

**ประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  
กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก**  
**The Effectiveness of the Sufficiency Economy Learning Center  
at 104<sup>th</sup> Artillery Battalion Somdet Phra Ekathotsarot Camp,  
Phitsanulok Province**

ปภาวรินทร์ พิธรัตน์ / Papawarin Pitharat

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Kasetsart University, Thailand

E-mail: oak\_violet@hotmail.com

นิตยา เงินประเสริฐศรี / Nitaya Ngernprasertsri

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Kasetsart University, Thailand

E-mail: fssenyn@ku.ac.th

### **บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงผสมผสาน ประกอบไปด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง คือ กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 จำนวน 198 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ.05 และการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกำลังพลที่ดูแลการดำเนินงานและปฏิบัติงานประจำในศูนย์การเรียนรู้จำนวน 22 คน และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์เนื้อหา ผลจากการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกัน คือ ข้อมูลเชิงปริมาณในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีระดับของประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านการพัฒนา และด้านความสามารถในการปรับตัว ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า ประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำศูนย์การเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในงาน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ.01

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การมีส่วนร่วมในงาน, การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

### **Abstract**

The purpose of this research was to study the effectiveness of the sufficiency economy learning center at 104<sup>th</sup> Artillery Battalion Somdet Phra Ekathotsarot camp, Phitsanulok province and to study the factors related to the effectiveness of this center. This is a mixed research design includes quantitative research and

qualitative research. The subjects in quantitative research were 198 soldiers in 104<sup>th</sup> Artillery Battalion. Instrument was questionnaires. The data were analyzed by using statistical method: percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The statistical level of significance was set at.05 level. The subjects in this qualitative research were 22 soldiers who operated and maintained the projects in this center. Instrument was interview and analyzed by content analysis. The result of this quantitative research revealed that the effectiveness of this center was at the maximum level in overall and individual aspects. Individual aspects had mean scores from the highest to the lowest as follows: productivity, efficiency, satisfaction development and adaptiveness. The results of this qualitative research were consistent. The statistical hypothesis testing found transformational leadership of the head of this center, job participation and learning organization were positive and high correlated with the effectiveness of this central at.01 level.

**Keywords:** Effectiveness, Transformational Leadership, Job Participation, Learning Organization

## บทนำ

องค์การต่าง ๆ ตั้งขึ้นมาเพื่อบรรลุประสิทธิผล ซึ่งนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ใกล้เคียงกัน เช่น การได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (พัชสิทธิ์ ชมภูคำ, 2552: 8) ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ (วันชัย มีชาติ, 2556: 320) และการทำงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546: 37) หรือสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากขึ้นเพียงใด (วิทยา ด้านธำรงกุล, 2546: 27)

ดังนั้น การประเมินหรือการวัดประสิทธิผลขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้แต่ละองค์การทราบระดับความสำเร็จของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การมีอยู่หลายประการ อาทิ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี ทางเลือกกลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมขององค์การ (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1997) การมีส่วนร่วมในงาน (จารุณี อภิภูมณ, 2550) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (มณีรัตน์ คุ่มวงศ์ดี, 2556) ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และบรรยากาศขององค์การ (จุฑามาศ เล่าหิระกุล, 2554) เป็นต้น

ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อนำพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางช่วยเหลือกำลังพลและครอบครัวที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี และเป็นต้นแบบในการพัฒนาอาชีพให้แก่กำลังพลและครอบครัว

ในการนี้ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลกจำเป็นต้องทบทวนการทำงาน ในรูปของการประเมินผลของศูนย์การเรียนรู้ว่า มีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยเรื่องนี้จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ให้เพิ่มมากขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

### ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พัฒนามาจากแนวความคิดของ Avolio, Bass and Jung (1999) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูง เป็นต้นแบบให้แก่ผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และจูงใจให้ผู้ตามทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ตามใช้มุมมองและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน และแก้ไขปัญหา
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำใส่ใจความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล และยอมรับความแตกต่างของผู้ตามแต่ละบุคคล

### ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในงาน

พัฒนามาจากแนวความคิดของ Cohen and Uphoff (1980) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคลากรสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการเสนอความคิดเห็น การตัดสินใจทางเลือก และการกำหนดแผนการดำเนินงาน เป็นต้น
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ สามารถทำได้โดย การจัดหาแรงงาน เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร และร่วมสละแรงกายเพื่อการทำงาน เป็นต้น
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ เช่น การได้รับสิ่งของที่ใช่อุปโภคบริโภค การเพิ่มรายได้ การได้รับสวัสดิการต่างๆ และการรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง เป็นต้น
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เช่น การร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผล การคัดเลือกผู้แทนติดตามผลการดำเนินงาน การให้ข้อเสนอแนะ ดิชม และแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เป็นต้น

### ปัจจัยด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

พัฒนามาจากแนวความคิดของ Peter M. Senge (1990) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

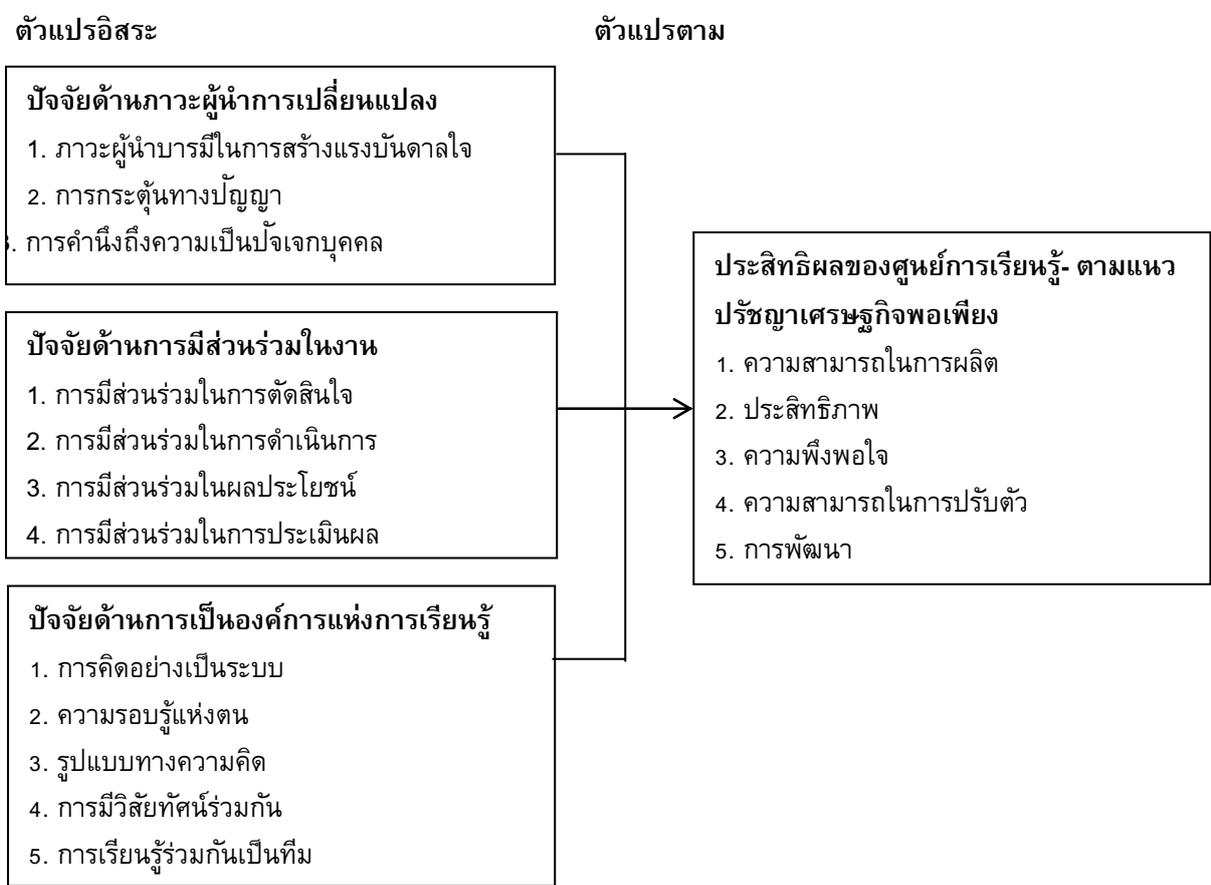
1. การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการที่บุคลากรมองเห็นภาพรวมของงาน ทำให้สามารถวางแผนการทำงานในส่วนย่อยๆ ได้ มีความคิดที่ทันต่อสถานการณ์ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
2. ความรอบรู้แห่งตน เป็นการที่บุคลากรในองค์การฝึกฝนตนเองให้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดเวลา เพื่อเพิ่มความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน
3. รูปแบบทางความคิด คือ การที่บุคลากรไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย แต่มีรูปแบบทางความคิดที่มองโลกตามความเป็นจริง
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะส่งผลให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วมกัน และทำให้สมาชิกในองค์การเชื่อใจกัน และทำงานร่วมกันได้ง่ายยิ่งขึ้น
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

