

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานการศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0

ธัชกร ภูวพัฒน์ 1,*

¹นักศึกษาลัทธิปริยัติปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Received: 17 May 2019

Revised: 14 August 2019

Accepted: 15 August 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมวิธีเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาในการพัฒนา
สถานศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 (2) วิเคราะห์
องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกในยุคประเทศไทย 4.0 และ
(3) นำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนสถานการศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุค
ประเทศไทย 4.0 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ บุคลากรในสังกัดโรงเรียนเสนาธิการทหารบกและวิทยาลัยการทัพ
บก จำนวน 390 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบก และผู้บังคับบัญชา
ระดับสูงของสถานศึกษาขั้นสูงของกองทัพบก และฝ่ายวิชาการ รวมจำนวน 7 คน และคณาจารย์ของวิทยาลัย
การทัพบกและโรงเรียนเสนาธิการทหารบก จำนวน 20 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง
ปริมาณ ใช้สถิติเชิงบรรยายและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ผลการวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาศาสนสถานศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 มี 2 ระดับ
ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์ระดับนโยบาย จำนวน 5 ข้อ (2) ยุทธศาสตร์ระดับปฏิบัติการ จำนวน 9 ข้อ

คำสำคัญ : ยุทธศาสตร์การพัฒนา สถานศึกษาขั้นสูงของกองทัพบก องค์กรแห่งการเรียนรู้ประเทศไทย 4.0

* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: col.thatchakorn.p@gmail.com

The Strategies of Developing High Class Educational Institutes of The Royal Thai Army Towards Learning Organizations in The Era of Thailand 4.0

Thatchakorn Puwapatthanadol ^{1,*}

¹Student of the Doctor of Philosophy Program in Educational Administration,
Graduate College of Management, Sripatum University

ABSTRACT

The objectives of this mixed-method research were (1) to study the states and problems of developing higher education institutions of the Royal Thai Army towards being learning organizations in the Thailand 4.0 era; (2) to analyze the components of learning organization for higher education institutions of the Royal Thai Army in the Thailand 4.0 era; and (3) to propose the strategies for developing higher education institutions of the Royal Thai Army towards being learning organizations in the Thailand 4.0 era. For quantitative research, the research population comprised 390 staff members from higher education institutions of the Royal Thai Army (Command and General Staff College and Army War College). For qualitative research, the key research informants were seven high-rank executive officers (Director-General of the Department of Army Education, high-rank executive officers of the Command and General Staff College and Army War College, and academic staff members) and 20 staff members of the Command and General Staff College and Army War College. The research instruments comprised a questionnaire, an in-depth interview form, and a focus group discussion note taking form. Qualitative data were analyzed with content analysis; while quantitative data were analyzed with descriptive statistics and second order confirmatory factor analysis. The findings indicated that strategies for developing higher education institutions of the Royal Thai Army towards being learning organizations in the Thailand 4.0 era were divided into two levels consisting of (1) five policy strategies and (2) nine operational strategies.

Keywords: Development strategy, Higher education institution of the Royal Thai Army,
Learning organization, Thailand 4.0

* Corresponding Author; Email: col.thatchakorn.p@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่สังคมโลกได้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการพัฒนาความรู้ในด้านเทคโนโลยีและด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์อย่างมากมายเช่นการเกิดขึ้นของอินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ก และองค์ประกอบอื่นๆ ของระบบคอมพิวเตอร์ สังคมไทยได้มีการนำแนวคิดและเทคนิคการบริหารหลายอย่างเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การบริหารการเปลี่ยนแปลง องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นต้นในปี 2560 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อเป็นกรอบแนวทางหลักในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยมีสาระสำคัญ คือ (1) วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายสุดท้าย คือประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและ (2) ในประเด็นของความมั่นคงซึ่งเป็นเรื่องด้านเศรษฐกิจรัฐบาลได้มีการออกนโยบายประเทศไทย 4.0 หรือไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีเป้าหมายที่จะยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่มีรายได้สูง ประชาชนมีความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีนวัตกรรมเป็นของตนเอง (Jannoi, 2017)

