

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

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

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร (สุกชัช ยาวะประภาส. 2548 : 174) และมีความพร้อม คือ สภาวะที่บุคคลพร้อมด้วยประการทั้งปวงที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างได้ผลดีที่สุด ความพร้อมในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง สภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะทำงานอย่างได้ผลดีที่สุด (ประดับศรี หุ่นทอง. 2547 : 53) จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้ เพราะการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่บุคลากรให้ความสนใจที่จะเรียนรู้ 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” และเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้แนวคิดที่ว่า คนคือทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร 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 บุคลากรในสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด โดยสำรวจเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2555 จำนวน 235 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ จำนวนบุคลากร 235 คน ของสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี มีตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรี แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 ประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 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 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 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. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากษेत्र
เขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักวิจัยและพัฒนา การเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด มีพฤติกรรมที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ พร้อมที่จะตอบสนองหรือกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสำรวจตามความคิดเห็นของบุคลากร 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้แบบทดสอบ Self-Directed Learning Reading Scale (SDLRS) ของกุกลิเอลมินโน (Guglielmino, 1977 : 62-69) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านมีมโนคติของตนเอง ด้านมีความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบต่อการเรียน ความรักในการเรียน ความคิดสร้างสรรค์ การมองอนาคต ความสามารถในการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคลากรแสดงความสนใจในการเรียน ชอบการศึกษา คำนคว้า ขอมรับคำตำหนิในความผิดพลาดของตนเอง และมีความพยายาม ทำความเข้าใจในเรื่องยาก ๆ

2.2 มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การที่บุคลากร สามารถหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้สิ่งที่ต้องการ มีความสุขกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้ว่า เมื่อต้องการข้อมูลจะไปหาได้จากที่ไหน

2.3 ความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง หมายถึง การที่บุคลากรแสดงความไม่ท้อถอย แม้จะไม่เข้าใจในสิ่งที่ทำอยู่ และเป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ดี

2.4 ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง หมายถึง การที่บุคลากรต้องทราบว่า ตนเองต้องการเรียนรู้เรื่องอะไรและมีความถนัดในเรื่องใด

2.5 ความรักในการเรียน หมายถึง การที่บุคคลเป็นผู้ที่กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รักและมีความสุขสนุกสนานในการเรียนรู้อยู่เสมอ

2.6 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลสามารถนำความคิดไปปฏิบัติให้เกิดผลดีได้

2.7 การมองอนาคตในแง่ดี หมายถึง การที่บุคคลมีความพยายามเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

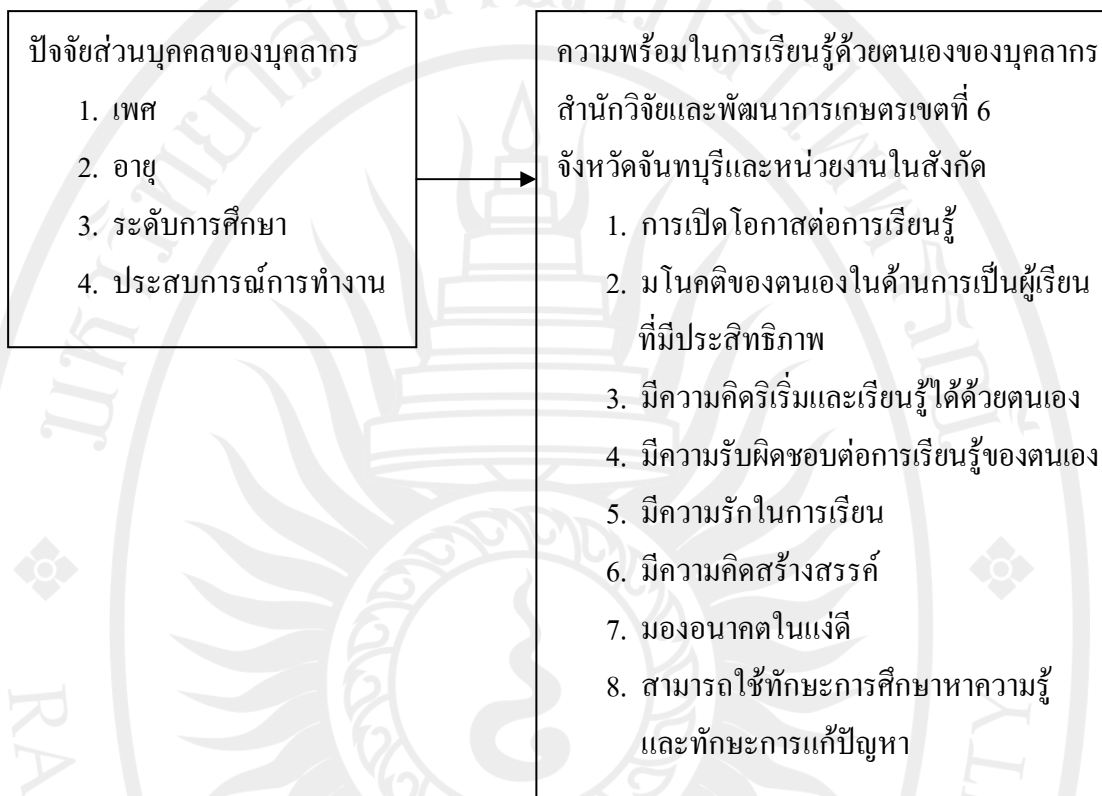
2.8 ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง การที่บุคคลมีทักษะในการอ่าน เขียน การฟังและการจำ มีความสนุกสนานในการแก้ไขปัญหา และเห็นว่าปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ท้าทาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสำรวจระดับความคิดเห็นต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนากฤษฎีเขตที่ 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