

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

ในปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความรู้ต่าง ๆ ได้เพิ่มขึ้นเป็นอันมาก ดูเหมือนว่าสิ่งที่มนุษย์ต้องรู้ ต้องศึกษาได้ทวีจำนวนมากขึ้นตามความเจริญที่รุดหน้าไป คำถามคือเราจะเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ให้มากที่สุดได้อย่างไร การเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาเป็นวิธีการหนึ่ง การไขว่คว้าหาความรู้ด้วยตนเองจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่อาจตอบคำถามดังกล่าวได้

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 สภาพบุคคลที่เรียนรู้สิ่งหนึ่งอย่างบังเกิดผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การได้รับการฝึกฝน การเตรียมตัว และความสนใจ หรือแรงจูงใจ

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524 : 29 ; อ้างถึงใน พระครูไพโรจน์ พัฒนคุณ. 2547 : 33) ความพร้อม หมายถึง สภาพความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทางด้านร่างกาย 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 สภาพที่บุคคลพร้อมด้วยประการทั้งปวง ที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างได้ผลดีที่สุด ความพร้อมในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง สภาพที่บุคคลพร้อมที่จะทำงานอย่างได้ผลดีที่สุด

กล่าวโดยสรุป ความพร้อม เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่เกิดจากความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ พร้อมที่จะตอบสนองหรือกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และความพร้อมนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ บุคลากรประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

องค์ประกอบของความพร้อม

การเรียนรู้ทุกชนิดอาศัยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. วุฒิภาวะ วุฒิภาวะที่บุคคลที่มีความสามารถที่จะทำอะไรได้เองตามธรรมชาติ อันเหมาะสมกับวัยของตนโดยที่ความสามารถนั้นไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้หรือการฝึกฝน 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

โนวล (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 คัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ 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 ความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยอาจปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากครูผู้สอนหรือบุคคลอื่นก็ได้

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

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการหนึ่งในการเรียนรู้ที่บุคคลให้ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ โดยบุคคลนั้นจะแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง และการที่บุคคลมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

สรุป ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมหนึ่งที่เกิดจากความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ พร้อมที่จะตอบสนองหรือกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเริ่มจากความเต็มใจที่จะเรียนรู้ บุคคลนั้นจะแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง อันเกิดจากแรงขับภายในของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง

ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ควรส่งเสริมให้มีในตัวผู้เรียนไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตาม โดยเฉพาะปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในภาพรวม ความเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจอาชีพการงาน ความเปลี่ยนแปลงด้านสังคม การเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองการปกครอง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร รวมถึงมีความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี แต่มีข้อจำกัดของระบบการศึกษาเดิม ดังนั้นการเรียนรู้เฉพาะในสถาบันศึกษานั้น อาจจะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ไม่ครบทั้งหมด ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้คนมีโอกาสรู้อย่างต่อเนื่อง และตระหนักถึงความจำเป็นของการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก ให้ความสำคัญสูงสุดกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งนี้ นักการศึกษาต่อเนื่องหรือนักศึกษาผู้ใหญ่ต่างยอมรับว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามที่ต้องการเรียน เพราะเมื่อใดก็ตามที่ผู้เรียนมีใจฝึกฝนเรียนตามที่ตนต้องการ ก็จะศึกษาต่อเนื่องโดยที่ไม่ต้องมีใครบอก และยังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด นอกจากนี้ เหตุผลทางวิชาการ

ด้านจิตวิทยาการศึกษายังสนับสนุนชัดเจนว่า ผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีจุดมุ่งหมายเต็มไปด้วยแรงจูงใจ ทำให้เรียนได้ดีมากกว่า จำได้นานมากกว่า และนำไปใช้ประโยชน์ได้ดีกว่าการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับการสอนจากผู้สอน อย่างไรก็ตามความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้เรียนเรียนรู้ และสะสมไว้จะค่อย ๆ หมดอายุเสื่อมสภาพ สิ่งใดที่เรียนรู้ในวันนี้ อาจใช้การไม่ได้ภายใน 5 – 10 ปี เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทุก ๆ ด้าน จุดมุ่งหมายของการศึกษาจึงควรเน้นทักษะการแสวงหาความรู้ของผู้เรียนมากกว่าเน้นให้ความรู้ เพื่อจะได้แสวงหาความรู้ใหม่ให้เท่าทันโลก (ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์, 2531 : 1)

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

ประการที่ 1 บุคคลที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนได้มากกว่า ดีกว่าบุคคลที่เป็นเพียงผู้รับหรือรอให้ผู้สอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ บุคคลที่เรียนรู้ด้วยตนเองจะเรียนอย่างตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย และมีแรงจูงใจสูง สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่าและยาวนานกว่าบุคคลที่รอรับการสอนแต่อย่างเดียว