ในส่วนกระทรวงกลาโหมได้มีการปรับนโยบายด้านการศึกษาเช่นกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือและมีบูรณาการด้านการศึกษา ในสถาบันการศึกษาของกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วยกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ (Chansan, 2013) สำหรับกองทัพบกได้ดำเนินนโยบายพัฒนากองทัพบกให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเป็นสถาบันหลักของประเทศ กำลังพลของกองทัพบกต้อง ฉลาด รอบรู้ ทันสมัย มีวิสัยทัศน์ มีลักษณะเป็นSmart Soldiers and Strong Army (Kongsompong, 2018) ซึ่งเน้นให้กำลังพลมีความฉลาดรอบรู้ต่อความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มีศักยภาพที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน มีการจัดทำยุทธศาสตร์ของกองทัพบกเพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบายหรือยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของรัฐบาล กำหนดให้กำลังพลของกองทัพบกจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความฉลาดรอบรู้และทันสมัย โดยหน่วยงานด้านการศึกษาหลักคือกรมยุทธศึกษาทหารบกซึ่งเปรียบเสมือนหน่วยบัญชาการทางการศึกษา ซึ่งมีการฝึกในการให้ความรู้และฝึกอบรมกำลังพลของกองทัพบกเพื่อให้มีความรู้ความสามารถสำหรับการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกองทัพบกในด้านต่างๆ กรมยุทธศึกษาทหารบกก็มีสถาบันการศึกษาเป็นหน่วยขึ้นตรงอยู่จำนวน 30 แห่ง แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ประเภทที่ 1 โรงเรียนเหล่า/สายวิทยาการ ประเภทที่ 2 สถานศึกษาต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา ประเภทที่ 3 สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และประเภทที่ 4 สถาบันการศึกษาชั้นสูงของกองทัพบก (Ministry of Defense, 2012) สำหรับสถานศึกษาประเภทที่ 4 คือสถาบันการศึกษาชั้นสูงของกองทัพบกประกอบด้วย 2 สถาบันได้แก่โรงเรียนเสนาธิการทหารบก และวิทยาลัยการทัพบก นั้น มีความสำคัญมากในฐานะเป็นแหล่งให้ความรู้แก่กำลังพลในระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับหน่วยหลักของกองทัพบกในเรื่องการบริหารงาน และเรื่องอาหารต่างๆ เช่น การดำเนินงานของฝ่ายเสนาธิการ ความรู้ด้านยุทธการไปจนถึงระดับยุทธศาสตร์ นายทหารที่ผ่านการศึกษาในสถาบันการศึกษาชั้นสูงจำนวน 2 แห่งนี้เท่านั้นจึงจะสามารถก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งสำคัญในกองทัพบกได้ (Ministry of Defense, 2013)

เมื่อสังคมโลกเปลี่ยนไปสู่ยุคเทคโนโลยี กองทัพบกก็มีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัลส่งผลกระทบต่อกองทัพบกตัวอย่างเช่น การต้องปฏิบัติการฝึกรบร่วมกับต่างประเทศเช่น การฝึกร่วมผสมคอบร้าโกลด์ (Cobra gold) การฝึกร่วมกับเพื่อนบ้านในประชาคมอาเซียน กำลังพล

กองทัพบกต้องมิตักษะในด้านการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษหรือ ต้องมิตักษะในการเข้าใจ เข้าถึง เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพราะอาวุธยุทโธปกรณ์สมัยใหม่มีความทันสมัย มีการทำงานด้วยระบบดิจิทัลควบคุมการยิงด้วยระบบคอมพิวเตอร์ กล่าวโดยง่าย กำลังพลกองทัพบกจำเป็นต้องมีความรู้และสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหน้าที่สำคัญในเรื่องนี้เป็นความรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของกองทัพบกนั่นเอง

แต่ในความเป็นจริงในปัจจุบันสถาบันการศึกษาชั้นสูงของกองทัพบกทั้ง 2 แห่งยังไม่มีคุณลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อสภาพการณ์สังคมโลกปัจจุบัน องค์กรทางการศึกษาสูงสุดของกองทัพบกยังขาดคุณสมบัติสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น กำลังพลระดับอาจารย์ยังขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนแบบสมัยใหม่, ผู้บังคับบัญชาหลายท่านยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้องค์กรยังมีความช้าในการพัฒนาและปรับตัว

ซึ่งหากสถาบันการศึกษาชั้นสูงของกองทัพบกไม่รีบพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเร็วแล้วก็จะทำให้ไม่สามารถก้าวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ และจะถูกทอดทิ้ง (Disrupt) ในที่สุดส่งผลเสียอย่างรุนแรงต่อกองทัพบก ซึ่งเป็นองค์กรความมั่นคงที่ใหญ่ที่สุดของประเทศได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาสถาบันการศึกษาชั้นสูงของกองทัพบกสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของกองทัพบกในยุคประเทศไทย 4.0
3. เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันการศึกษาชั้นสูงของกองทัพบกสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

วิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ก็คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และมีมติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” (National Strategy Committee, 2017) อธิบายขยายความได้ว่าในประเด็นความมั่นคงนั้นประเทศต้องมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองมีความมั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลสังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความสุข

ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

ประเด็นความมั่นคงความมั่งคั่งประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นเป็นประเทศในกลุ่มรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุนและการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาค และระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความยั่งยืนการพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์ ในประเด็นยั่งยืนคือเน้นให้ประเทศมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยยึดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ถือเป็นแกนหลักในการพัฒนาประเทศ

สำหรับแนวนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติที่เป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องรู้รายขึ้น และเป็นเกษตรกรและเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) 2) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง 3) เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และ 4) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูงซึ่งเป็นการปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยพัฒนา โดยที่ภาคเกษตรยังคงเป็นแกนหลัก แต่จะเปลี่ยนการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การเกษตรสมัยใหม่โดยสร้างความปราดเปรื่อง (Smart Farmer) และสนับสนุนให้เกษตรกรเป็นผู้ประกอบการมากขึ้นดังนั้น การพัฒนาอาชีพเกษตรสมัยใหม่ในสถานศึกษาจึงเป็นประเด็นสำคัญที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องนำไปบูรณาการในหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อสอดคล้องกับแนวนโยบายดังกล่าว อันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อตอบโจทย์ประเด็นปัญหาและความท้าทายทางสังคมในมิติต่างๆ การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงภายนอกต่อไป (Ketkaew, 2018)

จากแนวคิดดังกล่าวนำไปสู่โครงการสานพลังประชารัฐ (Public-Private Collaboration) ซึ่ง Sirisamphan (2017) ได้ทบทวนหลักการและอธิบายแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมือง (Public Governance) ร่วมสมัยในส่วนที่เกี่ยวกับการผนึกกำลังหรือสานพลังระหว่างภาครัฐ และภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaborative Governance) โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public-Private Collaboration) เพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการต่างๆ ของสังคมซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของปรัชญาและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และ

ความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคมซึ่งครอบคลุมเรื่องของการบูรณาการหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเองในทุกระดับ การร่วมมือประสานการทำงานและ/หรือการเปิดทางเลือกให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ ในสังคมที่ไม่ใช่ภาครัฐ ได้แก่ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชนและประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมืองทั้งในแง่ทางตรง และทางอ้อม

2. แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0

งานวิจัยนี้ยึดแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1994) คือ แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้เน้นที่การเรียนรู้ (learning) ที่เกิดขึ้นโดยการสร้างจากคนข้างในองค์กรที่อยู่กับปัญหา ที่ต้องเรียนรู้ แนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี ที่คุ้มค่าให้ประโยชน์ทั้งบุคคล ทีม และองค์การคิดและทำสิ่งใหม่ที่ ดีกว่าเดิม เป็นการพัฒนาเจตคติ ค่านิยม นอกเหนือจากทักษะฝีมือและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย จากแนวคิดนิยาม ขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเห็นได้ว่า ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์กรกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เน้นถึง การปรับตัวในเชิงรุก เพื่อมุ่งสู่อนาคตที่พึงประสงค์ โดยผ่านการเรียนรู้ของบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรเป็น สำคัญและแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 นั้นยังต้องเพิ่มเติมได้เสนอลักษณะสำคัญของ องค์กรไว้ 5 ประการ ดังนี้

(1) ต้องสามารถบริหารความหลากหลายและแตกต่างเพื่อให้เกิดผลสูงสุดแก่องค์กร เนื่องจากในยุค 4.0 ที่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ถูกกระจายออกไปได้อย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดที่แตกต่างและ หลากหลายมากขึ้น ทุกคนพร้อมและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง นอกจากนี้ ในยุคที่คนวัย Gen Z กำลังจะ เริ่มจบจากมหาวิทยาลัยและเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน ก็จะทำให้สถานที่ทำงานยุคใหม่กำลังจะประกอบด้วยคนสี่ยุคที่ เกิดมาในช่วงเวลาที่แตกต่าง และนำไปสู่วิธีคิด วิธีทำงานที่แตกต่างและหลากหลาย ซึ่งปัจจัยข้างต้นทั้งหมดทำให้ ภายในองค์กรจะประกอบด้วยบุคลากรที่มีวิธีคิด ความเชื่อ ลักษณะการทำงานที่แตกต่างและหลากหลายกันมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ที่จะบริหารท่ามกลางความแตกต่างและใช้ความประโยชน์จากความแตกต่างเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จให้ได้

