

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PERCEIVED SELF-EFFICACY PREDICTING INFORMAL LEARNING BEHAVIOR IN THE WORKPLACE OF ROYAL THAI ARMY PERSONNEL

Arporn WICHEN^{1*} and Pinkanok Wongpinpech PIBOOLTAEW¹

1 Faculty of Applied Arts, King Mongkut University of Technology North Bangkok, Thailand;

arpornm2566@gmail.com (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 3 February 2025

Revised: 24 February 2025

Published: 4 March 2025

ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate the levels of organizational climate, self-efficacy, and informal workplace learning behaviors among Royal Thai Army personnel; 2) examine the relationship between organizational climate and informal workplace learning behaviors; 3) examine the relationship between self-efficacy and informal workplace learning behaviors; and 4) predict informal workplace learning behaviors based on organizational climate and self-efficacy. The population and sample were Royal Thai Army personnel, with a sample size of 335. A questionnaire was used as the research instrument. Data analysis involved percentage, frequency, mean, standard deviation, correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that 1) Royal Thai Army personnel demonstrated high levels of informal workplace learning behaviors ($M = 3.95$, $SD = 0.55$), organizational climate ($M = 4.05$, $SD = 0.55$), and overall self-efficacy ($M = 4.15$, $SD = 0.61$); 2) organizational climate had a statistically significant positive relationship with informal workplace learning behaviors at the .01 level; 3) self-efficacy had a statistically significant positive relationship with informal workplace learning behaviors at the .01 level; and 4) both organizational climate and self-efficacy significantly predicted informal workplace learning behaviors at the .01 level.

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

CITATION INFORMATION: Wichien, A., & Pibooltaew, P. W. (2025). Organizational Climate and Perceived Self-Efficacy predicting Informal Learning Behavior in the Workplace of Royal Thai Army Personnel. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(3), 19

บรรยาการองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์ พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

อาภรณ์ วิเชียร^{1*} และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว¹

1 คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; arpornm2566@gmail.com
(ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยาการองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรม
การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการ
องค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพล
กองทัพบก 3) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ด้วย
บรรยาการองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ กำลังพล
กองทัพบก จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ
ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ
ขั้นตอน ผลวิจัยพบว่า 1) กำลังพลกองทัพบกมีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน บรรยาการ
องค์การ การรับรู้ความสามารถของตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) บรรยาการองค์การ การรับรู้ความสามารถของ
ตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3)
บรรยาการองค์การส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ, บรรยาการองค์การ, การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อมูลอ้างอิง: อาภรณ์ วิเชียร และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว. (2568). บรรยาการองค์การและการรับรู้
ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก.

Procedia of Multidisciplinary Research, 3(3), 19

บทนำ

"กำลังพล" ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่ามากที่สุดของกองทัพบก การที่จะพัฒนางาน ตามภารกิจหน้าที่ที่กองทัพบกได้รับนั้น จุดเริ่มต้นเกิดจากการที่ต้องมีกำลังพลที่มีคุณภาพ ดังนั้น การส่งเสริม และพัฒนากำลังพล และระบบงานด้านกำลังพล ให้มีประสิทธิภาพนั้นจึงถือเป็นความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต กองทัพบกได้กำหนดแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ.2566-2570 (5 ปี) ที่จะใช้เป็นกรอบ แนวทางของการพัฒนางานด้านกำลังพลในอนาคต เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์คือ "กำลังพล มีขีดความสามารถใน การปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรีและคุณภาพชีวิตที่ดีมุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพล ภายในปี 2570" โดยมียุทธศาสตร์ด้านที่ 3 ที่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานของกำลังพล ที่เน้น ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (กองทัพบก, 2565) ดังนั้นพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน (Informal Learning Behavior in the Workplace) จึงมีผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของกำลังพล ศักยภาพในปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากพฤติกรรมการเรียนรู้ (Learning Behavior) หมายถึง เป็นการกระทำที่สามารถสังเกตเห็นได้ การตอบสนอง และการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้น เมื่อมีการเรียนรู้ความรู้ใหม่หรือมีประสบการณ์ใหม่ ซึ่งรวมถึงวิธีที่บุคคลปรับตัว ประมวลข้อมูล และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนตามสิ่งที่ได้เรียนรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นในบริบทต่างๆ เช่น สถานการณ์การศึกษา สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ส่วนตัว จากกระบวนการความคิด ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งกระตุ้นจากภายนอก พฤติกรรมการเรียนรู้แสดงถึงวิธีที่บุคคลสร้างความรู้ รักษาความรู้ และนำความรู้ไปใช้ในการกระทำและกระบวนการตัดสินใจของตน ซึ่งมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรย่อมมีการรับรู้ของบุคคลต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน คือ บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) มีความสามารถส่วนบุคคล หรือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-efficacy) คือ การที่บุคคลจะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมส่วนบุคคลนั้นๆ ย่อมมีการประเมินว่าตนสามารถนำสิ่งที่มีอยู่ในตัวมาใช้ได้ในระดับใด บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมองงานที่ยุ่งยากกว่า เป็นสิ่งที่ท้าทายมากกว่า เป็นความเสี่ยงหรือสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยง มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในงานที่ทำมีความต้องการความสำเร็จสูงและใช้ความพยายามความมุ่งมั่นในการทำงานยาวนานกว่าบุคคลที่รับรู้ว่าจะตนเองมีความสามารถต่ำ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักมองงานที่ยุ่งยากกว่าเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง เมื่อเผชิญกับอุปสรรคมักลังเลในความสามารถของตน ลังเลที่จะจัดการกับอุปสรรคที่ตนกำลังเผชิญ ความพยายามน้อยและล้มเลิกได้ง่ายเมื่อเผชิญกับปัญหาที่ยาก (Bandura, 1997) เห็นได้ว่ามีผลต่อพฤติกรรมในทุกด้าน เพื่อเป็นการตอบสนองแผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก ผู้วิจัยจึงเห็นควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก ด้วยบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก เมื่อพิสูจน์และยอมรับสมมติฐานด้วยวิธีการทดสอบทางสถิติ ทั้งนี้หน่วยงานทหารสามารถนำไปใช้เป็นมูลเหตุในการกำหนดนโยบายภายในองค์การ เพื่อส่งเสริมและเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก พัฒนากำลังพลเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามนโยบายกองทัพบก สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เป็นชุดคุณสมบัติที่วัดได้ของสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งรับรู้โดยตรงหรือโดยอ้อมโดยบุคคลที่ทำงานที่ใช้ชีวิตและทำงานในสภาพแวดล้อมนี้ และสันนิษฐานว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ในการทำงาน ธนัทพงษ์ (2565) ระบุว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น

Churchill et al. (1976) ได้นิยามบรรยากาศองค์การเป็นการแสดงถึงการรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของตนเอง รวมถึงลักษณะขององค์การที่บุคคลทำงานด้วย และลักษณะของความสัมพันธ์กับผู้อื่นในขณะทำงาน อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาบรรยากาศองค์การโดยเน้นไปที่การรับรู้และเรียนรู้ที่เกิดจากนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และกระบวนการในองค์การอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Sparrow & Gaston, 1996) Schneider, Ehrhart and Macey (2013) ระบุว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและสามารถกำหนดพฤติกรรมในการทำงานได้ บรรยากาศองค์การมีหลากหลายมิติถูกกำหนดใช้โดยนักวิจัย (Denison, 1996)

Bandura (1997) กำหนดความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-efficacy) เป็นความเชื่อเกี่ยวกับสมรรถนะแห่งตนเป็นรากฐานของแรงจูงใจ ความเป็นอยู่ที่ดี และความสำเร็จส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อเป้าหมายที่บุคคลตั้งไว้สำหรับตนเอง แนวทางที่เลือกดำเนินการ ความพยายาม ความพากเพียรเมื่อเผชิญกับอุปสรรค และปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อสถานการณ์ที่ท้าทาย บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ท้าทาย เมื่อล้มเหลวก็จะอธิบายว่าเป็นผลจากการขาดความพยายามหรืออุปสรรคชั่วคราว แทนที่จะที่มองว่าเป็นผลจากความสามารถที่ขาดหายไป ซึ่งนำไปสู่ผลการเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่อง

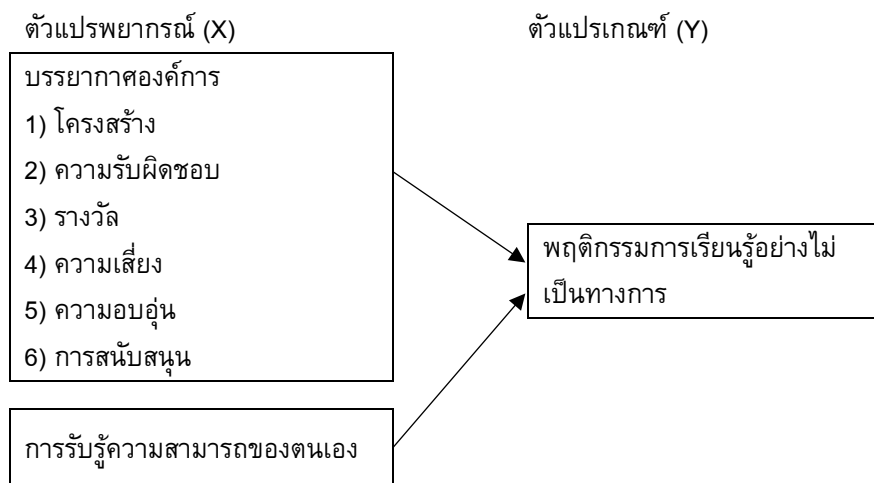
Lohman (2005) ให้คำนิยามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Learning Behavior) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเรียนรู้ที่บุคคลเริ่มต้นในสถานที่ทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับกับความพยายามทางกายภาพ ทางปัญญา หรือทางอารมณ์ และส่งผลให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการและโดยบังเอิญ หมายถึง การเรียนรู้นอกเหนือกิจกรรมที่มีโครงสร้างอย่างเป็นทางการ การรับสนับสนุนจากสถาบัน ไม่เป็นกิจกรรมในห้องเรียน (Marsick & Watkins, 1990, 1998) การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการส่วนใหญ่เป็นเชิงปฏิบัติ ไม่ใช่การเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและการทำงานในชีวิตประจำวัน (Garrick, 1998) Marsick and Watkins (2001) กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากระบบการศึกษาปกติ และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะในที่ทำงาน Tynjälä (2008) พบว่า พนักงานที่สามารถเรียนรู้จากสถานการณ์จริงผ่านการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ จะสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาบรรยากาศองค์การที่มี 6 มิติหลัก คือ โครงสร้าง ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Litwin & Stringer, 1968) การรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อใช้พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก เพื่อได้ผลการวิจัยที่มีประโยชน์สามารถนำไปเป็นมูลเหตุในการส่งเสริมและเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของ กำลังพลกองทัพบกให้เป็นตามลักษณะพึงประสงค์ ตามนโยบายกองทัพบกสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

สมมติฐานการวิจัย

- 1) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก
- 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของ กำลังพลกองทัพบก
- 3) บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลกองทัพบก สังกัดหน่วยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (สุวิมล, 2550; Hair, 2014) สถิติที่ใช้วิเคราะห์การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทกำลังพล ระยะเวลารับราชการ ลักษณะงานในความรับผิดชอบ การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาตองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในหน่วยงานของกำลังพลกองทัพบก การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในหน่วยงานของกำลังพลกองทัพบก ด้วยบรรยากาตองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รวมทั้งสิ้น 335 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมา การศึกษาด้านปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37 กำลังพลประเภทนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 นายทหารประทวน จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ระยะเวลารับราชการระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา ระยะเวลารับราชการ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.2 ระยะเวลารับราชการ 21-30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานด้านกำลังพล จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 งานด้านส่งกำลังบำรุง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 อื่นๆ เช่น งานธุรการ งานกฎหมาย งานกิจการพิเศษ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

2) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.55$) การรับรู้ความสามารถของตนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.61$) และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.55$) ในด้านบรรยากาศองค์การที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.61$)

3) จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูง ($r = .775^{**}$) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูง ($r = .746^{**}$) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .799^{**}$) ตามเกณฑ์ Davis' Descriptors (Davis, 1971)

4) จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในรูปแบบโมเดล พบว่า บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < 0.01$) โมเดลที่ 1 บรรยากาศองค์การ และโมเดลที่ 2 บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่านัยสำคัญทางสถิติ F เท่ากับ 502.337 และ 302.542 ตามลำดับ พบว่า โมเดลที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = .8041$) คิดเป็นร้อยละ 64.60 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการประมาณค่า (SE_{est}) เท่ากับ .328 เป็นโมเดลที่มีค่า R มากที่สุด และค่า SE_{est} น้อยที่สุด

5) จากตารางที่ 3 บรรยากาศองค์การส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของ กำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .496 และ .496 การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .313 และ .350 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

	บรรยากาศองค์การ	การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง	พฤติกรรมเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ในสถานที่ทำงาน
บรรยากาศองค์การ	1	.799**	.775**
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.799**	1	.746**
พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ	.775**	.746**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าประสิทธิภาพของแบบจำลอง

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	p
1	.775 ^a	.601	.600	.34773	502.337	.000
2	.804 ^b	.646	.644	.32831	302.542	.000

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < 0.01$)

Model 1 บรรยากาศองค์การ

Model 2 บรรยากาศองค์การ, การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสถิติความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Model		B	Std. Error	Beta	t	p
1	(Constant)	.808	.141		5.712	.000
	บรรยากาศองค์การ	.776	.035	.775	22.413	.000
2	(Constant)	.641	.136		4.716	.000
	บรรยากาศองค์การ	.496	.054	.496	9.128	.000
	การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.313	.049	.350	6.447	.000

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

บรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานของกำลังพลกองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < 0.01$) โดยสามารถอภิปรายผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอย ในตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า โมเดลที่ 1 บรรยากาศองค์การ มีค่า R^2 ต่ำกว่า โมเดลที่ 2 ที่มีบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่า R^2 สูงขึ้น และค่าความคลาดเคลื่อนลดลง แสดงว่าเมื่อเพิ่ม การรับรู้ความสามารถของตนเองในโมเดลที่ 2 สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานได้ดีขึ้น แสดงให้เห็นว่าโมเดลทั้งสองมีความแตกต่างของค่า F-statistic ซึ่งใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ โมเดลที่ 1 มีค่า F สูงกว่าโมเดลที่ 2 แม้ว่าโมเดลที่ 2 มี R^2 สูงกว่า บรรยากาศองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ดี แต่เมื่อเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองในโมเดลที่ 2 มีค่าความแปรปรวนเพิ่มขึ้น (R^2 เพิ่มขึ้น) ค่า F ลดลงเล็กน้อย เกิดจากการแบ่งปันอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสอง ในตาราง 3 บรรยากาศองค์การมีค่าอิทธิพล $t = 9.128$, Beta = .496 ซึ่งมากกว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีค่าอิทธิพล $t = 6.447$, Beta = .350 ส่วนค่า B บรรยากาศองค์การมีค่า .496 เท่ากับค่า Beta (.496) ในขณะที่ค่า B การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่า .313 ต่ำกว่าค่า Beta (.350) แสดงว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความแปรปรวนต่ำกว่าพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน และบรรยากาศองค์การมีความแปรปรวนสูงกว่าพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเด่นชัดกว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน เชื่อมโยงกับทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ตรงตามแนวคิดของ Lewin (1951) ที่ระบุว่าบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้จะกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองสอดคล้องกับ Bandura (1986) ที่กล่าวว่าปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ที่เชื่อว่าตนเองสามารถทำบางสิ่งได้จะมีแนวโน้มลงมือทำมากขึ้น เกิดการเรียนรู้และพัฒนามากขึ้น นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เช่น ธนัทพงษ์วงศ์ (2565) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โดยใช้การทดสอบสถิติ ANOVA ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสถิติที่มีนัยสำคัญ .05 ($p < 0.05$) บรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา

ตนเองมีผลเชิงบวกต่อการเรียนรู้ของบุคลากร งานวิจัยของ พัฒนิจ โกญจนาท และ ดวิษา สังคหะ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 พบว่าบรรยากาศองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ .01 ($p < 0.01$) งานวิจัยของ นิธิญา แซ่ตั้ง (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงานในพนักงานองค์การธุรกิจค้าปลีก โดยใช้การทดสอบ Pearson Correlation และ Multiple Regression ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน $p < 0.01$ สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2561) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทดสอบ Pearson Correlation ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ .01 ($p < 0.01$) ทั้งนี้เห็นได้ว่าการศึกษารับรู้บรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนาตนเองและการทำงานที่มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ (Informal Learning) ในบริบทการทำงานหรือการศึกษา

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดจากกลุ่มตัวอย่างกำลังพลกองทัพบกที่มีหน่วยงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตไปยังหน่วยงานในต่างจังหวัดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพรวมของกำลังพลมากขึ้น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ แบ่งชั้น (Stratified Sampling) ร่วมกับวิธีการสุ่มแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) เพื่อให้แน่ใจว่ากลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายและครอบคลุมลักษณะประชากรที่แตกต่างกัน เช่น อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน
- 2) การศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัจจัยด้านบุคคล (Individual Factors) ได้แก่ Learning Motivation (แรงจูงใจในการเรียนรู้) Growth Mindset (แนวคิดแบบเติบโต) Curiosity (ความอยากรู้อยากเห็น) ปัจจัยด้านสังคมและองค์กร (Social & Organizational Factors) ได้แก่ Knowledge Sharing (การแบ่งปันความรู้) ซึ่งหากได้ศึกษาตัวแปรเหล่านี้จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานได้ครอบคลุมมากขึ้น
- 3) การเก็บข้อมูลเพิ่มเติมควรเสริมด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ เช่น แรงจูงใจ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค หรือแนวทางที่สามารถส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานมากขึ้น
- 4) การนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน โดยองค์กรสามารถใช้ข้อมูลจากงานวิจัยเพื่อออกแบบนโยบายหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการแบ่งปันความรู้ การสนับสนุนให้บุคลากรมีแนวคิดแบบเติบโต หรือการออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงานตามลักษณะที่พึงประสงค์

เอกสารอ้างอิง

- กองทัพบก. (2565). แผนพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ.2566-2570. กองทัพบก
- ธนัทพงษ์ วัชรพันธ์. (2565). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัฒนิจ โกญจนาท และ ดวิษา สังคหะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2561). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสาร *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 11(3), 208-223.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- 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.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2001). Informal and incidental learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2001(89), 25-34.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361-388.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130-154.
- Van Velsor, E., & McCauley, C. D. (2004). *Our view of leadership development*. Center for Creative Leadership.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82-91.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher’s Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).