### ประสิทธิผลขององค์การ

พัฒนามาจากแนวความคิดของ Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997) ที่มีการนำมิติเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องกับและใช้หลักเกณฑ์การวัดประสิทธิผลแบบพหุเกณฑ์ ได้แก่ เกณฑ์ในระยะสั้น (Short run) ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ เกณฑ์ในระยะกลาง (Intermediate) ประกอบไปด้วย ความสามารถในการปรับตัว และการพัฒนา และเกณฑ์ในระยะยาว (Long-run) คือ การอยู่รอดขององค์การ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต ประเมินได้จากปริมาณผลผลิตและบริการที่บุคลากรในองค์การสามารถให้ได้เพียงพอกับความต้องการของผู้รับบริการ

2. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด
  3. ความพึงพอใจ หมายถึง การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด
  4. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร
  5. การพัฒนา หมายถึง การที่องค์กรจะต้องลงทุนให้กับตนเองเพื่อเพิ่มสมรรถนะ การพัฒนาเป็นกลยุทธ์ที่จะสร้างศักยภาพในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของ
  6. การอยู่รอด หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมที่มีอยู่รอบองค์กร
- สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับใช้เกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวคิดของ Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997) โดยนำเกณฑ์วัดประสิทธิผลในระยะสั้น ได้แก่ ความสามารถในการผลิต ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพ มาใช้ร่วมกับเกณฑ์วัดประสิทธิผลในระยะกลาง ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว และการพัฒนา ทั้งนี้เพราะองค์กรจะอยู่รอดในระยะยาวได้หรือไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิผลในระยะสั้นและระยะกลางเสียก่อน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิผลและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลก โดยออกแบบงานวิจัยเป็นเชิงผสมผสาน (Mixed research design) ซึ่งประกอบไปด้วยงานวิจัยหลักคือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการสำรวจ (Survey research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นงานวิจัยเสริม

### การวิจัยเชิงปริมาณ

**ประชากรและตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 จำนวนทั้งหมด 391 คน แบ่งเป็น นายทหาร นายสิบ และพลทหารที่มีระยะเวลาประจำการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยสุ่มหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยวิธีการของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973 อ้างใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2556) ได้จำนวนตัวอย่าง 198 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3) การมีส่วนร่วมในงานที่ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ 5) ประสิทธิภาพของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แปลความหมายตามหลักเกณฑ์ของ Runyon and Other (1996 cited Cohen, 1988) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ครั้งนี้ไว้ที่ระดับ.05

### การวิจัยเชิงคุณภาพ

ตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยมีลักษณะเฉพาะเจาะจง ได้แก่ 1) นายทหารดูแลการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจำนวน 1 คน 2) นายทหารติดต่อประชาสัมพันธ์ของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจำนวน 1 คน 3) กำลังพลนายสิบปฏิบัติงานประจำที่ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจำนวน 7 คน และ 4) กำลังพลทหารกองประจำการปฏิบัติงานประจำที่ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจำนวน 13 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured interview form) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา(Content analysis)

### ผลการวิจัย

#### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในภาพรวม พบว่า ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นเพศชายทั้งหมด เกินครึ่งมีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีศเป็นพลทหาร ตัวอย่างเกินครึ่งมีอายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000 -10,000 บาท และส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดกองร้อยปืนใหญ่สนามที่ 1

#### ประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับของประสิทธิผลในทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสามารถในการผลิต มีระดับของประสิทธิผลมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.76$ ) รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 3.75$ ) ต่อมาคือ ด้านความพึงพอใจ และ ด้านการพัฒนา มีระดับของประสิทธิผลเท่ากัน ( $\bar{x} = 3.73$ ) และสุดท้ายคือ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีระดับของประสิทธิผลน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.70$ ) ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกำลังพลที่ดูแลการดำเนินงานและปฏิบัติงานประจำในศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ข้อมูลมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสามารถในการผลิต โดยเป็นแหล่งเผยแพร่องค์ความรู้ในเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่กำลังพลและผู้ที่สนใจ และเป็นต้นแบบในการสาธิตการทำเกษตรอินทรีย์ เกษตรทฤษฎีใหม่ และพลังงานทดแทนอย่างเป็นรูปธรรม ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยังสามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้