(2) ต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร เนื่องจากในยุค 4.0 นั้น ความรู้ที่เรียนมาใน สถาบันการศึกษานั้น เพียงแค่ก้าวออกจากรั้วมหาวิทยาลัยก็จะล้าสมัยแล้ว ดังนั้น จะต้องแสวงหาทุกหนทางในการที่ จะพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ดี การพัฒนานั้นไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาความรู้ (Knowledge) เท่านั้น แต่ จะต้องพัฒนาทักษะ และวิธีการคิดที่จำเป็นและสำคัญสำหรับยุค 4.0 ด้วย ผู้บริหารจะต้องคอยทบทวนว่าบุคลากร ของตัวเองมีวิธีคิดและทักษะในด้านต่างๆ ต่อไปนี้หรือยัง เช่น การติดตามและมองเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความฉลาดทางอารมณ์

(3) ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ การบริหารงานแบบเดิมจะเป็นไปในลักษณะของการสั่งการและ ควบคุม (Command and Control) แบบเดิมๆ นั้นจะไม่เหมาะสมต่อทั้งกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลายมากขึ้น และบุคลากรที่จะต้องมีการคิดและทักษะสำหรับยุค 4.0 ในต่างประเทศมีแนวคิดเรื่อง Holacracy คือ องค์กร รูปแบบใหม่ที่ไม่มีเจ้านายไม่มีลูกน้อง ไม่มีโครงสร้าง ไม่มีติดกับตำแหน่งต่างๆ มาปรับใช้มากขึ้น ถึงแม้แนวคิดเรื่อง Holacracy จะยังไม่ได้มีการยอมรับอย่างแพร่หลาย แต่ก็แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการบริหารองค์กรในอนาคตที่

บุคลากรจะต้องมีการบริหารตนเองในลักษณะของ Self-managed, Self - motivated Teams กันมากขึ้น บุคลากรในองค์กร 4.0 จะต้องมียุทธศาสตร์มากขึ้นในการบริหารความสำเร็จของการทำงานของตนเอง

(4) ต้องสามารถนำดิจิทัลใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในการทำงานขององค์กรมากขึ้น และอาจจะถึงขั้นของการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนองค์กรเลย ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายใน การสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับลูกค้า

(5) สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องระวังไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรซ้ำกว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอก

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยโมเดลที่เลือก คือ Triangulation Mixed Methods Design : Convergent Model เป็นการออกแบบการวิจัยโดยมีการดำเนินการวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพพร้อมๆ กันมีลำดับความสำคัญเท่าๆ กันโดยจะแยกการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลออกจากกันโดยจะรวมข้อมูลทั้งสองชุดเข้าด้วยกันในการตีความหมายในลักษณะของการผสมผสานระหว่างข้อมูลทั้ง 2 ชุด (Creswell, 2005)

ประชากรและตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดโรงเรียนเสนาธิการทหารบก และวิทยาลัยการทัพบก ประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของกองทัพบกทั้ง 2 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนเสนาธิการทหารบก 230 คน และวิทยาลัยการทัพบก จำนวน 160 คน รวมทั้งสิ้น 390 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จึงกำหนดขนาดประชากรตามแนวคิดของ Hair et al. (1998) ซึ่งมีเกณฑ์อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ หรือตัวแปรที่เหมาะสม ได้แก่ 5-20 ต่อ 1 ตัวแปร โดยการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปร 14 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดประชากรในการวิจัยครั้งนี้ใช้อัตราส่วน 20 ต่อ 1 ตัวแปร จึงได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 257 คน แต่ทั้งนี้ประชากรที่เก็บข้อมูลนั้นมีจำนวนเท่ากับ 390 คน ซึ่งเพียงพอสำหรับหลักเกณฑ์

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่าง ได้แก่ เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบก ผู้บัญชาการและรองผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก และฝ่ายวิชาการ ผู้บัญชาการและรองผู้บัญชาการโรงเรียนเสนาธิการ และฝ่ายวิชาการ รวมจำนวน 7 คน และคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกและโรงเรียนเสนาธิการทหารบก รวมจำนวน 20 คนการเลือกตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้เทคนิคการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection)

เครื่องมือวิจัย

1.การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากกรอบนิยาม และตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของกองทัพบกในยุคมประเทศไทย 4.0 จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอนคือตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของ

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาขั้นสูงของ กองทัพบกในยุคประเทศไทย 4.0 เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด และตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาขั้นสูงของ กองทัพบกในยุคประเทศไทย 4.0 เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open Ended)

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ พร้อมทั้งพิจารณา ตรวจสอบการใช้ภาษา (Wording) ของแบบสอบถามหลังจากนั้นนำมาปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีของความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ซึ่งได้ค่าดัชนีของ ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 หลังจากนั้น นำแบบสอบถามนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรใน โรงเรียนเสนาธิการทหารบกและวิทยาลัยการทัพบก จำนวน 30 คน และนำมาหาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Conbrach's alpha coefficient: α) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือวิจัย ได้แก่

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบบันทึก การสนทนากลุ่มการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยนำแบบ สัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้น มาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านแล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณใช้ระยะเวลา 3 เดือน (ตุลาคม-ธันวาคม 2561) โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกสนทนากลุ่ม) ใช้ระยะเวลา 3 เดือน (ธันวาคม 2561-กุมภาพันธ์ 2562)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. สภาพและปัญหาของการพัฒนาสถาบันการศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ยุคประเทศไทย 4.0 เรียงตามอันดับความคิดเห็นที่มีความถี่มากที่สุดไปน้อยที่สุด 2 อันดับแรก ดังนี้

1.1 สภาพของการพัฒนาสถาบันการศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุค ประเทศไทย 4.0

1.1.1 ระดับบุคคลประกอบด้วย อันดับที่ 1 มีเฉพาะบางบุคคลที่เข้ารับการศึกษาศาสนาขั้นสูง เพื่อ เพิ่มความรู้ พัฒนาความสามารถและอีกส่วนยังคงปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติอันดับที่ 2 ในสภาพปัจจุบันยังไม่เป็น

องค์กรในยุค 4.0 อย่างแท้จริง ยังอยู่ระหว่างพัฒนาในเรื่องวินัยบุคคล แต่ละคนจะต้องมีความรับผิดชอบตนเองมากขึ้น

1.1.2 ระดับทีมประกอบด้วย อันดับที่ 1 องค์กรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสร่วมกันในการทำงานเป็นทีม อันดับที่ 2 ต้องพัฒนาเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นองค์ความรู้ใหม่ จำเป็นต้องถ่ายทอดประสบการณ์จากหน่วยเหนือ นำไปสู่การปฏิบัติ

1.1.3 ระดับองค์กรประกอบด้วย อันดับที่ 1 แหล่งความรู้ภายในหน่วย/การจัดการความรู้ ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ อันดับที่ 2 ยังไม่พร้อม เพราะการที่จะพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 นั้นจะต้องมีงบประมาณในการเชื่อมต่อหรือจะเข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ จะต้องมีการใช้จ่ายเพิ่มขึ้น แต่กองทัพบกยังขาดแคลนงบประมาณ และศักยภาพแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน

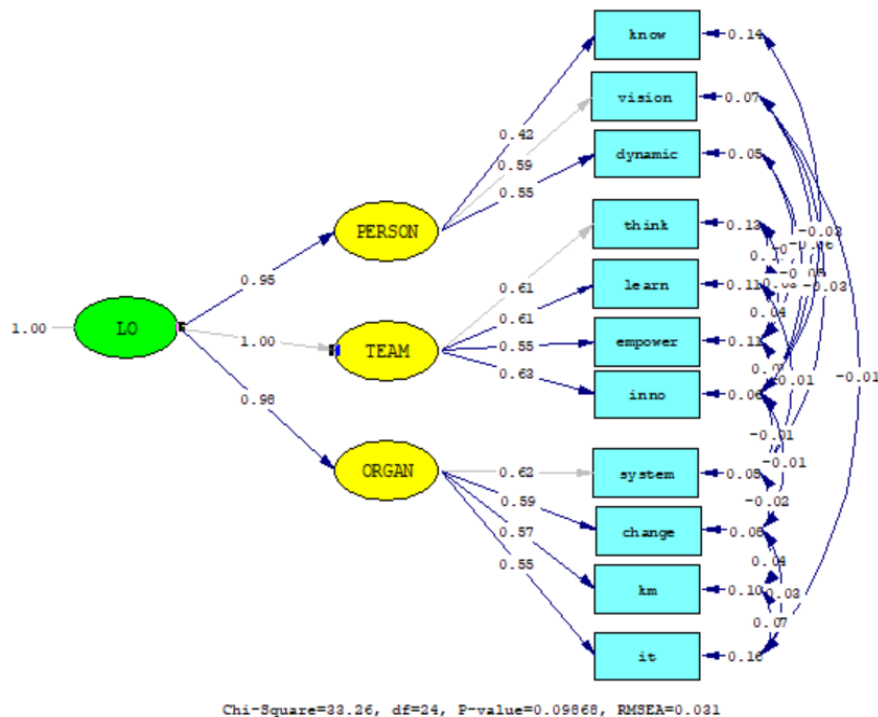
1.2 ปัญหาของการพัฒนาสถาบันการศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0

1.2.1 ระดับบุคคลประกอบด้วย อันดับที่ 1 แต่ละบุคคลมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีไม่เหมือนกัน จึงทำให้เป็นเรื่องที่ลำบากในการเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ๆ อันดับที่ 2 ผู้บริหารขาดความรู้ด้าน IT ผู้นำระดับย่อยไม่มีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี ไม่รู้ว่าจะปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างไรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2.2 ระดับทีม ประกอบด้วย อันดับที่ 1 ในกลุ่มมีคนที่เข้าใจเทคโนโลยี คิดเป็น 20% ดังนั้น จึงเป็นเรื่องยากที่จะให้ทุกคนเข้าใจเหมือนกัน โดยต้องใช้เวลานาน อันดับที่ 2 การจัดเก็บ KM ยังไม่ประสบผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร

1.2.3 ระดับองค์กร ประกอบด้วย อันดับที่ 1 เนื่องจากเป็นหน่วยงานของรัฐบาล ดังนั้น การขอซื้ออุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีจึงเป็นเรื่องที่ยากและใช้เวลานาน อันดับที่ 2 ขาดอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย การซื้อของซ่อมบำรุง มีความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ ไม่มีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order confirmatory factor analysis) พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกในยุคประเทศไทย 4.0 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ได้ค่า Chi-Square (χ^2) = 33.26, df = 24, p = 0.09, RMSEA = 0.031, GFI = 0.98, AGFI = 0.96 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของการวิเคราะห์หาลิสเรล



ภาพที่ 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถาบันการศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกในยุครประเทศไทย 4.0 (หลังปรับ)

ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้ (1) เมื่อเปรียบเทียบตัวแปรแฝงภายในทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ วินัยระดับบุคคล (PERSON) วินัยระดับทีม (TEAM) และวินัยระดับองค์กร (ORGAN) พบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือองค์ประกอบที่ 2 วินัยระดับทีม (TEAM) (2) องค์ประกอบที่ 1 วินัยระดับบุคคล (PERSON) พบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม (VISION) (3) องค์ประกอบที่ 2 วินัยระดับทีม (TEAM) พบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การสร้างนวัตกรรมทางความคิดแบบทหาร (4) องค์ประกอบที่ 3 วินัยระดับองค์กร (ORGAN) พบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การคิดเชิงระบบ (SYSTEM)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงผสมผสานระหว่างข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ทำให้ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันการศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุครประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์นี้ได้รับการยืนยันโดยฉันทามติจากการจัดสนทนากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันการศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุครประเทศไทย 4.0 เป็น 2 ระดับ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ระดับนโยบาย จำนวน 5 ข้อ (2) ยุทธศาสตร์ระดับปฏิบัติการ จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ระดับนโยบายข้อที่ 1 สร้างนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ระดับปฏิบัติการ 2 ข้อ ได้แก่ (1) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และ (2) มีเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ได้ง่าย รวดเร็ว และตลอดเวลา

ยุทธศาสตร์ระดับนโยบายข้อที่ 2 พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ระดับปฏิบัติการ 2 ข้อ ได้แก่ (1) มีกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (2) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการเรียนรู้และการทำงาน

ยุทธศาสตร์ระดับนโยบายข้อที่ 3 สร้างนวัตกรรมทางความคิดใหม่ในการทำงานเป็นทีมแบบทหาร ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ระดับปฏิบัติการ 2 ข้อ ได้แก่ (1) ฝึกการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล การเคารพในความคิดของแต่ละคน และกระจายงานตามความสามารถ และ (2) สร้างเป้าหมายร่วมของทีมงาน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จการทำงานเป็นทีม และมีการประเมินเพื่อให้รางวัล

ยุทธศาสตร์ระดับนโยบายข้อที่ 4 จัดระบบการจัดการความรู้ในองค์กรโดยอาศัยเทคโนโลยี ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ระดับปฏิบัติการ 2 ข้อ ได้แก่ (1) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในองค์กร หรือมีศูนย์ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และ (2) จัดให้มีเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และช่วยในการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ยุทธศาสตร์ระดับนโยบายที่

ยุทธศาสตร์ระดับนโยบายข้อที่ 5 สร้างองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ระดับปฏิบัติการ 1 ข้อ ได้แก่ (1) สร้างความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของที่มีความหวงแหนและภาคภูมิใจ และคนในองค์กรสร้างเป้าหมายร่วมกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาสภาพและปัญหาในการพัฒนาสถาบันการศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 จากผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาในการพัฒนาในทั้ง 3 ระดับคือ (1) ระดับบุคคลเป็นปัญหาเรื่องการพัฒนาตนเองให้เรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (2) ระดับทีม มีอุปสรรคเรื่องการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานเป็นทีม ขาดความเข้าใจจุดหมายร่วมกัน และ (3) ระดับองค์กร มีสภาพขาดการสร้างเป้าหมายร่วมกันในระดับองค์กร และการพัฒนาแนวความคิด/ทัศนคติของคนในองค์กรให้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ ซึ่งสาเหตุที่ผลวิจัยออกมาในลักษณะนี้ก็เนื่องจากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งในองค์กรของพลเรือนและองค์กรทางทหารในทุกระดับมิติโดยของโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ในยุคนี้สามารถเชื่อมโยงโลกให้เล็กลงจนมนุษย์ที่อยู่ห่างคนละซีกโลก สามารถมองเห็นเหตุการณ์กันได้ในเวลาที่เกิดขึ้นจริง (Real time) มีการประดิษฐ์อุปกรณ์สมัยใหม่ที่มีความทันสมัย (Hi-tech) มากมาย เพื่อให้บุคคลมีการใช้ชีวิตและการทำงานที่สะดวกสบาย (Smart life Smart working) อย่างไรก็ตามในสังคมก็บุคคลเป็นจำนวนมากทั้งพลเรือนและทหารที่ยังไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทันความรู้และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ อีกทั้งความใหม่ของนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่เพิ่งเริ่มมีขึ้น ทำให้ยังขาดความชัดเจนในพันธกิจที่เกี่ยวข้องส่งผลให้การปรับตัวขององค์กรของพลเรือนและองค์กรทางทหารยังเป็นไปในอัตราที่ล่าช้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chansuk (2013) ที่กล่าวว่าลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ องค์กร บุคคล ความรู้และเทคโนโลยี

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกใน ยุคประเทศไทย 4.0 พบว่าองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 1 วินัยระดับบุคคล (1) วินัยระดับบุคคลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อเทียบกับวินัยระดับทีมและองค์กร (2) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม รองลงมา คือ พลวัตการเรียนรู้ และความรอบรู้แห่ง เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการที่บุคลากรของกองทัพบกนั้นมีความรับผิดชอบเป็นรายบุคคลในระดับสูง แต่ละคนมีหน้าที่เฉพาะตัวที่เรียกว่าความชำนาญการทางทหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chansan (2013) ที่พบว่า บุคลากรของกองทัพอากาศ มีทักษะการทำงานเป็นรายบุคคลสูงกว่าการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 2 วินัยระดับทีม (1) วินัยระดับทีมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองมาจากวินัยระดับบุคคล (ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับวินัยระดับองค์กร แสดงว่ามีความสำคัญเท่ากัน) (2) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การสร้างนวัตกรรมทางความคิดแบบทหาร รองลงมา คือ การมีแบบแผนความคิด และการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ การเสริมสร้างพลัง เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการที่กองทัพบกนั้นมีลักษณะงานที่ต้องทำเป็นกลุ่มก้อน มีหน่วยงานที่เป็นกองเป็นกรมซึ่งต้องใช้การทำงานเป็นทีม แต่ละคนมีหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srisombat (2017) ที่พบว่า กองทัพบกมีการทำงานเป็นทีมและมีนวัตกรรมทางความคิดแบบทหาร

องค์ประกอบที่ 3 วินัยระดับองค์กร (1) วินัยระดับองค์กร การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองมาจากวินัยระดับบุคคล (ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับวินัยระดับทีม แสดงว่ามีความสำคัญเท่ากัน) (2) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การคิดเชิงระบบ รองลงมา คือ การปรับเปลี่ยนสภาพองค์การ การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ตามลำดับเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการที่กองทัพบกมีโครงสร้างองค์กรที่เป็นทางตั้ง (Top down) มีลักษณะงานที่เน้นการรับคำสั่งและปฏิบัติตามคำสั่ง อาจทำให้เป็นข้อจำกัดต่อการคิดเชิงระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Srisombat (2017) ที่เสนอแนะว่า กองทัพบกจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนสภาพองค์การให้สอดคล้องกับยุคสมัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สถาบันการศึกษาขั้นสูงของกองทัพบกควรนำยุทธศาสตร์ฯ ที่ได้ในครั้งนี้นำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล โดยเฉพาะในเรื่องที่เป็นแกนนำหลักของงานด้านการศึกษา ตัวอย่างเช่นการจัดให้มีเครื่องมือส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา (ยุทธศาสตร์ที่ 1) การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี โดยการจัดการอบรมทักษะและส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ (ยุทธศาสตร์ที่ 2) สร้างนวัตกรรมทางแนวคิดใหม่ในการทำงานเป็นทีมของทหาร โดยการฝึกทำงานเป็นทีมและกระจายงาน (ยุทธศาสตร์ที่ 3) จัดระบบการจัดการความรู้ในองค์กรโดยอาศัยเทคโนโลยี (ยุทธศาสตร์ที่ 4) และ สร้างความรู้สู่ถึงความเป็นเจ้าของที่มีความหวงแหนและภาคภูมิใจ และคนในองค์กรสร้าง เป้าหมายร่วมกัน (ยุทธศาสตร์ 5)

1.2 นำยุทธศาสตร์ที่ได้ไปบูรณาการกับนโยบายเดิมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและนำไปใช้ในการวางแผนในการพัฒนาศักยภาพกำลังพลของกองทัพบกอีกทั้งพัฒนาทีมและองค์กรในเชิงการบริหารจัดการได้อย่างดี

2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น โดยการทำวิจัยในประเด็นเหล่านี้เพิ่มเติมได้แก่ (1) ตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหาร,อาจารย์และบุคลากรในสังกัดสถาบันการศึกษาชั้นสูงของกองทัพบก ซึ่งควรจะมีการทำวิจัยในตัวแปร นายทหารนักเรียนที่เข้ารับการศึกษาศึกษาในสถาบันทั้งสองแห่งอีกด้วย (2) วิธีวิจัย ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นที่เจาะลึกลงไปอีกเช่น เกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์และผู้บริหารในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(3) การประเมินผล ควรทำวิจัยในเรื่องการติดตามและประเมินผลการนำยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ

2.2 หน่วยงานด้านการศึกษาระดับวิทยาลัยการทัพของกองทัพบกเรือ กองทัพอากาศ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง และสามารถทำการวิจัยยุทธศาสตร์ การพัฒนาสถาบันการศึกษาชั้นสูงของเหล่าทัพของตน เพื่อเปรียบเทียบกับมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากกองทัพบก

เอกสารอ้างอิง

- Chansan, W. (2013). *Development of a learning organization strategy of the Air Force Staff School Department of Air Force Air Force Education*. Thesis of the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Administration. Bangkok: Sripatum University. (in Thai)
- Chansuk, N. (2013). *Model and development strategy as a learning organization of nursing colleges*. Thesis of the Degree of Doctor of Philosophy. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Creswell, J. W. (2005). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. 2nd Ed. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Jannoi, P. (2017). *Special article: Education 4.0* [Online]. Retrieved March 12, 2017, from: <http://www.kroobannok.com>. (in Thai)
- Ketkaew, A. (2018). Thailand policy 4.0. *Journal of Public Relations Department*, 24 (252), 6-8
- Kongsompong, A. (2018). Army Motto 2018. *The Army Journal*, 28 (6), 3-4. (in Thai)
- Ministry of Defense. (2012). *Military Civil Service Commission Order*. Bangkok: Ministry of Defense. (in Thai)

Ministry of Defense. (2013). *Army command in the direction of government regulation*. Bangkok:

Ministry of Defense. (in Thai)

National Strategy Committee. (2017). *Vision and framework for national development according to the national strategy for 20 years*. Bangkok: National Economic and Social Development

Council. (Copied documents) (in Thai)

Senge, P. (1994). *The Fifth Discipline Field book*. New York: Currency Doubleday.

Srisombat, B. (2017). Development of the Army Staff School to become the leading military educational institution in Asia. *Senathipat Journal*, 60 (2), 50-62. (in Thai)