

การพัฒนาารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร  
กองบัญชาการ กองทัพอไทย

DEVELOPMENT ADMINISTRATION MODEL OF TRAINING CENTER  
INFORMATION TECHNOLOGY AND COMMUNICATION CENTER IN  
ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS

สุภาพร แสงสว่าง<sup>1</sup> ช่อเพชร เบ้าเงิน<sup>1</sup> และ สุรพล พุดคำ<sup>2</sup>  
Supaporn Sangsawang, Chopetch Bawngern, and Surapon Putkum

<sup>1</sup>หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา สร้างรูปแบบและ  
ศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร  
กองบัญชาการ กองทัพอไทยที่พัฒนาขึ้น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้  
เป็นข้าราชการทหารที่ทำงานอยู่ศูนย์ฝึกอบรมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร  
จำนวน 462 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากตารางแสดงขนาดกลุ่มตัวอย่าง มาจากการสุ่มอย่างง่าย ได้  
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เป็นแบบมี  
โครงสร้าง เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สรุป  
สาระสำคัญ แจกแจงความถี่ ของผู้ตอบแต่ละรายการ และแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า  
5 ระดับ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
และตรวจสอบความเป็นไปได้ระหว่างรูปแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร  
กองบัญชาการ กองทัพอไทย ด้านการจัดองค์กร ในการบริหารงาน เป็นไปตามภารกิจและขอบเขต  
หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ส่วนงานด้านบริหารงานทั่วไป เป็นการปฏิบัติตามแนวทางของ  
ส่วนราชการทั่วไป ทั้งในเรื่อง การปฏิบัติราชการ การลา และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ  
ด้านวิชาการเป็นการปรับปรุงหลักสูตรวิชาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี  
สารสนเทศ มีการจัดการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพการฝึกอบรม ส่วนปัญหาการ  
บริหารงานของศูนย์ฝึก มีข้อจำกัดในความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญหาการบริหารกำลังพล  
ส่วนใหญ่ความรู้ที่กำลังพลมีอยู่คือ การใช้โปรแกรมที่มีอยู่ตามท้องตลาด เมื่อศึกษาและนำมาขยายผล

ด้านฝึกอบรมซึ่งผลที่ได้สามารถนำไปใช้ได้ในระดับผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ไม่สามารถฝึกอบรมระดับเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคได้

2. รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ข้อมูล บุคลากร กลไก อุปกรณ์ และงบประมาณที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การบริหารงานแบบวิชาชีพ การกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจ การมีส่วนร่วม รูปแบบคณะกรรมการ และการเสริมพลังอำนาจแบบโครงสร้าง ทั้งนี้ ยังประกอบไปด้วย องค์ประกอบรองคือ บทบาทหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านงานวิชาการ และด้านการฝึกอบรม ซึ่งองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน จะเป็นกลไกหลัก ขับเคลื่อน ร่วมกับองค์ประกอบรองทั้ง 3 ด้าน ซึ่งเป็นกระบวนการการบริหารจัดการศูนย์ฝึกอบรมให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ

3. การศึกษาความเป็นไปได้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่ามีความสอดคล้องและมีความเป็นไปได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการศึกษาความเป็นไปได้ต้องประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และตามการศึกษาความเป็นไปได้เป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมแบบในรูปแบบคณะกรรมการ การกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจ การบริหารงานแบบวิชาชีพ และการเสริมพลังอำนาจแบบโครงสร้าง

#### ABSTRACT

This research aimed to examine the current state situations and the problems of the administrative patterns of the Military Information and Communication Technology Training Center (MICTTC), Royal Thai Armed Forces Headquarters, and to formulate models for development and conduct a feasibility study on the administrative patterns that are developed by mixed methodology. The study population consisted of 462 military officers working at MICTTC. The group of subjects derived from sample size determination through simple random sampling at a 95% confidence level, thus obtaining 220 subjects. Two types of tools were used in this research including interview schedule and questionnaire. The interview schedule had the structure of data analysis to analyze the content, summarize significant matters and illustrate a frequency distribution of the respondents' answers for each item. The questionnaire used a 5-point rating scale to examine the feasibility of the administrative patterns of MICTTC, Royal Thai Armed Forces Headquarters, and the collected data were analyzed with the aid of a computer program to calculate mean and standard deviation and to look at the consistency/possibility between the theoretical models and the empirical data.

