

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน

ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในคณะ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน คือ 1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ 2) มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ 3) การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ 4) การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ 5) ความรักในการเรียนรู้ 6) ความคิดสร้างสรรค์ 7) การมองอนาคตในแง่ดี 8) ความสามารถในการใช้ทักษะการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของคณะ 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของคณะ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน คือ 1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ 2) มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ 3) การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ 4) การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ 5) ความรักในการเรียนรู้ 6) ความคิดสร้างสรรค์ 7) การมองอนาคตในแง่ดี 8) ความสามารถในการใช้ทักษะการแก้ปัญหา

ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 135 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และจากการสุ่มเลือกของประชากร กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนรวม 114 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการของ Taro Yamane (1967)

ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นครอบคลุมเนื้อหาปัจจัยด้านองค์กร โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) การให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของคณะฯ 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของคณะฯ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ และแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) ของ Ducey M.Guglielmino แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ 1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ 2) การมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ 3) การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ 4) การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ 5) ความรักในการเรียนรู้ 6) ความคิดสร้างสรรค์ 7) การมองอนาคตในแง่ดี 8) ความสามารถในการใช้ทักษะการแก้ปัญหา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:S.D.) และการวิเคราะห์ค่าเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ปรากฏผลโดยสรุป ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.8 อายุระหว่าง 26-50 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.0 และระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในคณะฯ ช่วง 6-10 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.2

ผลการทดสอบสมมติฐาน

เพศ กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อายุ กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับการศึกษา กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในคณะฯ กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114 คน พบว่าภาพรวมของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ และด้านการมองอนาคตในแง่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการแก้ปัญหา

2.1 ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 6. ท่านสามารถยอมรับคำวิจารณ์ในการทำงานได้ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3. เมื่อมีโอกาสท่านชอบแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.68)

2.2 ด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 8. ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 10. ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.69)

2.3 ด้านการมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 11. ท่านสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากห้องสมุดหรือเว็บไซต์ได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 16. ท่านมีความริเริ่มในการจัดทำโครงการใหม่ ๆ ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.63)

2.4 ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 18. เมื่อได้รับมอบหมายในการทำงาน ท่านจะตั้งใจทำงานให้เสร็จทันเวลา ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 19. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำโครงการใหม่ๆ ท่านจะศึกษาหาข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทำงานเสมอ ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.60)

2.5 ด้านความรักในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 24. ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 26. ท่านไม่ชอบเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะเป็นเรื่องยาก ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.93)

2.6 ด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 28. เมื่อเจอปัญหาในการทำงาน ท่านจะหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ข้อที่ 30.เมื่อทำงานกลุ่ม ท่านชอบเสนอแนวทางใหม่ๆ เพื่อให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.67)

2.7 ด้านการมองอนาคตในแง่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 35. ท่านเชื่อว่าความผิดพลาดในชีวิตเป็นบทเรียนสอนให้เราคิด และทำสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้น ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 34. ท่านคิดว่าปัญหาจากงานเป็นสิ่งที่ทำลายไม่ใช่อุปสรรคในการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.60)

2.8 ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 36. เมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาจากประสบการณ์ได้ ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 39. ท่านมักปล่อยให้เพื่อนร่วมงานแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.81)

จากข้อมูลทางสถิติที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จังหวัดพิษณุโลก มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวม 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.59) 1) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของคณะฯ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.61) โดยเรียงลำดับ 1) ด้านการให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของคณะฯ 3 อันดับแรก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1. คณะฯ มีนโยบายให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุม อบรมสัมมนาและการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และการทำงาน ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. คณะฯ ได้ปลูกฝังนิสัยความใฝ่รู้ให้ท่านตั้งแต่แรกเข้าทำงาน เช่น ให้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะฯ ($\bar{x} = 3.19$, S.D. = 0.85) และข้อที่ 6. ผู้บริหารของคณะฯ เป็นแบบอย่างในการพัฒนางานจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.19$, S.D. = 0.94) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3. คณะฯ กำหนดแผนและตัวชี้วัดให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.76) และ 2) ด้านการให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของคณะฯ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.12$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 13. คณะฯ มีกิจกรรม 5 ส เพื่อจัดสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ข้อที่ 11. คณะฯ มีการจัดสถานที่ เช่น ห้องสมุด

ห้องแนะแนว ทำให้เกิดความสะดวกรในการเรียนรู้ของบุคลากร ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.77) และ ข้อที่ 14. คณะฯ มีการจัดระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายนอกทำให้เกิดความสะดวกรในการเข้าถึงข้อมูลในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนางาน ($\bar{x} = 3.12$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือคณะฯ มีการจัดอบรม ให้ความรู้แนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนางาน ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.78)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรโดยภาพรวม 2 ด้านกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน (ค่า r เท่ากับ .339) และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านองค์กรเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับด้านการให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของคณะฯ 3 อันดับแรก 1) ด้านการให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของคณะฯ มีความสัมพันธ์กัน (ค่า r เท่ากับ .916) พบว่าด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่า r เท่ากับ .509 รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ มีค่า r เท่ากับ .311 และด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีค่า r เท่ากับ .258 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ มีค่า r เท่ากับ .057 และ 2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของคณะฯ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กัน (ค่า r เท่ากับ .957) โดยเรียงลำดับด้านการจัดสภาพแวดล้อมของคณะฯ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ 3 อันดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ มีค่า r เท่ากับ .562 รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ มีค่า r เท่ากับ .301 และด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีค่า r เท่ากับ .278 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ มีค่า r เท่ากับ .134

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก” มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า บุคลากรของคณะฯ มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องจากกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การ

สื่อสาร และสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้การเรียนรู้ของคนที่ไม่มีความรู้ทำให้บุคคลากรในคณะฯ ต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ รักการอ่าน วางแผนเอง แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และศึกษาหาความรู้ภายใต้ความสนใจของบุคคลแต่ละคนที่แตกต่างกัน การปรับปรุงตัวเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทำให้สื่ออุปกรณ์ต่างๆ เข้ามามีบทบาทในเรื่องของการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ทำให้บุคคลแต่ละคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ การพัฒนาบุคคลากรให้มีคุณลักษณะของการใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่คณะฯ จะต้องพัฒนาส่งเสริมและสร้างให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน โดยทำผ่านกระบวนการทำงาน ในทำนองเดียวกันบุคคลากรในคณะฯ เองก็ควรตระหนักและมองเห็นความสำคัญต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของผู้ที่เป็นคนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวก็คือการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบในการวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผลความก้าวหน้าในการเรียนของตนเอง

จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านมโนคติของตนเอง ในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านความรักในการเรียนรู้ ด้านการมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการแก้ปัญหา ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลากรยังขาดโอกาสและศักยภาพในการเรียนรู้ องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สร้างกระบวนการเรียนรู้ และถ่ายโอนความรู้ให้แก่บุคคลากร เพื่อพัฒนาบุคคลากรให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ มีความสามารถในการตัดสินใจ และใช้ทักษะในการแก้ปัญหาจากประสบการณ์ในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ของกาเย่ (Gagne, 1985) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้การแก้ปัญหา เป็นการเรียนรู้ขั้นสูงที่สุดที่เกิดจากการนำกฎหรือหลักการเบื้องต้นต่างๆ ที่สร้างขึ้นมาจากหลักการนำไปสู่กระบวนการคิดใหม่ๆ เกิดการคิดและขยายแนวคิด จนสามารถนำหลักการนั้นไปใช้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ จนกระทั่งได้ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Knowles, 1975) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ได้ด้วยตนเองนั้นต้องเข้าใจในความแตกต่างด้านความคิดเกี่ยวกับผู้เรียนและทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในขณะที่ (Skager, 1978) เชื่อว่า ความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ (Flexibility) เช่น ความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย วิธีการเรียนรู้ และการเข้าถึงปัญหา เป็นลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้เรียนรู้ด้วยตนเองพึงมี สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2549) ศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของ

บุคลากรจากการสนับสนุนของสำนักทะเบียนและประมวลผล ผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับดร.ณรรณ ปราบพาล (2543) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีองค์ประกอบในด้านการเปิดใจรับโอกาสที่จะเรียน การมองอนาคตในแง่ดี และความรับผิดชอบในการเรียนอยู่ในระดับสูง แต่มีองค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มอิสระในการเรียน ความคิดสร้างสรรค์และทักษะที่จำเป็นในการเรียน การแก้ปัญหาและความเชื่อมั่นว่าตนเป็นผู้เรียนที่ดีในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับ สุภัสตรา สันติวัฒนา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานบริษัทผลิตน้ำมันพืช ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองตามประเด็นต่างๆ เบื้องต้น อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามยังคงมีองค์ประกอบบางอย่างในองค์การที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระยะเวลาการปฏิบัติงานในคณะฯ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน คือ อายุและระดับการศึกษา ความแตกต่างทางด้านอายุและระดับการศึกษา ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านประสบการณ์ ความรับผิดชอบ ความสนใจ ความรอบรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความคิด บุคลิกภาพ และวุฒิภาวะต่าง ๆ สอดคล้องกับสุภัสตรา สันติวัฒนา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานบริษัทผลิตน้ำมันพืช ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง แยกเป็น 8 ด้าน และสอดคล้องกับภมรี อารงศรีสุข (2544) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ: กรณีศึกษาบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นผลมาจากแรงจูงใจภายใน ไม่มีใครบังคับ หากเข้าใจถึงการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ จะมีผลทำให้การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปอย่างต่อเนื่อง อุปสรรคในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ถึงแม้จะมีแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยสนับสนุนการเรียนรู้ แต่ถ้าพนักงานมีพฤติกรรมที่ไม่สนใจ ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง และไม่มีควมไว้วางใจกันในกลุ่มของพนักงานก็จะทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และขัดแย้งกับงานวิจัยของดร.ณรรณพร ปราบพาล (2543) ศึกษาเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นอายุ สาขาวิชา ผลการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ หรือระยะเวลาในการทำงาน ล้วนแต่ไม่มีผลต่อลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และขัดแย้งกับปิยาภรณ์ ครองจันทร์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานในองค์การประเภทธุรกิจหลักทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยด้านองค์กร

จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัยด้านองค์กรโดยภาพรวม 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของคณะฯ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ด้านการให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของคณะฯ อยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของวัตคินส์และมาร์สิค (Watkins and Marsick, 1993) ที่กล่าวว่ารูปแบบการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดองค์การการเรียนรู้ โดยองค์กรต้องกำหนดนโยบาย มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การจัดระบบสารสนเทศ สื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เอกสารทางวิชาการ ที่สนับสนุนให้สมาชิกองค์กรได้เรียนรู้ และกำหนดบทบาทหน้าที่และสร้างระบบจูงใจแก่สมาชิกในองค์กร ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สูง สามารถมองภาพองค์กรในอนาคตของตนเองได้ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งได้พัฒนาอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายที่เด่นชัด สามารถวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้นได้ มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นหรือจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ของกาเย่ (Robert M.Gagne, 1985) ได้กล่าวว่าบุคลากรของหน่วยงานสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีวิธีการสร้างเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่ดี คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วม (Shared Vision) เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) แปลกใหม่ คิดเหมือนผู้อื่น คิดอย่างมีคุณภาพและคิดสู่

ความสำเร็จในเชิงปฏิบัติการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่พัฒนาให้นักบริหารมองกว้าง คิดไกล ทันสมัย เชียบแหลมการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติโดยอาศัยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกาย ความคิดและความพยายามของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ

การเรียนรู้ในองค์กร เป็นการเรียนรู้การแก้ปัญหา (Problem-Solving Learning) ที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะเป็นตัวกำหนดว่าเราจะต้องเรียนรู้อะไรบ้าง จึงจะแก้ปัญหานั้นได้ซึ่งรวมไปถึงวิธีการและตัวบุคคลที่ต้องรู้ โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในงาน (On the job Learning) กระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) จะเชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการทำงาน (Work Process) สถานที่ทำงานจะเป็นสถานที่จำลองสถานการณ์ในการเรียนรู้ ผู้ศึกษาค้นคว้ามีความเห็นว่าการทำงานในองค์กร คือ การเรียนรู้ปัญหาและกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาจากงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่

นอกจากนี้การรู้จักนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือช่วยให้นักบุคลากรทุกคนในองค์กรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งมีส่วนช่วยให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้สำเร็จเช่นกัน การนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นนับเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร

ปัจจัยสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ บุคลากรในองค์กรจะต้องใฝ่เรียนรู้และสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง (Personal Mastery) ในขณะที่เดียวกันบุคลากรต้องรู้จักวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้เหล่านั้นจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อบุคลากรมีความต้องการในการเรียนรู้ มีความพร้อมในการเรียนรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ ที่เชื่อว่ามนุษย์จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคข่าวสารข้อมูล ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรของตนอย่างต่อเนื่อง การนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ นั้น ผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับ จำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆ เช่น ในองค์กรมีโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ มีการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบแข่งขันการเรียนรู้เพื่อก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ และการประสานงานทุกภาคส่วนขององค์กรให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และสอดคล้องกับภมรี อารังศรีสุข (2544) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยการจัดตั้งห้องสมุดและ Media Center เพื่อเป็นแหล่งให้พนักงานสามารถหาความรู้ได้ในทุกด้าน ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้

ความสามารถในทุกๆด้าน เป็นการสนับสนุนให้องค์กรมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ Fisher (1995) ได้ทำรายงานการศึกษาเรื่อง “Self-Directedness in Adult Vocational Education Students : Its Roles in Learning and Implications for Instruction” ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ ความมั่นใจและการรู้จักตนเอง เป็นอย่างดี ความพึงพอใจและความสนุกกับการเรียน ความกระตือรือร้น และความเชื่อมั่นในตนเอง ขณะเดียวกันองค์กรเองก็ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับ O’Neil and Lamattina (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “Self-Directed Learning for Supervisory Development” ผลการศึกษาพบว่า ยังไม่มีการเชื่อมโยงประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยตนเองเข้ากับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังไม่แน่ใจว่าจะได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้ด้วยตนเองจากองค์กรหรือผู้บริหารมากนักเลย

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร เพราะถ้าบุคลากรอยู่ในบรรยากาศที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงแล้ว ก็ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้นและจะส่งผลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นองค์กรควรจะสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญภายใต้องค์กรนั้น ๆ เนื่องจากผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร สามารถชี้แนะ ควบคุม วางแผนและแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะมีความพร้อมในการเรียนรู้ได้หรือไม่นั้น เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นตัวกำหนด และมีปัจจัยด้านองค์กรหรือสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสนับสนุน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรโดยภาพรวม 2 ด้านกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยด้านองค์กรโดยภาพรวม 2 ด้าน คือ 1) ด้านการให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของคณะฯ 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของคณะฯ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ด้าน คือ 1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ 2) มโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ 3) การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ 4) การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ 5) ความรักในการเรียนรู้ 6) ความคิดสร้างสรรค์ 7) การมองอนาคตในแง่ดี 8) ความสามารถในการใช้ทักษะการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีขององค์กรแห่ง

การเรียนรู้ (Marquardt and Reynolds, 1994) องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร นอกจากนี้เมื่อบุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว ยังต้องมีการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นด้วย จะทำให้บุคลากรมีศักยภาพในการเรียนรู้ มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ด้านการให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของคณะฯ หมายถึง การที่คณะฯ มีนโยบาย กลยุทธ์ ผู้นำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหาร ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ค่า r เท่ากับ .916) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ และด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีค่ามากที่สุด ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ มีค่าน้อยที่สุด

จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่าด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ ด้านการมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ และด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีค่ามากที่สุด ที่ผลการศึกษาค้นคว้าเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในคณะฯ รักความก้าวหน้าในงาน จึงทำให้มีความสนใจในการเรียนรู้ ต้องการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อจะได้เป็นคนที่มีคุณภาพ พอใจที่จะได้เป็นผู้ที่คิดริเริ่มในการเรียนรู้ของตน รักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส และรู้สึกว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ตนเองต้องแสวงหา ยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น มีความมั่นใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้ว่าตนเองต้องการเรียนรู้อะไร รู้ว่าตนเองจะแสวงหาความรู้ได้อย่างไร เชื่อว่าการทำความเข้าใจสิ่งที่เรียนรู้ไม่ใช่เรื่องยาก เชื่อว่าตนเองสามารถจัดเวลาเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีความต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้เกิดภาวะตื่นตัวหรือตื่นในการติดตามซักถามเพื่อให้ได้ความรู้ เชื่อมั่นในความสามารถของตนว่าจะทำงานนั้นได้ดี สามารถวางแผนการทำงาน และสามารถที่จะคิดริเริ่มสร้างงานใหม่ๆ ได้ สอดคล้องกับสมมติฐานของอีฮอร์น (2531) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้ของคนไทย ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) อันจะนำไปสู่การเป็นบุคคลที่เฝ้ารู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learner) ไว้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยตนเองที่ Knowles (1975) และ Skager (1978) กล่าวไว้ว่า ผู้เรียนมีความสมัครใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (Voluntarily to Learn) คือ ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ต้องการเรียนรู้ เพราะความอยากรู้ มิได้เกิดจากการ

ถูกบังคับ สามารถหาแหล่งข้อมูลของตนเอง (Self-Resourceful) สามารถบอกได้ว่าสิ่งที่ตนเองจะเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการหรือจำเป็นที่ต้องใช้มีอะไรบ้าง สามารถกำหนดเป้าหมายวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ และเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยตนเอง (Manager of Change) รวมถึงสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่หรือบทบาทในการเป็นผู้เรียนที่ดี รู้วิธีการที่จะเรียน (Know How to Learn) นั่นคือ ทราบขั้นตอนการเรียนรู้ของตนเองว่าจะไปสู่จุดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ มีค่าน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรภายในคณะฯ ไม่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ ขาดความความอดทนต่อความคลุมเครือ และไม่ชอบสิ่งที่ยุ่งยากสับสน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่ให้เห็นว่าคณะฯ ควรมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร เน้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในการจัดการความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน อาจใช้สิ่งต่างๆ เข้าช่วย การสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่าย ใช้บอร์ดข่าวสารเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ อย่างสม่ำเสมอ ให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และความต้องการของหน่วยงาน มิฉะนั้นอาจจะปรับเปลี่ยนได้ไม่ทันหรือไม่เหมาะสม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอาจจะทำได้หลากหลายรูปแบบ ทำให้สามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร แนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พื้นฐานการศึกษาที่สูง การสร้างความเข้าใจทำได้น่าจะง่ายขึ้น และช่วยการปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้น การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อหรือได้ฝึกอบรมในระดับสูงขึ้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และการทำงาน นอกจากนี้คณะฯ ควรกำหนดแผนงานและการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์กรและการเรียนรู้ในเชิงปฏิบัติการ (Action Learning) ควบคู่ไปกับการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง และผู้นำองค์กร เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้คำนวณช่องว่างระหว่างความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันกับความสำเร็จที่องค์กรต้องการในอนาคต และในขณะเดียวกันก็เป็นผู้นำที่มีความสามารถ มีความมุ่งมั่น ที่จะลดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงในปัจจุบันกับความต้องการในอนาคตขององค์กร เป็นผู้ที่มีความสามารถรวบรวมวิสัยทัศน์ (Vision) ของคนในองค์กรได้กลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจนได้ สอดคล้องกับสมบัติ กุสุมาวลี (2540) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) จะทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ของบุคคลในการที่จะเสนอความคิดเห็นหรือความรู้ไปสู่องค์กร ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ในทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้ง องค์กร

ควรส่งเสริมให้มีการพูดคุยถกเถียง ชักถาม อย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรใส่ความคิดเห็นของเขาลงไปในพื้นที่ (Mission) เป้าหมาย (Goals) และกระบวนการทำงาน (Operation Procedures) ขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมกันเป็นทีม ใช้การเรียนรู้ในทีมช่วยสร้างความเชื่อ ค่านิยม เป้าประสงค์ และโครงสร้างขององค์กร ตลอดจนสร้างความสมดุลระหว่างงานที่ทำการเรียนรู้ในขณะที่ทำงาน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจึงทำให้เกิดการสั่งสมความรู้ ทักษะ และวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นที่ไปตามแม่แบบการเรียนรู้ในระดับองค์กร พร้อมกับการเสริมสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมองเห็นความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

3.2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของคณะฯ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง การที่คณะฯ มีวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งให้เห็นว่าบรรยากาศและสภาพแวดล้อมมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ และด้านมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ มีค่ามากที่สุด ที่ผลการศึกษาค้นคว้าเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในคณะฯ รักความก้าวหน้าในงาน จึงทำให้มีความสนใจในการเรียนรู้ ต้องการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อจะได้เป็นคนที่มีคุณภาพ พอใจที่จะได้เป็นผู้ที่คิดริเริ่มในการเรียนรู้ของตน รักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส และรู้สึกว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ตนเองต้องแสวงหา ยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น มีความมั่นใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้ว่าตนเองต้องการเรียนรู้อะไร รู้ว่าตนเองจะแสวงหาความรู้ได้อย่างไร เชื่อว่าการทำความเข้าใจสิ่งที่เรียนรู้ไม่ใช่เรื่องยาก เชื่อว่าตนเองสามารถจัดเวลาเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีความต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการติดตามชักถามเพื่อให้ได้ความรู้ เชื่อมั่นในความสามารถของตนว่าจะทำงานนั้นได้ดี สามารถวางแผนการทำงาน และสามารถที่จะคิดริเริ่มสร้างงานใหม่ๆ ได้ สอดคล้องกับสมคิด อิศระวัฒน์ (2531) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้ของคนไทย ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) อันจะนำไปสู่การเป็นบุคคลที่ไม่รู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learner) ไว้ สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยตนเองที่ Knowles (1975) และ Skager (1978) กล่าวไว้ว่า ผู้เรียนมีความสมัครใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (Voluntarily to Learn) คือ ผู้เรียนมีความรู้สึกต้องการเรียนรู้ เพราะความอยากรู้ มิได้เกิดจากการถูกบังคับ สามารถหาแหล่งข้อมูลของตนเอง (Self-

Resourceful) สามารถบอกได้ว่าสิ่งที่ตนจะเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการหรือจำเป็นที่ต้องใช้มีอะไรบ้าง สามารถกำหนดเป้าหมายวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ วิธีการประเมินผล การเรียนรู้ และเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยตนเอง (Manager of Change) รวมถึงสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่หรือบทบาทในการเป็นผู้เรียนที่ดี รู้วิธีการที่จะเรียน (Know How to Learn) นั่นคือ ทราบขั้นตอนการเรียนรู้ของตนเองว่าจะไปสู่จุดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร และสอดคล้องกับปิยาภรณ์ ครองจันทร์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานในองค์การประเภทธุรกิจหลักทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่รับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าน้อยที่สุด ที่ผลการศึกษาค้นคว้าเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรภายในคณะฯ ไม่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ ขาดความสนใจ และความพยายามที่จะแก้ปัญหาที่ยุ่งยากในการทำงาน ไม่ชอบคิดหาวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา สิ่งเหล่านี้จะทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ 1) ผู้เรียนจะต้องมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อแผนการเรียนรู้ โดยหาความจำเป็นของการเรียนรู้ของตน (Learning Needs) รู้ถึงความต้องการในการเรียนรู้ของตน 2) ตั้งเป้าหมายของการเรียนรู้ (Learning Goals) โดยวางจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมกับตนเองให้เหมาะสมกับความต้องการที่ตั้งไว้ วางเป้าหมายหรือกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน ตัดสินใจว่าจะเริ่มเรียนรู้เรื่องใด เมื่อใด พยายามหาเหตุผลเหตุที่เป็นอุปสรรคที่จะทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ หรือหาขั้นตอนส่วนที่ทำให้กระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบันไม่มีประสิทธิภาพและหาเวลา สำหรับการเรียนรู้ จัดเวลาให้เหมาะสมกับการทำงาน 3) การแสวงหาแหล่งความรู้ทั้งที่เป็นแหล่ง วิชาการและแหล่งบุคคล (Learning Resource) โดยมีความสามารถในการหาบุคคล และแหล่ง เอกสารวิทยากรที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การตัดสินใจว่าจะรู้กิจกรรมเฉพาะ ใดอย่างไร วิธีการ แหล่งวิชาการหรืออุปกรณ์ที่ประกอบการเรียนรู้มีอะไรบ้าง ผู้เรียนต้องศึกษาตนเอง ว่ามีความต้องการเฉพาะด้านอะไร เกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกแหล่งวิทยากรเรียนรู้เฉพาะอย่าง การ รวบรวมความรู้ ข้อเท็จจริง การเข้าถึงระดับและความเหมาะสมของแหล่งวิทยากร หรือกิจกรรม เฉพาะด้าน ผู้เรียนอาจดูจากหนังสือ หรือบทความในห้องสมุด ร้านขายหนังสือ ฯลฯ ในกรณีที่เป็น แหล่งวิทยากรบุคคล อาจตัดสินใจว่าบุคคลประเภทใดที่อาจให้เนื้อหาวิชาที่ต้องการได้และ พยายามหาบุคคลเหล่านั้นซึ่งเลือกสรรแล้วว่าเหมาะสมที่สุด 4) เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมของ ตน (Learning Strategies) ต้องรู้วิธีการที่จะเรียน (Know How to Learn) รู้ว่าจะไปสู่จุดที่ต้องการ

พัฒนาบุคลากรภายในองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สร้างกระบวนการเรียนรู้ และถ่ายโอนความรู้ให้แก่บุคลากร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน อาจใช้สิ่งต่าง ๆ เข้าช่วย การสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่าย ใช้บอร์ดข่าวสารเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการเรียนรู้

1.2 บุคลากรมีการคิดค้น ทำวิจัย แสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ทั้งจากสมาชิกในองค์กรด้วยกันเองและแลกเปลี่ยนกับชุมชนหรือองค์กรภายนอก เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาความรู้ ความคิด และสิ่งใหม่ๆ ในองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.3 การปฏิบัติงานภายในคณะฯ ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรหลายหน่วยงานภายในองค์กร ทำให้ต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกัน อันเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรต้องมีการประสานงานกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลและทีม (Individual and Team Learning)

1.4 บุคลากรในองค์กรมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีแหล่งทรัพยากรและการอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

1.5 องค์กรเมื่อรับบุคลากรใหม่เข้ามาทำงาน ควรมีการปลูกฝังนิสัยการเรียนรู้ด้วยตนเองให้บุคลากรตั้งแต่แรกเข้าทำงาน เพื่อจะได้ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านองค์กร

2.1 จากผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรโดยภาพรวม 2 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า องค์กรควรมุ่งสนับสนุนให้บุคลากรเกิดทักษะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน การจัดการศึกษาในองค์กร จึงจำเป็นต้องมุ่งเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ฝึกฝนให้บุคลากรมีนิสัยรักการเรียนรู้ รู้จักการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

2.2 ผู้นำองค์กร เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรมองเห็นความเป็นจริง เป็นผู้ที่มีความสามารถรวบรวมวิสัยทัศน์ (Vision) ของคนในองค์กรได้กลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจนได้ ผู้บริหารไม่ควรคิดว่าบุคลากรทุกคนมีความสามารถและความเชี่ยวชาญในการทำงานเพียงพอแล้วจึงไม่จำเป็นต้องทำการพัฒนาหรือให้การสนับสนุนการพัฒนาในด้านใดๆ แต่ควรมุ่งสร้างการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.3 องค์กรควรมีระบบการเสริมแรง เพิ่มแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น การให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และทางนามธรรม เช่น การให้คำชมเชย ยกย่อง เพื่อให้เกิดขวัญ กำลังใจและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2.4 องค์กรควรมีการส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น การจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน การให้โอกาสบุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้พบประสบการณ์อันแปลกใหม่และนำสิ่งที่ได้มาปรับใช้ในการทำงาน

2.5 องค์กรควรมีแผนงานและมีตัวชี้วัดประเมินผลส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เมื่อองค์กรมีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ต้องการ โดยแผนจะต้องอยู่ในลักษณะของแผนปฏิบัติ (Action Plans) และบุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์

2.6 องค์กรควรจัดโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) มีการจัดระบบโครงสร้างที่ยืดหยุ่น เพื่อให้โอกาสแก่ทุกคน มีความก้าวหน้าในสายงาน มีโครงสร้างแบบองค์รวมทุกองค์ประกอบประสานสัมพันธ์กัน

2.7 องค์กรควรมีการให้ข่าวสารข้อมูล (Information) โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นฐานข้อมูลภายในองค์กร ช่วยให้ทุกคนเข้าใจทิศทางขององค์กร นำเทคโนโลยีเหมาะสมมาช่วยในกระบวนการเรียนรู้กับแต่ละบุคคลและสถานการณ์

2.8 องค์กรควรสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ (Learning Climate) เป็นบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ การทดลองที่ได้จากประสบการณ์ เป็นบรรยากาศที่มุ่งถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่เต็มเปี่ยม การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์กรในการเรียนรู้

2.9 องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (Corporate Learning Culture) ส่งเสริมทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ถึงการตระหนักในตนเอง การสร้างสรรค์ผลงาน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์

2.10 องค์กรควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองภายในองค์กร โดยดำเนินการเรื่องจัดสรรเวลา เสนอวิธีการในการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงสำหรับผู้สนใจในการทำวิจัยเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น

1. ผู้สนใจควรศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในองค์กรอื่นๆ โดยสอบถามความคิดเห็นจากหัวหน้าหน่วยงาน ผู้บริหารขององค์กรเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
2. ผู้สนใจควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในองค์กรว่ามีอะไรบ้าง
3. ผู้สนใจสามารถทำวิจัยเพื่อศึกษาถึงผลของการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรต่างองค์กรว่ามีข้อแตกต่างกันหรือสัมพันธ์กับงานวิจัยครั้งนี้อย่างไร