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

ประการที่ 3 มีนวัตกรรมทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เช่น มีหลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบเปิดศูนย์วิทยบริการ การศึกษาอย่างอิสระ โปรแกรมการเรียนที่จัดสำหรับบุคคลภายนอก การศึกษาระบบมหาวิทยาลัยเปิด เป็นต้น รูปแบบของนวัตกรรมเหล่านี้ ล้วนเป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนที่จะต้องเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ประการที่ 4 ความเปลี่ยนแปลงของโลกหลาย ๆ ด้าน อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ทางการศึกษา ได้แก่

4.1 ความรู้ต่าง ๆ ที่มนุษย์ต้องรู้ และสะสมไว้จะค่อย ๆ ล้าสมัย และหมดไปภายในเวลา 10 ปี หรือน้อยกว่า ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทักษะดังกล่าว เมื่อบุคคลจบการศึกษาแล้ว ก็ยังสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้ 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 ผู้เรียนมีโอกาสดัดสนใจเลือกเรียนตามความสนใจ และความต้องการที่จะเรียนรู้ ผู้เรียนที่อยู่ในวัยเยาว์ ควรเน้นทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อจะได้ใช้ทักษะนี้ในการแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงของโลก

กล่าวโดยสรุป จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้เราทราบว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน บุคคลจึงต้องมีการแสวงหาความรู้อยู่เป็นประจำ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์โลกในปัจจุบัน และสิ่งที่จำเป็นต้องริเริ่มก่อนเป็นอันดับแรก คือ ความพร้อมของตัวบุคคลเอง เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไป

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นักการศึกษาหลายท่านมีแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองดังต่อไปนี้

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

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

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

กุกลิเอลมินโน (Guglielmino) แห่งมหาวิทยาลัยของรัฐจอร์เจีย (1977 : 62-69) ได้ศึกษา ลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้ด้วยตนเองจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง จำนวน 14 คน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เริ่มต้นด้วยให้กลุ่มตัวอย่างระบอบองค์ประกอบสำคัญที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง รวมถึงความสามารถ เจตคติ และบุคลิกส่วนตัวที่สำคัญ แล้วนำองค์ประกอบที่ได้จากการสำรวจมาประเมิน นำมาเป็นข้อมูลสำหรับการสร้าง SDLRS (Self-Directed Learning Readiness Scales) แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นในลักษณะที่ให้ตอบคำถามเกี่ยวกับตนเอง พร้อมกับตัวเลือกลักษณะ มาตราประเมินค่า (Likert - Type) จำนวน 41 ข้อ หลังจากหัวข้อต่าง ๆ ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ได้นำเครื่องมือนี้ไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน ในรัฐจอร์เจีย คานาดา และรัฐเวอร์จิเนียเป็นผู้ตอบ แล้วนำคำตอบที่ได้มาทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ 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 ความไม่ท้อถอยแม้จะไม่ค่อยเข้าใจในสิ่งที่กำลังทำอยู่ ชอบที่จะเรียน ไม่มีปัญหาในการทำความเข้าใจจากการอ่าน และสามารถทำงานด้วยตนเองได้อย่างดี
4. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ได้แก่ การยอมรับตนเองว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดพอควร มีความเชื่อว่าการคิดอยู่เสมอว่าตนเป็นใคร กำลังทำอะไร เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการศึกษาของตน
5. ความรักในการเรียน ได้แก่ ความชื่นชมต่อบุคคลที่ศึกษา ค้นคว้าอยู่เสมอ มีความต้องการที่จะเรียนและปรารถนาให้มีเวลามากกว่านี้ มีความสนุกสนานในการค้นคว้าและความกระหายในการเรียนรู้
6. ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ มีความคิดที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดี สามารถหาแนวทางในการเรียนสิ่งใหม่ ๆ ได้หลายทาง
7. การมองโลกในแง่ดี ได้แก่ ความต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต ชอบคิดถึงเรื่องในอนาคต คิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และรู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไรเพิ่มเติม
8. ความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา มีทักษะในการอ่าน การเขียน การฟัง และการจำ มีความสนุกกับการแก้ปัญหาและคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย

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. สมักใจที่จะเรียนด้วยตนเอง มิได้เกิดจากการบังคับ แต่มีเจตนาที่จะเรียนรู้ด้วยความอยากรู้
2. ตนเป็นแหล่งข้อมูลของตน นั่นคือ ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่า สิ่งที่ตนจะเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการและวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยตนเอง ผู้เรียนต้องตระหนักในความสามารถของตนเอง ตัดสินใจได้ มีการรับผิดชอบต่อหน้าที่ และบทบาทในการเป็นผู้เรียนที่ดี
3. ผู้เรียนต้องรู้ “วิธีที่จะเรียน” นั่นคือ ผู้เรียนควรทราบขั้นตอนการเรียนรู้ของตน รู้ว่าตนจะไปสู่จุดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร

ละเอียด แจ่มจันทร์ (2540 : 1) สรุปลักษณะผู้เรียนที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ 8 ข้อ ดังนี้

1. ผู้เรียนรู่ว่าจะเรียนอะไร จากใคร และจากที่ไหน
2. สามารถแสวงหาแหล่งความรู้ หรือเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการ
3. วิเคราะห์และคัดสรรได้ว่าสารสนเทศต่าง ๆ ที่ได้มานั้นมีค่าต่อการเรียนรู้
4. อดทน มีทักษะในการเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการได้
5. สามารถถ่ายทอดความรู้ สื่อความได้ดี และมีแนวคิดในการแก้ปัญหา
6. ใช้คำถามเป็น
7. นำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาได้
8. ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานและสามารถทำงานกลุ่มได้ดี

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

1. มีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัย หรือประเมินความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง อาจจะโดยความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้
2. เลือกแหล่งที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการเรียนรู้ และถ้าจำเป็นก็อาจหามาตรการอื่นในการเรียนที่ไม่ต้องการเรียนรู้อย่างก็ได้
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 จนสามารถอธิบายกับผู้อื่นได้

10. สร้างกรอบแนวคิดได้ชัดเจนอย่างอิสระ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวความคิดเมื่อมีเหตุผล

11. สามารถแสวงหาความรู้ได้เองด้วยความกระตือรือร้นอย่างสม่ำเสมอ

12. ระบุค่านิยมส่วนตัวและความสนใจของตนเองได้

13. เต็มใจและสามารถยอมรับแนวความคิดอื่นที่ถูกต้อง และเผชิญกับการต่อต้านอุปสรรค
รวมทั้งการวิจารณ์เป้าหมายของตนเองโดยปราศจากโทสะ

14. สามารถประเมินข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองในฐานะผู้เรียนได้

โนลส์ (Knowles. 1975 : 61) ได้สรุปลักษณะของผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยตนเองเป็น 9 ประการ

ดังนี้

1. มีความเข้าใจในความแตกต่างด้านความคิด มีทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ นั่นคือ
รู้ความแตกต่างระหว่างการเรียนการสอนที่ครูเป็นผู้ชี้แนะ กับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. มีความเป็นตัวของตัวเอง 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 การขึ้นชอบ 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 ภายใต้อา
บริบทแวดล้อมที่เฉพาะอย่าง ผู้เรียนสามารถจัดการปัญหากับเวลาที่กำหนด โดยพิจารณาถึงสิ่งที่
ต้องการเรียนรู้ว่ามีคุณค่าและยอมรับได้แค่ไหน อย่างไรก็ตาม การเป็นตัวของตัวเองจะกระทำ
โดยผู้เรียนเองเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับได้

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

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่เชื่อแนวคิดของโนลส์ (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) แต่กริฟฟิดได้วิจารณ์ว่าวิธีนี้เป็นการเรียนด้วยตนเอง (Self-Directed Approach) ตามข้อเสนอแนะของสื่อการเรียนนั้น ซึ่งมีใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) หากแต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการกำกับของครู (Teacher Directed Learning) มากกว่า

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มแนวคิดที่จัดการศึกษาต่างไปจากรูปแบบของสถานศึกษาตามปกติทั่วไป (Non-Traditional Institutional Approach) สิ่งที่ได้ให้ คือ ประภาศนียบัตรสำหรับบุคคลภายนอก หน่วยกิตสำหรับประสบการณ์ชีวิต ฯลฯ หรืออีกนัยหนึ่ง กล่าวคือ กลุ่มที่มาเรียนในรูปแบบนี้ จะมีความคาดหวังในความรู้ สมัครมาเรียนตามความสนใจ ตัวอย่างของกิจกรรมตามแนวคิดนี้ได้แก่ การจัดการศึกษาในรูปของตลาดวิชา 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 อยากเห็น 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 สิ่งที่ตนเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการหรือจำเป็นต้องใช้มีอะไรบ้าง สามารถกำหนด เป้าหมาย วิธรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ และวิธีประเมินผลการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องเป็นผู้จัดการเกี่ยวกับ

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยตนเอง (Manager of Change) ผู้เรียนต้องมีความตระหนักในความสามารถของตนเองว่า สามารถตัดสินใจได้ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทในการเป็นผู้เรียนรู้ที่ดี

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

กล่าวโดยสรุป ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น จะอยู่ที่ตัวผู้เรียนจะเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนจะเป็นผู้กำหนดแนวทางการเรียน โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการของตัวเอง การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน การวางแผนการเรียน การแสวงหาแหล่งวิทยาการ และการประเมินผล ซึ่งในบางครั้งอาจต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นด้วยเช่นกัน

หลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Gibbons (1980 : 76) ได้ศึกษาชีวประวัติของผู้เชี่ยวชาญที่มีชื่อเสียงทางการแสดง 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 การสอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการศึกษาทางทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการฝึกฝนทางเทคนิค และการนำไปดัดแปลงใช้อย่างเหมาะสม เป็นการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ปัจจุบัน

4. ผู้ศึกษาดด้วยตนเอง เป็นคนที่เรียนรู้ด้วยแรงจูงใจของตนเอง นั่นคือ การผูกพันกับตนเอง กับเนื้อหาวิชาที่ตนเลือก แม้จะพบว่ามิอุปสรรคก็ตาม การศึกษาดด้วยตนเองช่วยให้ผู้เรียนรู้ตระหนักถึงความต้องการของตน และมีเป้าหมายของตนเองมากกว่าที่จะให้ผู้อื่นมาวางเป้าหมายให้

5. สิ่งจูงใจสำหรับการศึกษาดด้วยตนเอง ได้แก่ ความสำเร็จ ซึ่งเป็นรางวัลที่ประเมินคุณค่าได้โดยตนเอง การสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นการให้ประสบการณ์เพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รู้จักวางแผน และการเลือกใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพ ในการที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ

6. ผู้ศึกษาด้วยตนเอง มักจะตัดสินใจในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และวิธีการเฉพาะตน ซึ่งสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างดีที่สุด ซึ่งข้อสรุปอาจจะได้จากการศึกษา การสังเกต ประสบการณ์ การเข้าเรียนในบางวิชา การฝึกอบรม การสนทนา การฝึกหัด การลองผิดลองถูก การฝึกหัดกิจกรรมให้ผลดี การประสานระหว่างกลุ่ม เหตุการณ์และโครงการ

7. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเชื่อ โดยปกติจะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของคน การประสานสัมพันธ์ ความมีระเบียบวินัยในตนเอง ความบากบั่น ขยันขันแข็ง ไม่เห็นแก่ตัว การรู้สึกเกรงใจผู้อื่น และมีหลักการอย่างเข้มแข็ง

8. ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จะมีแรงขับ (Drive) ความคิดอิสระ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด การสอนการศึกษาด้วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการเสริมแรงขับ ความกระตือรือร้น โดยมีความคิดอิสระ ไม่ขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ความเป็นผู้ริเริ่มมากกว่าที่จะประพุดิตตามผู้อื่น และมักทำอะไรเป็นแบบของตนเอง มากกว่าทำคล้าย ๆ ผู้อื่น

9. ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง มักจะใช้อ่าน และกระบวนการทักษะอื่น ๆ ในการเข้าถึงข้อมูลและคำแนะนำที่เขาต้องการเพื่อโครงการเหล่านั้น การสอนเพื่อการศึกษาด้วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการฝึกฝนทักษะ เช่น การอ่านและการจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่นักศึกษามีความต้องการอย่างเต็มที่ที่จะเข้าถึงข้อสนเทศ

10. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นท่วงทีที่เกิดจากประสบการณ์สำคัญหลายประการ ตั้งแต่วัยเด็ก ประสบการณ์และการพัฒนาจนกระทั่งกลายเป็นจุดของการเลือกในชีวิตของคน การสอนเพื่อการศึกษาด้วยตนเอง จึงเป็นการช่วยเหลือผู้เรียน ที่จะจำแนกท่วงที แนวทางที่เกิดขึ้นในชีวิต เพื่อกำหนดวิถีทางที่ตนเลือกและสร้างวิถีทางใหม่ที่ตนปรารถนา

11. การเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดในสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่อบอุ่น มีลักษณะสนับสนุน มีบรรยากาศใกล้ชิด เป็นกันเอง ซึ่งคนมักจะกระตือรือร้น และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคคลอย่างน้อย 1 คน การสอนให้เกิดการศึกษาด้วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์บรรยากาศที่กระฉับกระเฉง ซึ่งกิจกรรมการศึกษาด้วยตนเองนี้ จะได้รับการสนับสนุนอย่างอบอุ่น และมีโอกาสหลายด้านที่จะสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ใกล้ชิดให้เกิดขึ้น

12. ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จะชอบผู้อื่นพอ ๆ กับทำให้ผู้อื่นชอบตน บุคคลเหล่านี้จะมีสุขภาพจิตที่ดี มีเจตคติที่ดีทั้งทางกายและใจ การสอนให้ศึกษาด้วยตนเองจึงสนับสนุนวิธีการเรียนรู้ 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 ไปรษณีย์ 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 อาจจะสอบถามหรือขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ในบางกรณีอาจทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ผู้เรียนควรมีความรู้สึกว่าตนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่องของการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเรื่องภายในจิตใจได้สำนึกของผู้เรียน เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในตัวผู้เรียนมากกว่าเป็นการจัดการภายนอก วิธีการที่บุคคลเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เองตามธรรมชาติ
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 มีความเชื่อถือว่าไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้างสำหรับการเรียนรู้และเรียนรู้อย่างจริงจัง

2. การวินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ 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 ที่จะนำไปสู่การฝึกทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผู้สอนจะทำอย่างไร จึงจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทบาทผู้สอน ว่าเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นแหล่งความรู้ของผู้เรียน มีความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนจะมีความรู้สึกที่ดี เมื่อมีกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน

ผู้สอนจะทำอย่างไร จึงสามารถแสดงตนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อถือ

ผู้สอนจะทำอย่างไร จึงสามารถเตรียมผู้เรียนให้มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

ผู้สอนจะอย่างไร จึงสามารถสร้างบรรยากาศการประทับใจ ประคับประคอง และการดูแลอย่างเข้มงวด

2. การวางแผน

ผู้สอนจะตัดสินใจเลือกวิธีการสอนอย่างไร และผู้สอนจะนำเสนอวิธีการเหล่านั้นให้ผู้เรียนได้ตัดสินใจเลือกได้อย่างไร

ผู้สอนจะยึดพื้นฐานทางจริยธรรมข้อใดมาใช้ในการตัดสินใจ และทำอย่างไรที่จะอธิบายหรือแนะนำผู้เรียนให้ใช้หรือใช้ทางเลือกนั้น

ผู้สอนจะใช้วิธีใด นำผู้เรียนไปสู่กระบวนการตัดสินใจ การลงมติกลุ่มใหญ่และเป็นตัวแทนรับผิดชอบในกลุ่มย่อย

3. การวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้

ผู้สอนจะสร้างรูปแบบความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างไร

ผู้สอนจะประเมินความแตกต่างของระดับการพัฒนาของผู้เรียนกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ให้เป็นตามจริง และเกิดการสร้างสรรค์ได้อย่างไร

4. การตั้งเป้าหมาย

ผู้สอนจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการถ่ายทอดความต้องการของผู้เรียนรู้เป็นวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้และสามารถประเมินผลได้อย่างไร

ผู้สอนจะให้คำแนะนำแก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างไร

5. การออกแบบแผนการเรียนรู้

ผู้สอนจะออกแบบแผนการเรียนรู้ตามแนวทางใด

ผู้สอนจะทำอย่างไรให้ผู้เรียนรู้จักแหล่งความรู้และกลยุทธ์ในการใช้แหล่งความรู้

6. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้สอนต้องรับผิดชอบกิจกรรมการเรียนรู้ใดที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผู้สอนจะปฏิบัติอย่างไร ตอบทบทวนการเป็นที่ปรึกษาและเป็นแหล่งความรู้ของผู้เรียน ความรับผิดชอบของผู้เรียนในการประกันคุณภาพกิจกรรมการเรียนรู้คืออะไร

7. การประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้

บทบาทของผู้สอนในการป้อนข้อมูลให้ผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนรู้ การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ของผู้เรียนคืออะไร

ผู้สอนใช้เกณฑ์อะไรตัดสินใจเครื่องมือประเมินว่าเหมาะสมต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้

ผู้สอนแสดงผลการตัดสินใจอย่างไร ที่ช่วยเพิ่มอรรถประโยชน์ และการนำตนเอง
ของผู้เรียน

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

1. ขั้นปลูกเร้าความสนใจ (Romance) เป็นการเรียนรู้ในรูปของการรับรู้ต่อความแปลกใหม่
ที่ได้พบเห็นต่อความรู้ต่าง ๆ ที่น่าสนใจ น่าท้าทายสติปัญญา
2. ขั้นเรียนรู้ในรายละเอียด (Precision) เป็นการเรียนรู้ที่มีระบบการวิเคราะห์ข้อเท็จจริง
พยายามให้ได้มาซึ่งความรู้ ความจริงต่าง ๆ อย่างมีแบบแผน
3. ขั้นหาข้อสรุป (Generalization) เป็นระยะเวลาที่เกิดความรู้ ความเข้าใจ พบข้อสรุป
หลักเกณฑ์ต่าง ๆ แล้วเริ่มมีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

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

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

8. การหาเวลาสำหรับการเรียนรู้ ขึ้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการลดเวลา หรือจัดเวลาให้เหมาะสมกับการทำงาน กิจกรรมในครอบครัวหรือการพักผ่อน โดยอาจจะขอร้องไม่ให้บุคคลอื่นรบกวนในเวลาที่กำลังศึกษา หรือขอร้องให้ผู้อื่นมาทำงานแทนเป็นครั้งคราว

9. คำนวณระดับความรู้และทักษะ หรือความก้าวหน้าของตนในด้านความรู้ หรือทักษะที่ต้องการ

10. การเข้าถึงแหล่งวิทยาการ หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนนี้ ผู้เรียนอาจหาเวลาว่างไปในสถานที่ต่าง ๆ พยายามหาหนังสือที่เหมาะสมในห้องสมุด ตลอดจนการเข้าพบบุคคลสำคัญที่เอื้อต่อการเรียน

11. การสะสมหรือหาเงินที่จำเป็น สำหรับประโยชน์ในการหาแหล่งวิทยาการ การซื้อหนังสือ การเช่าอุปกรณ์บางอย่าง ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการศึกษา

12. เตรียมสถานที่หรือดัดแปลงห้องเรียนที่เหมาะสมสำหรับการเรียน โดยคำนึงถึงความร้อนหนาว อากาศถ่ายเทและแสงสว่าง

13. เพิ่มขึ้นตอนที่จะเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจหาวิธีเพิ่มแรงจูงใจเพื่อที่จะเพิ่มความก้าวหน้าในการเรียน หรือเพิ่มความพอใจ พยายามเน้นความสำคัญของการเรียน ซึ่งสิ่งที่จะทำได้มีดังนี้

13.1 หาสาเหตุของการขาดแรงจูงใจ

13.2 พยายามเพิ่มความสุขและความยินดีในการเรียนรู้ หรือเพิ่มความสนใจในกิจกรรมในการเรียนรู้

13.3 จัดการกับการขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะเรียนรู้ หรือจัดการกับความสงสัยในความสำเร็จของโครงการที่จะเรียนรู้

13.4 การเอาชนะความรู้สึกผิดหวังต่อแท้ ที่มีสาเหตุมาจากความยากลำบากต่าง ๆ

13.5 บอกกล่าวผู้อื่นถึงความสำเร็จของตน

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้จัดการระบบการเรียนของตนเอง ด้วยการจัดการด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนด้วยการเตรียมความพร้อมให้กับตัวเองในด้านต่าง ๆ รู้จักวิธีที่จะเรียนด้วยตนเอง และรู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เพื่อการศึกษาค้นคว้าต่อไป

บทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

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

1. การเรียนด้วยตนเอง ควรเริ่มจากการที่ผู้เรียนมีความต้องการที่จะเรียนในสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ สำหรับการพัฒนาชีวิตและการทำงานอาชีพของตนเอง

2. การเตรียมตัวของผู้เรียน คือ ผู้เรียนจะต้องศึกษาหลักการ จุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร รายวิชาและจุดประสงค์ของรายวิชาที่สอน

3. ผู้เรียนควรจัดเนื้อหาวิชาด้วยตนเอง ตามจำนวนคาบที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง และกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมลงไปให้ชัดเจนว่าจะให้บรรลุผลในด้านใด 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 แต่ยังหมายถึงการที่แต่ละฝ่ายช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกันในสถานการณ์การเรียน โดยสิ่งการป้อนกลับ (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) คนเหล่านี้มีความคิดว่าการเรียนรู้ คือ สิ่งที่เขาต้องทำเมื่ออยู่ในโรงเรียน และเรียนจากห้องเรียนเท่านั้น
2. ผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าตนเองมีวิธีการเรียนรู้อย่างไร ผู้เรียนไม่ค่อยตระหนักถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของการเรียนรู้ (Learning Process) และรวมไปถึงวิธีการเรียนรู้ของแต่ละคน (Learning Style)
3. ความสามารถที่จะเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ผู้ที่เป็นที่เลี้ยงหรือผู้อำนวยความสะดวก จะต้องมีความเข้าใจ เมื่อใดตนเองควรเข้าไปช่วยเหลือ หรือเมื่อไรควรปล่อยให้ผู้เรียนรับผิดชอบด้วยตนเอง
4. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกให้กับกลุ่ม ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน
5. แนวโน้มการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้มาก ถ้าผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Way)
6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องเรียนคนเดียว อาจมีการสอบถามจากผู้อื่น หรือขอความช่วยเหลือจากบุคคลภายนอก ในบางกรณีอาจมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ตนเองมีความรู้สึกว่าเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง (Independence Learner) เรื่องของการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้เป็นเรื่องภายในจิตใต้สำนึกของผู้เรียนมากกว่าการจัดการภายนอก วิธีการที่บุคคลเรียนรู้ด้วยตนเองจะเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ของงานในระดับที่ดี
7. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก ถ้าจัดให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพราะธรรมชาติสถาบันเป็นผู้ที่กำหนดสิ่งที่จะต้องเป็น ต้องทำไว้ ในการดำเนินการฝึกผู้เรียนให้มีคุณลักษณะแบบเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น ต้องปรับระบบอื่นให้สอดคล้องด้วย เช่น การวัดผล การจัดชั้นเรียน ตารางการเรียน เป็นต้น
8. วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองมิใช่การเรียนที่ดีที่สุด แต่เป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับบุคคลและสถานการณ์บางอย่างเท่านั้น

จิตพงศ์ 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 หรือผู้อำนวยความสะดวก 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

เมซีรอว์ (Mezirow, 1981 : 89) ได้สรุปวิธีส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถกระทำหน้าที่เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

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

7. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้เกณฑ์ หรือบรรทัดฐานในการตัดสินใจ หรือพินิจพิเคราะห์ในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวกับตนเอง และประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมา

8. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง

9. ชี้ปัญหาและแก้ปัญหาให้เข้าใจโดยง่าย ซึ่งต้องตระหนักถึงความสัมพันธ์ของปัญหาคส่วนบุคคล และส่วนรวมด้วย

10. เสริมแรงมโนคติของผู้เรียนว่า ต้องเป็นทั้งผู้เรียนรู้ และผู้จัดการชีวิตตัวเอง โดยจัดบรรยากาศที่น่าสนับสนุน และรับปฏิกิริยาตอบกลับของผู้เรียน เพื่อเป็นการกระตุ้นความสามารถของผู้เรียนให้ปรากฏ

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

12. ทำความชัดเจนในเรื่องการช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจทางเลือก หรือการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการที่จะปรับปรุงคุณภาพของทางเลือก และกระตุ้นให้ผู้เรียนเลือกเฟ้นสิ่งที่ดีที่สุด

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

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

2. ผู้เกี่ยวข้องต้องพยายามลดความ “เจ้ากี้เจ้าการ” ให้น้อยลง

3. ต้องมีการจัดสภาพการณ์การเรียนรู้ที่เอื้อหรือช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง

ประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นสิ่งจำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้มีความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต กลายเป็นผู้ที่ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคุณค่าต่อบุคคล โดยทำให้เกิดความเจริญงอกงามของความรู้และสติปัญญา ช่วยให้ผู้สามารถแก้ไขปัญหาได้ สามารถตามทันโลก ทำให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ และส่งผลให้บุคคลมีชีวิตที่มีความสุข

เนื่องจากมีความมั่นใจในตนเอง ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสดิเคราะห์ตรง หาเหตุผล ใช้ข้อมูลตัดสินใจด้วยตนเอง วินิจฉัยข้อมูลอย่างมีระบบระเบียบ เหมาะสม และทำความเข้าใจ เมื่อเข้าใจแล้วก็อาจนำไปสัมพันธ์กับเรื่องอื่น ๆ ตามที่มองเห็น เช่น อาจนำมาสัมพันธ์กับชีวิตของตนเองกับสังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นการใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ สอดคล้องกับคำกล่าวของคณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 : 14-15) โดยกล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ผู้เรียนสามารถพึ่งพาตนเองได้เนื่องจากใฝ่หาความรู้ได้เอง ใช้ความรู้สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป 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 ทฤษฎีของกุกลิเอลมีโน (Guglielmino) แห่งมหาวิทยาลัยของรัฐจอร์เจีย (1977 : 62-69) ได้ศึกษาลักษณะความร่วมมือของการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และได้ค่าความเชื่อมั่น 0.78 มีความสอดคล้องกับเรื่องความร่วมมือในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรสำนักวิจัยและพัฒนา การเกษตรเขตที่ 6 จังหวัดจันทบุรีและหน่วยงานในสังกัด จึงได้นำแนวคิด ทฤษฎี ดังกล่าวมาศึกษาและกำหนดตัวแปร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ให้นำไปสู่ความเจริญงอกงาม เพื่อเพิ่มศักยภาพในตนเองและองค์กร ได้มีการให้ความหมายหรือกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2547 : 5-6) ได้เสนอแนวคิดของฮาร์บิสัน และเมเยอร์ส (Harbison and Myers) ซึ่งได้อธิบายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการเพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถของประชาชนในสังคม สำหรับในด้านเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองโดยเฉพาะประชาชนในระบบประชาธิปไตย

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

สุจิตรา ชนันทน์ (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 โดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เป็นไปตามที่ต้องการ

บุญศรี คำชาย (2545 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเอง และในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อให้เกิดความปกติสุขในการดำรงชีวิต

วิเชียร หล่อรัตนพคุณ (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 เพี้ยนสูงเนิน (2546 : 43) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดหมายแห่งชีวิตการทำงานโดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น 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

เป็นองค์กรหลักในการวิจัยพัฒนาและบริการวิชาการเกษตรในพื้นที่ภาคตะวันออก นำการเกษตรสู่ระบบการผลิตตามมาตรฐานสากล 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 ผลผลิต 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 อัตรากำลังสำนักวิจัยและพัฒนากศษเขตที่ 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 ส่วนอีกครึ่งหนึ่งไม่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า ผลการใช้โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเครื่องมือในการให้พยาบาลผู้ป่วย

โรคมะเร็งเต้านม ทำให้พยาบาลในกลุ่มทดลอง มีความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยโรคมะเร็งเต้านมมากยิ่งขึ้น

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

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย ผู้วิจัยพบผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

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

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลประจำหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2 จำนวน 277 คน

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

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพบว่า 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 พาวเวอร์ปัม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัท พาวเวอร์ปัม จำกัด จำนวน 136 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเชิงช่วงนั้น จากประชากร 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการทดสอบด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว 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 และด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการศึกษาต่อพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานของบริษัท พาวเวอร์ปัม จำกัด คือ 1) ควรจัดให้ทุนการศึกษาต่ออนุคลากร 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 เทคนิคการสืบสวนคดีอาชญากรรมที่เกิดขึ้นนักท่องเที่ยว ทักษะในการติดต่อสื่อสารประสานงาน การพัฒนาบุคลากรภาพในด้านระยะเวลาของการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ความต้องการในระดับมากที่สุด คือ ระยะเวลา 1-2 วัน และอยู่ในช่วงเวลาวันจันทร์ – ศุกร์ (เวลาราชการ)

2. การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็น ประการแรก คือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ทั้งในเรื่องของการปราบปราม การสืบสวน และการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ประการที่สอง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในทุกส่วนราชการ โดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ของส่วนราชการบนพื้นฐานสมรรถนะ และกลยุทธ์การรักษาความปลอดภัย และให้บริการแก่นักท่องเที่ยวของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว กำหนดกลยุทธ์ส่วนหนึ่งไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานความสามารถที่พึงประสงค์ของตำรวจท่องเที่ยว ประการที่สาม ความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่คาดหวังว่าตำรวจท่องเที่ยวควรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง จึงทำให้ต้องมีกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

3. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย 6 ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ 1) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา 2) พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม 4) พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยว 5) สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน และ 6) พัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

ศุภัญญา พวงกันยา (2552 : 74) ได้ทำการศึกษาสภาพความพร้อมขององค์กรและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามโครงการเปลี่ยนระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย ผลการเปรียบเทียบสภาพความพร้อมขององค์กร และความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามโครงการเปลี่ยนระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ศึกษาในเขตอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย จำแนกตามขนาดขององค์กรฝ่ายพัสดุ ประเภทคุณวุฒิของหัวหน้าเจ้าหน้าที่

ทัศนคติของการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคนต่อปี ประสบการณ์ทำงานฝ่ายพัสดุ พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับคุณภาพของหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม พบว่า ระดับคุณภาพของหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีระดับสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม พบว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมากแตกต่างกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อย และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อยกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรปานกลาง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยองค์กร พบว่า ระดับคุณภาพของหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามโครงการเปลี่ยนระบบบริหารการเงินการคลัง ภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) พบความสำคัญสูงสุดที่สุด 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) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .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 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพ ของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1, 2 และ 3 จำนวน 413 คน ปีการศึกษา 2549 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมของสถาบัน ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.952 และ 2) แบบทดสอบสมรรถนะด้านความรู้เชิงวิชาชีพของนักศึกษา ทั้ง 3 ชั้นปี มีค่า KR-20 เท่ากับ 0.699, 0.744 และ 0.648 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุสูตร 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 ระหว่างคุณลักษณะในตนเองและสิ่งแวดล้อมทางการเรียน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะในตนเองและด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านคุณลักษณะในตนเองและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 480 คน ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้มีทั้งหมด 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคต และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน ฉบับที่ 2 แบบวัดบรรยากาศการเรียนการสอน สัมพันธภาพกับครู สัมพันธภาพกับเพื่อน การอบรมเลี้ยงดูพ่อแม่ และความเป็นผู้นำ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ วิธีเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะในตนเองและสิ่งแวดล้อมทางการเรียน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน ลักษณะมุ่งอนาคต การเห็นคุณค่าในตนเอง ลักษณะความเป็นผู้นำด้านความรับผิดชอบ บรรยากาศการเรียนการสอน สัมพันธภาพกับครู และสัมพันธภาพกับเพื่อน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะในตนเองและด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า มีปัจจัยส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 6 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน การเห็นคุณค่าในตนเอง สัมพันธภาพกับครู ลักษณะความเป็นผู้นำด้านความเฉลียวฉลาด ลักษณะความเป็นผู้นำด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และลักษณะมุ่งอนาคต โดยสามารถพยากรณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ร้อยละ 61.1

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการหนึ่งในการเรียนรู้ที่บุคคลให้ความสนใจที่จะเรียนรู้ โดยบุคคลนั้นจะแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากจิตใต้สำนึก เป็นความพร้อมที่บุคคลเกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ไม่มีผู้ใดสามารถบังคับได้ และเป็นวิธีการเรียนรู้ที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดชีวิต ทำให้เกิดการกระตุ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้มากขึ้น โดยกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้จัดการระบบการเรียนของตนเอง ด้วยการจัดการด้านเวลา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเวลาเรียนที่ใช้ในการศึกษาในโรงเรียนเท่านั้น แต่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นมีประโยชน์คือ ทำให้บุคคล

สามารถตามทันโลกที่เปลี่ยนแปลง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี