากาศเอก(พิเศษ)) จำนวน ๑๖๗ คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการระดับผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบรายด้าน พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับสูงมาก ในขณะที่ การกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับสูง ระดับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบ พบว่า พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์การ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๑๐.๑ สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมพบว่า องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๑๐.๘ เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตการเรียนรู้ และด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

¹ งานวิจัยนี้ได้รับรางวัลเอกสารวิจัยดีเด่น และเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการทัพอากาศ รุ่นที่ ๔๐ ปีการศึกษา ๒๕๕๗

² ผู้อำนวยการกองวิชาวิทยาศาสตร์ กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศ กองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารในกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ

ABSTRACT

The objectives of this research are to study the level of transformational leadership of administrative officers of Air Education and Training Command, to study the perception level of administrative officers on development to be a learning organization (LO) at Air Education and Training Command, and to examine the influence of the transformational leadership on the development to be the LO of Air Education and Training Command. The questionnaires are formulated to use for collecting data from 167 administrative officers with a rank of wing commander up to group captain of Air Education and Training Command. Statistical methods used for analysis are percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis with the Enter method. Results of the study show as follows. The transformational leadership of the administrative officers is placed in general at the high level. The analysis of each dimension of the transformational leadership including idealized influence (or charismatic leadership), inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized stimulation reveals that idealized influence, inspirational motivation, and individualized stimulation are at the highest level, whereas intellectual stimulation is at the high level. The perception level on the development to be the LO at Air Education and Training Command is placed in general at the moderate level. The analysis of the perception level on the development to be each dimension of the LO including learning dynamics, organization transformation, people empowerment, knowledge management, and technology application reveals that they are at the moderate level. The transformational leadership in general affects the LO in general, and it could predict the LO by 10.1% at the .01 level of statistical significance, in addition, idealized influence affects the LO in general, and it could predict the LO by 10.8% at the .05 level of statistical significance. Furthermore, the analysis of the LO for each dimension reveals that idealized influence and individualized stimulation affect learning dynamics and people empowerment at the .05 level of statistical significance.

Keywords : learning organization, transformational leadership, administrative officers of Air Education and Training Command

๑. บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ผลักดันให้เกิดสถานการณ์ด้านต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์การต่างๆ ต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้เป็น

รูปแบบการพัฒนาองค์การซึ่งเน้นองค์การให้เกิดวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้ทุกคนเรียนรู้และปรับตัว ซึ่งเชื่อว่า น่าจะเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การที่จะทำให้้องค์การสามารถปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอด

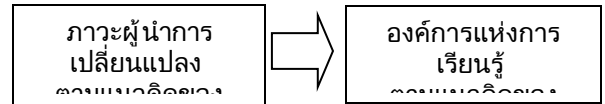
เวลาและอยู่รอดได้ ปัจจัยที่สำคัญมากต่อการนำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพในองค์กร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีการยกระดับความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ของทั้งในด้านงานและความต้องการของผู้ตามมากขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงน่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นหรือผลักดันไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

กองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกศึกษาของกำลังพลของกองทัพอากาศตามที่กองทัพอากาศกำหนด จึงมีความเป็นอยู่อย่าง

ที่ยังต้องได้รับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้มีศักยภาพที่พร้อมและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับมาตรา ๑๑ หมวด ๓ ของพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับระดับ

การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ” จะศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ ศึกษาระดับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของผู้บริหารในกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ และทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อระดับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ ซึ่งจะเป็นประโยชน์เชิงนโยบายต่อกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ เพื่อการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ รวมทั้งการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในอนาคต

๒. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีกรอบแนวความคิดในการวิจัยตามที่แสดงในรูปที่ ๑



รูปที่ ๑ กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายความหมายในแง่มุมที่แตกต่างกัน อาจกล่าวได้โดยสรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่มีการสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ มีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งบทเรียนที่ผิดพลาดและประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กรได้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้นั้นจะต้องเป็นไปโดยพร้อมเพรียงกันทั้งองค์กร โดยมุ่งเริ่มต้นที่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับเวลา นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญความเข้าใจของพนักงานเกิดการปรับปรุงเปลี่ยนพฤติกรรมที่แท้จริงไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบของภาวะผู้นำที่มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเกิดความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น ส่งผลให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเกิดความรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ประยุกต์แนวคิดองค์กรการเรียนรู้ในเชิงระบบของ Marquardt (๑๙๙๖) มาใช้เป็นตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นองค์รวม ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบย่อยที่สัมพันธ์กันและเติมเต็มซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับระบบและลักษณะงานของหน่วยงานกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ จึงนำมาเป็นกรอบตัวชี้วัดในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งระบบย่อยดังกล่าวประกอบด้วย พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) การปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กร (Organization Transformation) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) การ

จัดการความรู้ (Knowledge Management) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (๑๙๙๖) เนื่องจากภาวะผู้นำรูปแบบนี้สามารถอธิบายถึงภาวะผู้นำที่มีการทำงานอยู่ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงไปของสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร และต้องการพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ใหม่ๆ และก้าวทันกับ

การเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจะแสดงพฤติกรรมโดยผ่านองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charismatic Leadership) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Stimulation)

๓. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิจัยอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อระดับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ โดยศึกษาตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการระดับผู้บริหารของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และการรับรู้ระดับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ รวมทั้งเพื่อทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการระดับผู้บริหารที่มีต่อระดับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับผู้บริหารของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ จำนวน ๒๐๑ คน ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลและได้รับคืนมาที่สามารถนำมาใช้ได้จำนวน

๑๖๗ ฉบับ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากรของหน่วยงานที่สังกัดกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bernard Bass (๑๙๙๖) และแบบวัดระดับการรับรู้ระดับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Michael J. Marquart (๑๙๙๖)

โดยแบบวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าระดับความเชื่อมั่น .๙๑๙๙ และแบบวัดระดับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีค่าระดับความเชื่อมั่น .๙๗๐๐

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการระดับผู้บริหารของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้แบบการวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมด (Enter Analysis Method)

๔. ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับระดับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ มีผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ ๑ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

| องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--------------------------------------|-----------|------|-------|
| การมีอิทธิพลอย่างมี | | . | สูง |
| อุดมการณ์ | ๔.๒๑ | ๔๒ | มาก |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | ๔.๒๘ | . | สูง |

| | | | |
|---------------------|------|----|-----|
| | | ๔๘ | มาก |
| | | . | |
| การกระตุ้นทางปัญญา | ๔.๐๗ | ๖๒ | สูง |
| การคำนึงถึงความเป็น | | . | สูง |
| ปัจเจกบุคคล | ๔.๒๗ | ๕๕ | มาก |
| ภาวะผู้นำการ | | | |
| เปลี่ยนแปลงโดย | | . | สูง |
| รวม | ๔.๒๑ | ๔๓ | มาก |

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนการรับรู้ระดับการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

| องค์ประกอบของ LO | \bar{X} | S.D | ระดับ |
|------------------------------|-----------|-----|---------|
| พลวัตการเรียนรู้ | ๓.๑๖ | .๖๒ | ปานกลาง |
| การปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์การ | ๓.๐๔ | ๗๗ | ปานกลาง |
| การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล | ๓.๑๗ | ๗๖ | ปานกลาง |
| การจัดการความรู้ | ๓.๑๘ | ๗๒ | ปานกลาง |
| การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี | ๓.๑๐ | .๘๔ | ปานกลาง |
| องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม | ๓.๐๘ | ๖๗ | ปานกลาง |

ข้าราชการระดับผู้บริหารในกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศส่วนใหญ่มีอายุ ๔๖ - ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖ ชั้นยศนาวาอากาศโท คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๙ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕ และมีประสบการณ์การทำงาน ๒๑-๓๐ ปี และ ๑๐-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓ และ ๓๔.๗ ตามลำดับ

จากตารางที่ ๑ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ที่ระดับ ๔.๒๑ ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ๔.๒๑ ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ๔.๒๘ ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยด้านการกระตุ้นทางปัญญา ๔.๐๗ ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง และค่า

เฉลี่ยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ๔.๒๗ ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูงมาก

จากตารางที่ ๒ พบว่า ระดับการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมจากการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับผู้บริหารของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศมีค่าเฉลี่ยของคะแนน ๓.๐๘ ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านพลวัตการเรียนรู้ ๓.๑๖ ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยด้านการปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์การ ๓.๐๔ ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ๓.๑๗ ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยด้านการจัดการความรู้ ๓.๑๘ ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ๓.๑๐ ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง

การทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อระดับการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้มีผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ร่วมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม

| ตัวพยากรณ์ | B | S.E. B. | Beta | t | Sig |
|--|------|---------|------|------|-----|
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดย | | | | ๔.๔๓ | . |
| รวม | .๕๑๓ | .๑๑๖ | .๓๒๖ | ๖ | ๐๐๐ |
| ค่าคงที่ | ๑.๕๑ | . | | ๓.๑๐ | . |
| | ๘ | ๔๘๙ | | ๔ | ๐๐๒ |
| R = .๓๒๖ R ² = .๑๐๗ R ² adj = .๑๐๑ F = ๑๙.๖๗๕ Sig F = .๐๐๐ | | | | | |

จากตารางที่ ๓ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๑๐.๑ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม = .๓๒๖ (ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงโดยรวม)

สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบที่ร่วมกันก่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม พบว่าองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๑๐.๘ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม
= .๒๑๓ (การมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์)

ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบที่ร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตการเรียนรู้ พบว่า มีเพียงองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสามารถพยากรณ์การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๒๓.๓ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้าน
พลวัตการเรียนรู้ =
.๒๔๐ (การมี
อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์)
+ .๒๐๓ (การคำนึง
ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล)

สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบที่ร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์การ พบว่า ไม่มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านใดมีอิทธิพลกับการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบที่ร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล พบว่า มีเพียงองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลสามารถพยากรณ์การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ ๑๒.๒ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้าน
การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล
= .๑๙๗ (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์)
+ .๒๒๘ (การคำนึง
ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล)

สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบที่ร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการจัดการความรู้ พบว่า ไม่มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านใดมีอิทธิพลกับการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการจัดการความรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบที่ร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี พบว่า ไม่มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านใดมีอิทธิพลกับการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๕. ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยนี้พบว่า ข้าราชการระดับผู้บริหารกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก แต่มีระดับการรับรู้การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยองค์ประกอบ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการคำนึงถึงปัจเจกชนสามารถอธิบายการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้ ดังนั้น กองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศควรดำเนินการดังนี้

-รักษาโยบายการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ด้านภาวะผู้นำไว้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดแทรกเนื้อหาด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและกระตุ้นให้ข้าราชการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว และสร้างบรรยากาศด้านสิ่งแวดล้อมและสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกๆ ด้านให้มากขึ้น

-จัดทำนโยบายการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศที่ชัดเจน ซึ่งทำได้โดย

วิถีทางด้านกลยุทธ์ คือ มีการกำหนดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ทัวทั้งกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศและจัดทำเป็นแผนแม่บทระยะกลาง และระยะยาวให้ชัดเจน ซึ่งคาดว่าสามารถทำได้เนื่องจากกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการที่จะระดมความคิด รวมทั้งมีภารกิจหลัก

ที่สอดคล้องในการฝึกศึกษาและอบรมอยู่แล้ว ซึ่งสามารถจัดทำเป็นหน่วยงานต้นแบบได้

วิถีทางด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ เน้นนโยบายด้านบุคคล ให้ความสำคัญกับบุคคลทุกคน เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การพัฒนาบุคคล ส่งเสริมการศึกษาอบรมตามความรู้ความสามารถทั้งภายในภายนอกหน่วย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายสู่องค์การภายในกองทัพ และภายนอกกองทัพ และนำมาปรับใช้ในหน่วย ส่งเสริมให้มีการใช้ความชำนาญเฉพาะด้านของบุคคล หรือการใช้ผู้ชำนาญการมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับขึ้น หรือการได้รับผลตอบแทนในการรับราชการ

วิถีทางด้านบรรยากาศองค์การ คือ การสร้างสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทาง

จิตวิทยาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยทางกายภาพ ได้แก่ การมีอุปกรณ์เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีเครือข่ายคล่องตัวต่อการค้นคว้าและเชื่อมโยงเข้าถึง การมีสถานที่หรือสถาบันในการจัดเก็บระบบฐานความรู้ที่สะดวกต่อการค้นคว้า หรือการนำเสนอ เพื่อการนำไปใช้ปฏิบัติจริง หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น สำหรับทางจิตวิทยา คือ การสร้างคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกๆ ด้าน เช่น

การปลูกฝังค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรมการเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจโดยการให้แรงเสริมทางบวก การให้รางวัลสิ่งตอบแทน การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม หรือการสอนงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และตลอดชีวิตการรับราชการ ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดกระบวนการคิด กระบวนการทำงาน และกระบวนการเข้าใจส่งผลต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับที่เหมาะสมกับรูปแบบของกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ ในที่สุด

๖. เอกสารอ้างอิง

[๑] Bass, B. M. A New Paradigm of Leadership: An Inquiry into Transformational Leadership. Virginia: US. Army Research for Behavioral and Social Science, 1996.

[๒] Bass, B.M. and B.J. Avolio. Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto. California: Consulting Psychologist Press, 1990.

[๓] Marquardt, M. J. Building the Learning Organization. New York: McGraw-Hill, 1996.

[๔] Marquardt, M. and Reynolds. The Learning Organization. Burr Ridge, IL: Irwin Professional Publishing, 1994.

๗. กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย
ความกรุณาอย่างสูงจาก พลอากาศตรีจิรศักดิ์
พรหมประยูร และนาวาอากาศเอก วิริยะ มีศิริ
ที่ปรึกษาเอกสารวิจัย นาวาอากาศเอกวสันต์
มณีรอด อาจารย์ผู้รับผิดชอบเอกสารวิจัย

ขอขอบคุณ ข้าราชการในกอง
บัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่างในการวิจัยที่ให้ความช่วยเหลือใน
การตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้ง
นาวาอากาศตรีพงษ์เทพ จันทร์เสนะ และเรือ
อากาศเอก เอกชัย สิงห์ทอง ที่ให้ความช่วย
เหลือในการแจกและเก็บแบบสอบถาม

สุดท้าย ผู้เป็นกำลังใจสำคัญและผู้ให้คำ
ปรึกษาด้านการพัฒนางานองค์กรและระเบียบวิธี
วิจัย นาวาอากาศโทหญิง ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร. งามลย์ ผิวเหลือง