The key research findings were as follows:

1. The current situations in respect of organizational arrangements related to actions within the scope of assigned missions and duties. The current situations in respect of general affairs related to actions in compliance with common guidelines of most government agencies such as performing the duty of member in government service, taking leave and abidance by the rules and regulations of MICTTC. The current situations in respect of technical matters related to course customizations to keep up with the ever-changing role of information technology (IT) and arrangements to meet the criteria of training quality assessment. MICTTC's problems were the limitation of IT knowledge and the issue of manpower management. Manpower's knowledge of IT was largely limited to the application of prevailing programs in the market, and upon studying and magnifying training outcomes, such training could benefit manpower at the operational level but could not benefit technical officers.

2. The administrative patterns of MICTTC consisted of the inputs i.e. data, personnel, devices/methods, equipment and budgets affecting the process which comprised of 5 major elements i.e. transformational leadership, professional management, decentralization through delegation, participation in a committee, and structural empowerment, and also comprised of 1 secondary element i.e. three areas of MICTTC's duties i.e. policy making and planning, technical function, and training function. All of the five major elements together with the secondary element in the said three areas constituted a strong mechanism to steer the administrative and management processes of MICTTC to efficient productivity.

3. The feasibility study on the administrative patterns of MICTTC showed their consistency and possibility with the empirical data. Overall elements showed high feasibility. Individual elements showed high feasibility as well. The scores ranked in descending order (from high to low) were as follows; transformational leadership, participation in a committee, decentralization through delegation, professional management and structural empowerment.

### **ความสำคัญ**

รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรม การพัฒนารูปแบบ

### **ความสำคัญของปัญหา**

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 9 ว่าด้วย เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในมาตรา 63-69 กำหนดให้รัฐ ต้องจัดโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่องทางและสื่อโทรคมนาคม เพื่อการศึกษาและ

ต้องจัดให้มีโครงสร้างและหน่วยงานเฉพาะ เพื่อรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ตลอดทั้งประชาชน ให้มีขีดความสามารถในการผลิต ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ในยุคสังคมข่าวสารเพื่อแสวงหาความรู้และการศึกษาตลอดชีวิต ลักษณะของการศึกษาตามเจตนารมณ์ดังกล่าว จะเป็นการศึกษาตลอดชีวิตมีความยืดหยุ่นสูงสามารถตอบสนองต่อความต้องการความจำเป็น และความสนใจของปัจเจกบุคคลโดยเป็นการศึกษาแบบไม่เผชิญหน้าผ่านทางเครือข่ายโทรคมนาคมซึ่งเชื่อมโยงทั่วถึงทุกมุมโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

นอกจากนี้แผนแม่บทการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย พ.ศ. 2545-2549 เป็นแผนงานระดับชาติที่ถ่ายทอดนโยบายและหลักการสำคัญของ “นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ครอบคลุมระยะ 10 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2544-2553 ของประเทศไทย” ให้เป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์หลัก ซึ่งนโยบายและแผนแม่บทฉบับนี้จะเป็นกรอบให้ส่วนราชการและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้วางแผนแนวทางของตน ทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติในภาพรวมทั้งประเทศต่อไป (ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, 2549)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และเป็นพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ประเทศไทยของเราสามารถก้าวไปสู่การพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะทำให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ย่อมเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า จะเป็นยุคของการแข่งขันที่มีความเข้มข้นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เรากำลังเผชิญอยู่นี้ เป็นยุคที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้กันอย่างมากมายมหาศาลและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ก็มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารทั้งหลายจะถูกส่งหรือติดต่อถึงกันได้อย่างรวดเร็วด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และคมนาคมในปัจจุบันทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน ต้องมีฐานข้อมูล เพื่อการตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ถูกต้องแม่นยำและรวดเร็ว จึงจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของตนได้ ในทางการศึกษาก็เช่นกัน การที่จะทำให้คนของเราเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง ซึ่งจะเป็นปัจจัยผลักดันให้ประเทศไทยก้าวไปสู่ประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันดังได้กล่าวมาแล้วนั้น การจัดการศึกษาของเราก็ต้องคำนึงถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมและเพียงพอด้วย ซึ่งในเรื่องนี้ ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2543) ได้กล่าวว่า สถาบันการศึกษาต้องมีศักยภาพและมีความพร้อมในด้านเครื่องมือ เครือข่าย และสถานที่ในการผลิตสื่อ สถาบันการศึกษาจึงควรได้รับการจัดสรรงบประมาณ ในการจัดซื้อจัดหาววัสดุ ครุภัณฑ์ สนับสนุนให้มีการผลิตสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างครบวงจร ตั้งแต่การวางแผนการผลิต การประชาสัมพันธ์ และการตลาด ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้มีศูนย์กลางการผลิตรายการ จัดทำมาตรฐานสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้มีการปรับปรุงเนื้อหาของสื่อทุก 3-5 ปี จัดทำระบบจัดเก็บข้อมูลกลางเพื่อประสานและจัดเก็บสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สิ่งพิมพ์ เอกสารความรู้รวมทั้งให้มีความร่วมมือระหว่างคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ ช่างเทคนิค เพื่อการผลิตสื่อเพื่อการศึกษา

จากการสรุป การวิเคราะห์ปัญหาของศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีและการสื่อสารทหารกองบัญชาการ กองทัพไทยพบว่า ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีและการสื่อสารทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ประสบปัญหาใน 4 ด้าน คือ 1) ปัญหาด้านข้อมูลที่ได้ไม่เพียงพอแก่การตัดสินใจ ไม่มี

ข้อมูลที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร เพราะในแต่ละส่วนของหน่วยงานขาดการมีส่วนร่วม ซึ่งนำไปสู่การบริหารองค์กร 2) ปัญหาด้านอาจารย์ที่ต้องขอรับการสนับสนุนจากภายนอก ส่งผลเสียต่อการเสริมพลังอำนาจ (รายงานสรุปการวิเคราะห์ปัญหาของศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2553) 3) การฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนการอำนวยความสะดวกทางทหาร การประยุกต์เทคนิคกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ยังไม่สามารถบูรณาการร่วมกันได้ รวมทั้งไม่มีการกระจายอำนาจที่ชัดเจน 4) สอนได้เฉพาะทางเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์และเครือข่ายเป็นส่วนใหญ่ อาจารย์ขาดความเชี่ยวชาญทางด้านเครื่องมือการสื่อสาร ซึ่งส่งผลด้านการมีภาวะผู้นำเช่น วิทยุ, ไ้แก๊วนำแสง, ดาวเทียม (รายงานผลการศึกษาของศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2553)

จากเหตุผลความเป็นมา ความสำคัญของปัญหารวมถึงอุปสรรคในการบริหารองค์กรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งผลการวิจัยจะมีคุณค่าสำหรับการบริหารฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

### โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

สภาพการปฏิบัติงานและรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหารกองบัญชาการ กองทัพไทย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย การวิจัยเรื่องนี้ เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Research Methodology) ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ของศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อสารทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย จำนวน 9 คน และศึกษาความเป็นไปได้จากกลุ่มตัวอย่าง 220 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย

2. กำหนดกรอบความคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการ กองทัพอากาศ

3. วิเคราะห์เอกสารตามกรอบแนวคิด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพอากาศ โดยการสัมภาษณ์

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพอากาศ จำนวน 60 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่าง 9 คน จำนวนอัตราส่วนดังนี้ 3:3:3 โดยมีรายละเอียด คือ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน อาจารย์ จำนวน 3 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญ แจกแจงความถี่ ของผู้ตอบแต่ละรายการ

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพอากาศ

1. ร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการ กองทัพอากาศ

2. ประเมินร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการ กองทัพอากาศ โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ด้วยวิธีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจงจากผู้มีความรู้และประสบการณ์ 3 กลุ่ม ได้แก่ ด้านการทหาร ด้านการบริหาร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพอากาศ

แต่ละขั้นตอนการวิจัยการดำเนินการ มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหารที่ทำงานอยู่ศูนย์ฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 462 คน

2. กลุ่มตัวอย่างมาจากตารางแสดงขนาดกลุ่มตัวอย่าง มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยการเปิดตารางยามาเน (Yamane: 1967) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน จากการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน ในสัดส่วน 2:1 ของข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ โดยทำการตรวจสอบจากฐานข้อมูล ID ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การบริหารงาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การเสริมพลังอำนาจ และบทบาทหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร  
ทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ที่มีประสิทธิภาพ

#### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อ  
ศึกษาความเป็นไปได้ของศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหาร กองบัญชาการ  
กองทัพไทย

#### 5. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

5.1 ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.2 กำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.3 ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.4 การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา  
และหาค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ มีค่า IOC เท่ากับ 0.94

5.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับฝ่ายระบบสารสนเทศท่าอากาศยาน  
ไทย บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด มหาชน จำนวน 30 คน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .9764

5.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์กับกลุ่มตัวอย่าง

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขออนุญาตและขอความ  
อนุเคราะห์จากผู้บริหารกระทรวงกลาโหม กองทัพบก กองทัพเรือ ข้าราชการของกองทัพอากาศ และ  
กองทัพไทย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

7. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
ทหารกองบัญชาการ กองทัพไทย สรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร  
กองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านการจัดองค์กร ในการบริหารงาน เป็นไปตามภารกิจและขอบเขต  
หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ส่วนงานด้านบริหารงานทั่วไป เป็นการปฏิบัติตามแนวทางของ  
ส่วนราชการทั่วไป ทั้งในเรื่อง การปฏิบัติราชการ การลา และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ  
ด้านวิชาการเป็นการปรับปรุงหลักสูตรวิชาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี  
สารสนเทศ มีการจัดการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพการฝึกอบรม ส่วนปัญหาการ  
บริหารงานของศูนย์ฝึก มีข้อจำกัดในความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญหาการบริหารกำลังพล  
ส่วนใหญ่ความรู้ที่กำลังพลมีอยู่คือ การใช้โปรแกรมที่มีอยู่ตามท้องตลาด เมื่อศึกษาและนำมาขยายผล  
ด้านฝึกอบรมซึ่งผลที่ได้สามารถนำไปใช้ได้ในระดับผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ไม่สามารถฝึกอบรมระดับ  
เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคได้

2. รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกรวมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ข้อมูล บุคลากร กลไก อุปกรณ์ และงบประมาณที่ส่งผลต่อกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การบริหารงานแบบวิชาชีพ การกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจ การมีส่วนร่วม รูปแบบคณะกรรมการ และการเสริมพลังอำนาจแบบโครงสร้าง ทั้งนี้ ยังประกอบไปด้วย องค์ประกอบรองคือ บทบาทหน้าที่ศูนย์ฝึกรวม ซึ่งมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านงานวิชาการ และด้านการฝึกรวม ซึ่งองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน จะเป็นกลไกหลัก ขับเคลื่อน ร่วมกับองค์ประกอบรองทั้ง 3 ด้าน ซึ่งเป็นกระบวนการการบริหารจัดการศูนย์ฝึกรวมให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ

3. การศึกษาความเป็นไปได้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกรวมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่ามีความสอดคล้องและมีความเป็นไปได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการศึกษาความเป็นไปได้ต้องประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และตามการศึกษาความเป็นไปได้เป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมแบบในรูปแบบคณะกรรมการ การกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจ การบริหารงานแบบวิชาชีพ และการเสริมพลังอำนาจแบบโครงสร้าง

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกรวมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย การศึกษาความเป็นไปได้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกรวมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่ามีความสอดคล้องและมีความเป็นไปได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการศึกษาตามความคิดเห็นความเป็นไปได้ต้องประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาความเป็นไปได้เป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่น โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมแบบในรูปแบบคณะกรรมการ การกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจ การบริหารงานแบบวิชาชีพ และการเสริมพลังอำนาจแบบโครงสร้าง และขออภิปรายผลเป็นรายองค์ประกอบจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 2 ข้อ ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาความเป็นไปได้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกรวมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับแรก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำมากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ดังคำกล่าวที่ว่า มีผู้นำดีมีชัยไปกว่าครึ่ง ผู้นำเปรียบเสมือนเข็มทิศหรือหางเสือเรือที่จะนำองค์การสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงยังมีความสำคัญอย่างยิ่งกับศูนย์ฝึกรวมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งสอดคล้อง จูไร เธิยรสวน (2550) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาเองทั้งความคิด ความเชื่อ ค่านิยม โลกทัศน์ต่างๆ และนำไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้องค์การดีขึ้นหรือทำเพื่อองค์การมากขึ้น ผู้นำแบบ Transformation จึงมักต้องเป็นผู้มี “บารมี”



(Charisma) ได้รับความรัก ความเคารพ ความศรัทธาจากบุคคลทั่วไป และช่วยเหลือเกื้อกูลบรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จึงสามารถเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของพนักงานได้ทั้ง “กาย” และ “ใจ” และสัมพันธ์กับแนวคิดของ คอลลินส์ (Collins, 2001) ได้กล่าวถึง ลักษณะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ ต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถสูงหรือสามารถสร้างสรรค์ความสำเร็จได้ เป็นกำลังสำคัญของเพื่อนร่วมงาน คือ สามารถใช้ความสามารถของตนช่วยเหลือทีมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพ คือ สามารถจัดการทรัพยากรบุคคลให้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ สามารถแลกเปลี่ยนความสำเร็จของงานให้กลายเป็นวิสัยทัศน์และความเป็นมาตรฐาน และเป็นผู้นำที่ได้รับการยกย่องระดับสูง คือ สามารถสร้างความสำเร็จให้ยืนยาว

2. องค์ประกอบการมีส่วนร่วมแบบในรูปแบบคณะกรรมการ จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาความเป็นไปได้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ให้ความสำคัญกับมีส่วนร่วมแบบในรูปแบบคณะกรรมการ เป็นอันดับสอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการ เพราะองค์การหรือหน่วยงานใดจะสำเร็จได้นั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกส่วนในองค์การทุกคนต้องมีส่วนร่วมโดยเฉพะการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการนั้นมีความสำคัญยิ่ง สอดคล้องกับกรณีการ ชมดี (2524) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการให้โอกาสเป็นฝ่ายการตัดสินใจ กำหนดปัญหาความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เป็นการเสริมพลังอำนาจ ให้สามารถระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ และควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนมากกว่าที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับ สามารถกำหนดการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองให้มีชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามความจำเป็นอย่างมีศักดิ์ศรีและสามารถพัฒนาศักยภาพของประชาชน/ชุมชนในด้านภูมิปัญญา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการจัดการและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ จะต้องเข้ามา มีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างมีอิสระ การทำงานต้องเน้นในรูปกลุ่มหรือองค์กร ชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมอย่างชัดเจน เนื่องจากพลังกลุ่มจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานพัฒนา ต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ ทั้งนี้ การจะเกิดสภาพของการมีส่วนร่วมของประชาชนตามความหมายที่กล่าวถึงข้างต้น จะต้องเกิดสภาพการณ์หรือเงื่อนไขสำคัญ คือ การมีความตระหนักและความเห็นพ้องต้องกันของประชาชนที่มีจำนวนมากพอต่อการริเริ่มโครงการ/กิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด ที่เป็นความต้องการของส่วนรวม โดยความร่วมมือของประชาชนไม่ว่าของบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันและเข้ามารับผิดชอบเพื่อการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการโดยมีลักษณะเป็นการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กรเพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ และทศพล กฤตยพิสิฐ (2538) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมที่เน้นในรูปกลุ่ม/องค์กรหรือชุมชนไว้ว่า หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล กลุ่มหรือชุมชน มีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องที่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง แล้วมีการแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วมกัน ที่จะเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตน จนมาสู่การตัดสินใจกระทำการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ มีความร่วมมือและรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ มีกลุ่มหรือองค์กรชุมชนรองรับ ประชาชนที่เข้าร่วมมีการพัฒนาภูมิปัญญา และการรับรู้สามารถคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตของตนเองได้ ประชาชน หรือชุมชนได้พัฒนาขีดความสามารถของตน

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ข้อมูล บุคลากร กลไก อุปกรณ์ และงบประมาณ ที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการ (Process) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านการบริหารงานแบบวิชาชีพ องค์ประกอบด้านการกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจ องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม รูปแบบคณะกรรมการ และองค์ประกอบด้านการเสริมพลังอำนาจแบบโครงสร้าง ทั้งนี้ ยังประกอบไปด้วย องค์ประกอบรองคือ บทบาทหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านงานวิชาการ และด้านการฝึกอบรม ซึ่งองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน จะเป็นกลไกหลักขับเคลื่อนร่วมกับองค์ประกอบรอง ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการศูนย์ฝึกอบรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร กองบัญชาการ กองทัพอากาศ ให้ได้ผลผลิต (Output) ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลผลิต (Output) จะย้อนกลับไปยังปัจจัยนำเข้า (Input) เพื่อปรับตัวแปรให้เหมาะสม นำไปสู่กระบวนการ (Process) เพื่อให้ผลผลิต (Output) มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ซึ่งรูปแบบดังกล่าวได้ถูกพัฒนาตามกระบวนการวิจัยมีการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบ หน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศูนย์ฝึกอบรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร กองบัญชาการ กองทัพอากาศ หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้อง ควรนำตัวแปรในปัจจัยนำเข้า คือ ข้อมูล บุคลากร กลไก อุปกรณ์ และงบประมาณ มีการนำกระบวนการ (Process) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การบริหารงานแบบวิชาชีพ การกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจ การมีส่วนร่วมรูปแบบคณะกรรมการ การเสริมพลังอำนาจแบบโครงสร้าง และนำบทบาทหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านงานวิชาการ และด้านการฝึกอบรม มาเขียนไว้ในแผนกลยุทธ์ ใส่ไว้ในแผนปฏิบัติการระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว หรือแผนปฏิบัติการประจำปี

1.2 จากการศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมาเป็นลำดับแรก การมีส่วนร่วมแบบในรูปแบบคณะกรรมการมาเป็นลำดับที่สอง และการกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจมาเป็นลำดับสาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าให้ความสำคัญกับ ภาวะผู้นำ (คน) การมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้รับผิดชอบโดยเฉพาะเจ้ากรมสื่อสารทหาร ต้องวางนโยบายและให้ความสำคัญกับ 3 เรื่องดังกล่าวเป็นประเด็นหลัก โดยมีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญทั้งภาครัฐและเอกชนมาให้ความรู้และมีการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับรางวัลใน

2 เรื่องดังกล่าวเพื่อนำความรู้และแนวคิดประสบการณ์มาบริหารจัดการศูนย์ฝึกอบรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร กองบัญชาการ กองทัพอากาศให้ประสบความสำเร็จต่อไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพอากาศ ของผู้บริหาร มีข้อจำกัดในความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญหาการบริหารกำลังพล ที่ต้องการอยากให้ประสิทธิภาพการทำงานดียิ่งขึ้น ส่วนใหญ่ความรู้ที่กำลังพลมีอยู่ คือ การใช้โปรแกรมที่มีอยู่ตามท้องตลาด ศึกษาแล้วนำมาขยายผลฝึกอบรม

ซึ่งจะเป็นระดับผู้ใช้เท่านั้น ไม่สามารถฝึกอบรมระดับเจ้าหน้าที่เทคนิคได้ หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้องควรปรับแนวความคิดของทั้งระบบ การพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความจำเป็นต่อการใช้งานตั้งแต่ระดับปฏิบัติไปจนถึงระดับบริหาร เนื่องจาก มีการพัฒนาความรู้ กำลังพลตามสมรรถนะ (Competency) ที่กำหนดตามตำแหน่งที่บรรจุ พัฒนาความรู้ตามวิวัฒนาการของเทคโนโลยี หากจะบริหารศูนย์ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น จำเป็นต้องใช้งบประมาณเพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นวิทยากร หรือส่งกำลังพลตำแหน่งอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์ฝึกฯ เป็นแบบมาตรฐาน เช่นเดียวกับ ศูนย์ฝึกฯ ขององค์กรภาครัฐ

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากองค์ประกอบที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แต่ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีก ที่อาจส่งผลหรืออธิบาย รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มาใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม เช่น องค์ประกอบด้านการบริหารความเสี่ยง องค์ประกอบด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านภาวะผู้ตาม หรือองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมในและนอกองค์กร

2.2 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพียงอย่างเดียวเพื่อวิเคราะห์ในเรื่องรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อจะได้ทราบว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างจากงานวิจัยในครั้งนี้อย่างไร

2.3 ผู้วิจัยศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ควรมีการศึกษาในสังกัดอื่น เช่น กรมตำรวจ กรมการปกครอง หรือหน่วยงานในกระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร

2.4 ควรทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย โดยอาจศึกษาเป็นแบบพหุระดับ (HLM) หรือทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย โดยใช้โปรแกรมลิสเรลในการยืนยันข้อมูล

### บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ชมดี. (2524). การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จู่ไร เขียรสวน. (2550). เอกสารคำสอนหลักทฤษฎี และ ปฏิบัติการบริหารการศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ทศพล กฤตยพิสิฐ. (2538). การมีส่วนร่วมของกำนันผู้ใหญ่บ้านเขตหนองจอกที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาตามแนวทาง “บวร” และ “บรม” เพื่อสร้างอุดมการณ์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพนธ์ ผาสุกยัด. (2543). การจัดการความรู้ [ทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์]: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติการ กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (2549). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย พ.ศ. 2545-2549. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการ.
- ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ. (2553). รายงานสรุปการวิเคราะห์ปัญหาของศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ. กระทรวงกลาโหม.
- ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ. (2553). รายงานผลการศึกษาของศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศ. กระทรวงกลาโหม.
- Collins, (2001). Good to great: Why some companies make the leap...and others don't. New York, NY: Harper Collins.