



ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6
จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

**The Self-Directed Learning Readiness of Personnel Staff in the Office
of Agricultural Research and Development Region 6 in Chanthaburi**

ภาคนิพนธ์

ของ

กชกร จอมขันเงิน

ลิขสิทธิ์ของคณะกรรมาธิการวิทยุสื่อสารและโทรคมนาคม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2555

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6

จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

**The Self-Directed Learning Readiness of Personnel Staff in the Office
of Agricultural Research and Development Region 6 in Chanthaburi**

ภาคนิพนธ์

ของ

กชกร จอมขันเงิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2555



ใบรับรองภาคินิพนธ์

เรื่อง

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6
จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

The Self-Directed Learning Readiness of Personnel Staff in the Office
of Agricultural Research and Development Region 6 in Chanthaburi

กชกร จอมขันเงิน

คณะกรรมการสอบภาคินิพนธ์

..... ประธานสอบภาคินิพนธ์

(ดร. โกศล อินทวงศ์)

..... ประธานที่ปรึกษาภาคินิพนธ์

(ดร. โกศล อินทวงศ์)

..... กรรมการที่ปรึกษาภาคินิพนธ์
(นาวาอากาศโทหญิง ดร.ชมสุภัค ครุฑทะนะ)

..... กรรมการสอบภาคินิพนธ์

(ดร.วันชัย ปานจันทร์)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

..... คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

(ดร.โกศล อินทวงศ์)

วันที่ 22 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555

กชกร จอมขันเงิน. (2555). ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและ
พัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด. ภาคนิพนธ์ บธ.ม.
(การบริหารธุรกิจ). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

ดร.โกศล อินทวงศ์ ปร.ค. (การพัฒนาศึกษาการมนุษย์) ประธานกรรมการ
นาวาอากาศโทหญิง ดร.ชมสุภักดิ์ กรุฑกะ ปร.ค. (การพัฒนาศึกษาการมนุษย์) กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด
2) เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร
เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ และ
พนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ณ สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและ
หน่วยงานในสังกัด โดยสำรวจเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2555 จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ที่ผ่านการตรวจสอบ
คุณภาพของเครื่องมือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
เท่ากับ 0.93 การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติแบบ t-test การวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้
ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงาน
ในสังกัด เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความพร้อม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเอง
ในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6
จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามปัจจัยบุคคล ระหว่างเพศชายและเพศหญิง
โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อม

ในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและ
หน่วยงานในสังกัด จำแนกตามปัจจัยบุคคลที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์
การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อความพร้อมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Kotchakorn Jomkangern. (2012). **The Self-Directed Learning Readiness of Personnel Staff in the Office of Agricultural Research and Development Region 6 in Chanthaburi.**

Independent Study. M.B.A (Master of Business Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Advisory Committee

Dr.Kosol Inthawong Ph.D. (Human Resource Development) Chairman

Wg.Cdr. Dr.Chomsupak Khutga RTAF Ph.D. (Human Resource Development) Member

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the self-directed learning readiness level of personnel staff in the Office of Agricultural Research and Development Region 6 and other related departments in Chanthaburi and 2) to compare the self-directed learning readiness level of personnel staff in the Office of Agricultural Research and Development Region 6 and other related departments in Chanthaburi. The factors of gender, age, educational levels, and working experience were investigated in this study. The sample group used in this research consisted of the 235 government officials and government employees in the Office of Agricultural Research and Development Region 6 and other related departments in Chanburi on the survey date of April 2, 2012. The research tools were the questionnaires approved by the technique of Cronbach's Alpha showing the reliability coefficients at 0.93. The findings of this research were also statistically analyzed by percentage, average, standard deviation, t-test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA).

The research results were found out as follows: 1) the overall result of the personnel staff's opinion analysis on the self-directed learning readiness in the Office of Agricultural Research and Development Region 6 and other related departments in Chanburi was shown at the high level of readiness for learning opportunities, personal thoughts of efficient learners and creativity. 2) the comparative analysis for the personnel staff's self-directed learning readiness in the Office of Agricultural Research and Development Region 6 and other related departments in Chanburi classified by the factors of males and females indicated the difference with no statistical significance and 3) the comparative analysis of the personnel staff's self-directed learning

readiness in the Office of Agricultural Research and Development Region 6 and other related departments in Chanburi classified by the factors of age, educational levels and working experiences showed the difference with no statistical significance.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก ดร.โกศล อินทวงศ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ นาวาอากาศโทหญิง ดร.ชมสุภักดิ์ ครูฑะ กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตลอดเวลาดำเนินการ เพื่อความสมบูรณ์ของภาคนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ แนะนำสั่งสอนให้กับผู้วิจัย ด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณ ส่วนราชการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูล และเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการจัดทำภาคนิพนธ์สำเร็จดังความมุ่งหมาย

คุณค่าของภาคนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจในการศึกษาและทำภาคนิพนธ์แก่ผู้วิจัยตลอดมา

กชกร จอมขันเงิน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมุติฐานในการวิจัย.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....	7
ความหมายเกี่ยวกับความพร้อม.....	8
องค์ประกอบของความพร้อม.....	8
ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....	9
ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....	10
ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....	12
หลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....	19
ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....	21
บทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....	26
การส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง.....	28
ประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....	30
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	31
ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	31
ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	32
สำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
งานวิจัยต่างประเทศ.....	36
งานวิจัยในประเทศ.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	71
วิธีดำเนินการวิจัย	71
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผลการวิจัย	76
ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	89
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	90
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	92
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	99
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	106
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	109
ประวัติย่อผู้วิจัย	112

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 อัตรากำลังสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 และหน่วยงานในสังกัด ข้อมูล ณ วันที่ 2 เมษายน 2555	36
2 อัตรากำลัง ข้อมูล ณ วันที่ 2 เมษายน 2555	46
3 แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยภาพรวมและรายด้าน	54
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ เป็นรายชื่อ	55
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านมโนคติของตนเอง ในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ เป็นรายชื่อ	56
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ เป็นรายชื่อ	57
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง เป็นรายชื่อ	58
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความรักในการเรียนรู้ เป็นรายชื่อ	59
10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นรายชื่อ	60
11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านการมองอนาคตในแง่ดี เป็นรายชื่อ.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร สำนักวิจัยและพัฒนากศษเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา เป็นรายชื่อ	62
13 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนา การศษเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ระหว่างเพศชายและ เพศหญิง โดยใช้สถิติแบบ t-test.....	63
14 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากศษ เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน	64
15 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากศษ เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน	66
16 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากศษ เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายด้าน	68
17 แสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ.....	107
18 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม เรื่องความพร้อมในการเรียนรู้ ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากศษเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและ หน่วยงานในสังกัด	110

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ในปัจจุบันหลาย ๆ องค์กร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กร และปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้ แต่ในขณะที่เดียวกันทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้ประสบกับปัญหาด้านความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นทั้งในลักษณะที่เกิดจากระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร การขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และบุคลากรต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร (สุภชัย ยาวะประภาส. 2548 : 174) และมีความพร้อม คือ สภาวะที่บุคคลพร้อมด้วยประการทั้งปวงที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างได้ผลดีที่สุด ความพร้อมในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง สภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะทำงานอย่างได้ผลดีที่สุด (ประดับศรี หุ่นทอง. 2547 : 53) จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้ เพราะการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่บุคลากรให้ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ทำให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพสูงสุด ต่อตนเองและองค์กร

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง โดยเป็นการพัฒนาที่เกิดจากการชี้นำด้วยตนเอง และเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาของระบบราชการ โดยแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นแนวคิดที่สำคัญ ช่วยผลักดันให้บุคลากรมีลักษณะชี้นำตนเอง และเน้นถึงความรับผิดชอบและเชื่อในศักยภาพที่ไม่สิ้นสุดของตนเอง (รุ่งอรุณ ไสยโสภณ. 2551 : 126) หากบุคลากรในองค์กรขาดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรขาดประสิทธิภาพ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งการสร้างภาพพจน์ขององค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นผู้สร้างสรรค์ผลผลิตและบริการขององค์กรออกสู่สาธารณชน สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานราชการสังกัดกรมวิชาการเกษตร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาล มีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นองค์กรหลัก

ในการวิจัยพัฒนาและบริการวิชาการเกษตรในพื้นที่ภาคตะวันออก นำเกษตรสู่ระบบการผลิตมาตรฐานสากล โดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สร้างประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุดให้เกษตรกร” และเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้แนวคิดที่ว่าคนคือทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร เมื่อมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้ตรงตามกรอบอัตรากำลังที่วางไว้ จากนั้นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ ทั้งนี้ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสำรวจว่าบุคลากรในองค์กรมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับใด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 และหน่วยงานในสังกัด มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้เกิดงานวิจัยชิ้นนี้ขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด นำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 และหน่วยงานในสังกัด
2. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสำนักวิจัยและพัฒนากศษรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยสำรวจเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2555 จำนวน 235 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ จำนวนบุคลากร 235 คน ของสำนักวิจัยและพัฒนากศษรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากศษรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี มีตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากศษรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 ประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากศษรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี แบ่งเป็นดังนี้
 - 2.1 การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้
 - 2.2 มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ
 - 2.3 มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
 - 2.4 มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง
 - 2.5 มีความรักในการเรียน
 - 2.6 มีความคิดสร้างสรรค์
 - 2.7 มองอนาคตในแง่ดี
 - 2.8 สามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากศษรเขตที่ 6 ได้แก่

1.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

1.2 อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ อายุ 20 – 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

1.4 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง อายุงานในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่นับเป็นปี โดยนับตั้งแต่วันเริ่มงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม และในกรณีที่เศษของอายุงาน เกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี หากไม่ถึง 6 เดือน ให้ปัดลง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่า 1 ปี 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

2. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากศษรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักวิจัยและพัฒนา กศษรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด มีพฤติกรรมที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ พร้อมที่จะตอบสนองหรือกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสำรวจตามความคิดเห็นของบุคลากร 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้แบบทดสอบ Self-Directed Learning Reading Scale (SDLRS) ของกุกลิเอลมีโน้ (Guglielmino, 1977 : 62-69) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมีมโนคติของตนเอง ด้านมีความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบต่อการเรียน ความรักในการเรียน ความคิดสร้างสรรค์ การมองอนาคต ความสามารถในการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคลากรแสดงความสนใจในการเรียน ชอบการศึกษา คั่นคว้า ยอมรับคำตำหนิในความผิดพลาดของตนเอง และมีความพยายาม ทำความเข้าใจในเรื่องยาก ๆ

2.2 มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การที่บุคลากร สามารถหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้สิ่งที่ต้องการ มีความสุขกับการแก้ปัญหายาก ๆ และรู้ว่า เมื่อต้องการข้อมูลจะไปหาได้จากที่ไหน

2.3 ความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง หมายถึง การที่บุคลากรแสดงความไม่ท้อถอย แม้จะไม่เข้าใจในสิ่งที่ทำอยู่ และเป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ดี

2.4 ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง หมายถึง การที่บุคลากรต้องทราบว่า ตนเองต้องการเรียนรู้เรื่องอะไรและมีความถนัดในเรื่องใด

2.5 ความรักในการเรียน หมายถึง การที่บุคลากรเป็นผู้ที่กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รักและมีความสุขสนุกสนานในการเรียนรู้อยู่เสมอ

2.6 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถนำความคิดไปปฏิบัติให้เกิดผลดีได้

2.7 การมองอนาคตในแง่ดี หมายถึง การที่บุคลากรมีความพยายามเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

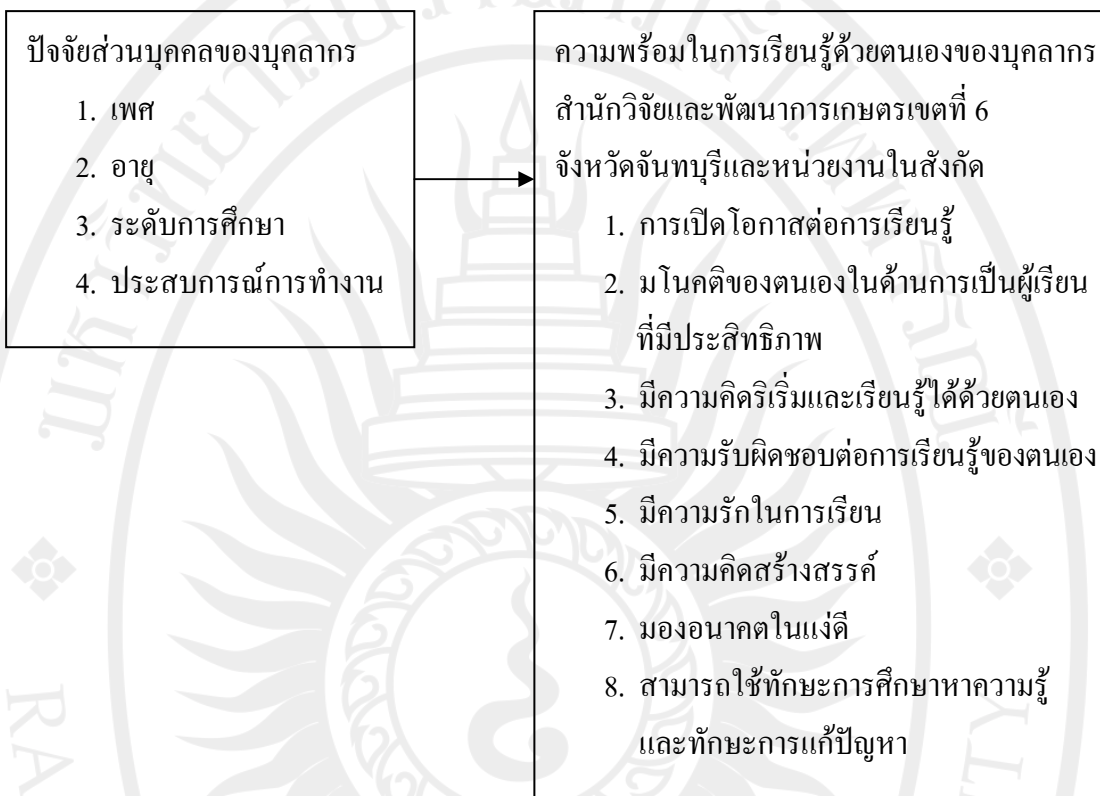
2.8 ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง การที่บุคลากรมีทักษะในการอ่าน เขียน การฟังและการจำ มีความสนุกสนานในการแก้ไขปัญหา และเห็นว่าปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ท้าทาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสำรวจระดับความคิดเห็นต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด และได้นำกรอบแนวคิดของ กุกลิเอลมีโน (Guglielmino, 1977 : 62-69) ได้ศึกษาลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้ด้วยตนเองจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จากการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ บ่งชี้ว่าการที่บุคคลจะมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้นั้น จะต้องมีความพร้อมของการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ประการ โดยแบบสอบถามฉบับนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.78 ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

บุคลากรของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนา การเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.1 ความหมายเกี่ยวกับความพร้อม
 - 1.2 องค์ประกอบของความพร้อม
 - 1.3 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.4 ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.5 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.6 หลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.7 ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.8 บทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.9 การส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 1.10 ประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.2 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
3. สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ในปัจจุบัน โลกมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความรู้ต่าง ๆ ได้เพิ่มขึ้นเป็นอันมาก ดูเหมือนว่าสิ่งที่มนุษย์ต้องรู้ ต้องศึกษาได้ทวีจำนวนมากขึ้นตามความเจริญที่รุดหน้าไป คำถามคือเราจะเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ให้มากที่สุดได้อย่างไร การเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาเป็นวิธีการหนึ่ง การไขว่คว้าหาความรู้ด้วยตนเองจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถตอบคำถามดังกล่าวได้

เพราะเมื่อใดก็ตามที่ผู้เรียนมีใจรักที่จะศึกษาค้นคว้า เพราะตนมีความต้องการ บุคคลก็จะดำเนินการศึกษาต่อเนื่องโดยไม่ต้องมีใครบอก อีกทั้งยังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้ ไม่สิ้นสุด ซึ่งวิธีดังกล่าวก็จะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นเป้าหมายที่นักศึกษาในปัจจุบันคาดหวังและปรารถนา (สมคิด อิศระวัฒน์. 2538 : 18)

ความหมายเกี่ยวกับความพร้อม

มีผู้กล่าวถึงความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองหลายท่าน ดังต่อไปนี้

พรณี ชูทัย (2522 : 15 ; อ้างถึงใน พระครูไพโรจน์ พัฒนคุณ. 2547 : 33) ได้กล่าวไว้ว่า ความพร้อม หมายถึง สภาวะบุคคลที่เรียนรู้สิ่งหนึ่งอย่างบังเกิดผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การได้รับการฝึกฝน การเตรียมตัว และความสนใจ หรือแรงจูงใจ

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524 : 29 ; อ้างถึงใน พระครูไพโรจน์ พัฒนคุณ. 2547 : 33) ความพร้อม หมายถึง สภาพความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทางด้านร่างกาย ได้แก่ วุฒิภาวะ ซึ่งหมายถึง ความเจริญเต็มที่ของอวัยวะ ร่างกายทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความพอใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือพอใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ

ชะลอ ธรรมศิริ (2531 : 64) ได้กล่าวไว้ว่า ความพร้อม หมายถึง ความครบครันของโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ระบบพฤติกรรม ทักษะคติ ความสมดุลระหว่างเป้าหมายในการทำงานองค์กร กับอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

ประดับศรี หุ่นทอง (2547 : 53) ความพร้อม หมายถึง สภาวะที่บุคคลพร้อมด้วยประการทั้งปวง ที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างได้ผลดีที่สุด ความพร้อมในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง สภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะทำงานอย่างได้ผลดีที่สุด

กล่าวโดยสรุป ความพร้อม เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่เกิดจากความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะตอบสนองหรือกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และความพร้อมนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

องค์ประกอบของความพร้อม

การเรียนรู้ทุกชนิดอาศัยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. วุฒิภาวะ วุฒิภาวะที่บุคคลที่มีความสามารถที่จะทำอะไรได้เองตามธรรมชาติอันเหมาะสมกับวัยของตนโดยที่ความสามารถนั้นไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้หรือการฝึกฝน ประกอบด้วย วุฒิภาวะทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยทั่วไปวุฒิภาวะทางด้านร่างกายจะมองเห็นได้ชัดเจนกว่าทางด้านอื่น

2. ประสบการณ์เดิม เป็นที่ยอมรับกันว่าการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ต้องอาศัยประสบการณ์เดิม เช่น ทักษะเดิม ความรู้เดิม เจตคติเดิม เป็นพื้นฐานทำให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน

3. แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน การขาดแรงจูงใจเป็นปัญหายิ่งใหญ่สำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มนุษย์มีความต้องการทั้งด้านร่างกายและทางสังคม นักจิตวิทยา พบว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการเบื้องต้น แล้วก็จะหาทางสนองความต้องการที่สูงขึ้นไปตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป ความพร้อม นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ต่อการเรียนรู้ทุกชนิด ซึ่งได้แก่ วุฒิภาวะ ประสบการณ์เดิม และขีดความสามารถขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและองค์กร ในการวางแผนงานหรือในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความพร้อมให้เกิดขึ้นมากที่สุด ทั้งในด้านบุคลากรและงานด้านอื่น ๆ เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์

ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้รับการยอมรับและมีงานวิจัยกันมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการศึกษาของผู้ใหญ่ และการศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ของคนในองค์กรและ ได้มีผู้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้มากมาย ดังนี้

โนวล์ (Knowles. 1975 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคล มีการริเริ่มในการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ การตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ การพบปะบุคคล หรือเอกสารสำหรับการเรียนรู้ การเลือกและเสริมแผนการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียน โดยจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม

บัวชาร์ด (Bouchard. 1994 : 344) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนบริหารตนเองหรือเป็นกระบวนการจงใจตนเองให้เรียน โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียน และปรับปรุงการเรียนของตนเอง

ทองสุข คำธนะ (2538 : 27) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นขบวนการเรียนรู้ ที่ให้ผู้เรียนมีเสรีภาพในการใช้ความรู้ความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียน จะต้องมีความรับผิดชอบในการกำหนดการดำเนินงานของตนเอง กัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ ด้วยตนเองและประเมินผลงานของตนเอง

พรจันทร์ สุวรรณชาติ (2540 : 70) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่บุคคลช่วยเหลือตนเองอย่างเป็นขั้นตอน เริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการ ของตนเองว่าต้องการเรียนรู้อะไร แล้วกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ หาแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ที่อาจเป็นสิ่งมีชีวิตหรือวัตถุก็ได้ เลือกสรรการดำเนินการ กลยุทธ์การเรียนรู้ด้วยตนเองว่าจะเรียน อย่างไร ผู้เรียนต้องจัดสรรเวลา บริหารเวลาของตน

พัชรี มะแสงสม (2544 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีเสรีภาพในการใช้ความรู้ ความสามารถ ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยอาจปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากครูผู้สอนหรือบุคคลอื่นก็ได้

ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ (2546 : 4) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียน จะด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนจากภายนอกตัวผู้เรียนหรือไม่ก็ตาม ริเริ่มการเรียนรู้เลือกเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการหนึ่งในการเรียนรู้ที่บุคคลให้ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ โดยบุคคลนั้นจะแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง และการที่บุคคลากรมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

สรุป ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมหนึ่งที่เกิดจากความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ พร้อมที่จะตอบสนองหรือกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเริ่มจากความเต็มใจที่จะเรียนรู้ บุคคลนั้นจะแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง อันเกิดจากแรงขับภายในของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง

ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ควรส่งเสริมให้มีในตัวผู้เรียนไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตาม โดยเฉพาะปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในภาพรวม ความเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจอาชีพการงาน ความเปลี่ยนแปลงด้านสังคม การเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองการปกครอง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร รวมถึงมีความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี แต่มีข้อจำกัดของระบบการศึกษาเดิม ดังนั้นการเรียนรู้เฉพาะในสถาบันการศึกษานั้น อาจจะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ไม่ครบทั้งหมด ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้คนมี โอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และตระหนักถึงความจำเป็นของการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก ให้ความสำคัญสูงสุดกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งนี้ นักการศึกษาต่อเนื่องหรือนักศึกษาผู้ใหญ่ต่างยอมรับว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามที่ต้องการเรียน เพราะเมื่อใดก็ตามที่ผู้เรียนมีใจฝักใฝ่เรียนตามที่ตนต้องการ ก็จะศึกษาต่อเนื่อง โดยที่ไม่ต้องมีใครบอก และยังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างไม่มีการสิ้นสุด นอกจากนี้ เหตุผลทางวิชาการ

ด้านจิตวิทยาการศึกษายังสนับสนุนชัดเจนว่า ผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีจุดมุ่งหมายเต็มไป ด้วยแรงจูงใจ ทำให้เรียนได้ดีมากกว่า จำได้นานมากกว่า และนำไปใช้ประโยชน์ได้ดีกว่าการเรียน ที่ผู้เรียนได้รับการสอนจากผู้สอน อย่างไรก็ตามความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้เรียนเรียนรู้ และสะสมไว้ จะค่อย ๆ หมกอายุเสื่อมสภาพ สิ่งใดที่เรียนรู้ในวันนี้ อาจใช้การไม่ได้ภายใน 5 – 10 ปี เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทุก ๆ ด้าน จุดมุ่งหมายของการศึกษาจึงควรเน้นทักษะการแสวงหา ความรู้ของผู้เรียนมากกว่าเน้นให้ความรู้ เพื่อจะได้แสวงหาความรู้ใหม่ให้เท่าทันโลก (ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์. 2531 : 1)

โนลส์ (Knowles. 1975 : 14-17) กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองว่ามีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 บุคคลที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนได้มากกว่า ดีกว่าบุคคลที่เป็นเพียงผู้รับ หรือรอให้ผู้สอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ บุคคลที่เรียนรู้ด้วยตนเองจะเรียนอย่างตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย และมีแรงจูงใจสูง สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่าและยาวนานกว่าบุคคลที่รอรับการสอน แต่อย่างเดียว

ประการที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสอดคล้องกับกระบวนการทางธรรมชาติ ของจิตวิทยาพัฒนาการ เมื่อแรกเกิดบุคคลต้องพึ่งผู้อื่น จำเป็นต้องมีบิดามารดาปกป้องและตัดสินใจแทน แต่เมื่อบุคคลเติบโตมีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้นจะค่อย ๆ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น ไม่ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมหรือกำกับของผู้อื่น จะมีความเป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น สามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง และชี้นำตนเอง

ประการที่ 3 มีนวัตกรรมทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เช่น มีหลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบ เปิดศูนย์วิทยบริการ การศึกษาอย่างอิสระ โปรแกรมการเรียนที่จัดสำหรับบุคคลภายนอก การศึกษาระบบมหาวิทยาลัยเปิด เป็นต้น รูปแบบของนวัตกรรมเหล่านี้ ล้วนเป็นความรับผิดชอบของผู้เรียน ที่จะต้องเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ประการที่ 4 ความเปลี่ยนแปลงของโลกหลาย ๆ ด้าน อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ทางการศึกษา ได้แก่

4.1 ความรู้ต่าง ๆ ที่มนุษย์ต้องรู้ และสะสมไว้จะค่อย ๆ ล้าสมัย และหมดไปภายใน เวลา 10 ปี หรือน้อยกว่า ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะดังกล่าว เมื่อบุคคลจบการศึกษาแล้ว ก็ยังสามารถ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ใหม่เท่าทันโลก

4.2 ความหมายของ “การเรียนรู้” หมายถึง การที่ผู้เรียนเริ่มเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน เช่น เรียนรู้จากบิดา มารดา เพื่อน ครู สถาบันต่าง ๆ หรือจากสื่อมวลชน เป็นต้น นั่นก็คือ การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต และบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

4.3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง จะไม่จำกัดอายุผู้เรียน ผู้เรียนมีโอกาสที่จะตัดสินใจเลือกเรียนตามความสนใจ และความต้องการที่จะเรียนรู้ ผู้เรียนที่อยู่ในวัยเยาว์ ควรเน้นทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อจะได้ใช้ทักษะนี้ในการแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงของโลก

กล่าวโดยสรุป จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้เราทราบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน บุคคลจึงต้องมีการแสวงหาความรู้เป็นประจำ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์โลกในปัจจุบัน และสิ่งที่จำเป็นต้องริเริ่มก่อนเป็นอันดับแรก คือ ความพร้อมของตัวบุคคลเอง เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไป

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นักการศึกษาหลายท่านมีแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองดังต่อไปนี้

นาริรัตน์ รักรวิจิตรกุล (2531 : 89-90) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถภาพของคนที่คิดเป็น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ข้อ ดังนี้

1. เผชิญปัญหาในชีวิตประจำวันอย่างมีระบบ
2. สามารถที่จะแสวงหา และใช้ข้อมูลหลาย ๆ ด้าน ในการคิดแก้ปัญหา
3. รู้จักชั่งน้ำหนัก คุณค่าและตัดสินใจ หาทางเลือกให้สอดคล้องกับค่านิยม ความสามารถ และสถานการณ์หรือเงื่อนไขส่วนตัว และระดับความเป็นไปได้ของทางเลือกต่าง ๆ

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2533 : 75-77) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเป็นผู้ที่มุ่งมั่น เอาใจใส่ และจริงจังต่อการเรียนเป็นอย่างมาก ต้องการที่จะได้รับความรอบรู้ในสิ่งที่ตนยังไม่ทราบ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

กุกลิเอลมีโน (Guglielmino) แห่งมหาวิทยาลัยของรัฐจอร์เจีย (1977 : 62-69) ได้ศึกษา ลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้ด้วยตนเองจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง จำนวน 14 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เริ่มต้นด้วยให้กลุ่มตัวอย่างระบอบข้อประกอบสำคัญที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง รวมถึงความสามารถ เจตคติ และบุคลิกส่วนตัวที่สำคัญ แล้วนำองค์ประกอบที่ได้จากการสำรวจมาประเมิน นำมาเป็นข้อมูลสำหรับการสร้าง SDLRS (Self-Directed Learning Readiness Scales) แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นในลักษณะที่ให้ตอบคำถามเกี่ยวกับตนเอง พร้อมกับตัวเลือกลักษณะ มาตรการประเมินค่า (Likert - Type) จำนวน 41 ข้อ หลังจากหัวข้อต่าง ๆ ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ได้นำเครื่องมือนี้ไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน ในรัฐจอร์เจีย คานาดา และรัฐเวอร์จิเนียเป็นผู้ตอบ แล้วนำคำตอบที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เป็นรายข้อ และวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อใช้คัดเลือกข้อความต่าง ๆ เพื่อการแก้ไขและประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบวัด ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.78 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ บ่งชี้ว่าการที่บุคคล

จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้นั้น จะต้องมีความพร้อมของการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ประการ คือ

1. การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ได้แก่ ความสนใจในการเรียน ความภูมิใจเมื่อเรียนสำเร็จ ชอบการศึกษา ค้นคว้าจากห้องสมุด ยอมรับคำตำหนิ ตีติงในความผิดพลาดของตนเอง และมีความพยายามในการทำความเข้าใจในเรื่องที่ยาก ๆ
 2. มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความสามารถที่จะเรียน เมื่อต้องการจะเรียน เมื่อตัดสินใจเรียนแล้วสามารถแบ่งเวลาให้กับการเรียนได้ แม้จะมีงานอื่นมากก็ตาม โดยรู้ว่าเมื่อไหร่ที่จะเรียน ในการเรียนสามารถหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้หัวข้อใหม่ ๆ มีความสุขกับการแก้ปัญหาที่ยาก ๆ และรู้ว่าเมื่อต้องการข้อมูลจะไปหาได้จากที่ไหน
 3. ความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ได้แก่ ความไม่ท้อถอยแม้จะไม่ค่อยเข้าใจ ในสิ่งที่กำลังทำอยู่ ชอบที่จะเรียน ไม่มีปัญหาในการทำความเข้าใจจากการอ่าน และสามารถทำงานด้วยตนเองได้อย่างดี
 4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ได้แก่ การยอมรับตนเองว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดพอควร มีความเชื่อว่าการคิดอยู่เสมอว่าตนเป็นใคร กำลังทำอะไร เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการศึกษาของตน
 5. ความรักในการเรียน ได้แก่ ความชื่นชมต่อบุคคลที่ศึกษา ค้นคว้าอยู่เสมอ มีความต้องการที่จะเรียนและปรารถนาให้มีเวลามากกว่านี้ มีความสนุกสนานในการค้นคว้าและมีความกระหายในการเรียนรู้
 6. ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ มีความคิดที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดี สามารถหาแนวทางในการเรียนสิ่งใหม่ ๆ ได้หลายทาง
 7. การมองโลกในแง่ดี ได้แก่ ความต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต ชอบคิดถึงเรื่องในอนาคต คิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำหาย และรู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไรเพิ่มเติม
 8. ความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา มีทักษะในการอ่าน การเขียน การฟัง และการจำ มีความสนุกกับการแก้ปัญหาและคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำหาย
- ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นลักษณะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง และจากการศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของ ถูกกลีเอลมิโน ทั้ง 8 ประการ มีความครอบคลุมลักษณะของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้นำองค์ประกอบทั้ง 8 ประการ มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

สมคิด อิศระวัฒน์ (2532 : 76) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองควรมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. สมักครใจที่จะเรียนด้วยตนเอง มิได้เกิดจากการบังคับ แต่มีเจตนาที่จะเรียนรู้ด้วยความอยากรู้
2. คนเป็นแหล่งข้อมูลของตน นั่นคือ ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่า สิ่งที่คุณจะเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการและวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยตนเอง ผู้เรียนต้องตระหนักในความสามารถของตนเอง ตัดสินใจได้ มีการรับผิดชอบต่อน้ำที่ และบทบาทในการเป็นผู้เรียนที่ดี
3. ผู้เรียนต้องรู้ “วิธีที่จะเรียน” นั่นคือ ผู้เรียนควรทราบขั้นตอนการเรียนรู้ของคุณ รู้ว่าคุณจะไปสู่จุดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร

ละเอียด แจ่มจันทร์ (2540 : 1) สรุปลักษณะผู้เรียนที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ 8 ข้อ ดังนี้

1. ผู้เรียนรู่ว่าจะเรียนอะไร จากใคร และจากที่ไหน
2. สามารถแสวงหาแหล่งความรู้ หรือเข้าถึงข้อมูลที่คุณต้องการ
3. วิจัยและคิดสรรได้ว่าสารสนเทศต่าง ๆ ที่ได้มานั้นมีค่าต่อการเรียนรู้
4. อุดหนุน มีทักษะในการเข้าถึงข้อมูลที่คุณต้องการได้
5. สามารถถ่ายทอดความรู้ สื่อความได้ดี และมีแนวคิดในการแก้ปัญหา
6. ใช้คำถามเป็น
7. นำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาได้
8. ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานและสามารถทำงานกลุ่มได้ดี

รุ่ง แก้วแดง (2542 : 113-114) กล่าวว่า ผู้ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง จะมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. มีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัย หรือประเมินความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง อาจจะช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้
2. เลือกลงแหล่งที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการเรียนรู้ และถ้าจำเป็นก็อาจหามาตรการอื่นในการเรียนที่ไม่ต้องการเรียนรู้อีกก็ได้
3. รู้จักพัฒนาเกณฑ์ที่ประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการค้นหาคำตอบและการให้เหตุผล
4. รู้จักการถามเหตุผลของการมีกฎระเบียบ กระบวนการ หลักการ และข้อสมมุติฐานที่ยอมรับได้โดยปริยาย
5. ปฏิเสธที่จะเห็นด้วยหรือปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้อื่น (ครูหรือผู้ฝึก) ต้องการ ถ้าเห็นว่า เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้

6. ตระหนักในทางเลือก ทั้งโดยยุทธศาสตร์การศึกษา และการแปลความหมาย
เลือกทางเลือกที่สอดคล้องกับแนวความคิด และวัตถุประสงค์ของตนอย่างมีเหตุผล

7. ทบทวนกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในฐานะเป็นพัฒนาการทางความรู้และสังคม
และสามารถปรับยุทธศาสตร์ของตนเอง เพื่อเสริมศักยภาพในการเรียนรู้

8. มองเป้าหมาย นโยบาย และแผนอย่างอิสระ โดยปราศจากแรงกดดันจากผู้อื่น

9. พัฒนาความเข้าใจในความเป็นไปต่าง ๆ จนสามารถอธิบายกับผู้อื่น ได้

10. สร้างกรอบแนวคิดได้ชัดเจนอย่างอิสระ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวความคิดเมื่อมีเหตุผล

11. สามารถแสวงหาความรู้ได้เองด้วยความกระตือรือร้นอย่างสม่ำเสมอ

12. ระบุค่านิยมส่วนตัวและความสนใจของตนเองได้

13. เต็มใจและสามารถยอมรับแนวความคิดอื่นที่ถูกต้อง และเผชิญกับการต่อต้านอุปสรรค
รวมทั้งการวิจารณ์เป้าหมายของตนเองโดยปราศจากโทษ

14. สามารถประเมินข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองในฐานะผู้เรียนได้

โนลส์ (Knowles, 1975 : 61) ได้สรุปลักษณะของผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยตนเองเป็น 9 ประการ

ดังนี้

1. มีความเข้าใจในความแตกต่างด้านความคิด มีทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ นั่นคือ
รู้ความแตกต่างระหว่างการเรียนการสอนที่ครูเป็นผู้ชี้แนะ กับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ขึ้นกับใคร และเป็นคนที่สามารถนำตนเองได้

3. มีความสามารถที่จะสร้างสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ ได้ดี เพื่อที่จะใช้บุคคลเหล่านี้
เป็นเหมือนสิ่งสะท้อนให้ทราบถึงความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การวางแผนการเรียนรู้
ของตนเอง การเรียนรู้และการช่วยเหลือบุคคลอื่น และการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลเหล่านั้น

4. มีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง โดยความช่วยเหลือ
จากผู้อื่น

5. มีความสามารถในการแปลงความต้องการทางการเรียนออกมาเป็นจุดหมาย
ของการเรียนรู้ในรูปแบบที่อาจจะทำให้การประเมินผลสำเร็จนั้นเป็นไปได้

6. มีความสามารถในการโยนโยนความสัมพันธ์กับผู้สอน ใช้ประโยชน์จากผู้สอนในการ
ทำเรื่องยากให้ง่ายขึ้น และเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือหรือที่ปรึกษา

7. มีความสามารถในการหาแหล่งความรู้ที่เป็นตัวบุคคล และแหล่งวิทยาการที่เหมาะสม
กับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

8. มีความสามารถในการเลือกแผนการเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์
จากแหล่งวิทยาการและมีความคิดริเริ่มในการวางแผนนโยบายอย่างมีทักษะความชำนาญ

9. มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลของข้อค้นพบต่าง ๆ ไปใช้
อย่างเหมาะสม

สเคเจอร์ (Skager. 1978 : 125) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยตนเองว่ามีคุณลักษณะ
ดังนี้