ประโยชน์จากพื้นที่ว่างได้อย่างคุ้มค่า มีการนำขยะธรรมชาติกลับมาใช้เป็นปุ๋ยอินทรีย์ ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ตามธรรมชาติ เพื่อลดค่าอาหารสัตว์ และสนับสนุนให้กำลังพลเป็นวิทยากรในโครงการที่ตนเองปฏิบัติงาน เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ้างวิทยากรจากภายนอก ทำให้กำลังพลเกิดความพึงพอใจที่เข้าร่วมแบ่งปันความรู้และเทคนิคในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ที่สนใจ อีกทั้งผลจากการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะนำกลับคืนสู่กำลังพลและครอบครัวในรูปของอาหารในโรงเลี้ยง สวัสดิการ ทุนการศึกษาบุตร และอุปกรณ์กีฬา ซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจให้แก่กำลังพลมากยิ่งขึ้น

ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยังมีความสามารถในการปรับตัว โดยต่อยอดให้อาคารที่ทำงานและบ้านพักของกำลังพลนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ และมีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอ โดยแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนาไปเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มั่นคง และยั่งยืน ตลอดจนสามารถเป็นต้นแบบให้แก่หน่วยงานอื่นๆ ควบคู่ไปกับการช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลภายในหน่วยได้อย่างสมบูรณ์

#### ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีระดับของภาวะผู้นำมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.77$ ) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{x} = 3.71$ ) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{x} = 3.68$ ) ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดูแลการดำเนินงานและปฏิบัติงานประจำในศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ข้อมูลมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก มีภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ โดยเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความประพฤติและการทำงานเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เข้าใจความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา

แต่ละคน และพร้อมช่วยเป็นที่ปรึกษา มีภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยใช้วิธีการตั้งคำถามกับกระบวนการคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาให้คิดได้อย่างรอบด้าน มีเหตุผล และสร้างสรรค์ จนสามารถปรับปรุงวิธีการทำงาน วิเคราะห์และพิจารณาแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และมีทัศนคติที่ดีต่อตัวผู้นำ ก่อให้เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### การมีส่วนร่วมในงานของกำลังพลกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของกำลังพลกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.59$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการมีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.68$ ) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{x} = 3.60$ ) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ( $\bar{x} = 3.56$ ) และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ( $\bar{x} = 3.52$ ) ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกำลังพลที่ดูแลการดำเนินงานและปฏิบัติงานประจำในศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ข้อมูลมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในงานของกำลังพลกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 อยู่ในระดับปานกลาง โดยกำลังพลจะเข้ามามีส่วนรวมด้านการดำเนินการ ด้วยการสละเวลาและแรงกายเพื่อการปฏิบัติงาน ร่วมเสนอปัญหาที่พบให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ และร่วมนำความรู้ที่ได้รับจากศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตามช่องทางในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจทางเลือก ให้คำแนะนำติชม และคัดเลือกผู้แทนเพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการ เน้นใช้การติดต่อสื่อสารทางตรงระหว่างกำลังพลและผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก ทำให้กำลังพลบางส่วนที่ไม่กล้าแสดงออกขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ และด้านการประเมินผล ซึ่งส่งผลกระทบต่อปรับปรุงคุณภาพของศูนย์การเรียนรู้

ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพล อันส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในด้านผลประโยชน์ของกำลังพลตามไปด้วย

### การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้แห่งตนมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ( $\bar{x} = 3.70$ ) รองลงมาคือ ด้านรูปแบบทางความคิด ( $\bar{x} = 3.68$ ) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $\bar{x} = 3.65$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.60$ )

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกำลังพลที่ดูแลการดำเนินงานและปฏิบัติงานประจำในศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ข้อมูลมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง โดยกำลังพลกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 มีความรอบรู้แห่งตน และมีรูปแบบทางความคิดที่ดี ทำให้เข้าใจได้ว่า ตนเองต้องการอะไรจากศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับสิ่งที่ควรเกิดขึ้นได้ และตระหนักถึงสิ่งที่มีความสำคัญต่อตนเองและต่อศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้พร้อมที่แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ เพื่อปรับวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น แทนการยึดติดกับรูปแบบการทำงานเดิมๆ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากำลังพลจะเข้าใจในวัตถุประสงค์ และบทบาทของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แต่ยังคงขาดการคิดอย่างเป็นระบบ เพราะไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญงาน คิดได้ทันต่อสถานการณ์ และไม่เห็นถึงโอกาสในทุกปัญหาเท่าใดนัก ส่งผลให้มีวิธีการคิดวิเคราะห์ที่แคบในการแก้ไขปัญหาและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา นอกจากนี้ กำลังพลยังถูกหล่อหลอมให้ช่วยกันขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ที่มีอยู่เดิมของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มากกว่าส่งเสริมให้ฝึกสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเกี่ยวกับศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และผลักดันให้วิสัยทัศน์ของตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งในวิสัยทัศน์ของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันน้อยลงตามไปด้วย อีกทั้งความหลากหลายทางพื้นฐานครอบครัว และลักษณะนิสัยของกำลังพลแต่ละคน ทำให้กำลังพลบางส่วนต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน และพอใจที่จะทำงานเพียงลำพังมากกว่าทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลจากงานวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Robbins and Judge (2007) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคลิกลักษณะ และความสามารถของผู้นำที่สามารถบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง ทั้งด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และโลกทัศน์ต่างๆ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ทำให้องค์กรดีขึ้น หรือทำให้องค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับแนวความคิดของ Bass (1985) และ Bass and Avolio (1994) ที่พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่น ทุ่เมปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร และทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 กับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในงานของกำลังพลกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Brown (1996) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานจะทำให้บุคลากรทุ่มเทเวลาให้กับงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เช่นเดียวกับแนวความคิดของ Cummings and Worley (2005) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานเป็นการบริหารจัดการแนวใหม่ เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson Ivancevich และ Donnelly (1997) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นการที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีทำให้มีประสิทธิภาพส่วนบุคคล และเมื่อบุคลากรหลายคนมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลต่อการเกิดประสิทธิผลของกลุ่ม และพัฒนาไปสู่การเกิดประสิทธิผลขององค์กร เช่นเดียวกับ Watkins and Rebecca (2003) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้นำไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น การเรียนรู้ขององค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลขององค์กร

ตัวแปรอิสระ	ค่านัยสำคัญทางสถิติ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.000	✓	
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในงาน	.000	✓	
ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	.000	✓	

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
  - ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควรเพิ่มภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาให้มากขึ้น โดยปรับให้กำลังพลมองปัญหาเป็นสิ่งท้าทายที่ช่วยเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถหรือพัฒนาศักยภาพของตนเอง และควรสนับสนุนให้กำลังพลแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและแตกต่างจากผู้นำ
- ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในงานของกำลังพลกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104
  - ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควรจัดให้มีกล่องรับความคิดเห็นไว้ประจำตามจุดต่างๆ เพื่อให้กำลังพลสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการเขียนแสดงความคิดเห็น โดยไม่ต้องสนทนากับผู้บังคับบัญชาและผู้ดูแลโครงการต่างๆ ของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยตรง ซึ่งจะ ทำให้กำลังพลที่ไม่ประสงค์ออกนามพึงพอใจมากยิ่งขึ้น
  - ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควรกระตุ้นให้กำลังพลสร้างผลผลิตเพื่อการอุปโภคบริโภคด้วยตนเอง และควรจัดการประกวดผลผลิตในครัวเรือนของกำลังพล เพื่อช่วยให้กำลังพลมีความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจที่จะนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเองและครอบครัวอย่างเป็น

รูปธรรม และควรเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ แจ้งความคืบหน้าในการดำเนินโครงการต่างๆ ให้กำลังพลทราบถึงผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับจากศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กำลังพลมีส่วนร่วมในผลประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควรเปิดโอกาสให้กำลังพลได้คัดเลือกตัวแทนของตนเพื่อเข้าร่วมประชุมรับฟังและติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยผู้ที่ถูกคัดเลือกจะรับหน้าที่ยื่นข้อเสนอ ข้อติชม หรือข้อเรียกร้องต่างๆ ของกำลังพลต่อที่ประชุม

3. ปัจจัยด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้นำศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควรชี้ให้กำลังพลเห็นถึงประโยชน์ของการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อที่จะสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน และทราบวิธีที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา หรือมีแนวทางในการรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ทำให้กำลังพลสามารถคิดได้ทันต่อสถานการณ์และคิดอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควรเปิดโอกาสให้กำลังพลได้สร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลและร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ดังกล่าวกับเพื่อนร่วมงาน โดยช่วยกันระบุสิ่งที่คาดว่าจะได้รับจากศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้กำลังพลเห็นถึงความสำคัญของตนเองต่อการกำหนดเป้าหมายของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และยังช่วยเสริมสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของกำลังพลด้วย

3.3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้นำศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควรจัดกิจกรรมให้ กำลังพลได้รวมกลุ่มกันแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และจัดให้กำลังพลได้ดำเนินงานในโครงการต่างๆ ของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นำไปสู่ความสามัคคีและการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย

4. ประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.1 ด้านความสามารถในการปรับตัว ศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควรเพิ่มประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับตัวให้มากขึ้น โดยรับสมัครกำลังพลที่อาสาเป็นตัวแทนไปเผยแพร่องค์ความรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนอกสถานที่ ไม่เพียงแต่รอให้ผู้สนใจเข้ามาเยี่ยมชมเท่านั้น เพื่อสร้างความใกล้ชิดระหว่างทหารและประชาชน

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรนำแนวความคิดของนักทฤษฎีท่านอื่นๆ มาใช้วัดประสิทธิผลขององค์กร อาทิเช่น Robbins (1990) Hoy and Miskel (2001) และ Kinicki and Kreitner (2008) เป็นต้น และควรใช้เกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรที่แตกต่างออกไป เช่น ความเจริญเติบโต (Growth) ความพร้อม (Readiness) และเสถียรภาพ (Stability) เป็นต้น เพราะประสิทธิผลขององค์กรไม่มีนิยามเชิงปฏิบัติการและเกณฑ์การวัดที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรจะให้ความสำคัญในเกณฑ์ใด

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลขององค์กรอื่นที่มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงว่า มีความเหมือนหรือแตกต่างกับศูนย์การเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ จังหวัดพิษณุโลกหรือไม่ อย่างไร

## เอกสารอ้างอิง

- จารุณี อภิฐารมณ. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงาน กับประสิทธิผลของหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ เล่าห์จีระกุล. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ บรรยายภาคองค์การกับประสิทธิผลองค์การ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2546. การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- พัชรีร์ ชมภูคำ. 2552. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณีรัตน์ คุ่มวงศ์ดี. 2556. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน บ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย มีชาติ. 2556. การบริหารองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภ รัฐนัตรานนท์. 2556. วิธีและเทคนิคในการวิจัยทางรัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. 2546. การบริหาร. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- Avolio, B., Bass, B. and Jung, D. 1999. "Reexamining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire." **Journal of Occupational and Psychology** 72 (4): 441-462.
- Bass, B. 1985. **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York: The Free Press.
- Bass, B. and Avolio, B. 1994. **Improve Organization Effectiveness Through Transformational Leadership**. London: Sage Publication.
- Brown, S. 1996. "A meta-analysis and review of organizational research on job involvement." **Psychological Bulletin** 20 (2): 235-255.
- Cohen, J. and Uphoff, N. 1980. Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity." **World Development** 8: 213-235.
- Cummings, T. and Worley, C. 2005. **Organizational Development and Change**. 8<sup>th</sup> ed. New York: South-Western College.
- Gibson, J., Ivancevich, J. and Donnelly, J. 1997. **Organizations: Behavior, Structure, Processes**. 9<sup>th</sup> ed. Chicago: Irwin.
- Robbins, S. and Judge, T. 2007. **Organization Behavior**. 12<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Runyon, R., Haber, A., Pittenger, D. and Coleman, K. 1996. **Fundamentals of Behavioral Statistics**. New York: McGraw-Hill
- Senge, P. 1990. **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. London: Century Press.
- Watkins, K. and Marsick, V. 1993. **Sculpting the Learning Organization**. San Francisco: Jossey-Bass.