1. เป็นผู้ยอมรับตัวเอง หมายถึง มีเจตคติในเชิงบวกต่อตนเอง
2. เป็นผู้ที่มีการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ รู้ถึงความต้องการ
ในการเรียนของตน วางจุดหมายที่เหมาะสมกับตนเอง มีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ
3. มีแรงจูงใจภายใน เป็นผู้ที่มีความสนใจอยู่ภายในต่อกิจกรรมการเรียนรู้ โดยปราศจาก
สิ่งที่ควบคุมจากภายนอก เช่น รางวัลการถูกตำหนิ การลงโทษ การชื่นชอบ การเรียนรู้ที่อยู่ภายนอก
สถานการณ์การเรียนรู้ที่มีรูปแบบ และเพื่อที่จะเลื่อนกำหนดหรือดำเนินต่อไปได้หลายรูปแบบ
ทั้งนี้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้
4. มีการประเมินตนเอง สามารถที่จะประเมินตนเองได้ว่า จะเรียนได้ดีแค่ไหน
โดยอาจขอให้ผู้อื่นประเมินการเรียนรู้ของตนก็ได้ ซึ่งผู้เรียนจะต้องยอมรับการประเมินภายนอกว่า
ถูกต้อง ก็ต่อเมื่อผู้ประเมินมีความคิดอย่างอิสระ และการประเมินสอดคล้องกับสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏ
ในขณะนั้น
5. เปิดโอกาสต่อประสบการณ์ ผู้เรียนที่เปิดโอกาสต่อการเปิดประสบการณ์ในกิจกรรม
หลายรูปแบบ สะท้อนให้เห็นการกำหนดการเรียนรู้และการวางแผนเป้าหมาย โดยอาจมีเหตุหรือไม่มีก็ได้
ในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใหม่ ๆ มีความใคร่รู้ มีความอดทนต่อปัญหาที่ยังสงสัย ชื่นชอบต่อสิ่งที่
ซับซ้อน เข้าร่วมกิจกรรมใหม่ ๆ และเปิดโอกาสต่อประสบการณ์
6. มีความยืดหยุ่น มีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ มีความยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย
หรือวิธีการเรียน และใช้ระบบเข้าถึงปัญหา ใช้วิธีสำรวจตรวจสอบ ลองผิด ลองถูก ซึ่งไม่ได้แสดง
ให้เห็นถึงการขาดความตั้งใจในการเรียนรู้ ความล้มเหลวจะนำมาปรับปรุง ไม่ใช่การถอยหนี
7. การเป็นตัวของตัวเอง ผู้เรียนจะผูกพันกับวิธีการเรียนรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ภายใต้อ
บริบทแวดล้อมที่เฉพาะอย่าง ผู้เรียนสามารถจัดการปัญหาตามเวลาที่กำหนด โดยพิจารณาถึงสิ่งที่
ต้องการเรียนรู้ว่ามีคุณค่าและยอมรับได้แค่ไหน อย่างไรก็ตาม การเป็นตัวของตัวเองจะกระทำ
โดยผู้เรียนเองเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับได้

Griffin (1977 : 153-154) ได้จำแนกรูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ออกเป็น 5 กลุ่มความคิด
ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่เชื่อแนวคิดของ โนลส์ (The Knowles Group Learning Stream)
แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เสนอรูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเองที่เรียกว่า

“สัญญาการเรียน” (Learning Contract) ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการมอบหมายภาระงานให้แก่ผู้เรียนว่าจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้ได้รับความรู้ตามเป้าประสงค์ และผู้เรียนจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขนั้น

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่เชื่อแนวคิดของทัฟ (The Tough Adult Learning Stream) แห่งมหาวิทยาลัยโตรอนโต ประเทศแคนาดา ได้กำหนดรูปแบบที่สำคัญ คือ “โครงการเรียน” (Learning Project) ที่เป็นตัวชี้ว่าบุคคลนั้นมีส่วนในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดลักษณะและปริมาณการเรียนรู้ด้วยตนเองของประชาชนวัยผู้ใหญ่โดยทั่วไป

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่เชื่อแนวคิดของสกินเนอร์ (Skinner) ในเรื่องบทเรียนสำเร็จรูป (Individualized Program Instruction) แต่กริฟฟิตได้วิจารณ์ว่าวิธีนี้เป็นการเรียนด้วยตนเอง (Self-Directed Approach) ตามข้อเสนอแนะของสื่อการเรียนนั้น ซึ่งมีใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) หากแต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการกำกับของครู (Teacher Directed Learning) มากกว่า

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มแนวคิดที่จัดการศึกษาต่างไปจากรูปแบบของสถานศึกษาตามปกติทั่วไป (Non-Traditional Institutional Approach) สิ่งที่ได้ คือ ประภาศนียบัตรสำหรับบุคคลภายนอก หน่วยกิตสำหรับประสบการณ์ชีวิต ฯลฯ หรืออีกนัยหนึ่ง กล่าวคือ กลุ่มที่มาเรียนในรูปแบบนี้ จะมีความคาดหวังในความรู้ สัมผัสมาเรียนตามความสนใจ ตัวอย่างของกิจกรรมตามแนวคิดนี้ได้แก่ การจัดการศึกษาในรูปแบบของตลาดวิชา มหาวิทยาลัยเปิด และการศึกษาทางไกล

กลุ่มที่ 5 ได้แก่ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันทั่วไป

Tough (1979 : 89-90) กล่าวถึง ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การตัดสินใจว่า ในกระบวนการเรียนรู้นั้น อะไรที่เป็นความรู้ ทักษะที่จะเรียนรู้ ผู้เรียนอาจมองหาข้อผิดพลาด และจุดอ่อนของความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณาทั้งด้านทักษะ และรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบัน

2. การตัดสินใจที่จะเรียนรู้กิจกรรมเฉพาะอย่าง อย่างไร วิธีการ แหล่งวิชาการหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนมีอะไรบ้าง ผู้เรียนจะต้องทราบว่าตนเองมีความต้องการเฉพาะด้านอะไร เกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกแหล่งวิชาการเรียนรู้เฉพาะอย่าง การรวบรวมความรู้ ข้อเท็จจริง ข้อได้เปรียบ เสียเปรียบ การเข้าถึงระดับ และความเหมาะสมของแหล่งวิชาการหรือกิจกรรมเฉพาะด้าน ผู้เรียนอาจดูหนังสือหรือบทความในห้องสมุด หรือร้านขายหนังสือก่อนเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุดในกรณีที่เป็นแหล่งวิชาการบุคคล อาจตัดสินใจว่าบุคคลประเภทใด อาจให้เนื้อหาวิชาที่ต้องการได้ และพยายามหาบุคคลเหล่านั้น ซึ่งเลือกสรรแล้วว่าเหมาะสมที่สุด

3. ตัดสินใจว่าจะเรียนที่ใด ผู้เรียนอาจจะเลือกบริเวณที่เงียบสงบ สะดวกสบาย และไม่มีผู้ใดมารบกวนหรืออาจจะต้องการสถานที่ ซึ่งมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก หรือแหล่งวิชาการ ที่อาจให้ความสะดวก

4. วางเป้าหมายและกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน

5. ตัดสินใจว่าจะเริ่มเรียนเรื่องใด เมื่อใด

6. ตัดสินใจว่าช่วงระยะเวลาใด เนื้อหาควรจะก้าวไปทางใด

7. พยายามหาเหตุผลที่เป็นอุปสรรค ที่จะทำให้การเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ หรือขั้นตอนส่วนที่ทำให้กระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบันไม่มีประสิทธิภาพ

8. การหาเวลาสำหรับการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการลดเวลา หรือจัดเวลา ให้เหมาะสมกับการทำงาน กิจกรรมในครอบครัวหรือการพักผ่อน โดยอาจขอร้องไม่ให้บุคคลอื่น รบกวนในเวลาที่กำลังศึกษา หรือขอร้องให้ผู้อื่นทำงานแทน

และในขณะเดียวกัน Tough (1979 : 89-90) ได้พบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น เป็นลักษณะ ที่พบได้ทั่วไป แต่สำหรับกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูงในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะมีลักษณะพิเศษ ดังนี้

1. ตั้งเป้าหมายของการกระทำไว้ชัดเจน

2. รู้จักเลือกใช้ความรู้ และทักษะที่เหมาะสม

3. วางแผนการเรียนอย่างดี

4. เรียนได้โดยไม่เกินกำลังความสามารถ

5. มีความมุ่งมั่นพยายามที่จะพัฒนาศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ของตน และมีความอยากรู้ อยากรู้เห็น ขณะเดียวกันคนเหล่านี้ยังชอบงานที่ตนเองทำอยู่

6. เข้าใจและยอมรับในคุณลักษณะของตนเอง และไม่พอใจกับสภาพของตนในปัจจุบัน

7. มีความเชื่อมั่น กล้าหาญ ที่จะเปิดเผยตนเอง

8. มีความสนใจอย่างมีทิศทางแน่ชัด

สมคิด อิศระวัฒน์ (2532 : 76) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้

1. สมรรถใจที่จะเรียนด้วยตนเอง (Voluntarily to Learn) มิได้เกิดจากการบังคับ แต่มีเจตนา ที่จะเรียนด้วยความอยากรู้

2. ตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตนเอง (Self Resourceful) นั่นคือ ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่า สิ่งที่คุณเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการหรือจำเป็นต้องใช้มีอะไรบ้าง สามารถกำหนด เป้าหมาย วิเคราะห์รวบรวมข้อมูลที่ต้องการ และวิธีประเมินผลการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องเป็นผู้จัดการเกี่ยวกับ

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยตนเอง (Manager of Change) ผู้เรียนต้องมีความตระหนักในความสามารถของตนเองว่า สามารถตัดสินใจได้ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทในการเป็นผู้เรียนรู้ที่ดี

3. ผู้เรียนต้องรู้ “วิธีการจะเรียน” (Know how to Learn) นั่นคือ ผู้เรียนควรทราบขั้นตอนการเรียนรู้ของตนเอง รู้ว่าเราจะไปสู่อะไรที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร

กล่าวโดยสรุป ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น จะอยู่ที่ตัวผู้เรียนจะเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนจะเป็นผู้กำหนดแนวทางการเรียน โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการของตัวเอง การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน การวางแผนการเรียน การแสวงหาแหล่งวิทยาการ และการประเมินผล ซึ่งในบางครั้งอาจต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นด้วยเช่นกัน

หลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Gibbons (1980 : 76) ได้ศึกษาชีวิตประวัติของผู้เชี่ยวชาญที่มีชื่อเสียงทางด้านการศึกษา นักประดิษฐ์ นักสำรวจ นักอักษรศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์ และผู้บริหาร จำนวน 20 คน ซึ่งไม่ได้รับการศึกษาเล่าเรียนตามชั้นเรียนปกติสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยศึกษาลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคลดังกล่าว แล้วนำมาประมวลเป็นหลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

ลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1. ในการศึกษาด้วยตนเอง ผู้ศึกษาเป็นผู้ควบคุมตนเอง ในขณะที่การศึกษารูปแบบทางการ (Formal Education) จุดควบคุมอยู่ที่สถาบันการศึกษา ตัวแทน หรือสิ่งกำกับการสอนเพื่อให้ศึกษาดด้วยตนเอง จะช่วยให้นักศึกษาให้รู้จักควบคุมสิ่งที่อยู่ภายในตัวเอง เพื่อการเรียนรู้ของตน

2. การศึกษาดด้วยตนเอง มักจะเป็นความพยายามที่แน่วแน่ ในความรู้อย่างใดอย่างหนึ่งมากกว่าการศึกษาหลาย ๆ แขนงวิชา การสอนให้รู้จักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ช่วยให้นักศึกษาสามารถแยกแยะ และมีความชำนาญในกิจกรรมบางอย่างหรือหลายอย่างที่เป็นต่อชีวิต

3. การศึกษาดด้วยตนเอง มักจะเป็นการประยุกต์การศึกษาคือการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้กับงาน การสอนการศึกษาดด้วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการศึกษาทางทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการฝึกฝนทางเทคนิค และการนำไปดัดแปลงให้เหมาะสม เป็นการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ปัจจุบัน

4. ผู้ศึกษาดด้วยตนเอง เป็นคนที่เรียนรู้ด้วยแรงจูงใจของตนเอง นั่นคือ การผูกพันกับตนเองกับเนื้อหาวิชาที่ตนเลือก แม้จะพบว่ามิอุปสรรคก็ตาม การศึกษาดด้วยตนเองช่วยให้ผู้เรียนรู้ตระหนักถึงความต้องการของตน และมีเป้าหมายของตนเองมากกว่าที่จะให้ผู้อื่นมาวางเป้าหมายให้

5. สิ่งจูงใจสำหรับการศึกษาดด้วยตนเอง ได้แก่ ความสำเร็จ ซึ่งเป็นรางวัลที่ประเมินคุณค่าได้โดยตนเอง การสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นการให้ประสบการณ์เพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รู้จักวางแผน และการเลือกใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพ ในการที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ

6. ผู้ศึกษาด້วยตนเอง มักจะตัดสินใจในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และวิธีการเฉพาะตน ซึ่งสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างดีที่สุด ซึ่งข้อสรุปอาจจะได้จากการศึกษา การสังเกต ประสบการณ์ การเข้าเรียนในบางวิชา การฝึกอบรม การสนทนา การฝึกหัด การลองผิด ลองถูก การฝึกหัดกิจกรรมให้ผลดี การประสานระหว่างกลุ่ม เหตุการณ์และโครงการ

7. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเชื่อ โดยปกติจะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ กับบุคลิกลักษณะของคน การประสานสัมพันธ์ ความมีระเบียบวินัยในตนเอง ความบากบั่น ขยัน ขันแข็ง ไม่เห็นแก่ตัว การรู้สึกเกรงใจผู้อื่น และมีหลักการอย่างเข้มแข็ง

8. ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จะมีแรงขับ (Drive) ความคิดอิสระ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด การสอนการศึกษาด້วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการเสริมแรงขับ ความกระตือรือร้น โดยมีความคิดอิสระ ไม่ขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ความเป็นผู้ริเริ่มมากกว่าที่จะประพุดตามผู้อื่น และมักทำอะไร เป็นแบบของตนเอง มากกว่าทำคล้าย ๆ ผู้อื่น

9. ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง มักจะใช้การอ่าน และกระบวนการทักษะอื่น ๆ ในการเข้าถึง ข้อมูลและคำแนะนำที่เขาต้องการเพื่อ โครงการเหล่านั้น การสอนเพื่อการศึกษาด້วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการฝึกฝนทักษะ เช่น การอ่านและการจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่นักศึกษามีความต้องการ อย่างเต็มที่ที่จะเข้าถึงข้อสนเทศ

10. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นท่วงทีที่เกิดจากประสบการณ์สำคัญหลายประการ ตั้งแต่วัยเด็ก ประสบการณ์และการพัฒนาจนกระทั่งกลายเป็นจุดของการเลือกในชีวิตของคน การสอน เพื่อการศึกษาด້วยตนเอง จึงเป็นการช่วยเหลือผู้เรียน ที่จะจำแนกท่วงที แนวทางที่เกิดขึ้นในชีวิต เพื่อกำหนดวิถีทางที่ตนเลือกและสร้างวิถีทางใหม่ที่ตนปรารถนา

11. การเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดในสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่อบอุ่น มีลักษณะสนับสนุน มีบรรยากาศใกล้ชิด เป็นกันเอง ซึ่งคนมักจะกระตือรือร้น และมีความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิดกับบุคคลอย่างน้อย 1 คน การสอนให้เกิดการศึกษาด້วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ บรรยากาศที่กระฉับกระเฉง ซึ่งกิจกรรมการศึกษาด້วยตนเองนี้ จะได้รับการสนับสนุนอย่างอบอุ่น และมีโอกาสหลายด้านที่จะสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ใกล้ชิดให้เกิดขึ้น

12. ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จะชอบผู้อื่นพอ ๆ กับทำให้ผู้อื่นชอบตน บุคคลเหล่านี้จะมี สุขภาพจิตที่ดี มีเจตคติที่ดีทั้งทางกายและใจ การสอนให้ศึกษาด້วยตนเองจึงสนับสนุนวิธีการเรียนรู้ โดยที่ผู้เรียนไม่เพียงแต่จะเรียนรู้วิชาการหรือทักษะเหล่านั้น แต่เขายังได้พัฒนาจิตใจของตนเอง และผู้อื่นอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป หลักการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น ผู้เรียนจะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียนจะเป็นผู้ควบคุม ไม่มีผู้ใดสามารถบังคับได้ ผู้เรียนจะมีเป้าหมาย เป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้

สิ่งที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตัวเอง นอกจากความรู้ด้านวิชาการและทักษะ ยังสามารถพัฒนาจิตใจตนเองและผู้อื่นได้ด้วย ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่อบอุ่นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด

ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากคำจำกัดความการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักวิชาการได้อธิบายไว้นั้น แสดงถึงวิธีการเรียนรู้ที่เป็นระบบและมีขั้นตอน สมคิด อิศระวัฒน์ (2538 : 15) กล่าวว่า วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ต้องการคือ วิธีการที่ตนมีส่วนร่วมและทำด้วยตนเอง

สุรกุล เจนอบรม (2532 : 61) แนะนำขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองดังนี้

1. สำรวจตนเอง เป็นการทำความรู้จักและสำรวจว่าตนสนใจในเรื่องใดมากที่สุด มีความสามารถเฉพาะด้านใด สนใจอะไรบ้าง ตลอดเวลาที่ผ่านมาประสบความสำเร็จในการเรียนมากน้อยเพียงใด มีความพอใจจะเรียนอย่างไร ด้วยวิธีใด

2. ทำสมุดบันทึกส่วนตัว เพื่อใช้บันทึกข้อมูล ความคิดเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้หรือเกิดขึ้นในสมองเรา สมุดนี้จะช่วยเก็บสะสมความคิดที่ละเอียดละน้อยเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมให้กว้างไกลออกไป

3. กำหนดโครงการที่จะเรียนจากสมุดบันทึก และจากการสำรวจของตนเอง นำมาขยายเป็นโครงการ แผนการเรียน จะเรียนอย่างไร โดยพิจารณาว่าความรู้ที่ต้องการแสวงหานั้น ช่วยให้เราถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เกิดความพอใจ ความสนุกสนานที่จะได้เรียนวิชานี้หรือเปล่า ประหยัดเงินและเวลามากน้อยเพียงใด

4. สร้างห้องสมุดของตนเอง หมายถึง การรวบรวมรายชื่อ ข้อมูล แหล่งความรู้ต่าง ๆ หนังสือที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ตรงกับความสนใจ เพื่อใช้ศึกษาค้นคว้า

5. ค้นหาแหล่งความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนนั้น เช่น ผู้รู้ ผู้ชำนาญการในอาชีพต่าง ๆ ห้องสมุด สมาคม เป็นต้น ซึ่งแหล่งความรู้เหล่านี้ จะเป็นแหล่งความรู้สำคัญในการค้นคว้า

6. หาเพื่อนร่วมเรียน เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กันขึ้น

7. การเลือกเรียนวิชาต่าง ๆ ที่สนใจ ซึ่งอาจเลือกเรียนจากสถานศึกษาที่เปิดสอนเวลาเย็น หรือวันหยุด หรือเรียนทางวิทยุ โทรทัศน์ ไปด้วย ไปด้วย จากมหาวิทยาลัยเปิด เป็นต้น โดยที่ลักษณะของการเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องเข้าชั้นเรียน

8. การเรียนรู้จากการฝึกและปฏิบัติ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ เพนแลนด์ (Penland, 1979 : 94 ; อ้างถึงใน สมคิด อิศระวัฒน์, 2538 : 15) พบว่า วิธีการเรียนด้วยตนเองที่นำมาใช้ในการเรียนและเป็นวิธีที่ดีที่สุด คือ การสังเกต การอ่าน การพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ การถามคำถาม การฟัง การลองผิดลองถูก

สมคิด อิศระวัฒน์ (2542 : 78) อธิบายสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเมื่อฝึกผู้เรียนให้เป็นผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง มีดังนี้

1. ผู้เรียนส่วนหนึ่งอาจไม่รู้ว่าตนกำลังเรียนอยู่ คนเหล่านี้คิดว่าการเรียนรู้ คือ สิ่งที่เขาต้องทำเมื่ออยู่ในโรงเรียน เรียนจากห้องเรียนเท่านั้น
2. ผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าตนมีวิธีการเรียนรู้อย่างไร ไม่ได้ตระหนักถึงขั้นตอนของการเรียนรู้ และรวมไปถึงวิธีการเรียนของแต่ละคน
3. ความสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ผู้ที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกต่อการเรียน ต้องมีความเข้าใจว่าเมื่อใดตนควรเข้าไปช่วยเหลือ
4. บทบาทของบุคคลแต่ละคนที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มจะต่างกัน
5. แนวโน้มการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้มาก ถ้าผู้เรียนเรียนได้เป็นส่วนตัว
6. การเรียนรู้ด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องเรียนคนเดียว อาจสอบถามหรือขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ในบางกรณีอาจทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ผู้เรียนควรมีความรู้สึกว่าตนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่องของการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเรื่องภายในจิตใจได้สำนึกของผู้เรียน เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในตัวผู้เรียนมากกว่าเป็นการจัดการภายนอก วิธีการที่บุคคลเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเจริญงอกงามในระดับดี
7. การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก ถ้าจัดในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพราะตามธรรมชาติของสถาบันเป็นผู้กำหนดสิ่งที่จะต้องเป็น ต้องทำไว้ก่อน การดำเนินการฝึกผู้เรียนให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น จึงต้องปรับระบบอื่นให้สอดคล้องด้วย เช่น การวัดผล การจัดชั้นเรียน ตารางเรียน เป็นต้น
8. วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด แต่เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับบุคคลและในสถานการณ์บางอย่างเท่านั้น

โนลส์ (Knowles, 1975 : 9-13) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่เป็นบทบาทของผู้เรียนไว้ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องสร้างความรู้สึกว่าผู้สอนมีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อผู้เรียนอย่างจริงใจ และสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ แม้ว่าผู้สอนจะไม่เคยรู้จักผู้เรียนมาก่อนก็ตาม ผู้เรียนและผู้สอนต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน และรับรู้ว่าคุณสอนรับรู้ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนรู้ ขณะเดียวกันผู้เรียนต้องยอมรับความสามารถของผู้เรียนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมอย่างอิสระต่อการเรียนรู้กับผู้อื่น มีความกระตือรือร้นอยากเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถเผชิญหน้าและเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้ เข้าใจบทบาทของผู้สอนว่าเป็นผู้ชี้แนะผู้ช่วยเหลือ หรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ พร้อมทั้งเข้าใจบทบาทของตนเองว่าเป็น

ผู้กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และมีความรับผิดชอบ มีความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้าง สำหรับการเรียนรู้และเรียนรู้อย่างจริงจัง

2. การวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องสำรวจความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง และระบุความต้องการนั้น เพื่อเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนการเรียนรู้

3. การวางแผนการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

3.1 ระยะเริ่มแรก เน้นความจำเป็น วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้

3.2 ระยะวางแผน เน้นการระบุแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และเกณฑ์ของความสำเ็จ

3.3 ระยะปฏิบัติการ เน้นการปฏิบัติตามกิจกรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความรู้ และบันทึกความก้าวหน้าของการเรียน

3.4 ระยะประเมินผล เป็นการประเมินจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ อย่างไร และควรปรับปรุงอย่างไร

นอกจากนี้ผู้สอนก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดของตนเองว่า ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเป็นผู้เอื้อประโยชน์ของการเรียนรู้ และผู้สอนความพัฒนาทักษะในการสอน การเรียนรู้ด้วยตนเองแก่ผู้เรียนให้สำเร็จด้วยกระบวนการศึกษาแบบผู้ใหญ่ 7 ข้อ ซึ่งในแต่ละข้อ โนลส์ (Knowles, 1975 : 34-37) ได้ตั้งคำถามเพื่อความสะดวกต่อการเตรียมบทบาทของผู้สอน ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ผู้สอนจะทำอย่างไร ให้ผู้เรียนมีความคุ้นเคยกัน เป็นแหล่งความรู้ซึ่งกันและกัน

ผู้สอนจะทำอย่างไร จึงช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจแนวคิดของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผู้สอนจะทำอย่างไร จึงจะเตรียมผู้เรียนให้มีประสบการณ์ ที่จะนำไปสู่การฝึกทักษะ การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผู้สอนจะทำอย่างไร จึงจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทบาทผู้สอน ว่าเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นแหล่งความรู้ของผู้เรียน มีความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนจะมีความรู้สึกที่ดี เมื่อมี กิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน

ผู้สอนจะทำอย่างไร จึงสามารถแสดงตนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อถือ

ผู้สอนจะทำอย่างไร จึงสามารถเตรียมผู้เรียนให้มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

ผู้สอนจะได้อย่างไร จึงสามารถสร้างบรรยากาศการประทับใจ ประคับประคอง และการดูแลอย่างเข้มงวด

2. การวางแผน

ผู้สอนจะตัดสินใจเลือกวิธีการสอนอย่างไร และผู้สอนจะนำเสนอวิธีการเหล่านั้นให้ผู้เรียนได้ตัดสินใจเลือกได้อย่างไร

ผู้สอนจะยึดพื้นฐานทางจริยธรรมข้อใดมาใช้ในการตัดสินใจ และทำอย่างไรที่จะอธิบายหรือแนะนำผู้เรียนให้ใช้หรือใช้ทางเลือกนั้น

ผู้สอนจะใช้วิธีใด นำผู้เรียนไปสู่กระบวนการตัดสินใจ การลงมติกลุ่มใหญ่และเป็นตัวแทนรับผิดชอบในกลุ่มย่อย

3. การวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้

ผู้สอนจะสร้างรูปแบบความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างไร

ผู้สอนจะประเมินความแตกต่างของระดับการพัฒนาของผู้เรียนกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ให้เป็นตามจริง และเกิดการสร้างสรรค์ได้อย่างไร

4. การตั้งเป้าหมาย

ผู้สอนจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการถ่ายทอดความต้องการของผู้เรียนเป็นวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้และสามารถประเมินผลได้อย่างไร

ผู้สอนจะให้คำแนะนำแก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างไร

5. การออกแบบแผนการเรียนรู้

ผู้สอนจะออกแบบแผนการเรียนรู้ตามแนวทางใด

ผู้สอนจะทำอย่างไรให้ผู้เรียนรู้จักแหล่งความรู้และกลยุทธ์ในการใช้แหล่งความรู้

6. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้สอนต้องรับผิดชอบกิจกรรมการเรียนรู้ใดที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผู้สอนจะปฏิบัติอย่างไร ตอบบทบาทการเป็นที่ปรึกษาและเป็นแหล่งความรู้ของผู้เรียน ความรับผิดชอบของผู้เรียนในการประกันคุณภาพกิจกรรมการเรียนรู้คืออะไร

7. การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้

บทบาทของผู้สอนในการป้อนข้อมูลให้ผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้ การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ของผู้เรียนคืออะไร

ผู้สอนใช้เกณฑ์อะไรตัดสินเครื่องมือประเมินว่าเหมาะสมต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้

ผู้สอนแสดงผลการตัดสินใจอย่างไร ที่ช่วยเพิ่มอัตรานักเรียน และการนำตนเอง
ของผู้เรียน

ครอสส์ (Cross, 1979 : 132) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าประกอบด้วย
3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นปลุกเร้าความสนใจ (Romance) เป็นการเรียนรู้ในรูปของการรับรู้ต่อความแปลกใหม่ที่
ได้พบเห็นต่อความรู้ต่าง ๆ ที่น่าสนใจ น่าท้าทายสติปัญญา
2. ขั้นเรียนรู้ในรายละเอียด (Precision) เป็นการเรียนรู้ที่มีระบบการวิเคราะห์ข้อเท็จจริง
พยายามให้ได้มาซึ่งความรู้ ความจริงต่าง ๆ อย่างมีแบบแผน
3. ขั้นหาข้อสรุป (Generalization) เป็นระยะเวลาที่เกิดความรู้ ความเข้าใจ พบข้อสรุป
หลักเกณฑ์ต่าง ๆ แล้วเริ่มมีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ทอจส์ (Tough, 1979 : 89-90) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจว่าในกระบวนการเรียนรู้นั้น อะไรเป็นความรู้ทักษะที่จะเรียนรู้ ผู้เรียน
อาจจะมองหาข้อผิดพลาดและจุดอ่อนของความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณาทั้งด้านทักษะ และ
รูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบัน
2. การตัดสินใจที่จะเรียนรู้กิจกรรมเฉพาะอย่างไร วิธีการ แหล่งวิชาการ หรืออุปกรณ์
ที่ใช้ประกอบการเรียนมีอะไรบ้าง ในข้อนี้ผู้เรียนควรศึกษาว่า ตนเองมีความต้องการเฉพาะด้านอะไร
เกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกแหล่งวิชาการการเรียนรู้เฉพาะอย่าง การรวบรวมความรู้ ข้อเท็จจริง
ข้อได้เปรียบเสียเปรียบ การเข้าถึงระดับและความเหมาะสมของแหล่งวิชาการ หรือกิจกรรม
เฉพาะด้าน ผู้เรียนอาจดูหนังสือหรือบทความในห้องสมุด หรือร้านขายหนังสือก่อนการเลือกสิ่ง
ที่เหมาะสมที่สุด ในกรณีที่เป็นแหล่งวิชาการ บุคคล อาจตัดสินใจว่าบุคคลประเภทใดที่อาจให้
เนื้อหาวิชาที่ต้องการได้ และพยายามหาบุคคลเหล่านั้น ซึ่งเลือกสรรแล้วว่าเหมาะสมที่สุด
3. ตัดสินใจว่าจะเรียนที่ใด ผู้เรียนอาจจะเลือกบริเวณที่เงียบสงบ สะดวก สบาย และ
ไม่มีผู้ใดมารบกวน หรืออาจจะต้องการสถานที่ ซึ่งมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก หรือแหล่งวิชาการ
ที่อาจใช้สะดวก
4. วางเป้าหมายหรือกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน
5. ตัดสินใจว่าจะเริ่มเรียนเรื่องใด เมื่อไร
6. ตัดสินใจว่าช่วงระยะเวลาใด เนื้อหาควรจะทำไปเท่าใด
7. พยายามหาเหตุผลที่เป็นอุปสรรค ที่จะทำให้การเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ
หรือหาขั้นตอนส่วนที่ทำให้กระบวนการเรียนรู้อาจไม่มีประสิทธิภาพ

8. การหาเวลาสำหรับการเรียนรู้ ขึ้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการลดเวลา หรือจัดเวลา ให้เหมาะสมกับการทำงาน กิจกรรมในครอบครัวหรือการพักผ่อน โดยอาจจะขอร้องไม่ให้บุคคลอื่น รบกวนในเวลาที่กำลังศึกษา หรือขอร้องให้ผู้อื่นมาทำงานแทนเป็นครั้งคราว

9. คำนวณระดับความรู้และทักษะ หรือความก้าวหน้าของตนในด้านความรู้ หรือทักษะ ที่ต้องการ

10. การเข้าถึงแหล่งวิทยากร หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของชั้นตอนนี้ ผู้เรียนอาจหาเวลาว่างไปในสถานที่ต่าง ๆ พยายามหาหนังสือที่เหมาะสมในห้องสมุด ตลอดจนการเข้าพบบุคคลสำคัญที่เอื้อต่อการเรียน

11. การสะสมหรือหาเงินที่จำเป็น สำหรับประโยชน์ในการหาแหล่งวิทยากร การซื้อ หนังสือ การเช่าอุปกรณ์บางอย่าง ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการศึกษา

12. เตรียมสถานที่หรือตัดแปลงห้องเรียนที่เหมาะสมสำหรับการเรียน โดยคำนึงถึง ความร้อนหนาว อากาศถ่ายเทและแสงสว่าง

13. เพิ่มขึ้นตอนที่เพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจหาวิธีเพิ่มแรงจูงใจเพื่อที่จะ เพิ่มความก้าวหน้าในการเรียน หรือเพิ่มความพอใจ พยายามเน้นความสำคัญของการเรียน ซึ่งสิ่งที่จะทำได้มีดังนี้

13.1 หาสาเหตุของการขาดแรงจูงใจ

13.2 พยายามเพิ่มความสุขและความยินดีในการเรียนรู้ หรือเพิ่มความสนใจในกิจกรรม ในการเรียนรู้

13.3 จัดการกับการขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะเรียนรู้ หรือจัดการกับความสงสัยในความสำเร็จของโครงการที่จะเรียนรู้

13.4 การเอาชนะความรู้สึกลึกผิดหวังที่อ้อมๆ ที่มีสาเหตุมาจากความยากลำบากต่าง ๆ

13.5 บอกกล่าวผู้อื่นถึงความสำเร็จของตน

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้จัดการระบบการเรียนของตนเอง ด้วยการจัดการด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนด้วยการเตรียมความพร้อม ให้กับตัวเองในด้านต่าง ๆ รู้จักวิธีที่จะเรียนด้วยตนเอง และรู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งวิทยากรต่าง ๆ เพื่อการศึกษาค้นคว้าต่อไป

บทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนการสอนด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเน้นบทบาทของผู้เรียน ซึ่ง โนวัล (Knowles. 1975 : 18) ได้สรุปบทบาทของผู้เรียนในการเรียนด้วยตนเอง ดังนี้

1. การเรียนด้วยตนเอง ควรเริ่มจากการที่ผู้เรียนมีความต้องการที่จะเรียนในสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ สำหรับการพัฒนาชีวิตและการทำงานอาชีพของตนเอง
2. การเตรียมตัวของผู้เรียน คือ ผู้เรียนจะต้องศึกษาหลักการ จุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร รายวิชาและจุดประสงค์ของรายวิชาที่สอน
3. ผู้เรียนควรจัดเนื้อหาวิชาด้วยตนเอง ตามจำนวนคาบที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง และกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมลงไปในชัดเจนว่าจะให้บรรลุผลในด้านใด เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ แล้ว และมีความคิดเห็นหรือเจตคติในการนำไปใช้กับชีวิตสังคม และสิ่งแวดล้อมด้วย
4. ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการสอน และดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นด้วยตนเอง โดยอาจจะขอคำแนะนำช่วยเหลือจากครูหรือเพื่อน ในลักษณะของการร่วมมือกันทำงานได้เช่นกัน
5. การประเมินผล การเรียนด้วยตนเอง ควรเป็นการประเมินผลร่วมกันระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน โดยครูและผู้เรียนร่วมกันตั้งเกณฑ์การประเมินผลร่วมกัน

เวนเบิร์ก (Wenburg. 1972 : 114 ; อ้างถึงใน สิริรัตน์ สัมพันธ์ยุทธ. 2540 : 56) ได้สรุปความสำคัญและบทบาทของผู้เรียนด้วยตนเองไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนเรียนรู้ได้จากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เป็นอิสระ หมายถึง ผู้เรียนเป็นตัวของตัวเอง ไม่ถูกควบคุมจากบุคคลอื่น ซึ่งมีผลทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เร็วขึ้น
2. ผู้เรียนเรียนรู้ได้จากการลงมือปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนได้ค้นพบความจริงด้วยตนเอง
3. ผู้เรียนเรียนรู้ได้จากการร่วมมือกัน การร่วมมือไม่ได้หมายถึง การเข้ากลุ่มอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการที่แต่ละฝ่ายช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกัน สถานการณ์การเรียนโดยสิ่งการป้อนกลับ (Feed Back) ให้สมาชิกอื่น ๆ ทราบสิ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนร่วมมือกัน คือ กระบวนการกลุ่ม
4. ผู้เรียนเรียนจากภายในตัวออกมา หมายถึง การที่ผู้เรียนเรียนรู้โดยสร้างความรู้สึบบางอย่างเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน ไม่ใช่เรียนโดยถูกกำหนดบางสิ่งบางอย่างเข้าไปในตัวผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดวิธีการเรียน วางแผนการเรียน วิเคราะห์ เรียบเรียง และสรุปผลด้วยตนเอง ภายใต้การอำนวยความสะดวกของครูผู้สอน ผู้เรียนควรมีแนวความคิดเป็นของตนเองและสามารถคิดได้ด้วยตนเอง จะมีประโยชน์มากกว่าคอยให้ผู้อื่นบงการให้คิดหรือคิดตามแนวความคิดของผู้อื่น และจะทำให้ผู้เรียนเองสามารถสร้างกฎเกณฑ์และข้อสรุปต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง

สมคิด อิศระวัฒน์ (2532 : 76) ได้กล่าวถึงในการฝึกหรือส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองนั้น จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้เรียนส่วนหนึ่งอาจไม่รู้ว่าตนเองกำลังเรียนรู้ กริฟฟิน (Griffin, 1977 : 153-154) คนเหล่านี้มีความคิดว่าการเรียนรู้คือ สิ่งที่เขาต้องทำเมื่ออยู่ในโรงเรียน และเรียนจากห้องเรียนเท่านั้น
2. ผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าตนเองมีวิธีการเรียนรู้อย่างไร ผู้เรียนไม่ค่อยตระหนักถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของการเรียนรู้ (Learning Process) และรวมไปถึงวิธีการเรียนรู้ของแต่ละคน (Learning Style)

3. ความสามารถที่จะเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้อำนวยความสะดวก จะต้องมีความเข้าใจ เมื่อใดตนเองควรเข้าไปช่วยเหลือ หรือเมื่อไรควรปล่อยให้ผู้เรียนรับผิดชอบด้วยตนเอง

4. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกให้กับกลุ่ม ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน
5. แนวโน้มการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้มาก ถ้าผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Way)
6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องเรียนคนเดียว อาจมีการสอบถามจากผู้อื่น หรือขอความช่วยเหลือจากบุคคลภายนอก ในบางกรณีอาจมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ตนเองมีความรู้สึกว่าเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง (Independence Learner) เรื่องของการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้เป็นเรื่องภายในจิตใต้สำนึกของผู้เรียนมากกว่าการจัดการภายนอก วิธีการที่บุคคลเรียนรู้ด้วยตนเองจะเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเจริญงอกงามในระดับที่ดี

7. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก ถ้าจัดให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพราะธรรมชาติสถาบันเป็นผู้ที่กำหนดสิ่งที่จะต้องเป็น ต้องทำไว้ ในการดำเนินการฝึกผู้เรียนให้มีคุณลักษณะแบบเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น ต้องปรับระบบอื่นให้สอดคล้องด้วย เช่น การวัดผล การจัดชั้นเรียน ตารางการเรียน เป็นต้น

8. วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองมิใช่การเรียนที่ดีที่สุด แต่เป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับบุคคลและสถานการณ์บางอย่างเท่านั้น

ซิดซงค์ ส.นันทนาเนตร (2534 : 58) ได้กล่าวถึง เครื่องมือหรือสิ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง อาจกระทำได้ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. สัญญาการเรียน (Learning Contract) เป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ซึ่งเป็นลักษณะการสอนรายบุคคลที่ให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยในตนเองเป็นตัวของตัวเองให้มาก โดยการให้สำรวจและค้นหาความสนใจที่แท้จริงของตนเอง แล้วให้ผู้เรียน

เลือกเรียนตามความสนใจ (Personal Interest) “สัญญาการเรียน” นี้จะช่วยให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเองได้มากขึ้น เพราะได้เปิดเผยตัวเองได้เต็มที่ และพึงพาตนเองได้มากที่สุด

2. การเรียนรู้จากกลุ่มเพื่อน (Peer Learning Group) สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มเพื่อนคือ ประสบการณ์ที่ต่างคนต่างนำมาแลกเปลี่ยนกัน ประสบการณ์ของตนเอง อาจช่วยชี้นำเพื่อนได้ และในทางตรงข้ามประสบการณ์ของเพื่อนก็อาจช่วยชี้นำตัวเอง พร้อมกันนี้ก็จะเป็นการเรียนการสอนที่มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นระหว่างครู หรือผู้สอน หรือผู้อำนวยการ ความสะดวก กับผู้เรียนในกลุ่มด้วย

3. ทักษะเกี่ยวกับเวลา (Time Commitment) การกำหนดระยะเวลาตายตัวกับกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าของเวลาที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และการนำไปใช้ได้ทันทีในชีวิตประจำวัน

4. ประโยชน์ของการเรียนรู้ (Perceived Benefits) ผู้เรียนจะรู้ด้วยตนเองได้มากขึ้น หากการเรียนรู้เป็นการแก้ปัญหา มิใช่การจดจำแค่นั้นหา การจัดโปรแกรมการเรียน จึงจำเป็นต้องสนองความต้องการของผู้เรียน เป็นการให้ความรู้ ทักษะที่จำเป็นและทันต่อเหตุการณ์ สถานการณ์ที่เป็นอยู่

5. การเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Preparation of Self-Directed Learning) นั่นคือ ผู้เรียนต้องมีความสนใจ เต็มใจที่จะเรียนด้วยตนเอง เพราะการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้เป็นเรื่องภายในจิตใจอยู่ในจิตสำนึกของผู้เรียน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ภายในตัวผู้เรียนมากกว่าการจัดการภายนอก

เมซีรอร์ว (Mezirow, 1981 : 89) ได้สรุปวิธีส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถกระทำหน้าที่เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

1. ลดการให้ผู้เรียนพึ่งพาผู้สอน หรือผู้อำนวยการความสะดวก
2. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงการใช้แหล่งวิทยาการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประสบการณ์จากผู้อื่น รวมทั้งครู หรือผู้อำนวยการความสะดวก ซึ่งต้องใช้ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
3. ช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้ เนื่องจากการรับรู้ความต้องการด้วยตนเอง เป็นผลมาจากอิทธิพลของวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
4. ช่วยให้ผู้เรียนเพิ่มความรับผิดชอบในการหาเป้าหมายของการเรียนรู้ การวางแผนโปรแกรม และการประเมินผลการเรียนด้วยตนเอง
5. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากปัญหาของผู้เรียนแต่ละคน
6. ช่วยให้ผู้เรียนตัดสินใจในวิชาต่าง ๆ ที่เสนอให้ผู้เรียนไว้เป็นทางเลือกในการทำความเข้าใจ ซึ่งจะเกิดการเรียนรู้ต่อไป

7. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้เกณฑ์ หรือบรรทัดฐานในการตัดสินใจ หรือพินิจพิเคราะห์ ในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวกับตนเอง และประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมา

8. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง

9. ชี้ปัญหาและแก้ปัญหาให้เข้าใจโดยง่าย ซึ่งต้องตระหนักถึงความสัมพันธ์ของปัญหา ส่วนบุคคล และส่วนรวมด้วย

10. เสริมแรงมโนคติของผู้เรียนว่า ต้องเป็นทั้งผู้เรียนรู้ และผู้จัดการชีวิตตัวเอง โดยจัดบรรยากาศที่น่าสนับสนุน และรับปฏิกิริยาตอบกลับของผู้เรียน เพื่อเป็นการกระตุ้นความสามารถของผู้เรียนให้ปรากฏ

11. เน้นการนำประสบการณ์ การมีส่วนร่วม และวิธีการสร้างโครงการอย่างเป็นระบบ โดยทำในรูปลักษณะ “สัญญาการเรียน” (Learning Contract)

12. ทำความชัดเจนในเรื่องการช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจทางเลือก หรือการตัดสินใจ ไม่ว่าจะ เป็นวิธีการที่จะปรับปรุงคุณภาพของทางเลือก และกระตุ้นให้ผู้เรียนเลือกเฟ้นสิ่งที่ดีที่สุด

ดังนั้น การที่จะฝึกหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ดังที่ สมคิด อิศระพัฒน์ (2532 : 76) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ แต่ต้องใช้เวลาคความพยายามและความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย เช่น ครู ผู้บริหาร นักการศึกษา และบุคคลอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย พบว่าเมืองค้ประกอบ 2 ประการ ที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ 1) การอบรมเลี้ยงดู ในสังคมไทย และ 2) การฝึกฝนในระบบการศึกษาไทย โดยทั้ง 2 ประการนี้ มีลักษณะ “เจ้ากี้เจ้าการ” (Threat) เป็นส่วนสำคัญ ดังนั้น การฝึกให้ผู้เรียนเป็น “ผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง” จึงต้องใช้วิธีดำเนินการ ดังนี้

1. เนื่องจากระบบการศึกษาของไทยคุ้นเคยกับการพึ่งพาครูอาจารย์ในขั้นต้น ลักษณะความช่วยเหลือจาก “พี่เลี้ยง” อาจมีค่อนข้างมาก กล่าวคือ เริ่มจากต้องพึ่งผู้อื่น (Dependence) ไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence)

2. ผู้เกี่ยวข้องต้องพยายามลดความ “เจ้ากี้เจ้าการ” ให้น้อยลง

3. ต้องมีการจัดสภาพการณ์การเรียนรู้ที่เอื้อหรือช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง **ประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยตนเอง**

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นสิ่งจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคคล ให้มีความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต กลายเป็นผู้ที่ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคุณค่าต่อบุคคล โดยทำให้เกิดความเจริญงอกงามของความรู้และสติปัญญา ช่วยให้ผู้สามารถแก้ไขปัญหาได้ สามารถตามทันโลก ทำให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ และส่งผลให้บุคคลมีชีวิตที่มีความสุข

เนื่องจากมีความมั่นใจในตนเอง ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสคิด ไตร่ตรอง หาเหตุผล ใช้ข้อมูลตัดสินใจด้วยตนเอง วินิจฉัยข้อมูลอย่างมีระบบระเบียบ เหมาะสม และทำความเข้าใจ เมื่อเข้าใจแล้วก็อาจนำไปสัมพันธ์กับเรื่องอื่น ๆ ตามที่มองเห็น เช่น อาจนำมาสัมพันธ์กับชีวิตของตนเองกับสังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นการใ้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ สอดคล้องกับคำกล่าวของคณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 : 14-15) โดยกล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ผู้เรียนสามารถพึ่งพาตนเองได้ เนื่องจากใ้หาความรู้ได้เอง ใช้ความรู้สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ตรงกับที่ รุ่ง แก้วแดง (2542 : 127) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ นำไปสู่การเป็นคนมีคุณภาพ

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้ด้วยตนเองมีประโยชน์ คือ ทำให้บุคคลสามารถตามทันโลกที่เปลี่ยนแปลง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ลักษณะของบุคคลผู้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคคลต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ โดยเกิดจากความสนใจและความต้องการของตนเอง และไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในระบบโรงเรียน แสดงว่าบุคคลเหล่านี้เป็นผู้เรียนที่เรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้วิจัยพบว่า ทฤษฎีของกุกลีเอลมีโน (Guglielmino) แห่งมหาวิทยาลัยของรัฐจอร์เจีย (1977 : 62-69) ได้ศึกษาลักษณะความร่วมมือของการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และได้ค่าความเชื่อมั่น 0.78 มีความสอดคล้องกับเรื่องความร่วมมือในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนา การเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จึงได้นำแนวคิด ทฤษฎี ดังกล่าวมาศึกษาและกำหนดตัวแปร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ให้นำไปสู่ความเจริญงอกงาม เพื่อเพิ่มศักยภาพในแก่ตนเองและองค์กร ได้มีการให้ความหมายหรือกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กัญญา แซ่โจ้ว (2546 : 11) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น หมายถึง กระบวนการหรือการจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2547 : 5-6) ได้เสนอแนวคิดของฮาร์บิสัน และเมเยอร์ส (Harbison and Myers) ซึ่งได้อธิบายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการเพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถของประชาชนในสังคม สำหรับในด้านเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบบประชาธิปไตย

วรารัตน์ เจียวไพรี (2548 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ระบบและกิจกรรมของการพัฒนาที่มีต่อมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา สามารถนำภูมิปัญญาที่มีอยู่มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการพัฒนาตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาโดยการพัฒนาทุกระดับต้องประสานและสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

สุจิตรา ชนานันท์ (2553 : 22) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การดำเนินงานทั้งในด้านองค์กร และด้านบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จสู่องค์กรหรือหน่วยงานโดยรวม

กล่าวโดยสรุป จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองควรมีการยึดหลักการพื้นฐานว่า การยอมรับตนเองจึงจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา ได้มีการให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

บีช (Beach, 1970 : 37) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เป็นไปตามที่ต้องการ

กุญชรี้ คำชาย (2545 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเอง และในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อให้เกิดความปึกติสุขในการดำรงชีวิต

วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ และหน่วยงานอย่างสอดคล้อง เหมาะสมกับความถนัด ความสนใจในศักยภาพ และความสามารถของตนเอง

สุชาติ เต๋นประเสริฐ (2546 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การรู้จักเรียน และปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงาม มีประสิทธิภาพด้วยการดำรงชีวิตอย่างมีความหมายและมีจุดหมาย พร้อมทั้งความเจริญทางปัญญา และคุณธรรมด้วย

โอกาส เพ็ญสูงเนิน (2546 : 43) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดหมายแห่งชีวิตการทำงานโดยไม่เบียดเบียนสิทธิ์ของคนอื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น อันเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักที่ตั้งไว้

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6

ตามพระราชกฤษฎีกา การแบ่งท้องที่ของกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้แบ่งให้มีสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 1 – 8 ตั้งอยู่ตามภูมิภาคของประเทศ โดยประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 104 วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2535 สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 (สวพ.6) ก่อตั้งเมื่อปี 2535 ซึ่งรับผิดชอบการปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 ตั้งอยู่เลขที่ 63 หมู่ 6 ตำบลตะปอน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ในพื้นที่เดียวกันกับศูนย์วิจัยพืชสวนจันทบุรี อยู่ติดกับถนนสุขุมวิท (ทางหลวงหมายเลข 3) มีระยะทางห่างจากตัวจังหวัดจันทบุรี ประมาณ 15 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 245 กิโลเมตร

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการวิจัยพัฒนาและบริการวิชาการเกษตรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การเกษตรสู่ระบบการผลิตตามมาตรฐานสากล โดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สร้างประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุดให้แก่เกษตรกร

พันธกิจ

1. เสริมสร้างขีดความสามารถและความเข้มแข็งในการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการผลิตพืช เพื่อการสนับสนุนความมั่นคงทางเศรษฐกิจของชาติและของชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการการตรวจสอบรับรองมาตรฐานปัจจัยการผลิต และการผลิตพืชที่เป็นมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการส่งออก
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการวิชาการด้านพืชและกฎหมาย สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายชีวภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืน
4. ปรับปรุงการบริหารภายในองค์กรและพัฒนาบุคลากรของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. วางแผนงานวิจัย และโครงการวิจัยและพัฒนาพืชในพื้นที่รับผิดชอบ
2. ศึกษา วิจัย พัฒนา พืช และทดสอบเทคโนโลยีการเกษตรที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และการแก้ปัญหาของเกษตรกรในพื้นที่รับผิดชอบ
3. ให้บริการวิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ และรับรอง ดิน น้ำ พืช ปุ๋ย สารเคมี การเกษตร ผลิตผล ผลิตภัณฑ์พืช และสินค้าเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ
4. เป็นศูนย์บริการข้อมูลด้านวิชาการเกษตรให้แก่เจ้าหน้าที่ เกษตรกร ภาคเอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ
5. ถ่ายทอดเทคโนโลยี และให้บริการทางวิชาการในพื้นที่รับผิดชอบ ให้แก่เจ้าหน้าที่ เกษตรกร ภาคเอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
6. เป็นผู้แทนกรมวิชาการเกษตรในพื้นที่รับผิดชอบ
7. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย



ภาพประกอบ 2 แผนที่สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 และหน่วยงานในสังกัด
ที่มา : สำนักงานวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6, 2553 : 2

ตาราง 1 อัตราค่าจ้างสำนักวิจัยและพัฒนากศษเขตที่ 6 และหน่วยงานในสังกัด ข้อมูล ณ วันที่ 2 เมษายน 2555

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	รวม
สำนักวิจัยและพัฒนากศษเขตที่ 6	30	85	115
ศูนย์วิจัยและพัฒนากศษปราจีนบุรี	7	13	20
ศูนย์วิจัยและพัฒนากศษจันทบุรี	9	44	53
ศูนย์วิจัยและพัฒนากศษระยอง	5	22	27
ศูนย์วิจัยและพัฒนากศษระยอง	7	13	20
รวม	58	177	235

ที่มา : สำนักงานวิจัยและพัฒนากศษเขตที่ 6. 2553 : 4

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

แอนน์ (Ann. 1991 : 820-A) ศึกษารูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองทางวิชาชีพของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ 99 คน จากทางตะวันตกตอนกลางของบริเวณเมโทโรโพลิแทน ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเวลาของพยาบาลในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 209 ชั่วโมง ต่อ 6 เดือน) เมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนรู้จากผู้สอน (ค่าเฉลี่ย 42 ชั่วโมง) และความแตกต่างของเวลาในการเรียนรู้ของบุคคล (ค่าเฉลี่ย 107 ชั่วโมง) ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ วัดโดยใช้สเกลวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของ กุกลิเอลมีโน (Guglielmino) ซึ่งพบว่ามีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าระดับของผู้ใหญ่ปกติ คะแนนความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับเวลาในการเรียนรู้ ตัวแปร 5 ตัว ของลักษณะส่วนบุคคลมีนัยสำคัญกับชั่วโมงในการเรียนรู้ด้วยตนเองทางวิชาชีพ ผลการศึกษานี้พบว่า พยาบาลประจำการมีความต้องการการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อที่จะเจริญเติบโตในวิชาชีพมาก เช่นเดียวกับเหตุผลอื่น ๆ พยาบาลโดยทั่ว ๆ ไปจะเป็นผู้เรียนรู้ที่กระตือรือร้น ทั้งด้านส่วนตัว และในวิชาชีพ พร้อมทั้งมีการวางแผนถึงร้อยละ 80 ในการเรียนรู้ตามโครงการ

แคทลีน (Kathleen. 1994 : 602-A) ศึกษาเปรียบเทียบผลของการเรียนรู้ด้วยตนเองจากโปรแกรมการศึกษาเรื่องโรคมะเร็ง โดยศึกษาจากพยาบาลผู้ป่วยโรคมะเร็งเต้านม กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยให้ครึ่งหนึ่งได้รับโปรแกรมการศึกษา ส่วนอีกครึ่งหนึ่งไม่ได้รับผลการศึกษาพบว่า ผลการใช้โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเครื่องมือในการให้พยาบาลผู้ป่วย

โรคมาเร็งเต้านม ทำให้พยาบาลในกลุ่มทดลอง มีความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยโรคมาเร็งเต้านมมากยิ่งขึ้น

โจนส์ (Jones, 1994 : 1807-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้เรียนและลักษณะเฉพาะของประชากร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพจำนวน 251 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างน้อยหนึ่งอย่างกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย ผู้วิจัยพบผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

พัชรา สัทธิง (2545 : 53) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 งานวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และเพื่อพยากรณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลประจำหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2 จำนวน 277 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามโดยแบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ส่วนแบบสอบถามความพร้อมในการเรียนรู้ ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของนรินทร์ บุญชู และได้้นำไปหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยง 0.91 และ 0.92 ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูงสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการพยากรณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สภาพแวดล้อมทางจิตใจด้านความต้องการพัฒนาตนเอง และ

สภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านสัมพันธภาพ สามารถร่วมกันทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 39.7

สุภัสตรา ไหมเปียะ (2548 : 47) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา การศึกษานี้ใช้การสัมภาษณ์แบบลึกเป็นวิธีการวิจัย โดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 12 คน ในสำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว แต่มีบางส่วนที่ยังขาดทักษะความชำนาญ และการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ซึ่งสาเหตุหนึ่งมาจากการปฏิบัติงานของแต่ละจังหวัดในบางเรื่องยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาของเจ้าหน้าที่ คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการมอบหมายงานที่สำคัญให้ ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา คือเจ้าหน้าที่ต้องการการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ จากข้อค้นพบดังกล่าว มีข้อเสนอแนะดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา ควรพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกายและจิตใจควบคู่กันไปการพัฒนาที่จังหวัดสามารถดำเนินการได้เองควรจัดสรรงบประมาณให้จังหวัดดำเนินการเอง เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาของเจ้าหน้าที่โดยตรง ในการจัดประชุมประจำเดือนของทุกระดับ ควรนำปัญหาการปฏิบัติงานที่พบมาสรุปวิธีแก้ไข และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบ

ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551 : 58) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด จำนวน 136 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเชิงช่วงนั้น จากประชากร 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าการทดสอบด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท พาวเวอร์ปัม จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ

2. พนักงานบริษัท พาวเวอร์ปัม จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการศึกษาต่อพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานของบริษัท พาวเวอร์ปัม จำกัด คือ 1) ควรจัดให้ทุนการศึกษาต่อบุคลากร 2) ควรจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และ 3) ควรส่งเสริมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

สมชาย สรรประเสริฐ (2552 : 64) ได้ทำการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจท่องเที่ยว ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนในการทำงานหรือประสานงานกับกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว และระดับผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำเนินกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยปัญหาสูงสุด ได้แก่ ด้านงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการ ด้านครุภัณฑ์ สถานที่ สำหรับความต้องการพัฒนานั้น ในด้านวิธีการพัฒนา ความต้องการในระดับมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม (เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน) รองลงมา คือ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

และการสัมมนา ในด้านเนื้อหาการพัฒนา ความต้องการในระดับมากที่สุด ได้แก่ ภาษาอังกฤษ รองลงมา คือ การรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว หลักในการบริการที่ดี เทคนิคการสืบสวนคดี อาชญากรรมที่เกิดกับนักท่องเที่ยว ทักษะในการติดต่อสื่อสารประสานงาน การพัฒนาบุคลิกภาพ ในด้านระยะเวลาของการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ความต้องการในระดับมากที่สุด คือ ระยะเวลา 1-2 วัน และอยู่ในช่วงเวลาวันจันทร์ – ศุกร์ (เวลาราชการ)

2. การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็น ประการแรก คือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ทั้งในเรื่องของการปราบปราม การสืบสวน และการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ประการที่สอง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคน ในทุกส่วนราชการ โดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ของส่วนราชการบนพื้นฐานสมรรถนะ และกลยุทธ์การรักษาความปลอดภัย และให้บริการแก่นักท่องเที่ยวของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว กำหนดกลยุทธ์ส่วนหนึ่งไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานความสามารถที่พึงประสงค์ ของตำรวจท่องเที่ยว ประการที่สาม ความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่คาดหวังว่าตำรวจท่องเที่ยว ควรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง จึงทำให้ต้องมีกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

3. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย 6 ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ 1) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา 2) พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวให้มี ประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม 4) พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนา ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยว 5) สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน และ 6) พัฒนา ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจ ท่อ่งเที่ยว

ศุภัญญา พวงกันยา (2552 : 74) ได้ทำการศึกษาสภาพความพร้อมขององค์กรและ ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามโครงการเปลี่ยนระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ผลการเปรียบเทียบ สภาพความพร้อมขององค์กร และความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามโครงการ เปลี่ยนระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ศึกษาในเขตอำเภอ เมืองเลย จังหวัดเลย จำแนกตามขนาดขององค์กรฝ่ายพัสดุ ประเภทคุณวุฒิของหัวหน้าเจ้าหน้าที่

ทัศนคติของการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคนต่อปี ประสบการณ์ทำงานฝ่ายพัสดุ พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับคุณวุฒิของหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ระดับคุณวุฒิของหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีระดับสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมากแตกต่างกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อย และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อยกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรปานกลาง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยองค์กร พบว่า ระดับคุณวุฒิของหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม โครงการเปลี่ยนระบบบริหารการเงินการคลัง ภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) พบความสำคัญสูงสุด คือ 1) ความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบ GFMS 2) การศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือหน่วยงานราชการต่างจังหวัดที่เป็นหน่วยงานนำร่อง 3) ควรจะพัฒนาเครือข่ายงานระบบ GFMS ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผลการศึกษาในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ความพร้อมขององค์กรและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานการปฏิบัติงานด้วยระบบ (GFMS) ซึ่งผลที่ได้รับจะสามารถนำมาพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552 : 53) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จำนวน 216 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สถิติต่าง ๆ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) โดยส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 42 – 49 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 19,000 บาท มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน / หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่ ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป
2. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) มีความคิดเห็น ต่อความตึงเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านบทบาทในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับภายนอกองค์กร และด้านการพัฒนาอาชีพ
3. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) มีความคิดเห็น ต่อความยุติธรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
4. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) มีความคิดเห็น ต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องและบรรทัดฐานของสังคม
5. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) มีความคิดเห็น ต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านลักษณะทางสังคม
6. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05
7. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01
8. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01
9. ปัจจัยความตึงเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ปัจจัยความยุติธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

11. ปัจจัยความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรพินท์ สีขาว และคณะ (2552 : 43) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมของสถาบัน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1, 2 และ 3 จำนวน 413 คน ปีการศึกษา 2549 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมของสถาบัน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.952 และ 2) แบบทดสอบสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพของนักศึกษา ทั้ง 3 ชั้นปี มีค่า KR-20 เท่ากับ 0.699, 0.744 และ 0.648 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุสูต ผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษาทั้ง 3 ชั้นปี ส่วนใหญ่มีผลการเรียนคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ที่ระดับ 2.51-2.99 คือ ร้อยละ 42.47 และ 47.75 ตามลำดับชั้นปี

2. นักศึกษาทั้ง 3 ชั้นปี มีคะแนนเฉลี่ยรวมด้านเจตคติต่อวิชาชีพ สภาพแวดล้อมทางด้านอาจารย์ สภาพแวดล้อมทางด้านเพื่อน สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก

3. นักศึกษาทั้ง 3 ชั้นปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมผลการสอบสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพของนักศึกษา 50.77 โดยนักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและสามารถสอบผ่านเกณฑ์มากกว่าชั้นปีที่ 2 และ 1 ตามลำดับ

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.565$) สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.173$)

5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสามารถทำนายสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพของนักศึกษาได้ร้อยละ 31.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัชนี อ้าแก้ว (2553 : 74) ได้ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะในตนเองและด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนโรงเรียนสาธิต

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะ ในตนเองและสิ่งแวดล้อมทางการเรียน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ศึกษาปัจจัย ด้านคุณลักษณะในตนเองและด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ ด้วยตนเองของนักเรียน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ ปัจจัยด้านคุณลักษณะในตนเองและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ ด้วยตนเองของนักเรียน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 480 คน ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้มีทั้งหมด 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน ฉบับที่ 2 แบบวัด บรรยากาศการเรียนการสอน สัมพันธภาพกับครู สัมพันธภาพกับเพื่อน การอบรมเลี้ยงดูพ่อแม่ และ ความเป็นผู้นำ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ ทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ วิธีเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะในตนเองและสิ่งแวดล้อมทางการเรียน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน ลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะความเป็นผู้นำด้านความรับผิดชอบ บรรยากาศการเรียนการสอน สัมพันธภาพกับครู และสัมพันธภาพกับเพื่อน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับความพร้อม ในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะในตนเองและด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียน ที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า มีปัจจัยส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ ด้วยตนเอง 6 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง สัมพันธภาพ กับครู ลักษณะความเป็นผู้นำด้านความเฉลียวฉลาด ลักษณะความเป็นผู้นำด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และลักษณะมุ่งอนาคต โดยสามารถพยากรณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ร้อยละ 61.1

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ ด้วยตนเองเป็นกระบวนการหนึ่งในการเรียนรู้ที่บุคคลให้ความสนใจที่จะเรียนรู้ โดยบุคคลนั้น จะแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากจิตใต้สำนึก เป็นความพร้อม ที่บุคคลเกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ไม่มีผู้ใดสามารถบังคับได้ และเป็นวิธีการเรียนรู้ที่สามารถเกิดขึ้นได้ ตลอดชีวิต ทำให้เกิดการกระตุ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้มากขึ้น โดยกระบวนการ ศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้จัดการระบบการเรียนของตนเอง ด้วยการจัดการ ด้านเวลา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเวลาเรียนที่ใช้ในการศึกษาในโรงเรียนเท่านั้น แต่สามารถเรียนรู้ได้ ตลอดชีวิต เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นมีประโยชน์คือ ทำให้บุคคล

สามารถตามทันโลกที่เปลี่ยนแปลง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัดครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจซึ่งมีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยสำรวจเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2555 จำนวน 235 คน ดังนี้

ตาราง 2 อัตราค่าจ้าง ข้อมูล ณ วันที่ 2 เมษายน 2555

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	รวม
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6	30	85	115
ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเกษตรปราจีนบุรี	7	13	20
ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเกษตรจันทบุรี	9	44	53
ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเกษตรระยอง	5	22	27
ศูนย์วิจัยและพัฒนาการเกษตรระยอง	7	13	20
รวม	58	177	235

ที่มา : สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6. 2553 : 4

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ จำนวนบุคลากร 235 คน ของสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 4 ข้อ โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ผู้วิจัยได้แปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับมากที่สุด

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดค่านิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

1.2 สร้างรายการข้อคำถามให้สอดคล้องกับค่านิยามศัพท์เฉพาะ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

1.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้โดยให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ เป็นการหาความเที่ยงตรง

1.4 นำร่างแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ไขเนื้อหา ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาภาคนิพนธ์แนะนำ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านนักวิชาการ 3 คน และด้านการศึกษา 2 คน (ดังรายละเอียดภาคผนวก ก)

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Concordance - IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร ซึ่งมีการให้คะแนนแบบทดสอบตามเกณฑ์ ดังนี้

+ 1 แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

- 1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมของการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยการแปลความหมาย ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะหรือนิยามตัวแปรที่จะวัด

ถ้า $IOC < 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปรที่จะวัด

นำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้มาพิจารณาแต่ละข้อ แล้วนำคะแนนไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 พิจารณาตัดออก หากวัดได้ไม่ครอบคลุมตัวแปรและปรับแก้ตามผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งทุกข้อมีค่า 0.5 ขึ้นไป (รายละเอียดภาคผนวก ง)

1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 161) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 235 คน โดยวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือติดต่อประสานงานกับสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเข้าสู่พื้นที่ทำการแจกแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากข้าราชการและพนักงานราชการ
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปยังสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด เพื่อขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก เพื่อแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 235 ชุด
3. ผู้วิจัยได้นัดหมาย วัน เวลา ที่จะขอรับข้อมูลคืนด้วยตนเองให้ครบตามจำนวน โดยผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาปรากฏว่าครบทั้ง 235 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด
4. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม มาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ พบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้ง 235 ชุด นำไปใช้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงจำนวน (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ค่าเฉลี่ย

ความหมาย

1.00 – 1.49	ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับน้อย
2.50 – 3.49	ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับมาก
4.50 – 5.00	ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติแบบ t-test

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนา การเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ระหว่างช่วงอายุ 20 – 30 ปี 31 – 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของเชฟเฟ (Scheffe')

5. เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ระหว่างระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ใช้สถิติแบบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของเชฟเฟ

6. เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ระหว่างระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของเชฟเฟ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X})
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC : Index of Item : Objectives Congruence)
2. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การหาค่าที (t-test)
2. การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
3. การหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 4 ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที (t-test)
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
P-value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติแบบ t-test

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติแบบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยส่วนบุคคล	n = 235	
		จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ			
	1. ชาย	89	37.87
	2. หญิง	146	62.13
	รวม	235	100.00
อายุ			
	1. 20 – 30 ปี	57	24.26
	2. 31 – 40 ปี	134	57.02
	3. 41 ปีขึ้นไป	44	18.72
	รวม	235	100.00
ระดับการศึกษา			
	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	91	38.72
	2. ปริญญาตรี	124	52.77
	3. ปริญญาตรีขึ้นไป	20	8.51
	รวม	235	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n = 235	
	จำนวนคน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
1. น้อยกว่า 1 ปี	42	17.87
2. 1 – 10 ปี	147	62.55
3. 11 ปีขึ้นไป	46	19.57
รวม	235	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 235 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 62.13 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 37.87

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 57.02 รองลงมาคือ มีอายุ 20 – 30 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.26 และรองลงมาคือ มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.72 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 52.77 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 38.72 และรองลงมาคือ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.51 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 62.55 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.57 และรองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.87 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

ข้อมูลความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร
เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ดังตาราง 4-12

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนา
การเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยภาพรวมและรายด้าน

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	n = 235		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	4.14	0.41	มาก
2. ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียน ที่มีประสิทธิภาพ	4.14	0.41	มาก
3. ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้	4.10	0.49	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	4.07	0.42	มาก
5. ด้านความรักในการเรียนรู้	4.02	0.46	มาก
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.13	0.41	มาก
7. ด้านการมองอนาคตในแง่ดี	3.99	0.37	มาก
8. ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา	4.09	0.38	มาก
ภาพรวม	4.08	0.33	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยภาพรวมมีระดับ
ความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.14$) ด้านความคิดสร้างสรรค์
($\bar{X} = 4.13$) ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.14$) ด้านความคิด
ริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.10$) ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะ

การแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.09$) ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ($\bar{X} = 4.07$) ด้านความรักในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ เป็นรายชื่อ

ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น	4.52	0.62	มากที่สุด
2. ท่านต้องการที่จะเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณภาพ	3.96	0.60	มาก
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	3.99	0.77	มาก
4. ยิ่งเรียนรู้ท่านยิ่งรู้สึกว่าการโลกใบนี้มีสิ่งน่าสนใจ	4.09	0.67	มาก
5. ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินชีวิต	4.17	0.69	มาก
รวม	4.14	0.41	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีความยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา คือ ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.17$) และข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านต้องการที่จะเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.96$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนา การเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็น ผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ เป็นรายชื่อ

ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียน ที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น n = 235		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่ามีหลายสิ่งหลายอย่างที่ต้องการเรียนรู้ และปรารถนาจะให้มีความมากที่จะเรียนในแต่ละวัน	4.49	0.62	มาก
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาหาความรู้เพิ่มเติมได้	4.15	0.71	มาก
3. ท่านสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองในเกือบทุกเรื่อง ที่ท่านต้องการจะเรียนรู้	3.97	0.67	มาก
4. ท่านสามารถให้เวลากับการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	3.93	0.53	มาก
5. ท่านเป็นคนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็ว	4.19	0.61	มาก
รวม	4.14	0.41	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยภาพรวมมีระดับ ความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือท่านคิดว่ามีหลายสิ่งหลายอย่างที่ต้องการเรียนรู้และปรารถนาจะให้มีความ มากที่จะเรียนในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ท่านเป็นคนเรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.19$) และข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถให้เวลากับการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนา การเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการ เรียนรู้ เป็นรายชื่อ

ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้	4.12	0.66	มาก
2. ท่านสามารถคิดหาวิธีแปลก ๆ ใหม่ ๆ ในการทำงานที่ จะทำ สิ่งต่าง ๆ ได้	4.20	0.78	มาก
3. ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน	4.14	0.70	มาก
4. ท่านสามารถคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้	4.01	0.81	มาก
5. ท่านมีการวางแผนการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้า ในอาชีพ	4.00	0.48	มาก
รวม	4.10	0.49	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยภาพรวมมีระดับ ความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.1$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือท่านสามารถคิดหาวิธีแปลก ๆ ใหม่ ๆ ในการทำงานที่ จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.14$) และข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการวางแผน การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความรับผิดชอบ
ต่อการเรียนรู้ของตนเอง เป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	n = 235		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านทราบดีว่าท่านต้องการเรียนรู้อะไร	4.31	0.64	มาก
2. ถ้าท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะหาทางเรียนรู้ให้ได้	4.06	0.72	มาก
3. การตระหนักว่าตัวเราเป็นใคร อยู่ที่ไหน กำลังทำอะไร เป็นหลักการสำคัญของการเรียนรู้	4.05	0.73	มาก
4. ท่านสามารถตัดสินใจว่าควรเรียนอย่างไร	3.76	0.64	มาก
5. ถ้าท่านได้มีการเรียนรู้ ท่านจะทุ่มเทการเรียนรู้ให้ถึงที่สุด	4.14	0.63	มาก
รวม	4.07	0.42	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยภาพรวมมีระดับ
ความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านทราบดีว่าท่านต้องการเรียนรู้อะไร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.31$)
รองลงมา คือ ถ้าท่านได้มีการเรียนรู้ ท่านจะทุ่มเทการเรียนรู้ให้ถึงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.14$)
และข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถตัดสินใจว่าควรเรียนอย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
 สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความรัก
 ในการเรียนรู้ เป็นรายชื่อ

ด้านความรักในการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องสนุก	4.17	0.72	มาก
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในสิ่งต่าง ๆ ที่จะเรียนรู้	4.16	0.62	มาก
3. ท่านสนใจในการเรียนรู้ตลอดเวลา	3.91	0.70	มาก
4. ท่านคิดว่าคะแนนการสอบไม่ใช่เรื่องสำคัญ แต่การมีความเข้าใจและนำไปใช้เป็นเรื่องที่สำคัญ มากกว่า	4.14	0.61	มาก
5. ท่านมีความสุขกับการเรียนรู้และนำไปใช้ กับการดำเนินชีวิตและการทำงาน	3.73	0.66	มาก
รวม	4.02	0.46	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
 สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยภาพรวมมีระดับ
 ความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับ
 จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านคิดว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องสนุกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.17$)
 รองลงมา คือ ท่านคิดว่าคะแนนการสอบไม่ใช่เรื่องสำคัญ แต่การมีความเข้าใจและนำไปใช้
 เป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.14$) และข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
 ท่านมีความสุขกับการเรียนรู้และนำไปใช้กับการดำเนินชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
 ($\bar{X} = 3.73$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความคิด
สร้างสรรค์ เป็นรายชื่อ

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านชอบฝึกวิธีการใหม่ ๆ ในการเรียนรู้	4.27	0.62	มาก
2. ท่านได้มีการทดลองปฏิบัติงานด้วยวิธีแปลก ๆ ใหม่ ๆ เสมอ	3.95	0.57	มาก
3. ท่านคิดและทำสิ่งที่แตกต่างจากผู้อื่น	4.03	0.63	มาก
4. ท่านไม่กลัวที่จะทำอะไร แปลก ๆ ใหม่ ๆ โดยไม่กลัว ความผิดพลาด	4.55	0.67	มากที่สุด
5. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นผู้ริเริ่มในการทำ สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ก่อนผู้อื่น	3.86	0.48	มาก
รวม	4.13	0.41	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยภาพรวมมีระดับ
ความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับมากที่สุด 1 ข้อ และ
ระดับมาก 4 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านไม่กลัวที่จะทำอะไร แปลก ๆ ใหม่ ๆ
โดยไม่กลัวความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ ท่านชอบฝึกวิธีการใหม่ ๆ
ในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.27$) และข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึก
ภูมิใจที่ได้เป็นผู้ริเริ่มในการทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ก่อนผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
 สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านการมองอนาคต
 ในแง่ดี เป็นรายชื่อ

ด้านการมองอนาคตในแง่ดี	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่าการเรียนรู้ไม่มีวันจบสิ้น	4.09	0.75	มาก
2. ท่านคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายไม่ใช่สัญญาณ ให้หยุดทำ	3.86	0.62	มาก
3. ท่านพยายามเชื่อมโยงสิ่งที่กำลังเรียนรู้ในปัจจุบัน กับเป้าหมายในอนาคต	3.97	0.59	มาก
4. ท่านคิดว่าการเรียนรู้ก่อให้เกิดความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.98	0.64	มาก
5. ท่านมีการวางแผนการเรียนรู้เพื่ออนาคตการทำงาน ของตนเอง	4.10	0.78	มาก
รวม	3.99	0.37	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
 สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยภาพรวมมีระดับ
 ความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับ
 จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีการวางแผนการเรียนรู้ เพื่ออนาคตการทำงานของตนเอง
 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าการเรียนรู้ไม่มีวันจบสิ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
 ($\bar{X} = 4.09$) และข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายไม่ใช่สัญญาณ
 ให้หยุดทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
 สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความสามารถ
 ใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา เป็นรายชื่อ

ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา	ระดับความคิดเห็น n = 235		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงจากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา	4.14	0.47	มาก
2. เมื่อมีปัญหา ท่านชอบแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง	4.14	0.67	มาก
3. ท่านมีความภาคภูมิใจ เมื่อสามารถแก้ไขปัญหาดต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	4.10	0.64	มาก
4. ท่านมีความพยายามและสนุกสนานกับการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาคการทำงาน	4.13	0.65	มาก
5. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาดต่าง ๆ โดยอาศัย ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้	3.98	0.59	มาก
รวม	4.09	0.38	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
 สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัดโดยภาพรวมมีระดับ
 ความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับ
 จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ เมื่อมีปัญหา ท่านชอบแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
 ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ท่านสามารถรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงจากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์
 เพื่อแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.14$) และข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถ
 ตัดสินใจแก้ไขปัญหาดต่าง ๆ โดยอาศัยความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.98$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ระหว่างเพศชายและเพศหญิง
ข้อมูลความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด วิเคราะห์โดยใช้สถิติแบบ t-test ดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติแบบ t-test

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ชาย		หญิง		t
	n = 89		n = 146		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	4.13	0.68	4.16	0.66	-0.55
2. ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	4.09	0.65	4.18	0.61	-1.61
3. ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้	4.05	0.70	4.12	0.68	-1.01
4. ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	4.09	0.65	4.05	0.68	0.60
5. ด้านความรักในการเรียนรู้	4.01	0.66	4.03	0.66	-0.31
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.13	0.62	4.13	0.58	-0.05
7. ด้านการมองอนาคตในแง่ดี	3.96	0.69	4.02	0.67	-1.19
8. ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษา	4.05	0.60	4.96	0.61	-1.51
รวม	4.06	0.66	4.21	0.64	-0.85

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัดที่มีเพศต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด วิเคราะห์โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธี S-method ของเซฟเฟ่ (Scheffe') ดังตาราง 14-16

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.160	.182	1.532	.180
ภายในกลุ่ม	232	38.841	.182	1.532	.180
รวม	234	39.001			
ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.397	.198	1.199	.303
ภายในกลุ่ม	232	38.364	.165		
รวม	234	38.761			
ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.433	.216	.901	.408
ภายในกลุ่ม	232	55.752	.240		
รวม	234	56.185			

ตาราง 14 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ของตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2	.256	.128	.733	.482
ภายในกลุ่ม	232	40.469	.174		
รวม	234	40.724			
ด้านความรักในการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.700	.350	1.666	.191
ภายในกลุ่ม	232	48.736	.210		
รวม	234	49.436			
ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	2	.593	.297	1.774	.172
ภายในกลุ่ม	232	38.797	.167		
รวม	234	39.391			
ด้านการมองอนาคตในแง่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	2	.535	.268	1.922	.149
ภายในกลุ่ม	232	32.305	.139		
รวม	234	32.840			
ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษา หาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.687	.344	2.352	.097
ภายในกลุ่ม	232	33.901	.146		
รวม	234	34.589			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.395	.197	1.728	.180
ภายในกลุ่ม	232	26.503	.114		
รวม	234	26.898			

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี และหน่วยงานในสังกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความพร้อมการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และด้านความสามารถใช้ทักษะ การศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.291	.146	.873	.419
ภายในกลุ่ม	232	38.709	.167		
รวม	234	39.001			
ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.181	.090	.544	.581
ภายในกลุ่ม	232	38.580	.166		
รวม	234	38.761			
ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.194	.097	401	.670
ภายในกลุ่ม	232	55.991	.241		
รวม	234	56.185			

ตาราง 15 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ของตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2	.125	.062	.357	.700
ภายในกลุ่ม	232	40.599	.175		
รวม	234	40.724			
ด้านความรักในการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.069	.034	.161	.851
ภายในกลุ่ม	232	49.367	.213		
รวม	234	49.436			
ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	2	.247	.124	.732	.482
ภายในกลุ่ม	232	39.144	.169		
รวม	234	39.391			
ด้านการมองอนาคตในแง่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	2	.066	.033	.235	.791
ภายในกลุ่ม	232	32.773	.141		
รวม	234	32.840			
ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษา หาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.009	.005	.031	.970
ภายในกลุ่ม	232	34.580	.149		
รวม	234	34.589			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.026	.013	.112	.894
ภายในกลุ่ม	232	26.872	.116		
รวม	234	26.898			

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี และหน่วยงานในสังกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพร้อมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียน ที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และ ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามประเภทผลการดำเนินงาน เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.030	.015	.089	.915
ภายในกลุ่ม	232	38.971	.168		
รวม	234	39.001			
ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.046	.023	.139	.870
ภายในกลุ่ม	232	38.714	.167		
รวม	234	38.761			
ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.091	.045	.188	.829
ภายในกลุ่ม	232	56.094	.242		
รวม	234	56.185			

ตาราง 16 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	2	.044	.022	.126	.882
ภายในกลุ่ม	232	40.680	.175		
รวม	234	40.724			
ด้านความรักในการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	2	.004	.002	.008	.992
ภายในกลุ่ม	232	49.432	.213		
รวม	234	49.436			
ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	2	.002	.001	.006	.994
ภายในกลุ่ม	232	39.389	.170		
รวม	234	39.391			
ด้านการมองอนาคตในแง่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	2	.100	.050	.354	.702
ภายในกลุ่ม	232	32.740	.141		
รวม	234	32.840			
ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.154	.077	.518	.597
ภายในกลุ่ม	232	34.435	.148		
รวม	234	34.589			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	.012	.006	.051	.951
ภายในกลุ่ม	232	26.886	.116		
รวม	234	26.898			

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี และหน่วยงานในสังกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพร้อมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี และด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ณ สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จำนวน 235 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.5 และหาค่าความเชื่อมั่นจากสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้ทำหนังสือติดต่อกับประสานงานกับสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเข้าสู่พื้นที่ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 235 ชุด สามารถเก็บคืนได้ 235 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงจำนวน (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติแบบ t-test
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติแบบ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของเซฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 62.13 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 57.02 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 52.77

ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 62.55

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.14$) ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.14$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.13$)

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$) ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.17$) ท่านต้องการที่จะเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.96$)

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่ามีหลายสิ่งหลายอย่างที่ต้องการเรียนรู้ และปรารถนาจะให้มีความรู้ที่จะเรียนในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) ท่านเป็นคนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.19$) ท่านสามารถใช้เวลากับการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.93$)

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถคิดหาวิธีแปลก ๆ ใหม่ ๆ ในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$) ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง

วิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.14$) ท่านมีการวางแผนการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.00$)

2.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง โดยภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านทราบดีว่าท่านต้องการเรียนรู้อะไร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) ถ้าท่านได้มีการเรียนรู้ ท่านจะทุ่มเทการเรียนรู้ให้ถึงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.14$) ท่านสามารถตัดสินใจว่าควรเรียนอย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.76$)

2.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความรักในการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องสนุก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) ท่านคิดว่าคะแนนการสอบไม่ใช่เรื่องสำคัญ แต่การมีความเข้าใจและนำไปใช้เป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.14$) ท่านมีความสุขกับการเรียนรู้และนำไปใช้กับการดำเนินชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.73$)

2.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านไม่กลัวที่จะทำอะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$) ท่านชอบฝึกวิธีการใหม่ ๆ ในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.27$) ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นผู้ริเริ่มในการทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ก่อนผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.86$)

2.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านการมองอนาคตในแง่ดี โดยภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีการวางแผนการเรียนรู้ เพื่ออนาคตการทำงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) ท่านคิดว่าการเรียนรู้ไม่มีวันจบสิ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.09$) ท่านคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลายไม่ใช่สัญญาณให้หยุดทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.86$)

2.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ด้านความสามารถใช้ทักษะ การศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา โดยภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีปัญหา ท่านชอบแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$) ท่านสามารถ รวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงจากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.14$) ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาด่าง ๆ โดยอาศัยความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.98$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและ พัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวม พบว่า มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรัก ในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถใช้ทักษะ การศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัย และพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

4.1 บุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงาน ในสังกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อความพร้อมการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรัก ในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถใช้ทักษะ การศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 บุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงาน ในสังกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อความพร้อมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียน ที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี

ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 บุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัดที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อความพร้อมการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด พบว่า โดยภาพและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านมีความรักในการเรียน ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านมองอนาคตในแง่ดี ด้านสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินชีวิต ท่านต้องการที่จะเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีอิสระให้การแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร สื่อการเรียนรู้ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เมื่อมีโอกาสและสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ได้โดยสอดคล้องกับทฤษฎีของสเคเจอร์ (Skager, 1978 : 125) การเปิดโอกาสต่อประสบการณ์ ผู้เรียนที่เปิดโอกาสต่อการเปิดประสบการณ์ในกิจกรรมหลายรูปแบบ สะท้อนให้เห็นการกำหนดการเรียนรู้และการวางเป้าหมาย โดยอาจมีเหตุหรือไม่มีก็ได้ในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใหม่ ๆ มีความใฝ่รู้

มีความอดทนต่อปัญหาที่ยังสงสัย ซึ่งชอบต่อสิ่งที่ซับซ้อน เข้าร่วมกิจกรรมใหม่ ๆ และเปิดโอกาสต่อประสบการณ์ และในปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี มีความรู้เกิดขึ้นมากมายทุกวินาที คนในยุคนี้จึงจำเป็นต้องศึกษาตลอดชีวิต ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรา สัทธิง (2545 : 53) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 พบว่า การเปิดโอกาสตนเองในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ท่านคิดว่ามีหลายสิ่งหลายอย่างที่ต้องการเรียนรู้และปรารถนาจะให้มีความรู้มาก ที่จะเรียนในแต่ละวัน ท่านเป็นคนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็ว ท่านสามารถให้เวลากับการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานเป็นวัยผู้ใหญ่ จึงมีความพร้อมในด้านวุฒิภาวะ สามารถขวนขวายกระตือรือร้นหาวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกสถานที่ทุกเวลา เมื่อตัดสินใจแล้วสามารถแบ่งเวลาให้กับการเรียนได้ และเมื่อพบปัญหาในการเรียนก็สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของโนวล์ (Knowles, 1975 : 18) กล่าวว่าผู้ใหญ่จะมีมโนคติของตนเอง คือ เข้าใจตนเองดี มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นผู้นำสูงสามารถชี้นำตนเองได้ จึงจะสามารถบังคับตนเองในสิ่งที่ควรกระทำ แสดงถึงความรับผิดชอบอย่างแท้จริง เพื่อจะได้เป็นคนที่มีคุณภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรา สัทธิง (2545 : 53) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 พบว่า มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ท่านสามารถคิดหาวิธีแปลก ๆ ใหม่ ๆ ในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน ท่านมีการวางแผนการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากในเรื่องของความคิดริเริ่มที่ดีต้องอาศัยระยะเวลาในการสั่งสมตั้งแต่เยาว์วัย พอโตเป็นผู้ใหญ่ก็มีความคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงาน อยู่ในวัยที่มีความพร้อมด้านวุฒิภาวะ และบุคลากรอยู่ในวัยทำงาน ต้องการเรียนรู้เพื่อที่จะหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน เพื่อนำไปพัฒนาการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตของตนเองได้ สอดคล้องกับแนวคิดของโนวล์ (Knowles, 1975 : 18) กล่าวว่าบุคคลเมื่อมีอายุและวุฒิภาวะมากขึ้น ก็จะทำให้มีประสบการณ์มากขึ้นตามลำดับ เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานอยู่ในวัยผู้ใหญ่

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพิน สีขาว และคณะ (2552 : 43) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมของสถาบัน ความพร้อมในการเรียนรู้ ด้วยตนเองกับสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติ พบว่า ความคิดและอิสระในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง มีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านทราบว่าท่านต้องการเรียนรู้อะไร ถ้าท่านได้มีการเรียนรู้ ท่านจะทุ่มเทการเรียนรู้ให้ถึงที่สุด ท่านสามารถตัดสินใจว่าควรเรียนอย่างไร ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรของหน่วยงานอยู่ในวัยผู้ใหญ่ จึงมีความพร้อมในด้านวุฒิภาวะ มีความรับผิดชอบต่อตนเองสูง มีความสนใจที่จะเรียนรู้ และ ต้องการตัดสินใจต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยสอดคล้องกับแนวคิดของสเคเจอร์ (Skager, 1978 : 125) เป็นผู้ที่มีการวางแผนกิจกรรมการเรียน ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ 1) รู้ถึงความต้องการในการเรียนของตน 2) วางจุดหมายที่เหมาะสมกับตนเอง 3) มีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของพัชรา สัทธิง (2545 : 53) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางสภาพแวดล้อม ในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 พบว่า ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านมีความรักในการเรียน มีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านคิดว่า การเรียนรู้ เป็นเรื่องสนุก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านคิดว่าคะแนนการสอบไม่ใช่เรื่องสำคัญ แต่การมีความเข้าใจ และนำไปใช้เป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่า ท่านมีความสุขกับการเรียนรู้และนำไปใช้กับการดำเนินชีวิต และการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานมีจุดมุ่งหมายให้การพัฒนาบุคลากรในสังกัด และบุคลากร อยู่ในวัยทำงานจึงเป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ส่งผลให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและ มีความรักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อที่จะพัฒนาการประกอบอาชีพของตนเองและการดำเนินชีวิต โดยสอดคล้องกับแนวคิดของสเคเจอร์ (Skager, 1978 : 125) คือ มีแรงจูงใจภายใน เป็นผู้ที่มีความตั้งใจ อยู่ภายในต่อกิจกรรมการเรียนรู้ โดยปราศจากสิ่งที่ควบคุมจากภายนอก เช่น รางวัลการถูกตำหนิ การลงโทษ การชื่นชอบ การเรียนรู้ที่อยู่ภายนอกสถานการณ์การเรียนรู้ที่มีรูปแบบและเพื่อที่จะ เลื่อนกำหนดหรือดำเนินต่อไปได้หลายรูปแบบ ทั้งนี้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพิน สีขาว และคณะ (2552 : 43) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมของสถาบัน ความพร้อมในการเรียนรู้ ด้วยตนเองกับสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติ พบว่า ความรักในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ มีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านไม่กลัวที่จะทำอะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด ท่านชอบฝึกวิธีการใหม่ ๆ ในการเรียนรู้ ท่านมีความรู้ลึกซึ้งมีใจที่ได้เป็นผู้ริเริ่มในการทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ก่อนผู้อื่น ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งมีความสามารถคิดที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดี สามารถคิดหาวิธีที่หลากหลายที่เรียนรู้ได้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเอง โดยสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่ง แก้วแดง (2542 : 113-114) คือ มีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัย หรือประเมินความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง อาจจะโดยความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพิน สีขาว และคณะ (2552 : 43) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมของสถาบัน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติ พบว่าความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านมองอนาคตในแง่ดี มีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีการวางแผนการเรียนรู้เพื่ออนาคตการทำงานของตนเอง ท่านคิดว่าการเรียนรู้ไม่มีวันจบสิ้น ท่านคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ไม่ใช่สัญญาณให้หยุดทำ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีเป้าหมายในการเรียนรู้ และต้องการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาตนเอง และนำไปพัฒนาการประกอบอาชีพ โดยสอดคล้องกับแนวคิด กูกลีเอลมีโน (Guglielmino. 1977 : 62-69) การมองโลกในแง่ดี ได้แก่ ความต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต ชอบคิดถึงเรื่องในอนาคต คิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และรู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไรเพิ่มเติม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรา สัทธิง (2545 : 53) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 พบว่า การมองอนาคตในแง่ดี อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา มีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีปัญหา ท่านชอบแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง ท่านสามารถรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงจากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาดต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรของหน่วยงานอยู่ในวัยทำงาน เป็นผู้ที่ประสบการณ์มากพอที่จะพิจารณาว่าตนควรมีการวางแผน การบริหารจัดการการเรียนรู้อย่างไร และสามารถแก้ปัญหาดต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยสอดคล้องกับแนวคิดของโนลส์ (Knowles. 1975 : 18) คือ การอาศัยความรู้ที่เกิดจากการมี

ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลของข้อค้นพบต่าง ๆ ไปใช้อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพิน สีขาว และคณะ (2552 : 43) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมของสถาบัน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่าบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านมีความรักในการเรียน ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านมองอนาคตในแง่ดี ด้านสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานได้กำหนดหลักสมรรถนะที่ทุกคนต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางของหน่วยงาน ดังนั้นบุคลากรไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิง ต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเหมือนกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้เป็นสิ่งที่กีดกันความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด พบว่า บุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านมีความรักในการเรียน ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านมองอนาคตในแง่ดี ด้านสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องมี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยทำงาน ดังนั้นบุคลากรไม่ว่าจะมีอายุเท่าใด ทุกคนมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายของหน่วยงาน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนา การเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติ ของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านมีความรักในการเรียน ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านมองอนาคตในแง่ดี ด้านสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ โดยสามารถ นำความรู้ที่มีอยู่จากประสบการณ์เดิมและจากความรู้ใหม่ ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนา การเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมโนคติ ของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ด้านมีความรักในการเรียน ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านมองอนาคตในแง่ดี ด้านสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานสามารถ กระตุ้นตนเองให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้งานสำเร็จ และบรรลุผลตามเป้าหมายของหน่วยงาน จึงส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยครั้งนี้โดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน จึงเป็นผลดี ต่อองค์กรในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพร้อมในการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านมองอนาคตในแง่ดี หน่วยงานควรปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักและให้ความสำคัญ ในการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการเรียนรู้ ควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้วยตนเอง ด้วยการจัดสถานที่ให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าทั้งในและนอกเวลางานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรได้

2. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แต่มีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน องค์กรควรสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตำรา วารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ให้บุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและลึกซึ้งมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กัญญา แซ่โจ้ว. (2546). การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการใช้ทฤษฎีชีวิตพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของร้อยเอก ศาสตราจารย์ ดร. จิตรจันทน์ สุภาพ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กฤษณี คำชาย. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ :
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- ชะลอ ชรรณศิริ. (2531). การบริหารองค์การแนวคิดและวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ. (2546). รายงานการวิจัยเรื่องความพร้อมในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง
ของผู้เรียนผู้ใหญ่ของกิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่บางประเภท. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชิดชงค์ ส.นันทนานนตร. (กรกฎาคม – กันยายน 2534). “ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน
ผู้ใหญ่,” ลานข่อย. 8(4) : 8-13.
- ทองจันทร์ หงส์ดามรงค์. (2531). “การเรียนรู้ด้วยการพึ่งตนเอง (Self-directed Learning),”
พัฒนาจารย์. 5 (11) : 10.
- ทองสุข คำชนะ. (2538). ผลของการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักที่มีต่อความสามารถ
ในการแก้ปัญหาทางการพยาบาลผู้สูงอายุ ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรินทร์ บุญชู. (2532). ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.
กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นารีรัตน์ รักรัตนกุล. (2531). การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ : พิมพ์ครั้งที่ 2 ม.ป.พ.
- ประดับศรี หุ่นทอง. (2547). การรับรู้และความพร้อมเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเลย.

- พรจันทร์ สุวรรณชาติ. (2540). รายงานการวิจัยสถาบันเรื่องการติดตามบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช : สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พระครูไพโรจน์ พัฒนคุณ. (2547). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในการดำเนินงานศูนย์อบรม
เด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเขตจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา).
เลย : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเลย.
- พชนี อ่ำแก้ว. (2553). ปัจจัยด้านคุณลักษณะในตนเองและด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ส่งผล
ต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (วิจัยและสถิติการศึกษา). เชียงใหม่ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรา สัทธิง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กับความ พร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏนครสวรรค์.
- พัชรี มะแสงสม. (2544). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง.
ปริญญาโท ศศ.ม. (วิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2547). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ในองค์กร หน่วยที่ 1-6. พิมพ์ครั้งที่ 16. นนทบุรี :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). การปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มติชน.
- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต3 (ภาคเหนือ). สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รุ่งอรุณ ไสยโสภณ. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2551). “การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความพร้อมในการ
เรียนรู้โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองและความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา,”
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. 1(2) : 92-100.
- ละเอียด แจ่มจันทร์. (2540). อนาคตของหลักสูตรพยาบาลศาสตร์สำหรับพยาบาลวิชาชีพ
ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศศ.ค. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- วรารัตน์ เทียวไพรี. (2548). **ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศสลักษณ์ ทองปานดี. (2551). **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด**. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). **การบริหารงานบุคลากรภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย**.
กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2532). “การเรียนรู้ด้วยตนเอง,” **การศึกษานอกระบบ**. 4(11) : 73-80.
- _____. (2538). **รายงานการวิจัยเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทย**. นครปฐม : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมและมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2542). “รายงานการวิจัยลักษณะการอบรมเลี้ยงดูเด็กไทยซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง,” **การศึกษานอกระบบโรงเรียน**. 1(1) : 40-47.
- สมชาย สรรประเสริฐ. (2552). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมบูรณ์ ศาลาชีวิน. (2526). **จิตวิทยาเพื่อการศึกษผู้ใหญ่**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6. (2553). **รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2553**. จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- สุกัญญา พวงกันยา. (2552). **สภาพความพร้อมขององค์กรและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามโครงการเปลี่ยนระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุจิตรา ชนานันท์. (2553). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ เด่นประเสริฐ. (2546). **การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สุภัทสรุา ใหม่ปิยะ. (2548). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานประกันสังคม : กรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคมจังหวัดฉะเชิงเทรา. สารนิพนธ์ รม. (การบริหารทั่วไป).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรกุล เจนอบรม. (10-12 กรกฎาคม 2532). การเรียนรู้ด้วยตนเอง : นวัตกรรมทางการศึกษา ที่ไม่เคยเก่า. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเนื่องในโอกาสวันคล้ายวันสถาปนา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2533). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อรพินท์ สีขาว และคณะ. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ของสถาบันความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพ ของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ,” *บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. 2(1) : 26-37.
- โสภาส เพ็ญสูงเนิน. (2546). วิธีชีวิตและการพัฒนาตนเองของนักหนังสือพิมพ์ที่ประสบความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Ann, E. (1991). **Patterns of Self-Directed Professional Learning of Registered Nurses.**
Minnesota : University of Minnesota.
- Beach, Donald F. (1970). **An Experiential Approach to Organization Development.** 2nd ed.
Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Bouchard, Paul. (1994). **Self-Directed Professional and Autodidactic Choice.**
Washington, D.C. : ERIC Clearinghouse.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychology Testing.** 5 th ed. New York : Harper Collin.
- Cross, D. R. (1979). “Developmental and instructional analyses of children’s metacognition and reading comprehension,” *Journal of Educational Psychology*. 80(2) : 131-142.
- Gibbons, M. (1980). “Toward a theory of self-directed learning: A study of experts without formal,” *Journal of Humanistic Psychology*. 20(2) : 41-45.
- Griffin, Ricky W. (1977). **Management.** 5th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Guglielmino, Lucy Madsen. (1977). “Development of the Self-Directed Learning Readiness Scale,” *Dissertation Abstracts International*. 38(11) : 6467A.

- Jone, S. (1994). "The Relationship between Continuing Learning Behavior of Nurses to Their Perceptions of the Work Environment, Perceptions of Their Characteristics as Self Directed Continuing Learning, and Specific Demographic Characteristics," **Dissertation Abstracts International**. 18(4): 381-387.
- Kathleen, J. (1994). "Staff Development of Community Health Nurses," **Dissertation Abstracts International**. 602.
- Knowles, M.S. (1975). **Self-Directed Learning : A guide for Learning and Teachers**. Englewood Cliffs : Prentice Hall.
- Mezirow, J. (1981). **A critical theory of adult learning and education**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Skager, R. (1978). **Curriculum Evaluation for Lifelong Education**. Toronto : Pergamum Press.
- Tough, A. (1979). **The adult is learning projects**. Ontario : The Ontario Institute for studies in Education.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.สาตี ชินสติด ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมภาคตะวันออก
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6
2. นายชลธิ นุ่มหนู ผู้อำนวยการส่วนประสานและบริหารนโยบาย
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6
3. นางสาวพินประภา ธนธีรนนท์ นักวิชาการเกษตรชำนาญการ
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6
4. ดร.วิกันยา ประทุมยศ อาจารย์คณะเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
5. อาจารย์ณรงค์ อนุพันธ์ อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศบ ๐๕๕๒.๐๖/ว.๐๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สาตี ชินสถิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวชกร จอมขันเงิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจ มหาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ ๖ จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด” โดยมี ดร.โกศล อินทวงศ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการนี้กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ประจำตัวนักศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องดังกล่าว และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนักศึกษาและต่อภาคนิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง คณะวิทยาการจัดการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ และโปรดตรวจสอบเครื่องมืองานค้นคว้าอิสระและการวิจัยครั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.โกศล อินทวงศ์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๘๐

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๘๐



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๖/ว.๐๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายชลธิ นุ่มหนู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวชกร จอมขันเงิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจ มหาวบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ ๖ จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด” โดยมี ดร.โกศล อินทวงศ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการนี้กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ประจำตัวนักศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องดังกล่าว และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนักศึกษาและต่อภาคนิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง คณะวิทยาการจัดการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ และโปรดตรวจสอบเครื่องมืองานค้นคว้าอิสระและการวิจัยครั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.โกศล อินทวงศ์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๘๐

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๘๐



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๖/ว.๐๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวพิณประภา ธนธีรนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวชกร จอมขันเงิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจ มหาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ ๖ จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด” โดยมี ดร.โกศล อินทวงศ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการนี้กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ประจำตัวนักศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องดังกล่าว และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนักศึกษาและต่อภาคนิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง คณะวิทยาการจัดการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ และโปรดตรวจสอบเครื่องมืองานค้นคว้าอิสระและการวิจัยครั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.โกศล อินทวงศ์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๘๐

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๘๐



ที่ ศบ ๐๕๕๒.๐๖/ว.๐๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วิกันยา ประทุมยศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวชกร จอมขันเงิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจ มหาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ ๖ จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด” โดยมี ดร.โกศล อินทวงศ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการนี้กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ประจำตัวนักศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องดังกล่าว และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนักศึกษาและต่อภาคนิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง คณะวิทยาการจัดการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ และโปรดตรวจสอบเครื่องมืองานค้นคว้าอิสระและการวิจัยครั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.โกศล อินทวงศ์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๘๐

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๘๐



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๖/ว.๐๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ณรงค์ อนุพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวชกร จอมขันเงิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจ มหาวบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ ๖ จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด” โดยมี ดร.โกศล อินทวงศ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการนี้กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ประจำตัวนักศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องดังกล่าว และคำแนะนำของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือของนักศึกษาและต่อภาคนิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง คณะวิทยาการจัดการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ และโปรดตรวจสอบเครื่องมืองานค้นคว้าอิสระและการวิจัยครั้งนี้ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.โกศล อินทวงศ์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๘๐

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๘๐



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๐๒/ว ๐๘๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ ๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชกร จอมขันเงิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ความพร้อมในการเรียนรู้
ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ ๖ จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงาน
ในสังกัด” โดยมี ดร.โกศล อินทวงศ์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ในการนี้จำเป็นต้อง
นำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.โกศล อินทวงศ์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะวิทยาการจัดการ
โทร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๘๐

โทรสาร. ๐-๓๕๔๗-๑๐๘๐



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนการเกษตรเขตที่ 6
จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด และเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน () ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
 ชาย
 หญิง
2. อายุ
 20 – 30 ปี
 31 – 40 ปี
 41 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป
4. ประสบการณ์การทำงาน
 น้อยกว่า 1 ปี
 1 – 10 ปี
 11 ปีขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าท่านมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

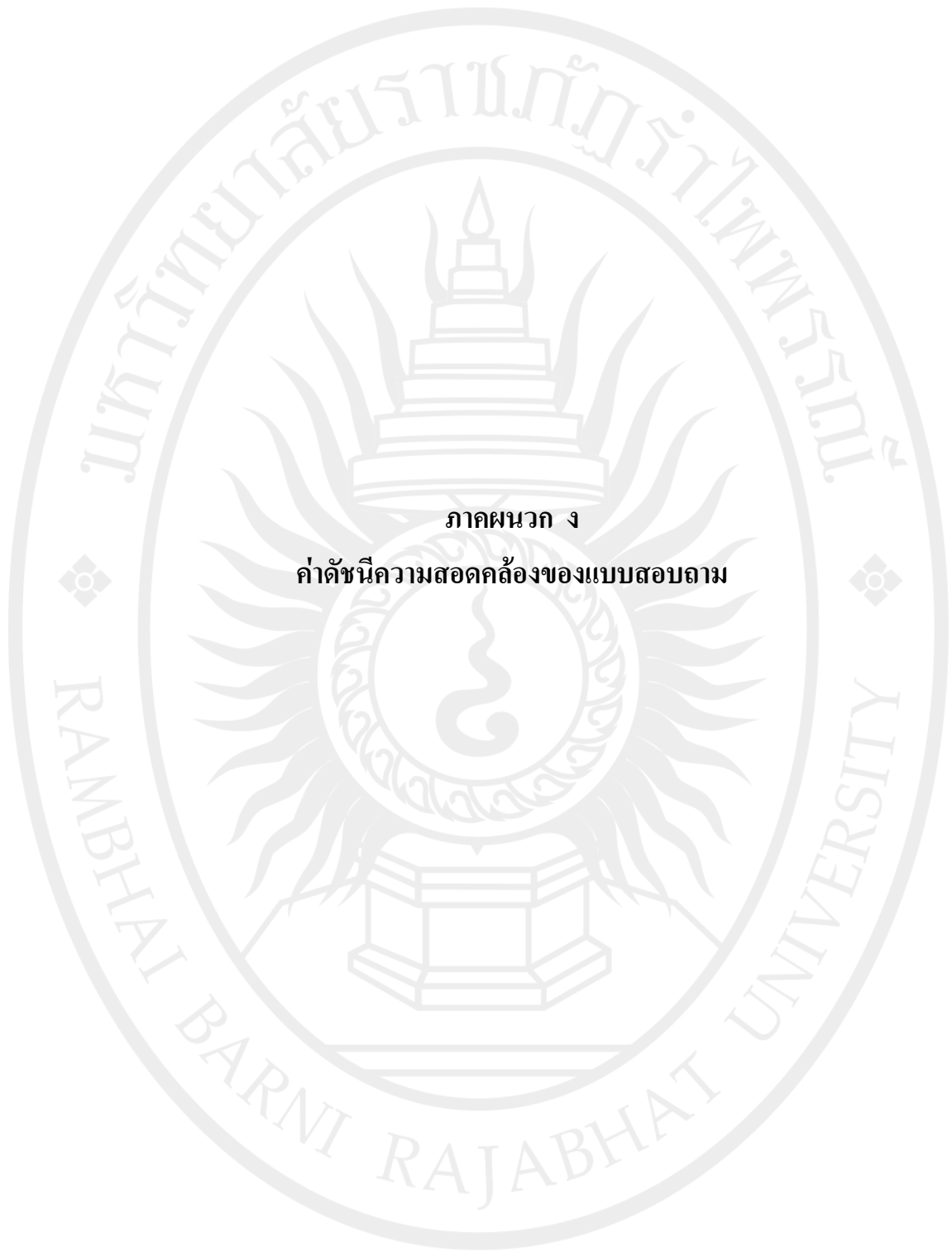
- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด |

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้					
1. ท่านมีความยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น					
2. ท่านต้องการที่จะเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณภาพ					
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
4. ยิ่งเรียนรู้ท่านยิ่งรู้สึกว่าในโลกใบนี้มีสิ่งน่าสนใจ					
5. ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินชีวิต					

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ					
6. ท่านคิดว่ามีหลายสิ่งหลายอย่างที่ต้องการเรียนรู้ และปรารถนาจะให้มีความมาก ๆ ที่จะเรียนในแต่ละวัน					
7. ท่านสามารถแบ่งเวลาหาความรู้เพิ่มเติมได้					
8. ท่านสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองในเกือบทุกเรื่องที่ท่านต้องการจะเรียนรู้					
9. ท่านสามารถใช้เวลากับการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง					
10. ท่านเป็นคนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็ว					
ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้					
11. ท่านสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้					
12. ท่านสามารถคิดหาวิธีแปลก ๆ ใหม่ ๆ ในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้					
13. ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน					
14. ท่านสามารถคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้					
15. ท่านมีการวางแผนการเรียนรู้ ที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ					

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง					
16. ท่านทราบว่าท่านต้องการเรียนรู้อะไร					
17. ถ้าท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะหาทางเรียนรู้ให้ได้					
18. การตระหนักว่าตัวเราเป็นใคร อยู่ที่ไหน กำลังทำอะไร เป็นหลักการสำคัญของการเรียนรู้					
19. ท่านสามารถตัดสินใจว่าควรเรียนอย่างไร					
20. ถ้าท่านได้มีการเรียนรู้ ท่านจะทุ่มเทการเรียนรู้อะไรให้ถึงที่สุด					
ด้านความรักในการเรียนรู้					
21. ท่านคิดว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องสนุก					
22. ท่านมีความกระตือรือร้นในสิ่งต่าง ๆ ที่จะเรียนรู้					
23. ท่านสนใจในการเรียนรู้ตลอดเวลา					
24. ท่านคิดว่าคะแนนการสอบไม่ใช่เรื่องสำคัญ แต่การมีความเข้าใจและนำไปใช้เป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่า					
25. ท่านมีความสุขกับการเรียนรู้และนำไปใช้กับการดำเนินชีวิตและการทำงาน					
ด้านความคิดสร้างสรรค์					
26. ท่านชอบฝึกวิธีการใหม่ ๆ ในการเรียนรู้					
27. ท่านได้มีการทดลองปฏิบัติงานด้วยวิธีแปลก ๆ ใหม่ ๆ เสมอ					
28. ท่านคิดและทำสิ่งที่แตกต่างจากผู้อื่น					

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
29. ท่านไม่กลัวที่จะทำอะไร แปลก ๆ ใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด					
30. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นผู้ริเริ่มในการทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ก่อนผู้อื่น					
ด้านการมองอนาคตในแง่ดี					
31. ท่านคิดว่าการเรียนรู้ไม่มีวันจบสิ้น					
32. ท่านคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ไม่ใช่สัญญาณให้หยุดทำ					
33. ท่านพยายามเชื่อมโยงสิ่งที่กำลังเรียนรู้ในปัจจุบันกับเป้าหมายในอนาคต					
34. ท่านคิดว่าการเรียนรู้ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
35. ท่านมีการวางแผนการเรียนรู้เพื่ออนาคตการทำงานของตนเอง					
ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา					
36. ท่านสามารถรวบรวม ข้อมูล ข้อเท็จจริง จากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา					
37. เมื่อมีปัญหา ท่านชอบแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง					
38. ท่านมีความภาคภูมิใจ เมื่อสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง					
39. ท่านมีความพยายามและสนุกสนานกับการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหการทำงาน					
40. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ โดยอาศัยความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้					



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

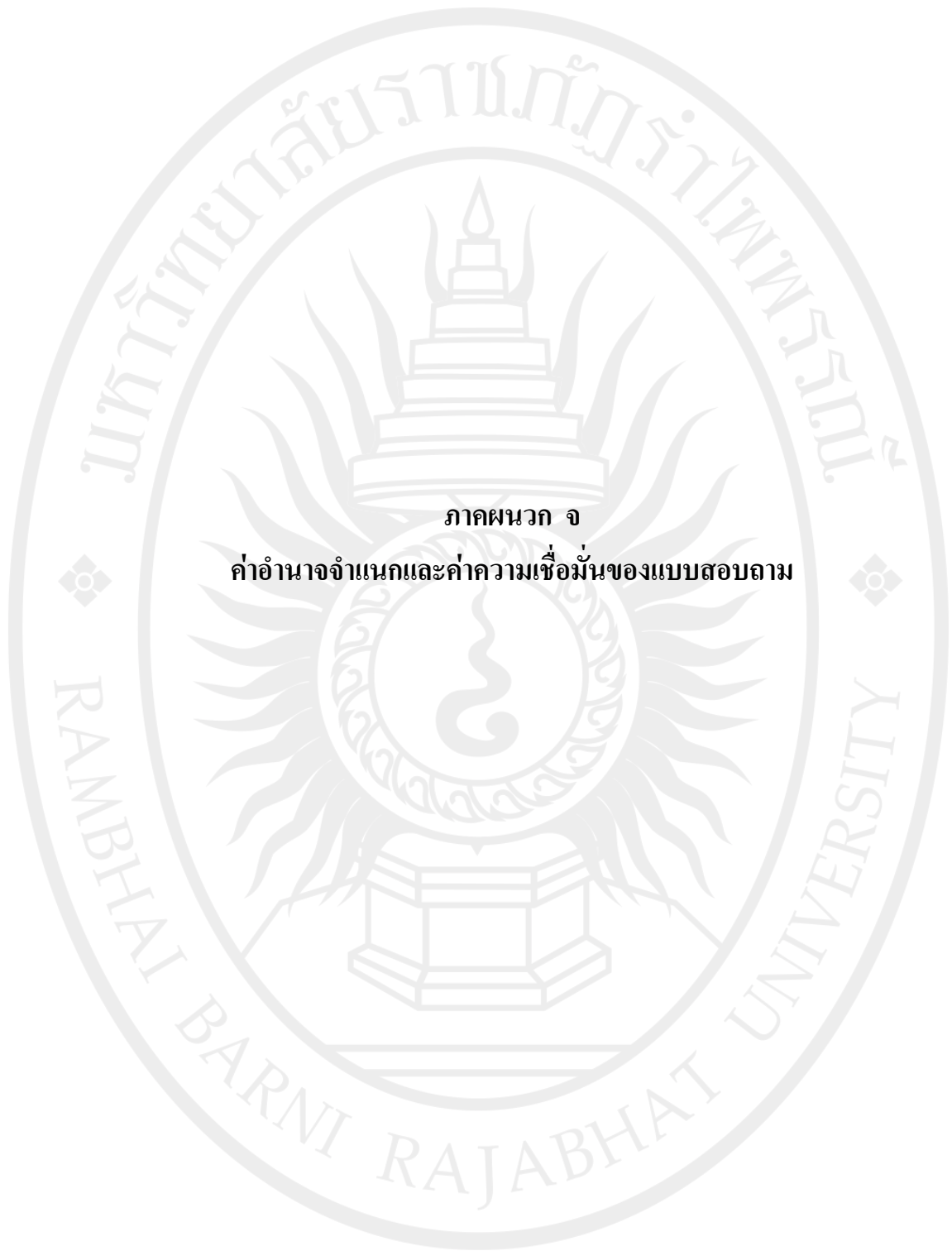
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 แสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการวิเคราะห์
	คำถาม	1	2	3	4			
ด้านที่ 1								
1	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2								
6	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3								
11	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านที่ 4								
16	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					$\sum R$	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการวิเคราะห์
	คำถาม	1	2	3	4			
ด้านที่ 5								
21	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	0	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 6								
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 7								
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 8								
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม เรื่องความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

ด้าน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	1	.36
	2	.57
	3	.31
	4	.52
	5	.37
ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	6	.33
	7	.66
	8	.67
	9	.47
	10	.45
ด้านความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้	11	.53
	12	.66
	13	.63
	14	.53
	15	.51
ด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	16	.31
	17	.57
	18	.54
	19	.61
	20	.61
ด้านความรักในการเรียนรู้	21	.64
	22	.43
	23	.63
	24	.43
	25	.37

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้าน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความคิดสร้างสรรค์	26	.68
	27	.38
	28	.39
	29	.59
	30	.41
ด้านการมองอนาคตในแง่ดี	31	.52
	32	.53
	33	.53
	34	.62
	35	.62
ด้านความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา	36	.39
	37	.56
	38	.62
	39	.50
	40	.38

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร
สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด เท่ากับ .93



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวกชกร จอมขันเงิน
วัน เดือน ปีเกิด	3 กุมภาพันธ์ 2529
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลมหาราช จังหวัดเชียงใหม่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1/1 หมู่ 4 ตำบลมะกอก อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสวนบุญโญปถัมภ์ จังหวัดลำพูน
พ.ศ. 2551	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต อ.ส.บ.ปญ. (เทคโนโลยีเครื่องประดับและอัญมณี) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี