

การศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

A STUDY OF PROMOTING LIFELONG LEARNING GUIDELINES OF
OFFICERS IN CHULABKORN ROYAL ACADEMY



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการเรียนรู้และการสอน
คณะสหวิทยาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

A STUDY OF PROMOTING LIFELONG LEARNING GUIDELINES OF
OFFICERS IN CHULABKORN ROYAL ACADEMY



A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN INNOVATIONS IN LEARNING AND TEACHING
SCHOOL OF INTERDISCIPLINARY TECHNOLOGY AND INNOVATION
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSIT

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
A STUDY OF PROMOTING LIFELONG LEARNING
GUIDELINES OF OFFICERS IN CHULABHORN ROYAL
ACADEMY

นักศึกษา

นางสาวนิสากร เนตรเพ็ง รหัสประจำตัว 63503975

หลักสูตร

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการเรียนรู้และการสอน

คณะ

สหวิทยาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร.ผุสดี กลิ่นเกษร

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....*อรุมา อรุณ*.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุมา เจริญสุข)

SPU

.....*สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์*.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์)

SRIPATUM UNIVERSITY

.....*ผุสดี กลิ่นเกษร*.....กรรมการ

(ดร.ผุสดี กลิ่นเกษร)

คณะสหวิทยาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการเรียนรู้และการสอน

คณบดีคณะสหวิทยาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

วิรัช เลิศไพฑูรย์พันธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช เลิศไพฑูรย์พันธ์)

วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2564

สารนิพนธ์เรื่อง	การศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์
คำสำคัญ	การเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวทางส่งเสริม บุคลากรสายสนับสนุน
นักศึกษา	นางสาวนิสากร เนตรเพ็ง
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.พสุดี กลิ่นเกษร
หลักสูตร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการเรียนรู้และ การสอน
คณะ	สหวิทยาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ (2) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ จำนวน 232 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสองระยะ คือ ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือคู่มือประกอบการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ประกอบไปด้วย ด้านเจตคติ ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ด้านการควบคุมตนเองในการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร และด้านการแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านเป้าหมายในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ ด้านเจตคติ

ควรจัดหาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดที่เป็นฐานข้อมูลออนไลน์ และควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการสนับสนุนรางวัลหรือการให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เมื่อมีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้น ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ควรกำหนดช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในสัปดาห์ ให้มีการแข่งขันความรู้ที่ได้ค้นหา/อ่าน มานำเสนอหรือระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และควรประชาสัมพันธ์หนังสือใหม่และหนังสือน่าอ่านลงบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ และจัดมุมนั่งอ่านหนังสือตามโซนต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจในการอ่านหนังสือในแต่ละวัน ด้านการควบคุมตนเองในการเรียนรู้ องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกฝนการสร้างสมาธิ ผ่านโครงการสมาธิเพื่อสร้างปัญญา ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกสายงาน เพื่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเอง ด้านการสื่อสาร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกภาษาที่หลากหลายกับเจ้าของภาษาโดยตรง อาจจัดซื้อโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยฝึกทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการสื่อสารที่ดีมากยิ่งขึ้น และด้านการแก้ไขปัญหา ควรส่งเสริมโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องการแก้ไขปัญหาในการทำงานมาบรรยายให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพและลดความผิดพลาดในการทำงาน



TITLE	A STUDY OF PROMOTING LIFELONG LEARNING GUIDELINES OF OFFICERS IN CHULABKORN ROYAL ACADEMY
KEYWORD	LIFELONG LEARNING, PROMOTING, SUPPORT STAFF
STUDENT	MISS NISAKORN NETPENG
ADVISOR	DR.PHUSSADEE KLINGKESORN
LEVEL OF STUDY	MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN INNOVATION IN LEARNING AND TEACHING
FACULTY	SCHOOL OF INTERDISCIPLINARY TECHNOLOGY AND INNOVATION SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2020



This study aimed to (1) investigate lifelong learning among support staff at the administrative and operational levels at Chulabhorn Royal Academy and (2) to explore ways of promoting lifelong learning among the support staff at the administrative and operational levels at Chulabhorn Royal Academy. Stratified random sampling was used to gather a sample group that consisted of 232 administrative and operational support officers at Chulabhorn Royal Academy. Data collection was divided into two phases. In Phase 1, quantitative data was collected through a questionnaire, which used a 5-point rating scale. Then, descriptive statistics (i.e., percentage, mean, and standard deviation) were used to analyze the data. Next, in Phase 2, qualitative data was obtained through a focus group discussion guided by a discussion manual so as to explore ways of promoting lifelong learning among the participants. Content analysis was used to analyze the focus group data.

The findings revealed the following:

1. Overall, the participants scored highly on all 6 facets of lifelong learning investigated in this study: attitude, goal-setting, self-regulation, creative learning,

communication, and problem-solving. Attitude had the highest mean value, whereas goal-setting had the lowest mean value.

2. Promoting lifelong learning among the administrative and operational support staff at Chulabhorn Royal Academy can be accomplished in a variety of ways. In terms of attitude, online databases of information resources should be provided and made accessible to all staff members. Moreover, employees should be rewarded and compensated more frequently as they achieve special skills in order to encourage them to actively engage in lifelong learning. As regards goal-setting, there should be weekly competitions held for staff members to present, brainstorm, and exchange the knowledge they gain from reading books or browsing online information. Additionally, any new or interesting books should be advertised on a bulletin board, and reading corners should be set up so as to promote interest in reading on a daily basis. In terms of self-regulated learning, the organization should encourage employees to strengthen their concentration through meditation training programs. With regard to creative learning, the organization should promote activities that engages employees in learning from one another. The exchange of knowledge and skills among employees can take place within the same level or at different levels or even across lines of work to ultimately create a new body of knowledge for oneself. In terms of communication, the organization should be encouraged to interact with native speakers in a variety of languages. They can buy programs or apps that assist them enhance their communication efficiency by training their listening, speaking, reading, and writing skills. Lastly, problem-solving should be promoted by inviting speakers with expertise and experience in handling work-related difficulties to share their professional advice and perspectives with staff members in order to boost employee potential and reduce mistakes at work.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.มุสตี กลิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษาในเรื่องวิชาการและระเบียบวิธีวิจัย ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำชี้แนะและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสารนิพนธ์

ขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์ นายชัช สุภาพกุล และนางสาวเกษศิริรินทร์ คุณูปการตระกูล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอบคุณ ดร.มุสตี กลิ่นเกษร ที่คอยดูแลเอาใจใส่ ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา

ขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัย จุฬารัตน์ จำนวน 232 คน ผู้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกพระคุณของอุปัชฌาย์อาจารย์ บิตามารดา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนที่ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งต้องขอขอบคุณผู้ที่คอยช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ซึ่งไม่สามารถกล่าวได้ทั้งหมด

สารบัญ

สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง	VI
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ตอนที่ 1 บริบทของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์.....	6
ตอนที่ 2 การเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	9
2.1 ความหมายและความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต	9
2.2 ความเป็นมาของการเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	13
2.3 แนวคิด ทฤษฎีของการเรียนรู้ตลอดชีวิต	16
2.4 องค์ประกอบของการเรียนรู้ตลอดชีวิต	17
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
แบบแผนของการวิจัย.....	29
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ผลการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์	36
ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร สายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์	75
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
สรุปผลการวิจัย	79
อภิปรายผลการวิจัย.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	91
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	104

สารบัญตาราง

ตารางที่

2.1 ผลการวิเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการทบทวนวรรณกรรม	23
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ กระจายตามระดับ ตำแหน่ง	29
3.2 แผนการดำเนินงาน	30
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ (n = 232 คน).....	36
4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในภาพรวม	38
4.3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ	43
4.4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้.....	46
4.5 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้.....	47
4.6 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์.....	48
4.7 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร.....	49
4.8 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการแก้ไขปัญหา.....	51
4.9 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ (n = 22 คน)	53
4.10 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ (n = 22 คน).....	55
4.11 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ (n = 22 คน).....	57
4.12 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (n = 22 คน).....	58
4.13 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร (n = 22 คน).....	59
4.14 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการแก้ไขปัญหา (n = 22 คน).....	61
4.15 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ (n = 210 คน).....	63
4.16 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ (n = 210 คน).....	65
4.17 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ (n = 210 คน)	67
4.18 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (n = 210 คน).....	68
4.19 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร (n = 210 คน).....	69
4.20 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการแก้ไขปัญหา (n = 210 คน).....	71
4.21 สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์	73

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดของประชากรไทยที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เด็กวัยเรียน นักศึกษา วัยแรงงานมีจำนวนที่ลดลง แต่คนมีอายุยืนยาวขึ้น ทำให้จำนวนที่นั่ง เปิดรับของสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มีเกินกว่าจำนวนของผู้สมัครเรียน ส่งผลกระทบต่อต้นทุนและรายได้ในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษามีกำลังและทรัพยากรเพียงพอที่จะดำเนินการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อีก อาทิ การจัดการเรียนการสอนสำหรับคนวัยทำงาน ในรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบกับ ภาคการผลิตและบริการต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในบริบทเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน กำลังคนต้องปรับตัวตามให้ทัน สถาบันอุดมศึกษาควรมีบทบาทในการร่วมพัฒนากำลังคนวัยทำงานเหล่านี้ โดยเฉพาะความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานยุคใหม่ และพบว่า “การพัฒนากำลังคนวัยทำงานในภาคการผลิตและบริการ” อาจเป็นภารกิจที่สำคัญและเร่งด่วนไม่น้อยไปกว่า “การพัฒนาบัณฑิตใหม่” ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญสูง แต่ขาดคุณวุฒิหรือความรู้ที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่การจ้างงานในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงความรู้เชิงวิชาการในการต่อยอดการทำงาน ด้วยเหตุนี้ สถาบันอุดมศึกษาจึงควรปรับบทบาทหรือขยายการให้บริการ ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างทางประชากร สามารถรองรับการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long-learning) ที่ตอบโจทย์ ความต้องการของประชากรทุกกลุ่ม อาทิ ระบบการจัดการเรียนการสอนแบบชุดการเรียนรู้ย่อย (Module Based) พร้อมกับระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) และ/หรือระบบคุณวุฒิฉบับย่อย (Micro Credential) เพื่อเป็นกลไกที่ตอบโจทย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมให้วัยแรงงานเข้าถึงคุณวุฒิการศึกษา ได้สะดวกและมีประสิทธิภาพสูง อันจะช่วยยกระดับศักยภาพและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ หรืออาจ สละสมเพื่อต่อยอดไปสู่การรับรองคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นหรือระดับปริญญาได้ นอกจากนี้ ยังเป็น โอกาสให้สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน การพัฒนาคุณภาพครูการพัฒนาอาชีวศึกษา รวมถึงการช่วยให้โรงเรียนปรับเปลี่ยนกระบวนการในการทำงานได้อย่างจริงจัง (แผนการปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง, 2563) สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ได้มีการกำหนดให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีเนื้อหาสาระภายใต้ “การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์” โดยการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล

และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ประชาชนดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม สามารถปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบัน

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560 : 63-64) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาในข้อที่ 1 วัตถุประสงค์ 1.1 คือ เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต และเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ยังกำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฉบับที่ 12 ประกอบด้วย 2.1 คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความเป็นไทย ซึ่งจากวัตถุประสงค์นี้เมื่อพิจารณาจะพบว่าเป็นการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต ที่มีความจำเป็นสำหรับคนไทยในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ก้าวทันต่อการพัฒนาของสังคมโลกอย่างรอบด้าน

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (2564 - 2567) จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ประกอบกับการทบทวนวิเคราะห์แผนพัฒนาทรัพยากรให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565 โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563 มุ่งหวังการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ก็เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางสำหรับดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ มีคุณธรรม ความสามารถ ภายใต้ยุทธศาสตร์ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระบบงานสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีวิสัยทัศน์ร่วมอย่างยั่งยืน ให้เป็นสถาบันที่เป็นเลิศในระดับสากล ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สังเคราะห์กำหนดประเด็นแผนพัฒนาบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีประเด็น 3 ด้าน ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาผู้ปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ 2 การเสริมสร้างขีดความสามารถ

ประเด็นที่ 3 สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเรื่อง แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ และเพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากร สายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ในครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาบุคลากรราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ในประเด็นที่ 2 การเสริมสร้างขีดความสามารถต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เป็นอย่างไร
2. แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
2. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ สายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา จำนวน 50 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 500 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ สายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาการและระดับปฏิบัติการ จำนวน 232 คน
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่เดือนเมษายน - สิงหาคม พ.ศ. 2564

นิยามศัพท์

1. แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง ข้อเสนอแนะ นโยบาย ข้อกำหนดในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น รวมไปถึงส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาต่อยอดและปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สำคัญทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านเจตคติ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจหรือความเชื่อในเรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีพฤติกรรมที่สอดคล้องเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2 เป้าหมายในการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ เป็นผู้ที่วางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้ แบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจ และลงมือแสวงหาความรู้จนสามารถเรียนรู้ได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด

1.3 ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย ฟังการอ่าน การฟัง การดู และการลงมือปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้และทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

1.4 ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ เป็นผู้ที่สามารถค้นหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง หาคำตอบจากการตั้งคำถาม คิดสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมได้ สามารถแสวงหาความรู้ได้หลากหลายวิธี มีจินตนาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ และนำความคิดสร้างสรรค์ที่ได้จากการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือการทำงานได้อย่างเหมาะสม

1.5 ด้านการสื่อสาร หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ เป็นผู้ที่เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คิดและไตร่ตรองก่อนพูดอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงผู้ฟัง เข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน กล้าแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำอย่างถูกต้องและมั่นใจ พูดหรือสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความต้องการของตนเองได้ สามารถสื่อสารด้วยภาษาเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย

รู้จักวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องมา
ให้ผู้อื่นได้

1.6 ด้านการแก้ไขปัญหา หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและ
ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เป็นผู้ที่มีสามารถกำหนดปัญหาได้อย่างชัดเจน
วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาได้ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาได้ หรือพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้
อาจมีมากกว่า 1 วิธี สามารถตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการเปรียบเทียบแต่ละวิธี และตระหนัก
รู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนของสิ่งที่ควรทำ

2. บุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่บริหารจัดการกิจการ
ทั่วไปของราชวิทยาลัย จัดทำนโยบายและแผนของราชวิทยาลัย ประสานงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนกิจการของราชวิทยาลัย และดำเนินการตามที่เลขาธิการราชวิทยาลัยหรือ
สภาราชวิทยาลัยมอบหมาย

3. บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่มอบหมายงาน สั่งงาน หรือปกครอง
บังคับบัญชาตามสายงาน ในสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องงานแก่ผู้
ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

4. บุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย
จากผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ในสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตาม
วัตถุประสงค์

SRIPATUM
UNIVERSITY

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สามารถนำผลการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

2. เป็นแนวทางและข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุง สนับสนุน บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้
ตลอดชีวิตเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย เป็นองค์กรสมัยใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม
และประเทศชาติได้อย่างแท้จริงต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (2) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยแบ่งผลการศึกษาค้นคว้าออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 บริบทของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ตอนที่ 2 การเรียนรู้ตลอดชีวิต

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.2 ความเป็นมาของการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีของทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.4 องค์ประกอบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 บริบทของราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ เป็นองค์กรที่ศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี จัดตั้งขึ้น เพื่อถวายพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช ตามพระราชปณิธานที่ทรงมุ่งหวังให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และมีคุณภาพชีวิตที่ได้มาตรฐาน โดยราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์จะเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน และการวิจัยที่จะสร้างบัณฑิต และพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่มีจิตในการทำประโยชน์ให้ผู้อื่นก่อนคิดถึงประโยชน์ของตนเอง พร้อมบริการสังคมด้วยความรู้ความชำนาญ คุณธรรมจริยธรรม จิตอาสา ความมุ่งมั่น และด้วยความเป็นเลิศในวิชาชีพเพื่อทุกชีวิตในสังคม อีกทั้งเป็นสถาบันที่ให้บริการทางการแพทย์ด้วยมาตรฐานสากลแก่ประชาชนอย่างไม่หวังผลกำไร โดยเฉพาะผู้ที่ยากไร้และด้อยโอกาส เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยทั่วประเทศ

พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. 2559 กล่าวว่า สำนักงานราชวิทยาลัย มีหน้าที่บริหารจัดการกิจการทั่วไปของราชวิทยาลัย จัดทำนโยบายและแผนของราชวิทยาลัย ประสานงานกับ

ส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนกิจการของราชวิทยาลัย และดำเนินการตามที่
เลขาธิการราชวิทยาลัยหรือสภाराชวิทยาลัยมอบหมาย

ปณิธาน

เป็นศูนย์กลางการศึกษาและวิจัยสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อบริการมวล
มนุษยชาติอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์

ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จะเป็นสถาบันระดับโลก ในด้านวิทยาศาสตร์ การค้นคว้าวิจัย การศึกษา
และบริการทางสุขภาพ

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตที่เป็นผู้นำและนักวิจัย ทางวิชาชีพด้านสุขภาพ วิทยาศาสตร์
เทคโนโลยีการแพทย์ การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
2. วิจัย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการแพทย์
การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สามารถชี้แนะและขับเคลื่อนการพัฒนา
ประเทศและสังคม
3. ให้บริการวิชาการ และวิชาชีพด้านสุขภาพที่เป็นเลิศ และเป็นธรรมแก่สังคมด้วยความเสมอ
ภาพและไม่เหลื่อมล้ำ
4. บริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาต่อเนื่องยั่งยืนให้เป็นสถาบันที่
เป็นเลิศในระดับสากล
5. สืบสานและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ศีลธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
6. สืบสานพระปณิธานในการช่วยเหลือประชาชน ด้วยความเพียรและจิตเมตตา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศ ทั้งด้านวิชาการ การวิจัย ความเป็นผู้นำและ
ความเป็นมนุษย์

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีหลักสูตรการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อการพัฒนา
ประเทศ ทั้งด้านการแพทย์ การพยาบาล การสาธารณสุข วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ที่เป็น
มาตรฐานสากล มุ่งเน้นสมรรถนะของนักศึกษา (ผู้เรียน) ทั้งด้านการวิจัยและวิชาชีพ (competency
based education and transformative learning) ที่เป็นสหสาขา
2. เพื่อสร้างบัณฑิตให้มีความเป็นผู้นำ สามารถกำกับตนเอง ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม
จริยธรรม การพัฒนาตนเอง และนำการเปลี่ยนแปลง ทำความดีที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ทั้งต่อส่วนรวม
สังคมและตนเอง

3. เพื่อสร้างบัณฑิตให้มีความสำนึกในการเป็นผู้ให้ มีความผูกพัน และจงรักภักดี ต่อสถาบันและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่มีศักยภาพสร้างการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้เกิดผลงานวิจัยที่ตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพของประเทศ (To produce research that responds to national health problems)
2. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมจากผลงานวิจัย (To create innovation from research)
3. เพื่อให้เกิดการนำผลงานวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติจริง อย่างเป็นรูปธรรมและแพร่หลาย เพื่อสร้างเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน (To bring research results into practice and entrepreneurship to improve the well-being of people)
4. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือด้านการวิจัยสหสาขาในระดับชาติและนานาชาติ (To promote multidisciplinary research collaboration at national and international level)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพที่เป็นเลิศและตั้งอยู่บนหลักความเสมอภาค ไม่เหลื่อมล้ำ

เป้าประสงค์

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางที่เป็นเลิศในการให้บริการวิชาการแก่บุคลากรวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมาย เฉพาะเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญด้านสุขภาพ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมและประชาชนทั่วไป
2. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการให้บริการวิชาชีพในด้านสุขภาพที่เป็นเลิศตามมาตรฐานสากลแก่ประชาชนทุกภาคส่วนบนหลักความเสมอภาคและไม่เหลื่อมล้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และระบบงานสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีวิสัยทัศน์ร่วมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล
2. เพื่อให้มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานอย่างครอบคลุม คุ่มค่า โปร่งใส
3. เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอ มีศักยภาพสูง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีค่านิยมขององค์กรร่วมกันและมีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
4. เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีมาตรฐานและครอบคลุมระบบงานทุกด้าน
5. เพื่อให้มีสิ่งแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัย สวยงาม และรักษาธรรมชาติ

6. เพื่อให้มีการสืบสาน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ศิลธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. เพื่อให้ราชวิทยาลัยเป็นที่รู้จักแก่บุคคลและองค์กรภายนอกอย่างแพร่หลาย

ตอนที่ 2 การเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.1 ความหมายและความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Dewey (1959) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเกิดขึ้นพร้อมกับชีวิตมนุษย์ และอยู่ขนานไปพร้อมกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การศึกษาคือชีวิตไม่ใช่เป็นเพียงแค่การเตรียมตัวเพื่อชีวิต เมื่อพิจารณาถึงพัฒนาการในแต่ละช่วงของชีวิต จะพบว่าบุคคลต้องเรียนรู้อยู่เสมอตั้งแต่ออกจากครรภ์มารดาจนสิ้นสุด อายุไข เพียงแต่อาจจะไม่ได้ตระหนักรู้ว่า ได้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในทุกช่วงชีวิต เพราะคนส่วนใหญ่ เข้าใจว่าการเรียนรู้ หรือการศึกษาคือการศึกษาที่บุคคลเข้ารับการศึกษาแต่ภายในโรงเรียน หรือในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ที่จริงแล้ว การศึกษาหรือการเรียนรู้หลังออกจากโรงเรียนนั้นยาวนานมาก

Smit and Spurling (1999) การเรียนรู้ตลอดชีวิตเกิดขึ้นตลอดช่วงอายุของคน เกิดขึ้นได้ทั้งภายในห้องเรียน หรือศึกษานอกโรงเรียน และการนำตนเอง

Haggstrom (2004) ให้ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ว่า เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหมดที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ประกอบด้วยรูปแบบการศึกษาและการเข้าฝึกอบรมที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

Kirchhof (2007) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ทุกรูปแบบที่ดำเนินไปในท่ามกลางการดำรงชีวิต โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในตัวบุคคลและสังคม

อาชัญญา รัตนอุบล (2542) การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การเรียนรู้ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่และจนถึงวัยชรา ได้รับความรู้ ทักษะ เจตคติ จากบุคคลหรือสถาบัน เรียนรู้อย่างเป็นระบบหรือไม่เป็นระบบก็ได้ ตั้งใจหรือโดยบังเอิญก็ได้ แต่ต้องเกิดกระบวนการเพื่อพัฒนาตัวเอง สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

สุมาลี สังข์ศรี (2544) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการศึกษาในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งครอบคลุมทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ รวมไปถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่จัด

ให้กับบุคคลทุกช่วงอายุตั้งแต่เกิดจนตาย ในแต่ละช่วงชีวิตของบุคคลอาจจะได้รับการศึกษารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือหลายรูปแบบผสมผสานกัน เป็นการศึกษาที่สัมพันธ์กับวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และศาสนา เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพ มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างพอเพียงต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมในทุก ๆ ช่วงวัยของชีวิต

สุนทร สุนันท์ชัย (2544) การเรียนรู้ตลอดชีวิตหมายถึง การศึกษาทั้งหมดของชีวิตมนุษย์จากเกิดจนตาย มุ่งพัฒนามนุษย์ให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนของโลกในปัจจุบัน และพัฒนาบุคคลแต่ละคนอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพ เป็นการศึกษาที่เกิดจากแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และไม่เป็นทางการนอกจากนี้ สุนทร สุนันท์ชัย (2544) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ดังนี้

(1) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้การศึกษาตลอดชีวิตมีความจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการจัดรูปแบบการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

(2) การเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้บุคคลรู้จักการเลือกสรรแต่สิ่งที่มีประโยชน์ให้กับตนเอง เพื่อรองรับบทบาทชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือวัฒนธรรม ส่งผลให้บุคคลสามารถเลือกและผสมผสานสิ่งที่มีอยู่กับสิ่งใหม่ให้เป็นไปอย่างกลมกลืน

(3) การเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นการจัดการเรียนรู้ให้แต่ละบุคคลสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นไปตามความสะดวก และความต้องการ ส่งผลให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่ถูกพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว

(4) ความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการปกครอง ทำให้ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการปกครองมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้มีบทบาทในการสนับสนุนและสร้างความเท่าเทียมกันในสังคม โดยเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(5) การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือที่จะสามารถช่วยสร้างสังคมคนธรรมดาก้าวสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสังคมที่มนุษย์ให้ความสนใจ ทั้งด้านการทำความเข้าใจและการสร้างอารยธรรมที่ดีงาม ตลอดจนสามารถสร้างให้มนุษย์มีทักษะของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและดำรงชีวิตอย่างผาสุก บนพื้นฐานเหตุผลและทำให้มีจิตที่เป็นประชาธิปไตย

(6) การเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้ทุกกลุ่มเป้าหมายในทุกช่วงวัยเข้าถึงการเรียนรู้ โดยไม่เจาะจงเพียงการศึกษาในระบบเท่านั้น เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มอายุ รวมถึงผู้สูงอายุ วัยแรงงาน สามารถกลับสู่ถนนของการเรียนรู้ได้

(7) ข้อจำกัดของการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทำให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องก้าวเข้ามา มีบทบาทมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียม โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ที่มีหลักสูตรการสอนไม่ตรงกับความต้องการ ทั้งนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะสามารถพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดความสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2555) การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การศึกษาที่ผสมผสานระหว่างรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

วิจารณ์ พานิช (2555) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยประสบการณ์ ที่แต่ละบุคคล ได้รับมาในการเรียนรู้แต่ละครั้ง ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ทักษะ ความคิด และความเข้าใจ การเรียนรู้ เป็นการสร้างประสบการณ์ เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ

คัมภีร์ กศน. (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ว่าเป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่สำคัญ เพราะทุกคนล้วนแต่ต้องเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดเวลา สามารถกระทำได้ทุกช่วงวัยของชีวิต และเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการเรียนรู้ที่ครอบคลุมการศึกษาทุกรูปแบบ โดยทุกคนมีโอกาสทางการศึกษา ที่มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน วิธีการเรียนรู้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต สามารถนำสาระการเรียนรู้ที่ตนเองมีอิสระในการเลือกและสนใจ ไปใช้เชื่อมโยงกับชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ และเพิ่มขีดความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพ รวมทั้งมีทักษะในการแสวงหาความรู้ หรือมีเครื่องมือในการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองต่อไป

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2561) การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง บุคคลที่ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง ครอบครัว องค์กรและชุมชน เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น นำตนเองในการเรียนรู้ได้ เป็นผู้ใฝ่รู้ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีทัศนคติที่ดี รับฟัง เปิดกว้าง พร้อมเรียนรู้เรื่องราวที่เคยได้เรียนรู้แล้วด้วยมุมมองใหม่ เป็นผู้รอบรู้และเท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคม สามารถคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ตัดสินใจด้วยตนเอง มีอิสระในการคิด รู้วิธีแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ สามารถตั้งและไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมที่เคยเรียนรู้อัน มีจิตสาธารณะ สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายในสังคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ได้อย่างสอดคล้อง ถูกต้องและ

เหมาะสม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ยั่งยืน มีขั้นตอนการพัฒนาไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 ตระหนักรู้ในปัญหา ความสนใจ และความต้องการของตนเอง

ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

ขั้นที่ 3 ลงมือปฏิบัติ โดยเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม แสวงหาความรู้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขั้นที่ 4 ทบทวนตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ขั้นที่ 5 พัฒนาคุณค่าการเรียนรู้ ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นหรือถ่ายทอดประสบการณ์ผ่านช่องทางที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน การขยายผลและต่อยอดการเรียนรู้ที่ดีต่อไป ทั้งนี้ ในการเรียนรู้หรือแสวงหาความรู้นั้น บุคคลสามารถกระทำได้หลากหลายวิธี เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่ตนเองกำหนดขึ้น เรียนรู้ด้วยความตั้งใจ ลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้ในชีวิตประจำวันจากประสบการณ์การใช้ชีวิตประจำวัน การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การเรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยี หนังสือ โทรทัศน์ วิทยุ สื่อออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมไปถึงการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการเรียนรู้จากการตีความ เกิดเป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์จากประสบการณ์เดิมของบุคคล เป็นต้น

Hansan (1996) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังต่อไปนี้

(1) การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญต่อการยกระดับความรู้ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ เพื่อให้เป็นไปตามความเจริญก้าวหน้าของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

(2) การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยสร้างความเท่าเทียมของบุคคล ในการเข้าถึงการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีพลาดโอกาสในการเรียนสามารถกลับเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ได้ โดยอายุไม่ใช่อุปสรรคต่อการเรียน

(3) การเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถพัฒนาทักษะ ทำให้มนุษย์สามารถเผชิญหน้าและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ อีกทั้งยังสามารถรักษาคุณภาพและความเป็นหนึ่งเดียวทางวัฒนธรรม

(4) การเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้การเรียนรู้ของบุคคลไม่ถูกจำกัดอยู่เพียงแค่ช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้ต้องรับภาระหนักเพียงช่วงวัยใดช่วงวัยหนึ่ง แต่การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยผสมผสานการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของมนุษย์ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

จากนิยามและความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไปพร้อมกับการดำเนินชีวิต อย่างสม่ำเสมอไปตลอดชีวิต จนกว่าจะสิ้นอายุไข เพื่อนำการเรียนรู้ มาสร้างเป็นประสบการณ์ ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทำให้มีทักษะทางด้านความรู้ ความคิด และความเข้าใจ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีความสุข

2.2 ความเป็นมาของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการครั้งแรกในการประชุมที่จัดขึ้นโดย องค์การยูเนสโก (UNESCO) ในปี พ.ศ. 2505 ซึ่งได้พยายามที่จะทำให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาตลอดชีวิตเกิดความชัดเจนมาโดยตลอด เมื่อปี พ.ศ. 2513 UNESCO ได้เผยแพร่แนวคิดเรื่อง “Lifelong Education” และเรื่อง “An Introduction to Lifelong Education” เพื่ออธิบายแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการเผยแพร่รายงานคณะกรรมการ ฝ่ายการศึกษา เรื่อง “Learning to be: The world of education today and tomorrow” เพื่อแสดงให้เห็น ถึงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเรื่องการศึกษาตลอดชีวิตกับการเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) และได้ย้าถึงความเข้าใจในเรื่องแนวคิดการศึกษา ตลอดชีวิต ว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด อาจมาจาก การตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ เพราะมนุษย์มีการเรียนรู้ และฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ศึกษะ บุณสิน (2558) และในส่วนของ สุมาลี สังข์ศรี (2545 อ้างถึงใน ศึกษะ บุณสิน, 2558) ได้กล่าวถึงเหตุผล และความจำเป็น ในการเรียนรู้ ตลอดชีวิตต่อสังคมไทยไว้ดังนี้

(1) การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างรวดเร็ว ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการปกครอง และด้านวัฒนธรรม รวมไปถึงวิทยาการและเทคโนโลยี และโครงสร้างประชากร สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบต่อสังคมไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นประชาชนไทยทุกคนจึงจำเป็นที่จะต้อง ได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ตลอดเวลา

(2) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและอาชีพการงาน เมื่อไหร่ที่เศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลง เมื่อนั้นประเทศไทยย่อมได้รับผลกระทบในลักษณะต่าง ๆ เพราะเหตุนี้ประชาชนที่ประกอบอาชีพการงาน จึงต้องพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะให้กับตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถพัฒนาอาชีพ และปรับเปลี่ยนการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม

(3) การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม เนื่องจากข้อมูลข่าวสาร หรือสื่อต่าง ๆ ได้ถูกเผยแพร่ตัวอย่างของสังคมและวัฒนธรรมจากประเทศอื่นมายังประเทศไทย อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาทางสังคมและวัฒนธรรมอย่างมากมาย บุคคลจึงจำเป็นต้องตระหนัก ในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

(4) การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง การปกครอง ประชาชนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคล ได้มีโอกาสอย่างเสมอภาคกัน

(5) ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร การคมนาคม การรับข้อมูล ข่าวสารที่รวดเร็วและทันสมัยด้วยระบบสื่อเทคโนโลยีที่ก้าวไกล จึงทำให้ประชาชนต้องรับรู้ และติดตามให้ทัน

(6) ความเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร ในประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามประชากรเหล่านี้ยังจำเป็นต้องดำเนินชีวิตต่อไป และยังคงประกอบอาชีพ จึงจำเป็นต้อง ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการศึกษาให้แก่บุคคลเหล่านี้ เพื่อที่จะได้พัฒนาอาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

(7) ข้อจำกัดของระบบการศึกษาเดิม ทำให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการเรียนรู้ไม่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะผู้ที่ยากจน ผู้ที่อาศัยอยู่ในชนบท ยังเป็นผู้ด้อยโอกาส ดังนั้นจึงจำเป็นต้อง ปรับระบบการศึกษา เพื่อให้คนเหล่านี้ได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต

สุบิน ไชยยะ และคณะ (2558) กล่าวว่า การที่จะเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้นั้น จำเป็นต้องมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ทักษะหลัก และ 10 ทักษะย่อย ได้แก่

(1) ทักษะการคิด (Thinking skills) ประกอบด้วย 4 ทักษะย่อย ได้แก่

(1.1) ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการคิดเชิงวิพากษ์ (Analysis, synthesis and critical thinking skills) หมายถึง ความสามารถในการตรวจสอบ การจำแนกแยกแยะ และการประเมินผล ข้อมูล รวมทั้งสามารถนำข้อมูลหรือความรู้ที่ได้รับมากำหนดเป็นประเด็นวิกฤต และมุมมองที่แตกต่าง เพื่อนำเสนอมุมมองใหม่ที่ดีกว่าเดิมได้

(1.2) ทักษะการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and creative skills) หมายถึง ความสามารถในการสร้างผลงานชิ้นใหม่ให้แตกต่างไปจากความคิดหรือกิจกรรมของผู้อื่นได้

(1.3) ทักษะการคิดคำนวณ (Numeracy skills) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวเลขและสถิติในระดับพื้นฐาน โดยสามารถอ่านและเขียนได้

(1.4) ทักษะการคิดแก้ไขปัญหา (Problem solving thinking skill) หมายถึง ความสามารถในการรู้และเข้าใจถึงปัญหา สามารถระบุได้ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

(2) ทักษะการเรียนรู้ (Learning skills) ประกอบด้วย 4 ทักษะย่อย ได้แก่

(2.1) ทักษะการเรียนรู้สารสนเทศ (Information Literacy skills) หมายถึง ความสามารถในการค้นหา การเข้าถึง การประเมิน และการนำสารสนเทศไปใช้ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

2.2) ทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed learning skills) หมายถึง ความสามารถที่จะรับผิดชอบในความคิดริเริ่มของตนเอง รวมไปถึงการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(2.3) ทักษะการทำงานเป็นทีมและการมีมนุษยสัมพันธ์ (Team work and people skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ โดยต้องมีความสามารถในการ เข้าใจผู้อื่นและรู้จักให้อภัย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน

(2.4) ทักษะการวิจัย (Research skills) หมายถึง ความสามารถในการค้นหา สารสนเทศ รู้แหล่งสารสนเทศ รวบรวมสารสนเทศที่ตนเองต้องการ สามารถวิเคราะห์ ตีความหมาย ประเมินผล และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ได้

(3) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information technology and Communication skills) ประกอบด้วย 2 ทักษะย่อย ได้แก่

(3.1) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม สื่อสารและค้นคว้าข้อมูล ที่ตนเองต้องการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้

(3.2) ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ใช้ทั้งวจนภาษาและอวจนภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสื่อสารข้อมูลที่เป็น แนวความคิดในครอบครัว หรือเพื่อนร่วมงานได้ทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตาม รวมถึงมีความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ด้วยด้วยการสื่อสารที่เข้าใจ

UNESCO (2012) ทักษะชีวิตที่จำเป็นในสังคมแห่งการเรียนรู้ องค์การศึกษาศาสตร์และ นวัตกรรม แห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของมนุษย์ไว้ 5 ประการ คือ

(1) Learn to know เรียนเพื่อให้มีความรู้และมีวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สามารถ นำความรู้ วิธีการเรียนรู้ที่ได้รับมาต่อยอด แสวงหาหรือผลิตสร้างความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นได้เรื่อย ๆ

(2) Learn to do เรียนเพื่อที่จะทำเป็น หรือใช้ความรู้ไปประกอบเป็นอาชีพและสร้าง ประโยชน์ให้แก่สังคม

(3) Learn to live with the others เรียนเพื่อดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่าง มีความสุขและสร้างสรรค์

(4) Learn to be เรียนเพื่อที่จะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง สามารถพัฒนาตนเอง ได้อย่างเต็มศักยภาพ หรือพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

(5) Learning to Transform Oneself and Society การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนตนเองและสังคม เมื่อบุคคลและกลุ่มได้รับความรู้ ได้พัฒนาทักษะ และได้รับคุณค่าใหม่อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ พวกเขาจึงมีเครื่องมือและความคิดเพื่อสร้างการเปลี่ยนที่ยาวนานในองค์กร ชุมชน และสังคม

2.3 แนวคิด ทฤษฎีของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นยุทธศาสตร์ทางการศึกษาที่เกิดขึ้นเมื่อ 30 ปีมาแล้ว ด้วยความพยายามของ OECD UNESCO และสภายุโรป (Council of Europe) เพื่อแก้ไขวิกฤติทางการศึกษาในอดีต เนื่องจากโอกาสทางการศึกษาที่มีขีดจำกัดในช่วงเริ่มแรก การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่สำคัญ เพราะทุกคนล้วนแต่ต้องเรียนรู้ต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ถือเป็นการเรียนรู้ที่มีความสำคัญ ที่ทุกคนสามารถกระทำได้ทุกช่วงวัยของชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย และเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ ทุกคนมีอิสระในการเลือกที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ หรือเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับความสามารถของตน เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพ รวมถึงทักษะในการแสวงหาความรู้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ของโลกในยุคปัจจุบัน เอกชัย พุทธสอน (2556)

สำหรับแนวคิดการเรียนรู้ผู้ใหญ่ (Andragogy) มีการศึกษาค้นคว้าอย่างยาวนาน ตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 โดยมีงานวิจัยทั้งด้านวิทยาศาสตร์และด้านศิลปศาสตร์ที่ออกมาสนับสนุนแนวคิดที่ว่า ผู้ใหญ่สามารถ เรียนรู้ในรูปแบบที่ต่างจากเด็ก โดย มัลคอล์ม โนวอลล์ (Malcolm Knowles) เป็นนักวิชาการด้านการศึกษาผู้ใหญ่ และเป็นผู้ใช้คำว่า Andragogy จนเป็นที่นิยมและใช้กันทั่วไป หากต้องการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่ จำเป็นต้องศึกษาแนวคิดเบื้องต้นของ Andragogy ก่อนเสมอ ปิยะ ศักดิ์เจริญ (2561)

โดย Knowles (1978 อ้างถึงใน ผุสดี กลิ่นเกษร, 2562) ซึ่งมีความเชื่อเบื้องต้นเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ต่างจากเด็ก 4 ประการ ได้แก่

(1) ความเข้าใจต่อตนเอง (Self-concept) บุคคลที่เจริญเติบโตและมีวุฒิภาวะ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถควบคุมและนำตนเองได้ บุคคลนั้นก็จะเกิดความต้องการทางจิตใจ โดยเปลี่ยนจาก ผู้ที่มีบุคลิกที่พึ่งพาผู้อื่น ไปพึ่งพาตนเองมากขึ้น

(2) ประสบการณ์ (Experience) เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นก็ยังมีประสบการณ์มาก ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลได้รับ เปรียบเสมือนแหล่งทรัพยากรมหาศาลแห่งการเรียนรู้ การใช้ประโยชน์จากประสบการณ์เดิม ถือว่าเป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งผู้ใหญ่สามารถนำประสบการณ์ของตนเองแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นได้ เกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจากการใช้ประสบการณ์

(3) ความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่พร้อมที่จะเรียนรู้ เมื่อเห็นว่าสิ่งที่เรียนไปนั้นจะมีประโยชน์และจำเป็นต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของผู้ใหญ่ เนื่องจากผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีหน้าที่การงาน มีบทบาทในสังคม จึงพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ

(4) เป้าหมายในการเรียนรู้ (Orientation to Learning) เนื่องจากผู้ใหญ่มีหน้าที่บทบาทสถานภาพทางสังคม ฉะนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะต้องนำไปใช้ได้จริง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที เพื่อแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งเป้าหมายในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีลักษณะที่ยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลาง และแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งสำคัญ

2.4 องค์ประกอบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Crick et al.(2004) ได้พัฒนาแบบสำรวจที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยศึกษาและประเมินลักษณะของผู้เรียนที่ดี พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

(1) การรับรู้ความสามารถและความมุ่งมั่นในความสำเร็จของตนเอง (Self efficacy and commitment) ผู้เรียนต้องมีวางแผนความก้าวหน้า (Growth orientation) ผู้เรียนจะต้องมีเป้าหมายในการเรียนรู้ มีความเชื่อ มีพลังและจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถมองเห็นการเรียนรู้ให้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พึงพอใจและตระหนักถึงคุณค่าของตนเองจากการที่มีความสามารถในการเรียน มีประสบการณ์เชิงบวก วางแผนความก้าวหน้า และรวมถึงความรู้สึกพิเศษที่ได้รับจากการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง การเติบโต รวมถึงการปรับตัวให้เป็นผู้เรียนตลอดทั้งชีวิต ความสงสัยหรือพลังของการแสวงหาคำตอบ (Curiosity, energy) ผู้เรียนต้องสามารถค้นหาในสิ่งที่ต้องการได้ สามารถศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง สามารถพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ ยอมรับในสิ่งที่คาดไม่ถึงที่ไม่อาจเกิดขึ้นได้ มีความสุขกับการตั้งคำถาม และปรารถนาที่จะเปิดเผยข้อคำถามนั้น สามารถสรุปสิ่งต่าง ๆ ที่เรียนรู้ได้สนุกกับการเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับสิ่งที่เรียนรู้ (Meaning-making) ผู้เรียนต้องมองหาความเชื่อมโยงระหว่างความพร้อมที่จะเรียนรู้และการเรียนรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดจากประสบการณ์ที่เหมาะสมของตนเอง เคารพนับถือจิตวิญญาณของตนเอง สนใจที่จะรู้ข้อตกลงที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ มากกว่าการมองเห็นเพียงความหมายและความเกี่ยวข้อง

(2) การคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้เรียนมีความสามารถมองสิ่งต่าง ๆ รอบตัวแล้วนำมาเสนอเป็นความคิดใหม่ ๆ ได้ มีความเป็นผู้นำทางความคิด สามารถนำความคิด จินตนาการ รูปภาพ และแผนภูมิต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ มีความเข้าใจในการเรียนอย่างมีความสุข เข้าใจถึงวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน สามารถคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ สามารถให้ข้อมูลได้อย่างชัดเจน และพยายามค้นหาช่องทางที่ดีอยู่เสมอ รวมทั้งรู้ขั้นตอนต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี

(3) ความยืดหยุ่น และความมุ่งมั่นเมื่อเผชิญหน้าต่ออุปสรรค (Resilience and robustness) ผู้เรียนต้องมีอิสระและมีความยืดหยุ่น เป็นผู้ที่มึลักษณะชอบการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอยู่ที่ตัวบุคคลและโครงสร้างภายนอก บรรณานาที่จะก้าวไปข้างหน้าถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคก็ตาม ยอมรับได้ว่าการเรียนเป็นเรื่องที่ยาก นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวจากความคับข้องใจของตัวเองได้ และสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ความผิดพลาดได้

(4) การตระหนักรู้เชิงกลยุทธ์ในการเรียนรู้ (Strategic awareness) ผู้เรียนต้องเรียนรู้ได้ไว มีความสนใจในการเรียนและตระหนักถึงความเป็นผู้เรียนเป็นอย่างมาก พยายามหาวิธีที่แตกต่างที่จะเรียนรู้ มีการประเมินผลด้วยตนเองเป็นอย่างดี สามารถบริหารจัดการเวลาเพื่อหาแหล่งข้อมูลที่ต้องการเรียนรู้ได้ จัดตารางในการเรียนรู้ตามที่ต้องการได้เป็นอย่างดี สามารถจัดการอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่ดีเกี่ยวกับความคับข้องใจหรือความผิดหวังได้ มีความรับผิดชอบในการเรียนสูง

(5) เรียนรู้การสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อช่วยเหลือตน (Learning relationship) ผู้เรียนต้องบริหารจัดการการรักษาสมดุลระหว่างการเรียนรู้ทางสังคมและชีวิตส่วนตัวให้ดี มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากผู้อื่นอย่างเหมาะสม ตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลรอบข้างที่ช่วยเหลือในการเรียนรู้ ได้แก่ บุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ครู รวมทั้งเปิดใจในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อตนเองได้

Knapper & Cropley (2000 อ้างถึงใน Kirby et al., 2004) ได้ศึกษาลักษณะของนักศึกษาในวิทยาลัยเซนทรัลโอเรอแนซ์และมหาวิทยาลัยควีน ที่เรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

(1) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้

(2) การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ (Application of knowledge and skills) สามารถนำความรู้และทักษะมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

(3) การนำตนเองและประเมินตนเอง (Self-direction and evaluation) มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายและประเมินผลได้ด้วยตนเอง

(4) การหาข้อมูล (Locating information) สามารถค้นหาแหล่งข้อมูลความรู้ที่ต้องการได้

(5) การปรับกลยุทธ์การเรียนรู้ (Adaptable Learning strategies) สามารถปรับตัวในการเรียนให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

Guglielmino (1977) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

(1) การเปิดรับโอกาสในการเรียนรู้ (Openness to learning opportunities) เป็นผู้ที่สนใจในการเรียน บรรณานาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ นับว่าการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความ

ภาคภูมิใจเมื่อสำเร็จ ยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น และยอมรับคำติชมในความผิดพลาดของตนเอง

(2) อัตมโนทัศน์ในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (Self-concept as and effective learner) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับการเรียนได้อย่างเหมาะสม แม้จะมีภารกิจมากมายเพียงใด มีระเบียบวินัย กระตือรือร้นในการเรียน พยายามที่จะทำความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้

(3) การเริ่มต้นและการมีอิสระในการเรียนรู้ (Initiative and independent in learning) คือผู้ที่สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ดี ชอบซักถาม มีความสามารถในการคิดค้นวิธีเรียนรู้ต่าง ๆ ได้หลากหลายรูปแบบ มักเป็นผู้นำ ร่วมทำกิจกรรม สามารถอ่านและทำความเข้าใจได้ด้วยตนเองได้ดี

(4) ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง (Informed acceptance of responsibility) คือผู้ที่สามารถรู้ว่าตนเองเรียนรู้ได้ดีเพียงใด เข้าใจหน้าที่ของตนเอง มีบทบาทในการจัดประสบการณ์เรียนรู้

(5) ความรักในการเรียนรู้ (Love of learning) เป็นผู้ที่มีความรักความเอาใจใส่ในการเรียน สนุกกับการแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เห็นค่าและความสำคัญของการเรียนรู้ และเห็นว่าคะแนนของการสอบไม่ใช่เรื่องสำคัญ แต่ความเข้าใจในเนื้อหาสาระมีความสำคัญมากกว่า

(6) ความคิดสร้างสรรค์และคิดบวกกับอนาคต (Creativity) เป็นผู้ที่กล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่ท้าทาย สามารถคิดหาวิธีในการเรียนรู้ได้หลากหลาย และคิดแก้ไขปัญหา ทำในสิ่งที่แตกต่างจากผู้อื่น ด้วยการสำรวจปัญหาโดยใช้ความคิดหลายทาง

(7) การมองอนาคตที่ดี (Positive orientation to the future) เป็นผู้ที่เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดชีวิต การเรียนรู้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในชีวิต พยายามเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับเป้าหมายระยะยาวที่ตั้งไว้ มีแนวคิดที่ดีและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลที่ดีตามมา มีความสุขในการคิดเรื่องอนาคต และมองว่าปัญหาคือสิ่งที่ทำร้ายไม่ใช่อุปสรรค

(8) ทักษะในการแก้ไขปัญหา (Ability to use basic study skill and problem solving skill) คือ เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์การอ่าน การเขียน การฟัง และการจดจำ รู้จักเสาะหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เลือกใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม มีความสุขและสนุกกับการแก้ไขปัญหา คิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำร้าย

Hojat et al. (2006) พัฒนาเครื่องมือสำหรับวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของแพทย์ พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) ความเชื่อและเหตุผลที่จูงใจในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning belief and motivation) มีความรู้สึกมุ่งมั่นในความเป็นวิชาชีพ เป็นแรงจูงใจภายในที่จะคงสมรรถนะในการเรียนรู้ไว้ สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและพัฒนาทักษะความเป็นวิชาชีพใหม่อยู่เสมอ

(2) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ (Scholarly activities) มีการนำเสนอผลงานในที่ประชุมของวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยหลัก หรือเป็นผู้ช่วยในการวิจัย มีผลงานเผยแพร่และตีพิมพ์ในวารสารต่าง ๆ

(3) การหาโอกาสในการเรียนรู้ (Attention to learning opportunities) ได้เข้ารับการอบรมขององค์การวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับหน่วยคะแนนการศึกษาที่ต่อเนื่องจากการอบรมในโปรแกรมพัฒนาความรู้ของวิชาชีพ

(4) การมีทักษะในการสืบค้นข้อมูล (Technical skills in information seeking) มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถนำมาใช้สื่อสารได้อย่างทันสมัย มีการใช้อินเทอร์เน็ตเป็นประจำ มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

Fisher et al. (2001) พัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้วัดการเรียนรู้ด้วยตนเองในนักศึกษาพยาบาล พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

(1) การจัดการด้วยตนเอง (Self-management) เรียนรู้ด้วยตนเอง มีระเบียบแบบแผนหรือกรอบในการเรียนรู้ มีทักษะการจัดการที่ดี เป็นคนมีเหตุผล มีการจัดระบบในการเรียนรู้ของตนเอง วางแผนเรื่องการใช้เวลาในการเรียนที่เหมาะสม สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ติดตามเรื่องที่เรียนรู้ด้วยตนเอง มั่นใจในความสามารถของตนเองเมื่อต้องค้นหาข้อมูลใหม่ ๆ

(2) ความปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire for learning) มีความต้องการที่จะหาข้อมูลและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสุขในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สนุกกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความคิดแล้วสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้ความผิดพลาดจากบทเรียน รู้ถึงความต้องการของตนเอง มีการขอความช่วยเหลือในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง

(3) การบังคับตนเองในการเรียนรู้ (Self-control) มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง มีการตั้งมาตรฐานในการเรียนรู้ของตนเอง มีการนำเสนอเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง มีการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง สามารถทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีความตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง สามารถหาแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองสูง

Williamon (2007) พัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้วัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) การตื่นตัวในการเรียนรู้ (Awareness) ผู้เรียนสามารถเข้าใจถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(2) กลวิธีในการเรียนรู้ (Learning strategies) สามารถอธิบายถึงกลยุทธ์ที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับและดัดแปลงเพื่อใช้ในกระบวนการของการเรียนรู้ได้

(3) กิจกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้ (Learning activities) กิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองในกระบวนการของการเรียนรู้

(4) การประเมินการเรียนรู้ (Evaluation) เป็นคุณลักษณะเฉพาะของผู้เรียนที่จะมีการตรวจสอบ หรือประเมินกิจกรรมการเรียนรู้

(5) ทักษะการมีสัมพันธ์กับผู้อื่น (Inter personal skills) ทักษะของผู้เรียนในด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบลักษณะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Crick et al. (2004) ศึกษาพัฒนาแบบประเมินการเรียนรู้ตลอดชีวิตในนักเรียนอายุ 6-18 ปี จำนวน 1,064 คน ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 65 ข้อ มี 7 ด้าน ได้แก่ แบบแผนความก้าวหน้า (Growth orientation) ความสงสัย/พลังของการแสวงหาคำตอบ (Curiosity, energy) การให้ความสำคัญกับสิ่งที่เรียนรู้ (Meaning-making) การคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความยืดหยุ่นและมุ่งมั่นเมื่อเผชิญต่ออุปสรรค (Resilience and robustness) การตระหนักรู้เชิงกลยุทธ์ในการเรียนรู้ (Strategic awareness) เรียนรู้การสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อช่วยเหลือตน (Learning relationship) ผลการวิจัยพบว่า แบบประเมินการเรียนรู้ตลอดชีวิตในนักเรียนมี 5 ด้าน คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความมุ่งมั่นในความสำเร็จ (Self efficacy and commitment) การคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความยืดหยุ่นและมุ่งมั่น เมื่อเผชิญต่ออุปสรรค (Resilience and robustness) การตระหนักรู้เชิงกลยุทธ์ในการเรียนรู้ (Strategic awareness) เรียนรู้การสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อช่วยเหลือตน (Learning relationship) จำนวน 65 ข้อ

Kiby et al. (2010) ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือ โดยใช้แนวคิดของ Knapper & Cropley (2000) เพื่อวัดลักษณะการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของนักศึกษาในวิทยาลัยเซนต์ลอเรนซ์และมหาวิทยาลัยควีน จำนวน 309 คน โดยใช้แบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการวิจัยมี 5 ด้าน ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ (Application of knowledge and skills) การนำตนเองและประเมินตนเอง (Self-direction and evaluation) การหาข้อมูล (Locating information) และการปรับกลยุทธ์การเรียนรู้ (Adaptable learning strategies) จำนวนคำถาม 14 ข้อ

Guglielmino (1977) ศึกษาและพัฒนาแบบประเมินความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การเปิดรับโอกาสในการเรียนรู้ อัตมโนทัศน์ของการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ การเริ่มต้นและการมีอิสระในการเรียนรู้ ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง ความรักในการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์และคิดบวกกับอนาคต ความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้พื้นฐาน และทักษะในการแก้ไขปัญหา

Hojat et al. (2006) ศึกษาเครื่องมือที่ใช้วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของแพทย์ จำนวน 721 คน โดยใช้แบบประเมินการเรียนรู้ตลอดชีวิตของแพทย์ ผลการวิจัยพบว่ามี 4 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อและเหตุผลที่จูงใจในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning belief and motivation) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ (Scholarly activities) การหาโอกาสในการเรียนรู้ (Attention to learning opportunities) และการมีทักษะในการสืบค้นข้อมูล (Technical skills in information seeking)

Fisher et al. (2001) พัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้วัดการเรียนรู้ด้วยตนเองในนักศึกษาปริญญาตรี สาขาการพยาบาล พบว่าข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการด้วยตนเอง (Self-management) ความปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire for learning) และการบังคับตนเองในการเรียนรู้ (Self-control)

Williamson (2007) ได้พัฒนาแบบประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแนวคิดของ Guglielmino (1977) Knowles (1975) Candy (1991) Hiemstra (1994) และ Brookfield (1986) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การตื่นตัวในการเรียนรู้ (Awareness) กลวิธีในการเรียนรู้ (Learning strategies) กิจกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้ (Learning activities) การประเมินการเรียนรู้ (Evaluation) และทักษะการมีสัมพันธ์กับผู้อื่น (Inter personal skills) จำนวน 60 ข้อ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย โดยไปทดสอบกับนักเรียนอายุ 20-25 ปี ไม่ได้ระบุจำนวน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนปีสุดท้ายมีการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่านักเรียนปีหนึ่งในทุก ๆ ด้าน

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการทบทวนวรรณกรรม ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ Knowles (1978), Crick et al. (2004), Kiby et al. (2010), Guglielmino (1977), Hojat et al. (2006), Fisher et al. (2001) และ Williamson (2007) เพื่อรวบรวมองค์ประกอบลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังแสดงในตารางที่ 2.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการทบทวนวรรณกรรม

ลำดับที่	องค์ประกอบลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	Knowles (1978)	Crick (2004)	Kiby (2010)	Guglielmino	Hojat (2006)	Fisher (2001)	Williamon	ความถี่
1	ด้านเจตคติและเป้าหมายการเรียนรู้								
1.1	มีเป้าหมายในการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
1.2	ปรารถนาที่จะเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	✓	✓		✓	✓		✓	5
1.3	พัฒนาตนเองอยู่เสมอ		✓			✓		✓	3
1.4	ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	✓					✓	✓	3
1.5	คิดแนวทางแก้ไขปัญหา ได้หลายวิธี		✓		✓				2
1.6	ปรับเปลี่ยนวิธีการ เรียนรู้/มีหลายวิธีในการ เรียนรู้		✓		✓			✓	3
1.7	สนุกและมีความสุขที่จะ เรียนรู้/แก้ปัญหา				✓	✓	✓	✓	4
1.8	เข้าร่วมประชุมวิชาการ					✓			1
1.9	กล้าคิดกล้าทำในสิ่ง ที่ท้าทาย				✓			✓	2
1.10	เรียนรู้จากความ ผิดพลาด						✓	✓	2
1.11	ใช้เทคโนโลยีในการ สืบค้นข้อมูล					✓		✓	2
1.12	แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงาน	✓				✓		✓	3

ตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบลักษณะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต	Knowles (1978)	Crick (2004)	Kiby (2010)	Guglielmino	Hojat (2006)	Fisher (2001)	Williamon	ความถี่
1.13	หาผู้ให้คำแนะนำที่ดี ในการเรียนรู้		✓				✓	✓	3
2	ด้านการควบคุมตัวเองใน การเรียนรู้								
2.1	รู้จักประเมินตนเอง					✓	✓	✓	3
2.2	รู้ข้อดีและข้อด้อยของ ตนเอง						✓	✓	2
2.3	สามารถปรับอารมณ์ให้ ดีขึ้นได้ด้วยตนเอง		✓	✓					2
2.4	รู้จักรับผิดชอบการ กระทำของตนเอง	✓					✓	✓	3
2.5	รู้จักแบ่งเวลาเพื่อการ เรียนรู้				✓		✓		2
2.6	สามารถจัดการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ คาดคิด	✓		✓					2
2.7	ควบคุมกระบวนกร เรียนรู้ของตนเองได้						✓		1
2.8	มีระเบียบวินัย						✓		1
2.9	สามารถนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้ ในการทำงาน	✓		✓	✓				3

ตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบลักษณะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต	Knowles (1978)	Crick (2004)	Kiby (2010)	Guglielmino	Hojat (2006)	Fisher (2001)	Williamon	ความถี่
2.10	บูรณาการความรู้ใหม่ กับความรู้เดิมเข้า ด้วยกัน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	6
2.11	ทำวิจัย					✓			1
2.12	เขียนบทความ					✓			1
3	ด้านการเรียนรู้อย่าง สร้างสรรค์								
3.1	หาคำตอบในสิ่งที่สงสัย ด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
3.2	ตั้งคำถามในสิ่งที่กำลัง เรียนรู้		✓					✓	2
3.3	ชอบซักถาม				✓				1
3.4	หาความรู้ใหม่ ๆ								
3.5	ชอบค้นคว้าหาคำตอบ		✓		✓	✓	✓		4
3.6	คิดและทำในสิ่งที่ แตกต่างจากเดิม		✓						1
3.7	มีอิสระทางความคิด			✓					1
3.8	แก้ปัญหาพร้อมกับผู้อื่น	✓	✓						2
3.9	ทำงานร่วมกับผู้อื่น	✓						✓	2
4	ด้านการสื่อสารและการ แก้ไขปัญหา								
4.1	มีทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน				✓			✓	2

ตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการทบทวนวรรณกรรม (ต่อ)

ลำดับที่	องค์ประกอบลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	Knowles (1978)	Crick (2004)	Kiby (2010)	Guglielmino	Hojat (2006)	Fisher (2001)	Williamon	ความถี่
4.2	เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	✓			✓			✓	3
4.3	สร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นเพื่อการเรียนรู้		✓					✓	2
4.4	มีทักษะการจัดการที่ดี						✓	✓	2
4.5	เรียนรู้อย่างเป็นระบบ						✓		1
4.6	จัดลำดับความสำคัญในการทำงานได้						✓		1
4.7	มั่นใจในการหาข้อมูลด้วยตนเอง	✓					✓		2

จากตารางที่ 2.1 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการทบทวนวรรณกรรมในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านเจตคติและเป้าหมายการเรียนรู้ มีองค์ประกอบลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากที่สุดคือข้อ 1.1 มีเป้าหมายในการเรียนรู้ ซึ่งความถี่เท่ากับ 7 รองลงมาคือข้อ 1.2 ประารถนาที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความถี่เท่ากับ 5 และข้อ 1.7 สนุกและมีความสุขที่จะเรียนรู้/แก้ปัญหา ความถี่เท่ากับ 4 ตามลำดับ

2. ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ มีองค์ประกอบลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากที่สุดคือข้อ 2.10 บูรณาการความรู้ใหม่กับความรู้เดิมเข้าด้วยกัน ซึ่งความถี่เท่ากับ 6 รองลงมาคือข้อ 2.1 รู้จักประเมินตนเอง ความถี่เท่ากับ 3 และข้อ 2.4 รู้จักรับผิดชอบการกระทำของตนเอง ความถี่เท่ากับ 3 ตามลำดับ

3. ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากที่สุดคือ ข้อ 3.1 หาคำตอบในสิ่งที่สงสัยด้วยตนเอง ซึ่งความถี่เท่ากับ 6 รองลงมาคือข้อ 3.5 ชอบค้นคว้าหาคำตอบ ความถี่เท่ากับ 4 และข้อ 3.2 ตั้งคำถามในสิ่งที่กำลังเรียนรู้ ความถี่เท่ากับ 2 ตามลำดับ

4. ด้านการสื่อสารและการแก้ไขปัญหา มีองค์ประกอบลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากที่สุดคือ ข้อ 4.2 เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งความถี่เท่ากับ 3 รองลงมาคือข้อ 4.1 มีทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน ความถี่เท่ากับ 2 และข้อ 4.3 สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นเพื่อการเรียนรู้ ความถี่เท่ากับ 2 ตามลำดับ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (2) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ สำหรับวิธีดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนของการวิจัย
3. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ สายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา จำนวน 50 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 500 คน รวมประชากรทั้งสิ้นเท่ากับ 550 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ สายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ จำนวน 232 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของยามานะ โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่าง โดยแยกประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม จากบุคลากร 2 ระดับตามสัดส่วนของประชากรแต่ละระดับ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน จากนั้นคำนวณหาค่าขนาดตัวอย่างจากบุคลากร 2 ระดับ ตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม (เท่ากับ 0.05)

ดังนั้นจะได้ขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{550}{1+550(0.05)^2}$$

$$\approx 232 \text{ คน}$$

ผลจากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 232 คน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาโดยใช้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 232 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้กำหนดสัดส่วนในแต่ละระดับตำแหน่งในสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนครบทุกระดับตำแหน่ง ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละระดับ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ กระจายตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ระดับบังคับบัญชา	50	22
ระดับปฏิบัติการ	500	210
รวม	550	232

แบบแผนของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้จากข้อค้นพบในระยะที่ 1 มาสรุปประเด็นข้อค้นพบสำคัญจากการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย ผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนระดับบังคับบัญชา จำนวน 5 ท่าน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ตารางที่ 3.2 แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงาน	เดือน/ปี พ.ศ.				
	เม.ย. 2564	พ.ค. 2564	มิ.ย. 2564	ก.ค. 2564	ส.ค. 2564
ระยะที่ 1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ					
1. จัดทำแบบสอบถาม		x	x		
2. แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร				x	
3. เก็บรวบรวมข้อมูล				x	
4. วิเคราะห์ข้อมูล				x	
ระยะที่ 2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ					
1. Focus Group				x	
2. วิเคราะห์ข้อมูล				x	
ระยะที่ 3 การเผยแพร่ผลงานวิจัย (Publication)					
1. จัดเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย					x
2. ส่งบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่					x

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อต้องการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และคู่มือประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา สถานะ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเจตคติ 2) ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ 3) ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ 4) ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ 5) ด้านการสื่อสาร และ 6) ด้านการแก้ไขปัญหา จำนวนทั้งสิ้น 39 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนไว้ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง ระดับความเป็นจริงมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง ระดับความเป็นจริงมาก
คะแนน 3	หมายถึง ระดับความเป็นจริงปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง ระดับความเป็นจริงน้อย
คะแนน 1	หมายถึง ระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด

และมีเกณฑ์การพิจารณาผลการสำรวจลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ มีดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีของทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และองค์ประกอบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและพิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดดังภาคผนวก ค) ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมในการใช้ภาษาและการตั้งคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งก่อนการนำไปใช้

การให้คะแนนโดยใช้เกณฑ์การวัดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของ วรณี แกมเกต (2551) ซึ่งค่า IOC ควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามดังกล่าวมีความสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามดังกล่าวมีความสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามดังกล่าวไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

จากนั้นนำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาข้อคำถามแล้วเข้าสู่สูตรของ Rovinelli and Hambleton

$$IOC = \frac{\sum R}{n} \text{ (Rovinelli and Hambleton, 1976)}$$

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม มีค่ามากกว่า 0.5 จำนวน 38 ข้อ และมีค่าน้อยกว่า 0.5 จำนวน 1 ข้อ (ได้ดำเนินการปรับปรุงจากเดิมคือ ท่านเข้าใจและใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ เปลี่ยนเป็น ท่านเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 ซึ่งหมายถึง ข้อคำถามของแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและเนื้อหาการวิจัยซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ (รายละเอียดดังภาคผนวก ง)

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ คู่มือประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองทุกขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ สายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาการและระดับปฏิบัติการ จำนวน 232 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จากนั้นเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 20 กรกฎาคม 2564 จนถึงวันที่ 23 กรกฎาคม 2564 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 232 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และชี้แจงถึงความจำเป็นก่อนดำเนินการ ในวันที่ 30 กรกฎาคม 2564 โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้ง 6 ด้าน มาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ และได้ทำการบันทึกเสียงและจดบันทึกตลอดระยะเวลาการสนทนา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัย จุฬารักษ์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่า ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด นำมาสรุปประเด็นสำคัญ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพการ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสรุปเป็นใจความสำคัญ เพื่อนำมาเสนอเป็นแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ (2) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ จึงได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ผลการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบ่งข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ในภาพรวม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด นำมาสรุปและนำเสนอประเด็นสำคัญ

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ผลการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับ บังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
(n = 232 คน)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	น้อยกว่า 21 ปี	3	1.3
	21-25 ปี	48	20.7
	26-30 ปี	69	29.7
	31-35 ปี	43	18.5
	36-40 ปี	33	14.2
	41-45 ปี	20	8.6
	46-50 ปี	11	4.7
	มากกว่า 50 ปี	5	2.2
เพศ	ชาย	70	29.7
	หญิง	162	70.3
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	7.8
	ปริญญาตรี	167	72
	ปริญญาโท	46	19.8
	ปริญญาเอก	1	0.4

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (n = 232 คน) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานะ		
โสด	153	65.9
สมรส	75	31.9
หย่าร้าง	4	2.2
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	25	10.8
1-5 ปี	147	63.8
6-10 ปี	34	14.2
มากกว่า 10 ปี	26	11.2
ระดับตำแหน่ง		
ระดับบังคับบัญชา	22	9.5
ระดับปฏิบัติการ	210	90.5

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาคือ มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 25 ปี ร้อยละ 20.7 มีเพียงร้อยละ 1.3 เท่านั้นที่มีอายุน้อยกว่า 21 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 29.7 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72 รองลงมาคือปริญญาโท ร้อยละ 19.8 มีเพียงร้อยละ 7.8 เท่านั้นที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมาคือสมรส ร้อยละ 31.9 มีเพียงร้อยละ 2.2 เท่านั้นที่หย่าร้าง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานคือ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาคือ 6-10 ปี ร้อยละ 14.2 มีเพียงร้อยละ 10.8 เท่านั้นที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 90.5 รองลงมาคือระดับบังคับบัญชา ร้อยละ 9.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านเจตคติ 2. ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ 3. ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ 4. ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ 5. ด้านการสื่อสาร 6. ด้านการแก้ไขปัญหา ซึ่งมาจากการวิเคราะห์แนวคิดของ Knowles (1978), Crick et al. (2004), Kiby et al. (2010), Guglielmino (1977), Hojat et al. (2006), Fisher et al. (2001) และ Williamon (2007)

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ในภาพรวม
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในภาพรวม

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
ด้านเจตคติ									
1	ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	1 (0.4)	6 (2.6)	75 (32.3)	93 (40.1)	57 (24.6)	3.85	0.83	มาก
2	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในสิ่ง ที่กำลังเรียนรู้อยู่ ณ ขณะนั้น	0	7 (3.0)	84 (36.2)	93 (40.1)	48 (20.7)	3.78	0.80	มาก
3	ท่านเห็นด้วยว่าการ เรียนรู้มีความสำคัญและ จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	1 (0.4)	4 (1.7)	60 (25.9)	72 (31.0)	95 (40.9)	4.10	0.87	มาก
4	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการ เรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยความ สมัครใจทุกครั้ง	3 (1.3)	19 (8.2)	96 (41.4)	73 (31.5)	41 (17.7)	3.56	0.91	มาก
5	ท่านเห็นอกเห็นใจและ สามารถยอมรับความคิดเห็น หรือข้อแตกต่างระหว่าง ตนเองและผู้อื่นได้	1 (0.4)	4 (1.7)	68 (29.3)	85 (36.6)	74 (31.9)	3.97	0.84	มาก
6	ท่านรู้จักแหล่งข้อมูล หลากหลายเพื่อให้ได้รับ ความรู้ที่ท่านต้องการ	0	4 (1.7)	102 (44.0)	86 (37.1)	40 (17.2)	3.69	0.76	มาก
7	ท่านศึกษาเรียนรู้เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของ ตนให้ดียิ่งขึ้น	0	9 (3.9)	86 (37.1)	81 (34.9)	56 (24.1)	3.79	0.85	มาก

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
8	ท่านแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติและศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	0	4 (1.7)	92 (39.7)	85 (36.6)	51 (22.0)	3.78	0.80	มาก
9	ท่านอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้	7 (3.0)	38 (16.4)	107 (46.1)	54 (23.3)	26 (11.2)	3.23	0.95	ปานกลาง
10	ท่านติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสาร สาระความรู้ต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถืออย่างสม่ำเสมอ	1 (0.4)	11 (4.7)	104 (44.8)	74 (31.9)	42 (18.1)	3.62	0.48	มาก
ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้									
11	ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหา ความสนใจ และความต้องการของตนเอง	0	8 (3.4)	94 (40.5)	88 (37.9)	42 (18.1)	3.70	0.80	มาก
12	ท่านวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้	1 (0.4)	11 (4.7)	117 (50.4)	76 (32.8)	27 (11.6)	3.50	0.77	ปานกลาง
13	ท่านแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง	6 (2.6)	41 (17.7)	114 (49.1)	54 (23.3)	17 (7.3)	3.15	0.88	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
14	ท่านลงมือแสวงหาความรู้ จนสามารถเรียนรู้ได้ สำเร็จตามเป้าหมายและ ระยะ เวลาที่กำหนด	2 (0.9)	18 (7.8)	115 (49.6)	73 (31.5)	24 (10.3)	3.42	0.81	ปาน กลาง
ด้านการควบคุมตัวเอง									
ในการเรียนรู้									
15	ท่านมุ่งมั่นและตั้งใจ เรียนรู้เพื่อให้เข้าใจ ในสิ่งนั้น ๆ	1 (0.4)	9 (3.9)	96 (41.4)	94 (40.5)	32 (13.8)	3.63	0.78	มาก
16	ท่านสามารถเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุ วัตถุประสงค์	1 (0.4)	11 (4.7)	113 (48.7)	78 (33.6)	29 (12.5)	3.53	0.78	มาก
17	ท่านสามารถมีสมาธิ ตลอดการรับฟังบรรยาย	2 (0.9)	19 (8.2)	125 (53.9)	67 (28.9)	19 (8.2)	3.35	0.78	ปาน กลาง
18	ท่านฝึกเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่รู้ จากการอ่าน การฟัง การดู และการลงมือปฏิบัติ	2 (0.9)	13 (5.6)	100 (43.1)	83 (35.8)	34 (14.7)	3.57	0.83	มาก
19	ท่านมีความรับผิดชอบต่อ เป้าหมายที่กำหนดไว้และ ทำให้สำเร็จภายในเวลาที่ กำหนด	1 (0.4)	13 (5.6)	89 (38.4)	91 (39.2)	38 (16.4)	3.65	0.83	มาก
ด้านการเรียนรู้อย่าง									
สร้างสรรค์									
20	ท่านสามารถหาคำตอบใน สิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง	1 (0.4)	8 (3.4)	99 (42.7)	91 (39.2)	33 (14.2)	3.63	0.78	มาก

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
21	ท่านชอบค้นคว้าหา คำตอบ ด้วยการฝึกตั้ง คำถาม	0	14 (6.0)	102 (44.0)	77 (33.2)	39 (16.8)	3.60	0.83	มาก
22	ท่านสามารถคิดสิ่งใหม่ที่ แตกต่างจากเดิมได้	2 (0.9)	13 (5.6)	115 (49.6)	69 (29.7)	33 (14.2)	3.50	0.83	ปาน กลาง
23	ท่านสามารถจินตนาการ และคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ ได้ด้วยการเรียนรู้ จากสิ่งต่าง ๆ	0	16 (6.9)	108 (46.6)	71 (30.6)	37 (15.9)	3.55	0.84	มาก
24	ท่านสามารถแสวงหา ความรู้ได้หลากหลายวิธี	0 (3.9)	9 (3.9)	105 (45.3)	73 (31.5)	45 (19.4)	3.66	0.83	มาก
25	ท่านสามารถนำความคิด สร้างสรรค์ที่ได้จากการ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันหรือการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม ด้านการสื่อสาร	1 (0.4)	14 (6.0)	109 (47.0)	69 (29.7)	39 (16.8)	3.56	0.85	มาก
26	ท่านเปิดใจรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น	0 (3.0)	7 (3.0)	59 (25.4)	93 (40.1)	73 (31.5)	4.00	0.83	มาก
27	ท่านคิดและไตร่ตรองก่อน พูดอย่างเหมาะสมโดย คำนึงถึงผู้ฟัง	0 (2.2)	5 (2.2)	89 (38.4)	91 (39.2)	47 (20.3)	3.77	0.79	มาก
28	ท่านเข้าใจและสามารถ สื่อสารได้หลากหลาย ภาษา	10 (4.3)	46 (19.8)	114 (49.1)	35 (15.1)	27 (11.6)	3.09	0.99	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
29	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1 (0.4)	7 (3.0)	75 (32.3)	77 (33.2)	72 (31.0)	3.91	0.88	มาก
30	ท่านกล้าแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำอย่างถูกต้องและมั่นใจ	1 (0.4)	12 (5.2)	104 (44.8)	73 (31.5)	42 (18.1)	3.61	0.85	มาก
32	ท่านสามารถสื่อสารด้วยภาษาเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย	1 (0.4)	15 (6.5)	97 (41.8)	86 (37.1)	33 (14.2)	3.58	0.82	มาก
33	ท่านรู้จักวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง	12 (5.2)	111 (47.8)	73 (31.5)	35 (15.1)	1 (0.4)	3.57	0.82	มาก
34	ท่านถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องให้ผู้สนใจได้	2 (0.9)	13 (5.6)	109 (47.0)	81 (34.9)	27 (11.6)	3.50	0.80	ปานกลาง
ด้านการแก้ไขปัญหา									
35	ท่านสามารถกำหนดปัญหาได้อย่างชัดเจน	7 (3.0)	109 (47.0)	91 (39.2)	24 (10.3)	1 (0.4)	3.59	0.77	มาก
36	ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาได้	0	12 (5.2)	112 (48.3)	77 (33.2)	31 (13.4)	3.54	0.78	มาก
37	ท่านสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาได้ หรือพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้ อาจมีมากกว่า 1 วิธี	1 (0.4)	11 (4.7)	107 (46.1)	85 (36.6)	28 (12.1)	3.55	0.78	มาก

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
38	ท่านสามารถเลือก วิธีแก้ไข ที่ดีที่สุดได้ โดยการ เปรียบเทียบแต่ละวิธี	0	14 (6.0)	101 (43.5)	78 (33.6)	39 (16.8)	3.61	0.83	มาก
39	ท่านตระหนักถึงความ จำเป็นเร่งด่วนของสิ่งที่ ควรทำ	0	8 (3.4)	84 (36.2)	83 (35.8)	57 (24.6)	3.81	0.84	มาก
รวม							3.55	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.82)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ

ข้อ	ข้อความด้านเจตคติ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	1 (0.4)	6 (2.6)	75 (32.3)	93 (40.1)	57 (24.6)	3.85	0.83	มาก
2	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในสิ่งที่ กำลังเรียนรู้อยู่ ณ ขณะนั้น	0	7 (3.0)	84 (36.2)	93 (40.1)	48 (20.7)	3.78	0.80	มาก

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความด้านเจตคติ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
3	ท่านเห็นด้วยว่าการเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1 (0.4)	4 (1.7)	60 (25.9)	72 (31.0)	95 (40.9)	4.10	0.87	มาก
4	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจทุกครั้ง	3 (1.3)	19 (8.2)	96 (41.4)	73 (31.5)	41 (17.7)	3.56	0.91	มาก
5	ท่านเห็นอกเห็นใจและสามารถยอมรับความคิดเห็นหรือข้อแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่นได้	1 (0.4)	4 (1.7)	68 (29.3)	85 (36.6)	74 (31.9)	3.97	0.84	มาก
6	ท่านรู้จักแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้รับความรู้ที่ท่านต้องการ	0 (0.0)	4 (1.7)	102 (44.0)	86 (37.1)	40 (17.2)	3.69	0.76	มาก
7	ท่านศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	0 (0.0)	9 (3.9)	86 (37.1)	81 (34.9)	56 (24.1)	3.79	0.85	มาก
8	ท่านแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติและศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	0 (0.0)	4 (1.7)	92 (39.7)	85 (36.6)	51 (22.0)	3.78	0.80	มาก
9	ท่านอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำเพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้	7 (3.0)	38 (16.4)	107 (46.1)	54 (23.3)	26 (11.2)	3.23	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความด้านเจตคติ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
10	ท่านติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสาร สารระความรู้ต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ อย่างสม่ำเสมอ	1 (0.4)	11 (4.7)	104 (44.8)	74 (31.9)	42 (18.1)	3.62	0.48	มาก
รวม							3.73	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านเจตคติ ของบุคลากรสายสนับสนุนระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.80) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าการเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.87) ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นอกเห็นใจและสามารถยอมรับความคิดเห็นหรือข้อแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.84) ผู้ตอบแบบสอบถามชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.85) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเพลิดเพลินในสิ่งที่กำลังเรียนรู้อยู่ ณ ขณะนั้น ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.80) ผู้ตอบแบบสอบถามแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติและศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.80) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้จักแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้รับความรู้ที่ทันต้องการ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.76) ผู้ตอบแบบสอบถามติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสาร สารระความรู้ต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.48) ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.91) ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้

ข้อ	ข้อความด้านเป้าหมายในการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหา ความสนใจ และความต้องการของตนเอง	0	8	94	88	42	3.70	0.80	มาก
			(3.4)	(40.5)	(37.9)	(18.1)			
2	ท่านวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้	1	11	117	76	27	3.50	0.77	ปานกลาง
		(0.4)	(4.7)	(50.4)	(32.8)	(11.6)			
3	ท่านแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง	6	41	114	54	17	3.15	0.88	ปานกลาง
		(2.6)	(17.7)	(49.1)	(23.3)	(7.3)			
4	ท่านลงมือแสวงหาความรู้จนสามารถเรียนรู้ได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด	2	18	115	73	24	3.42	0.81	ปานกลาง
		(0.9)	(7.8)	(49.6)	(31.5)	(10.3)			
	รวม						3.44	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.81) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหา ความสนใจ และความต้องการของตนเอง ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.80) ผู้ตอบแบบสอบถามวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.77) ผู้ตอบแบบสอบถามลงมือแสวงหาความรู้จนสามารถเรียนรู้ได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.81) ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง ($\bar{x} = 3.15$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้

ข้อ	ข้อความ ด้านการควบคุมตัวเอง ในการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง					\bar{x}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านมุ่งมั่นและตั้งใจ เรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในสิ่ง นั้น ๆ	1 (0.4)	9 (3.9)	96 (41.4)	94 (40.5)	32 (13.8)	3.63	0.78	มาก
2	ท่านสามารถเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุ วัตถุประสงค์	1 (0.4)	11 (4.7)	113 (48.7)	78 (33.6)	29 (12.5)	3.53	0.78	มาก
3	ท่านสามารถมีสมาธิ ตลอดการรับฟังบรรยาย	2 (0.9)	19 (8.2)	125 (53.9)	67 (28.9)	19 (8.2)	3.35	0.78	ปาน กลาง
4	ท่านฝึกเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่รู้ จากการอ่าน การฟัง การ ดู และการลงมือปฏิบัติ	2 (0.9)	13 (5.6)	100 (43.1)	83 (35.8)	34 (14.7)	3.57	0.83	มาก
5	ท่านมีความรับผิดชอบต่อ เป้าหมายที่กำหนดไว้และ ทำให้สำเร็จภายในเวลาที่ กำหนด	1 (0.4)	13 (5.6)	89 (38.4)	91 (39.2)	38 (16.4)	3.65	0.83	มาก
รวม						3.54	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.80) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้และทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในสิ่งนั้น ๆ ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.78) ผู้ตอบแบบสอบถามฝึกเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่รู้จากการอ่าน การฟัง การดู และการลงมือปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.78) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

ข้อ	ข้อคำถามด้านการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านสามารถหาคำตอบ ในสิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง	1 (0.4)	8 (3.4)	99 (42.7)	91 (39.2)	33 (14.2)	3.63	0.78	มาก
2	ท่านชอบค้นคว้าหา คำตอบ ด้วยการฝึกตั้ง คำถาม	0	14 (6.0)	102 (44.0)	77 (33.2)	39 (16.8)	3.60	0.83	มาก
3	ท่านสามารถคิดสิ่งใหม่ที่ แตกต่างจากเดิมได้	2 (0.9)	13 (5.6)	115 (49.6)	69 (29.7)	33 (14.2)	3.50	0.83	ปาน กลาง
4	ท่านสามารถจินตนาการ และคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ ได้ด้วยการเรียนรู้ จากสิ่งต่าง ๆ	0	16 (6.9)	108 (46.6)	71 (30.6)	37 (15.9)	3.55	0.84	มาก
5	ท่านสามารถแสวงหา ความรู้ได้หลากหลายวิธี	0	9 (3.9)	105 (45.3)	73 (31.5)	45 (19.4)	3.66	0.83	มาก
6	ท่านสามารถนำความคิด สร้างสรรค์ที่ได้จากการ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันหรือการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม	1 (0.4)	14 (6.0)	109 (47.0)	69 (29.7)	39 (16.8)	3.56	0.85	มาก
รวม						3.58	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.82) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อคำถามเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสวงหาความรู้ได้หลากหลายวิธี ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.78) ผู้ตอบแบบสอบถามชอบค้นคว้าหาคำตอบ ด้วยการฝึกตั้งคำถาม ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถาม

สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ที่ได้จากการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือการทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.85) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถจินตนาการและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.84) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถคิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมได้ ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร

ข้อ	ข้อความคำถามด้านการสื่อสาร	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0	7 (3.0)	59 (25.4)	93 (40.1)	73 (31.5)	4.00	0.83	มาก
2	ท่านคิดและไตร่ตรองก่อนพูดอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงผู้ฟัง	0	5 (2.2)	89 (38.4)	91 (39.2)	47 (20.3)	3.77	0.79	มาก
3	ท่านเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา	10 (4.3)	46 (19.8)	114 (49.1)	35 (15.1)	27 (11.6)	3.09	0.99	ปานกลาง
4	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1 (0.4)	7 (3.0)	75 (32.3)	77 (33.2)	72 (31.0)	3.91	0.88	มาก
5	ท่านกล้าแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำอย่างถูกต้องและมั่นใจ	1 (0.4)	12 (5.2)	104 (44.8)	73 (31.5)	42 (18.1)	3.61	0.85	มาก
6	ท่านสามารถพูดหรือสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความต้องการของตนเองได้	2 (0.9)	7 (3.0)	101 (43.5)	87 (37.5)	35 (15.1)	3.62	0.80	มาก
7	ท่านสามารถสื่อสารด้วยภาษาเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย	1 (0.4)	15 (6.5)	97 (41.8)	86 (37.1)	33 (14.2)	3.58	0.82	มาก

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถามด้านการสื่อสาร	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
8	ท่านรู้จักวิพากษ์วิจารณ์ บนพื้นฐานของข้อมูล สารสนเทศที่ถูกต้อง	12 (5.2)	111 (47.8)	73 (31.5)	35 (15.1)	1 (0.4)	3.57	0.82	มาก
9	ท่านถ่ายทอดความรู้ความ เข้าใจเรื่องที่เชี่ยวชาญให้ ผู้อื่นได้	2 (0.9)	13 (5.6)	109 (47.0)	81 (34.9)	27 (11.6)	3.50	0.80	ปาน กลาง
รวม						3.62	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการสื่อสาร ของบุคลากรสายสนับสนุนระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.84) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.88) ผู้ตอบแบบสอบถามคิดและไตร่ตรองก่อนพูดอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงผู้ฟัง ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.79) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถพูดหรือสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความต้องการของตนเองได้ ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.80) ผู้ตอบแบบสอบถามกล้าแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำอย่างถูกต้องและมั่นใจ ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.85) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสื่อสารด้วยภาษาเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.82) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้จักวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.82) ผู้ตอบแบบสอบถามถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เชี่ยวชาญให้ผู้อื่นได้ ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.80) ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา ($\bar{x} = 3.09$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการแก้ไขปัญหา

ข้อ	ข้อความ ด้านการแก้ไขปัญหา	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านสามารถกำหนด ปัญหาได้อย่างชัดเจน	7 (3.0)	109 (47.0)	91 (39.2)	24 (10.3)	1 (0.4)	3.59	0.77	มาก
2	ท่านสามารถวิเคราะห์ สาเหตุที่ทำให้เกิด ปัญหาได้	0	12 (5.2)	112 (48.3)	77 (33.2)	31 (13.4)	3.54	0.78	มาก
3	ท่านสามารถกำหนดวิธี การแก้ไขปัญหาได้ หรือ พิจารณาทางเลือกที่เป็น ไปได้ อาจมีมากกว่า 1 วิธี	1 (0.4)	11 (4.7)	107 (46.1)	85 (36.6)	28 (12.1)	3.55	0.78	มาก
4	ท่านสามารถเลือก วิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดย การเปรียบเทียบแต่ละวิธี	0	14 (6.0)	101 (43.5)	78 (33.6)	39 (16.8)	3.61	0.83	มาก
5	ท่านตระหนักถึงความ จำเป็นเร่งด่วนของสิ่งที่ ควรทำ	0	8 (3.4)	84 (36.2)	83 (35.8)	57 (24.6)	3.81	0.84	มาก
รวม						3.62	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการแก้ไขปัญหา ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.80) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของสิ่งที่ควรทำ ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.84) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการเปรียบเทียบแต่ละวิธี ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดปัญหาได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.77) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาได้ หรือพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้ อาจมีมากกว่า 1 วิธี ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.78) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาได้ ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.78)

ผลการวิจัยจากแบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งระดับ บัณฑิตบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ สรุปรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติ ด้านการสื่อสาร ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ และด้านเป้าหมายในการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับ บัณฑิตบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าการเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นอกเห็นใจและสามารถยอมรับความคิดเห็นหรือข้อแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่นได้ ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้ และต่อยอดการเรียนรู้

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับ บัณฑิตบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหา ความสนใจ รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้ ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบัณฑิตบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรับผิดชอบต่องานที่กำหนดไว้และทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในสิ่งนั้น ๆ ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับ บัณฑิตบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสวงหาความรู้ได้หลากหลายวิธี รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถคิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมได้

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบัณฑิตบัญชา และระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ใน

ระดับมาก โดยข้อความมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และข้อความที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการแก้ไขปัญหา ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับ บัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต อยู่ในระดับมาก โดยข้อความมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักรู้ถึงความจำเป็น เร่งด่วนของสิ่งที่ควรทำ รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการ เปรียบเทียบแต่ละวิธี ตามลำดับ และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถ วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาได้

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ (n = 22 คน)

ข้อ	ข้อความด้านเจตคติ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	0	0	5 (22.7)	7 (31.8)	10 (45.5)	4.23	0.81	มาก
2	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในสิ่ง ที่กำลังเรียนรู้อยู่ ณ ขณะนั้น	0	0	6 (27.3)	7 (31.8)	9 (40.9)	4.14	0.83	มาก
3	ท่านเห็นด้วยว่าการเรียนรู้ มีความสำคัญและจำเป็น ที่จะต้องเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	0	0	0	7 (31.8)	15 (68.2)	4.68	0.48	มากที่สุด
4	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการ เรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยความ สมัครใจทุกครั้ง	0	2 (9.1)	6 (27.3)	10 (45.5)	4 (18.2)	3.73	0.88	มาก

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ (n = 22 คน) (ต่อ)

ข้อ	ข้อความด้านเจตคติ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
5	ท่านเห็นอกเห็นใจและ สามารถยอมรับความ คิดเห็นหรือข้อแตกต่าง ระหว่างตนเองและผู้อื่นได้	0	0	1 (4.5)	12 (54.5)	9 (40.9)	4.36	0.58	มาก
6	ท่านรู้จักแหล่งข้อมูลที่ หลากหลายเพื่อให้ได้รับ ความรู้ที่ท่านต้องการ	0	0	6 (27.3)	10 (45.5)	6 (27.3)	4.00	0.76	มาก
7	ท่านศึกษาเรียนรู้เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความ สามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	0	0	5 (22.7)	7 (31.8)	10 (45.5)	4.23	0.81	มาก
8	ท่านแสวงหาความรู้ด้วย การลงมือปฏิบัติและ ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ	0	0	4 (18.2)	9 (40.9)	9 (40.9)	4.23	0.75	มาก
9	ท่านอ่านหนังสือหรือ วารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อ ยอดการเรียนรู้	0	5 (22.7)	8 (36.4)	5 (22.7)	4 (18.2)	3.36	1.05	ปาน กลาง
10	ท่านติดตามความ เคลื่อนไหวของข้อมูล ข่าวสาร สาระความรู้ต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ อย่างสม่ำเสมอ	0	2 (9.1)	9 (40.9)	6 (27.3)	5 (22.7)	3.64	0.95	มาก
รวม							4.06	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านเจตคติ ของบุคลากรสายสนับสนุนระดับบังคับบัญชา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.79) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อคำถามเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าการเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.48) ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นอกเห็นใจและสามารถยอมรับความคิดเห็นหรือข้อแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่นได้ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.58) ผู้ตอบแบบสอบถามแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติและศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.75) ผู้ตอบแบบสอบถามชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.81) ผู้ตอบแบบสอบถามศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.81) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเพลิดเพลินในสิ่งที่กำลังเรียนรู้อยู่ ณ ขณะนั้น ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้จักแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้รับความรู้ที่ทันต้องการ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.76) ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยความสนใจทุกครั้ง ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.88) ผู้ตอบแบบสอบถามติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูล ข่าวสาร สาระความรู้ต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.95) ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 1.05)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ (n = 22 คน)

ข้อ	ข้อคำถามด้านเป้าหมายในการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหา ความสนใจ และความต้องการของตนเอง	0	0	3 (13.6)	13 (59.1)	6 (27.3)	4.14	0.64	มาก
2	ท่านวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้	0	1 (4.5)	8 (36.4)	9 (40.9)	4 (18.2)	3.73	0.83	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ (n = 22 คน)
(ต่อ)

ข้อ	ข้อความด้านเป้าหมาย ในการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
3	ท่านแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่ง ที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง	0	5 (22.7)	9 (40.9)	5 (22.7)	3 (13.6)	3.27	0.98	ปาน กลาง
4	ท่านลงมือแสวงหาความรู้ จนสามารถเรียนรู้ได้ สำเร็จตามเป้าหมายและ ระยะเวลาที่กำหนด	0	2 (9.1)	7 (31.8)	9 (40.9)	4 (18.2)	3.68	0.89	มาก
รวม							3.70	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.84) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหา ความสนใจ และความต้องการของตนเอง ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.64) ผู้ตอบแบบสอบถามวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามลงมือแสวงหาความรู้จนสามารถเรียนรู้ได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.89) ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่น่าสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง ($\bar{x} = 3.27$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ (n = 22 คน)

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในสิ่งนั้น ๆ	0	1	5	8	8	4.00	1.02	มาก
2	ท่านสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์	1	1	7	8	5	3.68	1.04	มาก
3	ท่านสามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย	1	3	8	4	6	3.50	1.19	ปานกลาง
4	ท่านฝึกเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่รู้จากการอ่าน การฟัง การดู และการลงมือปฏิบัติ	0	3	4	7	8	3.91	1.06	มาก
5	ท่านมีความรับผิดชอบตอเป้าหมายที่กำหนดไว้และทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด	0	2	4	9	7	3.95	0.95	มาก
รวม							3.81	1.05	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 1.05) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อคำถามเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในสิ่งนั้น ๆ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 1.02) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรับผิดชอบตอเป้าหมายที่กำหนดไว้และทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.95) ผู้ตอบแบบสอบถามฝึกเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่รู้จากการอ่าน การฟัง การดู และการลงมือปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 1.06) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 1.04) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 1.19)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (n = 22 คน)

ข้อ	ข้อความคำถามด้านการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านสามารถหาคำตอบใน สิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง	0	0	7 (31.8)	10 (45.5)	5 (22.7)	3.91	0.75	มาก
2	ท่านชอบค้นคว้าหาคำตอบ ด้วยการฝึกตั้งคำถาม	0	2 (9.1)	7 (31.8)	4 (18.2)	9 (40.9)	3.91	1.06	มาก
3	ท่านสามารถคิดสิ่งใหม่ที่ แตกต่างจากเดิมได้	0	0	9 (40.9)	7 (31.8)	6 (27.3)	3.86	0.83	มาก
4	ท่านสามารถจินตนาการ และคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ ได้ด้วยการเรียนรู้ จากสิ่งต่าง ๆ	0	0	10 (45.5)	8 (36.4)	4 (18.2)	3.73	0.77	มาก
5	ท่านสามารถแสวงหา ความรู้ได้หลากหลายวิธี	0	0	4 (18.2)	11 (50.0)	7 (31.8)	4.14	0.71	มาก
6	ท่านสามารถนำความคิด สร้างสรรค์ที่ได้จากการ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไปใช้ใน ชีวิตประจำวันหรือการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม	0	1 (4.5)	7 (31.8)	9 (40.9)	5 (22.7)	3.82	0.85	มาก
รวม							3.89	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.83) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสวงหาความรู้ได้หลากหลายวิธี ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.71) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.75) ผู้ตอบแบบสอบถามชอบค้นคว้าหาคำตอบ ด้วยการฝึกตั้งคำถาม ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 1.06) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถคิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมได้ ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ที่ได้จาก

การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือการทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.85)
ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถจินตนาการและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ
($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 10.77)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร (n = 22 คน)

ข้อ	ข้อความคำถามด้านการสื่อสาร	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0	0	1 (4.5)	13 (59.1)	8 (36.4)	4.27	0.70	มาก
2	ท่านคิดและไตร่ตรองก่อนพูดอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงผู้ฟัง	0	0	7 (31.8)	8 (36.4)	7 (31.8)	4.00	0.82	มาก
3	ท่านเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา	1 (4.5)	4 (18.2)	8 (16.4)	3 (13.6)	6 (27.3)	3.41	1.22	ปานกลาง
4	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0	1 (4.5)	4 (27.3)	9 (31.8)	8 (36.4)	4.09	0.87	มาก
5	ท่านกล้าแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำอย่างถูกต้องและมั่นใจ	0	1 (4.5)	6 (27.3)	7 (31.8)	8 (36.4)	4.00	0.93	มาก
6	ท่านสามารถพูดหรือสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความต้องการของตนเองได้	0	0	5 (22.7)	12 (54.5)	5 (22.7)	4.00	0.69	มาก
7	ท่านสามารถสื่อสารด้วยภาษาเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย	0	0	3 (13.6)	15 (68.2)	4 (18.2)	4.05	0.58	มาก

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร (n = 22 คน) (ต่อ)

ข้อ	ข้อความถามด้านการสื่อสาร	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
8	ท่านรู้จักวิพากษ์วิจารณ์ บนพื้นฐานของข้อมูล สารสนเทศที่ถูกต้อง	0	1 (4.5)	6 (27.3)	10 (45.5)	5 (22.7)	3.86	0.83	มาก
9	ท่านถ่ายทอดความรู้ความ เข้าใจเรื่องที่เชี่ยวชาญ ให้ผู้อื่นได้	0	0	8 (36.4)	10 (45.5)	4 (18.2)	3.82	0.73	มาก
รวม							3.94	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการสื่อสาร ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.82) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.70) ผู้ตอบแบบสอบถามมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.87) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสื่อสารด้วยภาษาเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.58) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถพูดหรือสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความต้องการของตนเองได้ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.69) ผู้ตอบแบบสอบถามคิดและไตร่ตรองก่อนพูดอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงผู้ฟัง ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.82) ผู้ตอบแบบสอบถามกล้าแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำอย่างถูกต้องและมั่นใจ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.93) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้จักวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เชี่ยวชาญให้ผู้อื่นได้ ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.73) ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 1.22)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการแก้ไขปัญหา (n = 22 คน)

ข้อ	ข้อความด้านการแก้ไข ปัญหา	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านสามารถกำหนด ปัญหาได้อย่างชัดเจน	0	3	13	5	1	4.27	1.03	มาก
			(13.6)	(59.1)	(22.7)	(4.5)			
2	ท่านสามารถวิเคราะห์ สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาได้	0	0	7	9	6	3.95	0.79	มาก
				(31.8)	(40.9)	(27.3)			
3	ท่านสามารถกำหนดวิธี การแก้ไขปัญหาได้ หรือ พิจารณาทางเลือกที่เป็น ไปได้ อาจมีมากกว่า 1 วิธี	0	0	5	8	9	4.18	0.80	มาก
				(22.7)	(36.4)	(40.9)			
4	ท่านสามารถเลือกวิธี แก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการ เปรียบเทียบแต่ละวิธี	0	0	8	7	7	3.95	0.84	มาก
				(36.4)	(31.8)	(31.8)			
5	ท่านตระหนักถึงความ จำเป็นเร่งด่วนของ สิ่งที่ควรทำ	0	0	4	10	8	4.18	0.73	มาก
				(18.2)	(45.5)	(36.4)			
	รวม						4.11	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการแก้ไขปัญหา ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.84) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดปัญหาได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 1.03) ผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของสิ่งที่ควรทำ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.73) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาได้ หรือพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้ อาจมีมากกว่า 1 วิธี ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.80) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาได้ ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.79) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการเปรียบเทียบแต่ละวิธี ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.84)

ผลการวิจัยจากแบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับ บัณฑิตศึกษา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ สรุปรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านเจตคติ ด้านการสื่อสาร ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ และด้านเป้าหมายในการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับ บัณฑิตศึกษา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าการเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นที่ จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นอกเห็นใจและสามารถยอมรับความ คิดเห็นหรือข้อแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่นได้ ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับ บัณฑิตศึกษา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหา ความสนใจ และความต้องการของตนเอง รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้ ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบ แบบสอบถามแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบัณฑิตศึกษา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ใน ระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจใน สิ่งนั้น ๆ รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้และทำให้สำเร็จ ภายในเวลาที่กำหนด ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถมี สมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับ บัณฑิตศึกษา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสวงหาความรู้ได้หลากหลายวิธี รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ และข้อคำถาม ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถจินตนาการและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ด้วย การเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบัณฑิตศึกษา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถาม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รองลงมาคือ ผู้ตอบ

แบบสอบถามมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการแก้ไขปัญหา ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดปัญหาได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของสิ่งที่ควรทำ ตามลำดับ และข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการเปรียบเทียบแต่ละวิธี

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ (n = 210 คน)

ข้อ	ข้อความด้านเจตคติ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	1 (0.5)	6 (2.9)	70 (33.3)	86 (41.0)	47 (22.4)	3.82	0.83	มาก
2	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในสิ่ง ที่กำลังเรียนรู้อยู่ ณ ขณะนั้น	0	7 (3.3)	78 (37.1)	86 (41.0)	39 (18.6)	3.75	0.79	มาก
3	ท่านเห็นด้วยว่าการเรียนรู้ มีความสำคัญและจำเป็น ที่จะต้องเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	1 (0.5)	4 (1.9)	60 (28.6)	65 (31.0)	80 (38.1)	4.04	0.89	มาก
4	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการ เรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยความ สมัครใจทุกครั้ง	3 (1.4)	17 (8.1)	90 (42.9)	63 (30.0)	37 (17.6)	3.54	0.92	มาก

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ (n = 210 คน) (ต่อ)

ข้อ	ข้อความด้านเจตคติ	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
5	ท่านเห็นอกเห็นใจและสามารถยอมรับความคิดเห็นหรือข้อแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่นได้	1 (0.5)	4 (1.9)	67 (31.9)	73 (34.8)	65 (31.1)	3.94	0.86	มาก
6	ท่านรู้จักแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้รับความรู้ที่ท่านต้องการ	0	4 (1.9)	96 (45.7)	76 (36.2)	34 (16.2)	3.67	0.77	มาก
7	ท่านศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	0	9 (4.3)	81 (38.6)	74 (35.2)	46 (21.9)	3.75	0.85	มาก
8	ท่านแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติและศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	0	4 (1.9)	88 (41.9)	76 (36.2)	42 (20.0)	3.74	0.80	มาก
9	ท่านอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำเพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้	7 (3.3)	33 (15.7)	99 (47.1)	49 (23.3)	22 (10.5)	3.22	0.95	ปานกลาง
10	ท่านติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสาร สาระความรู้ต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูลที่นำเชื่อถือ อย่างสม่ำเสมอ	1 (0.5)	9 (4.3)	95 (45.2)	68 (32.4)	37 (17.6)	3.62	0.84	มาก
รวม						3.71	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านเจตคติ ของบุคลากรสายสนับสนุนระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.85) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อคำถามเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าการเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.89) ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นอกเห็นใจและสามารถยอมรับความคิดเห็นหรือข้อแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่นได้ ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.86) ผู้ตอบแบบสอบถามชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเพลิดเพลินในสิ่งที่กำลังเรียนรู้อยู่ ณ ขณะนั้น ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.79) ผู้ตอบแบบสอบถามศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.85) ผู้ตอบแบบสอบถามแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติและศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.80) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้จักแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้รับความรู้ที่ทันต้องการ ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.77) ผู้ตอบแบบสอบถามติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูล ข่าวสาร สาระความรู้ต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.84) ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยความสนใจทุกครั้ง ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.92) ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ (n = 210 คน)

ข้อ	ข้อคำถามด้านเป้าหมายในการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหาความสนใจ และความ ต้องการของตนเอง	0	8 (3.8)	91 (43.3)	75 (35.7)	36 (17.1)	3.66	0.80	มาก
2	ท่านวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้	1 (0.5)	10 (4.8)	109 (51.9)	67 (31.9)	23 (11.0)	3.48	0.77	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ (n = 210 คน)
(ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถามด้านเป้าหมายในการเรียนรู้	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
3	ท่านแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่ง ที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง	6 (2.9)	36 (17.1)	105 (50.0)	49 (23.3)	14 (6.7)	3.14	0.88	ปาน กลาง
4	ท่านลงมือแสวงหาความรู้ จนสามารถเรียนรู้ได้ สำเร็จตามเป้าหมายและ ระยะเวลาที่กำหนด	2 (1.0)	16 (7.6)	108 (51.4)	64 (30.5)	20 (9.5)	3.40	0.80	ปาน กลาง
รวม							3.42	0.81	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.81) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหา ความสนใจ และความต้องการของตนเอง ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.80) ผู้ตอบแบบสอบถามวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.77) ผู้ตอบแบบสอบถามลงมือแสวงหาความรู้จนสามารถเรียนรู้ได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.80) ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอด ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ (n = 210 คน)

ข้อ	ข้อความด้านการศึกษา ควบคุมตัวเองในการ เรียนรู้	ระดับความเป็นจริง					\bar{x}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนรู้ เพื่อให้เข้าใจในสิ่งนั้น ๆ	0	9 (4.3)	91 (43.3)	86 (41.0)	24 (11.4)	3.60	0.75	มาก
2	ท่านสามารถเรียนรู้ได้อย่าง ต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุ วัตถุประสงค์	0	10 (4.8)	106 (50.5)	70 (33.3)	24 (11.4)	3.51	0.76	มาก
3	ท่านสามารถมีสมาธิ ตลอดการรับฟังบรรยาย	1 (0.5)	16 (7.6)	117 (55.7)	63 (30.0)	13 (6.2)	3.34	0.73	ปาน กลาง
4	ท่านฝึกเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่รู้ จากการอ่าน การฟัง การดู และการลงมือปฏิบัติ	2 (1.0)	10 (4.8)	96 (45.7)	76 (36.2)	26 (12.4)	3.54	0.81	มาก
5	ท่านมีความรับผิดชอบต่อ เป้าหมายที่กำหนดไว้และ ทำให้สำเร็จภายในเวลาที่ กำหนด	1 (0.5)	11 (5.2)	85 (40.5)	82 (39.0)	31 (14.8)	3.62	0.82	มาก
รวม						3.52	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.77) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้และทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.82) ผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในสิ่งนั้น ๆ ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.75) ผู้ตอบแบบสอบถามฝึกเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่รู้จากการอ่าน การฟัง การดู และการลงมือปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.81) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.76) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย ($\bar{x} = 3.34$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ (n = 210 คน)

ข้อ	ข้อความด้านการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านสามารถหาคำตอบใน สิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง	1 (0.5)	8 (3.8)	92 (43.8)	81 (38.6)	28 (13.3)	3.60	0.78	มาก
2	ท่านชอบค้นคว้าหาคำตอบ ด้วยการฝึกตั้งคำถาม	0	12 (5.7)	95 (45.2)	73 (34.8)	30 (14.3)	3.58	0.80	มาก
3	ท่านสามารถคิดสิ่งใหม่ที่ แตกต่างจากเดิมได้	2 (1.0)	13 (6.2)	106 (50.5)	62 (29.5)	27 (12.9)	3.47	0.83	ปาน กลาง
4	ท่านสามารถจินตนาการ และคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ ได้ด้วยการเรียนรู้ จากสิ่งต่าง ๆ	0	16 (7.6)	98 (46.7)	63 (30.0)	33 (15.7)	3.54	0.85	มาก
5	ท่านสามารถแสวงหา ความรู้ได้หลากหลายวิธี	0	9 (4.3)	101 (48.1)	62 (29.5)	38 (18.1)	3.61	0.83	มาก
6	ท่านสามารถนำความคิด สร้างสรรค์ที่ได้จากการ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน หรือการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม	1 (0.5)	13 (6.2)	102 (48.6)	60 (28.6)	34 (16.2)	3.54	0.85	มาก
รวม							3.56	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.82) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสวงหาความรู้ได้หลากหลายวิธี ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.78) ผู้ตอบแบบสอบถามชอบค้นคว้าหาคำตอบ ด้วยการฝึกตั้งคำถาม ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.80) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถจินตนาการและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.85) ผู้ตอบ

แบบสอบถามสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ที่ได้จากการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือการทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.85) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถคิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมได้ ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร (n = 210 คน)

ข้อ	ข้อความคำถามด้านการสื่อสาร	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0	6 (2.9)	59 (28.1)	80 (38.1)	65 (31.0)	3.97	0.84	มาก
2	ท่านคิดและไตร่ตรองก่อนพูดอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงผู้ฟัง	0	5 (2.4)	82 (39.0)	83 (39.5)	40 (19.0)	3.75	0.79	มาก
3	ท่านเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา	9 (4.3)	42 (20.0)	106 (50.5)	32 (15.2)	21 (10.0)	3.07	0.96	ปานกลาง
4	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1 (0.5)	6 (2.9)	71 (33.8)	68 (32.4)	64 (30.5)	3.90	0.89	มาก
5	ท่านกล้าแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำอย่างถูกต้องและมั่นใจ	1 (0.5)	11 (5.2)	98 (46.7)	66 (31.4)	34 (16.2)	3.58	0.84	มาก
6	ท่านสามารถพูดหรือสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความต้องการของตนเองได้	2 (1.0)	7 (3.3)	96 (45.7)	75 (35.7)	30 (14.3)	3.59	0.81	มาก
7	ท่านสามารถสื่อสารด้วยภาษาเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย	1 (0.5)	15 (7.1)	94 (44.8)	71 (33.8)	29 (13.8)	3.53	0.84	มาก

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร (n = 210 คน) (ต่อ)

ข้อ	ข้อความถามด้านการสื่อสาร	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
8	ท่านรู้จักวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง	11 (5.2)	105 (50.0)	63 (30.0)	30 (14.3)	1 (0.5)	3.55	0.82	มาก
9	ท่านถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เชี่ยวชาญให้ผู้อื่นได้	2 (1.0)	13 (6.2)	101 (48.1)	71 (33.8)	23 (11.0)	3.48	0.81	ปานกลาง
รวม						3.60	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการสื่อสาร ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.84) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.84) ผู้ตอบแบบสอบถามมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.89) ผู้ตอบแบบสอบถามคิดและไตร่ตรองก่อนพูดอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงผู้ฟัง ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.79) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสื่อสารด้วยภาษาเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.81) ผู้ตอบแบบสอบถามกล้าแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำอย่างถูกต้องและมั่นใจ ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.84) ผู้ตอบแบบสอบถามรู้จักวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.81) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสื่อสารด้วยภาษาเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.84) ผู้ตอบแบบสอบถามถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เชี่ยวชาญให้ผู้อื่นได้ ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.81) ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา ($\bar{x} = 3.07$, S.D. = 0.96)

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการแก้ไขปัญหา (n = 210 คน)

ข้อ	ข้อความถามด้านการแก้ไขปัญหา	ระดับความเป็นจริง					\bar{X}	S.D.	แปลค่า
		1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)			
1	ท่านสามารถกำหนดปัญหาได้อย่างชัดเจน	0	7 (3.3)	106 (50.5)	78 (37.1)	19 (9.0)	3.52	0.71	มาก
2	ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาได้	0	12 (5.7)	105 (50.0)	68 (32.4)	25 (11.9)	3.50	0.78	ปานกลาง
3	ท่านสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาได้ หรือพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้ อาจมีมากกว่า 1 วิธี	1 (0.5)	11 (5.2)	102 (48.6)	77 (36.7)	19 (9.0)	3.49	0.75	ปานกลาง
4	ท่านสามารถเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการเปรียบเทียบแต่ละวิธี	0	14 (6.7)	93 (44.3)	71 (33.8)	32 (15.2)	3.58	0.83	มาก
5	ท่านตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนของสิ่งที่ควรทำ	0	8 (3.8)	80 (38.1)	73 (34.8)	49 (23.3)	3.78	0.85	มาก
รวม						3.57	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการแก้ไขปัญหา ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.78) และมีคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อความเรียงจากคะแนนเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนของสิ่งที่ควรทำ ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.85) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการเปรียบเทียบแต่ละวิธี ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.83) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดปัญหาได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.71) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาได้ ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.78) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาได้ หรือพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้ อาจมีมากกว่า 1 วิธี ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.75)

ผลการวิจัยจากแบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ สรุปรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติ ด้านการสื่อสาร ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ และด้านเป้าหมายในการเรียนรู้

จากการศึกษาพบว่าลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าการเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นอกเห็นใจและสามารถยอมรับความคิดเห็นหรือข้อแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่นได้ ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหา ความสนใจ และความต้องการของตนเอง รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้ ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในสิ่งนั้น ๆ ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสวงหาความรู้ได้หลากหลายวิธี รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถคิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมได้

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รองลงมาคือ ผู้ตอบ

แบบสอบถามมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการแก้ไขปัญหา ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งจัดได้ว่ามีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนของสิ่งที่ควรทำ รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการเปรียบเทียบแต่ละวิธี ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาได้ หรือพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้ อาจมีมากกว่า 1 วิธี

สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ เพื่อหาความแตกต่างระหว่างบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ โดยนำข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน มาเปรียบเทียบเป็นตารางที่ 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน	ระดับบังคับบัญชา	ระดับปฏิบัติการ
1. ด้านเจตคติ *	อ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้	อ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้
2. ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ *	แบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง	แบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง
3. ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ *	สามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังการบรรยาย	สามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังการบรรยาย
4. ด้านเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ **	สามารถจินตนาการและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ	สามารถคิดสิ่งใหม่ที่ต่างจากเดิมได้
5. ด้านการสื่อสาร *	เข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา	เข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา

ตารางที่ 4.21 สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ (ต่อ)

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน	ระดับบังคับบัญชา	ระดับปฏิบัติการ
6. ด้านการแก้ไขปัญหา **	สามารถเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการเปรียบเทียบแต่ละวิธี	สามารถกำหนดวิธีการแก้ไข ปัญหาได้ หรือพิจารณา ทางเลือกที่เป็นไปได้ อาจมี มากกว่า 1 วิธี

หมายเหตุ : * หมายถึง มีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เหมือนกัน

** หมายถึง มีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้นำมาสรุปและนำเสนอประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สร้าง Career Path ที่ชัดเจน และสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทราบว่าการพัฒนาการเรียนรู้นั้นได้อะไร และควรมีผลตอบแทนที่ดึงดูดใจมากพอ
2. ให้นำหน่วยงานอื่น ๆ แชร์ลิงค์หรือข้อมูล ที่สามารถหาความรู้เพิ่มเติมหรือการอบรมอื่น ๆ ได้
3. ต้องมีความสนใจตลอดเวลาและลงมือไปหาคำตอบ
4. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบเน้นความคิดนอกกรอบช่วยองค์กรสามารถพัฒนาเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ มีความจำเป็นเกี่ยวกับการสนับสนุนพื้นฐานและความพร้อมในการส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้ ราชวิทยาลัยฯ ควรกำหนดพื้นฐานความเหมาะสมกับการเรียนรู้ตามคุณลักษณะงาน สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และต้องสร้างรับรู้ให้เห็นถึงความสำคัญต่อการเรียนรู้
5. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ยังไม่ทั่วถึง ควรมีกลุ่มกิจกรรม/ชมรม สำหรับคนที่มีความสนใจในเรื่องต่าง ๆ
6. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้าน Digital economy
7. ควรมีหลักสูตรที่ส่งเสริมความรู้สายงานแต่ละสายและนำมากำหนดเป็น KPI ในการประเมินเงินเดือน
8. การจัดการส่งเสริมควรมหาความรู้สิ่งแปลกใหม่ น่าสนใจ เนื้อหากระตุ้นความสนใจตลอดการเรียนรู้

9. ส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ ปรับทัศนคติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานของชีวิตให้แน่น โดยเฉพาะบุคลากรระดับบังคับบัญชาขึ้นไป ควรมีคุณธรรม จริยธรรม ที่ควรคู่กับตำแหน่ง

10. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาเพื่อแบ่งมาเรียนรู้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทุกมิติของทุกวิชาชีพ พร้อมสนับสนุนให้มีประกันคุณภาพรับรองเพื่อเป็นใบเบิกทางต่อยอดการย้ายแผนกที่มีมีวิชาความรู้ติดตัวต่อไป

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ผลการศึกษานโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ผู้วิจัยได้จัดระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อค้นหาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในแต่ละด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ และเสนอแนะให้ฝ่ายพัฒนารับทราบบุคคล ได้ไปพิจารณา ปรับปรุง สนับสนุนบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย เป็นองค์กรสมัยใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติได้อย่างแท้จริงต่อไป ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ครั้งนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
2. ผู้อำนวยการสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
3. หัวหน้าฝ่ายสารนิเทศและวิชาการ
4. หัวหน้าฝ่ายเลขานุการสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
5. หัวหน้างานศูนย์การเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในหัวข้อเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ทั้ง 6 ด้าน ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งรองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ 5 ปี ผู้อำนวยการสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ 3 ปี หัวหน้าฝ่ายสารนิเทศและวิชาการ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ 5 ปี หัวหน้าฝ่ายเลขานุการสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์มีประสบการณ์ในการทำงานที่ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ 7 ปี และ หัวหน้างานศูนย์การเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ 1 ปี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. **ด้านเจตคติ** พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทั้งระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของการอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้ ต่ำที่สุด

“ควรจัดหาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุด โดยคำนึงถึงพฤติกรรมการอ่านของคนรุ่นใหม่ด้วย ซึ่งจะนิยมอ่าน ศึกษา ค้นคว้าผ่านฐานข้อมูลออนไลน์มากกว่าการอ่านจากหนังสือ/วารสารเป็นเล่ม” (หัวหน้างานศูนย์การเรียนรู้)

“ควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการสนับสนุนรางวัลหรือการให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เมื่อมีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้น เช่น การสอบมาตรฐานภาษาอังกฤษผ่าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ เป็นกรณีพิเศษ” (รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์)

สรุปแนวทางการส่งเสริม ได้แก่ ควรจัดหาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดที่เป็นฐานข้อมูลออนไลน์ และควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการสนับสนุนรางวัลหรือการให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เมื่อมีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้น

2. **ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้** พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทั้งระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของการแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจในละ 1-2 ชั่วโมง ต่ำที่สุด

“องค์กร/หน่วยงาน อาจกำหนดช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในสัปดาห์ ให้มีการแข่งขันความรู้ที่ได้ค้นหา/อ่าน มานำเสนอหรือระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของหน่วยงานในแต่ละปีได้” (หัวหน้าฝ่ายสารสนเทศและวิชาการ)

“ประชาสัมพันธ์หนังสือใหม่และหนังสือน่าอ่านลงบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ และจัดมุมนั่งอ่านหนังสือตามโซนต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจในการอ่านหนังสือในแต่ละวัน” (หัวหน้างานศูนย์การเรียนรู้)

สรุปแนวทางการส่งเสริม ได้แก่ ควรกำหนดช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในสัปดาห์ ให้มีการแข่งขันความรู้ที่ได้ค้นหา/อ่าน มานำเสนอหรือระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และควรประชาสัมพันธ์หนังสือใหม่และหนังสือน่าอ่านลงบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ และจัดมุมนั่งอ่านหนังสือตามโซนต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจในการอ่านหนังสือในแต่ละวัน

3. **ด้านการควบคุมตนเองในการเรียนรู้** พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทั้งระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่สามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย ต่ำที่สุด

“การฝึกฝนให้เกิดสมาธิ นั้น องค์กรจะสนับสนุนได้ด้วยการฝึกฝนการสร้างสมาธิผ่านโครงการสมาธิเพื่อสร้างปัญญา ที่ฝ่ายบริหารความเสี่ยงและธรรมาภิบาลเป็นผู้จัดโครงการเป็นประจำทุกสัปดาห์” (ผู้อำนวยการสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์)

สรุปแนวทางการส่งเสริม ได้แก่ องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกฝนการสร้างสมาธิผ่านโครงการสมาธิเพื่อสร้างปัญญา

4. ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนระดับบังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในเรื่องจินตนาการและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนระดับปฏิบัติการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในเรื่องการคิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม

“อาจสะท้อนถึงระบบการศึกษา สาขาวิชา และระดับคุณวุฒิของแต่ละคนที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบกับการพิจารณาระดับชั้นการทำงาน อาจไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการคิดสิ่งใหม่ ๆ นอกเหนือจากการทำงานตามระบบที่ได้รับมอบหมาย” (รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์)

“ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกสายงาน เพื่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเอง” (หัวหน้าฝ่ายเลขานุการสภาราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์)

สรุปแนวทางการส่งเสริม ได้แก่ ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกสายงาน เพื่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเอง

5. ด้านการสื่อสาร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทั้งระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยของการเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา ต่ำที่สุด

“ข้อความอาจขาดความชัดเจน และมีความเป็นไปได้น้อย เนื่องจากระบบการศึกษาในระบบปกติ การคัดกรองเพื่อเข้าทำงานในหน่วยงานไม่ได้เน้นเรื่องการสื่อสารหลากหลายภาษา ทำให้ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ” (รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์)

“ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกภาษาที่หลากหลายกับเจ้าของภาษาโดยตรง อาจจัดซื้อโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยฝึกทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการสื่อสารที่ดีมากยิ่งขึ้น” (หัวหน้าฝ่ายสารนิเทศและวิชาการ)

สรุปแนวทางการส่งเสริม ได้แก่ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกภาษาที่หลากหลายกับเจ้าของภาษาโดยตรง อาจจัดซื้อโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยฝึกทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการสื่อสารที่ดีมากยิ่งขึ้น

6. ด้านการแก้ไขปัญหา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนระดับบังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในเรื่องการเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุด โดยการเปรียบเทียบแต่ละวิธี ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนระดับปฏิบัติการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในเรื่องการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหา หรือพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้ อาจมีมากกว่า 1 วิธี

“จะสะท้อนถึงการทำงานในระบบราชการ/กึ่งราชการ ที่เน้นการทำงานตามตัวบทหนังสือ/ข้อบังคับ จึงทำให้ขาดความท้าทายในเรื่องการแก้ไขปัญหา” (รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์)

“อาจส่งเสริมโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องการแก้ไขปัญหาในการทำงานมาบรรยายให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพและลดความผิดพลาดในการทำงาน” (ผู้อำนวยการสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์)

สรุปแนวทางการส่งเสริม ได้แก่ ควรส่งเสริมโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องการแก้ไขปัญหาในการทำงานมาบรรยายให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพและลดความผิดพลาดในการทำงาน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (2) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ สายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ จำนวน 232 คน ด้วยวิธีการคำนวณจากสูตรการหาขนาดตัวอย่างของยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และด้านการวัดและประเมินผล ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 3 ท่าน จากนั้นนำผลการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตนำไปวิเคราะห์ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนากลุ่ม จะถูกนำไปเสนอเป็นแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งสรุปผลการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

จากการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านเจตคติ 2. ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ 3. ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ 4. ด้านการเรียนรู้สร้างสรรค์ 5. ด้านการสื่อสาร 6. ด้านการแก้ไขปัญหา รวมจำนวนทั้งหมด 39 ข้อ ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ จำนวน 232 คน พบว่าของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ มีลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านการเรียนรู้สร้างสรรค์ ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ และด้านที่มีลักษณะการเรียนรู้ตลอด

ชีวิตน้อยที่สุดคือ ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตในแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าการเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นอกเห็นใจและสามารถยอมรับความคิดเห็นหรือข้อแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่นได้ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้

2. ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหา ความสนใจ รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ทำสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง

3. ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรับผิดชอบต่อนโยบายที่กำหนดไว้และทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในสิ่งนั้น ๆ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย

4. ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสวงหาความรู้ได้หลากหลายวิธี รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถคิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมได้

5. ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา

6. ด้านการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของสิ่งที่ควรทำ รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการเปรียบเทียบแต่ละวิธี และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาได้

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับ บัณฑิตศึกษาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

จากการศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับ บัณฑิตศึกษาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอ ความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 30 กรกฎาคม 2564 และผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาถึงประเด็นสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทาง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเจตคติ ควรจัดหาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดที่เป็นฐานข้อมูลออนไลน์ และควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการสนับสนุนรางวัลหรือการให้ค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น เมื่อมีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้น
2. ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ควรกำหนดช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในสัปดาห์ ให้มีการ แข่งขันความรู้ที่ได้ค้นหา/อ่าน มานำเสนอหรือระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และควร ประชาสัมพันธ์หนังสือใหม่และหนังสือเก่าอ่านลงบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ และจัดมุมนั่งอ่านหนังสือ ตามโซนต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจในการอ่านหนังสือในแต่ละวัน
3. ด้านการควบคุมตนเองในการเรียนรู้ องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกฝนการ สร้างสมาธิผ่านโครงการสมาธิเพื่อสร้างปัญญา
4. ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน ไม่ว่าจะในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกสายงาน เพื่อเกิด เป็นองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเอง
5. ด้านการสื่อสาร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกภาษาที่หลากหลายกับเจ้าของภาษา โดยตรง อาจจัดซื้อโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยฝึกทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อให้บุคลากรมี ประสิทธิภาพในการสื่อสารที่ดีมากยิ่งขึ้น
6. ด้านการแก้ไขปัญหา ควรส่งเสริมโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องการแก้ไขปัญหาในการทำงานมาบรรยายให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่ม ศักยภาพและลดความผิดพลาดในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสาย สนับสนุน ระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (2) เพื่อศึกษา แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ซึ่งมีประเด็นในการอภิปราย 2 ข้อ ดังนี้

1. อภิปรายผลการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์

จากผลการสำรวจลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ได้แก่ 1. ด้านเจตคติ 2. ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ 3. ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ 4. ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ 5. ด้านการสื่อสาร 6. ด้านการแก้ไขปัญหา โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านเจตคติ พบว่ามีระดับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติได้ดังนี้

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเจตคติ พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ที่มีน้อยมากที่สุดในด้านนี้คือ การอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี สังข์ศรี (2545 อ้างถึงใน ศิวะ บุญสิน, 2558) ได้กล่าวถึงเหตุผล และความจำเป็น ในการเรียนรู้ตลอดชีวิตต่อสังคมไทย ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและอาชีพการงาน เมื่อไหร่ที่เศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลง เมื่อนั้นประเทศไทยย่อมได้รับผลกระทบในลักษณะต่าง ๆ เพราะเหตุนี้ประชาชนที่ประกอบอาชีพการงาน จึงต้อง พัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะให้กับตนเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถพัฒนาอาชีพและปรับเปลี่ยน การประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ พบว่ามีระดับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ได้ดังนี้

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แต่ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬารักษ์ ที่มีน้อยมากที่สุดในด้านนี้คือ การแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Crick et al. (2004) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะของผู้เรียนที่ดีไว้ว่า การตระหนักรู้เชิงกลยุทธ์ในการเรียนรู้ (Strategic awareness) ผู้เรียนต้องเรียนรู้ได้ไว มีความสนใจในการเรียนและตระหนักถึงความเป็นผู้เรียนเป็นอย่างมาก พยายามหาวิธีที่แตกต่างที่จะเรียนรู้ มีการประเมินผลด้วยตนเองเป็นอย่างดี สามารถบริหารจัดการเวลาเพื่อหาแหล่งข้อมูลที่ต้องการเรียนรู้ได้ จัดตารางในการเรียนรู้ตามที่ต้องการได้เป็นอย่างดี สามารถจัดการอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่ดีเกี่ยวกับความคับข้องใจหรือความผิดหวังได้ มีความรับผิดชอบในการเรียนสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Guglielmino (1977) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่สำคัญ ด้านอัตมโนทัศน์ในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (Self-concept as and effective learner) นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม แม้จะมีภารกิจมากมายเพียงใด มีระเบียบ

วินัย กระตือรือร้นในการเรียน พยายามที่จะทำความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Fisher et al. (2001) ที่กล่าวถึง การจัดการด้วยตนเอง (Self-management) ว่า ต้องเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง มีระเบียบแบบแผนหรือกรอบในการเรียนรู้ มีทักษะการจัดการที่ดี เป็นคนมีเหตุผล มีการจัดระบบในการเรียนรู้ของตนเอง วางแผนเรื่องการใช้เวลาในการเรียนที่เหมาะสม สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ติดตามเรื่องที่เรียนรู้ด้วยตนเอง มั่นใจในความสามารถของตนเอง เมื่อต้องค้นหาข้อมูลใหม่ ๆ

3. ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ พบว่ามีระดับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ ได้ดังนี้

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ที่มีน้อยมากที่สุดในด้านนี้คือ การมีสมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2561) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้หรือแสวงหาความรู้นั้น บุคคลสามารถกระทำได้หลากหลายวิธี เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่ตนเองกำหนดขึ้น เรียนรู้ด้วยความตั้งใจ ลงมือปฏิบัติจริง

4. ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ พบว่ามีระดับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ได้ดังนี้

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ที่มีน้อยมากที่สุดในด้านนี้คือ การคิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Guglielmino (1977) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเปิดรับโอกาสในการเรียนรู้ (Openness to learning opportunities) ว่าเป็นผู้ที่สนใจในการเรียน บรรณานาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ นับว่าการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความภาคภูมิใจเมื่อสำเร็จ ยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น และยอมรับคำติชมในความผิดพลาดของตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Fisher et al. (2001) ที่กล่าวถึงความปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire for learning) คือความต้องการที่จะหาข้อมูลและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความสุขในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สนุกกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความคิดแล้วสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้ความผิดพลาดจากบทเรียน รู้ถึงความต้องการของตนเอง มีการขอความช่วยเหลือในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

5. ด้านการสื่อสาร พบว่ามีระดับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร ได้ดังนี้

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการสื่อสาร พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ที่มีน้อยมากที่สุดในด้านนี้คือ การเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา

6. ด้านการแก้ไขปัญหา พบว่ามีระดับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการแก้ไขปัญหา ได้ดังนี้

ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการแก้ไขปัญหา พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่บุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ที่มีน้อยมากที่สุดในด้านนี้คือ การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุบิน ไชยยะ และคณะ (2558) ที่กล่าวว่า การที่จะเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้นั้น จำเป็นต้องมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สำคัญอันได้แก่ ทักษะการคิดแก้ไขปัญหา (Problem solving thinking skill) หมายถึง ความสามารถในการรู้และเข้าใจถึงปัญหา สามารถระบุได้ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2. อภิปรายผลการศึกษานโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

จากผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อนำลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน อันได้แก่ 1. ด้านเจตคติ 2. ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ 3. ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ 4. ด้านการเรียนรู้สร้างสรรค์ 5. ด้านการสื่อสาร 6. ด้านการแก้ไขปัญหา มากำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ ดังต่อไปนี้

1. ด้านเจตคติ ควรจัดหาทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุดที่เป็นฐานข้อมูลออนไลน์ และควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการสนับสนุนรางวัลหรือการให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เมื่อมีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อาชญญา รัตนอุบล (2542) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ และจนถึงวัยชรา ได้รับความรู้ ทักษะ เจตคติจากบุคคลหรือสถาบัน เรียนรู้อย่างเป็นระบบหรือไม่เป็นระบบก็ได้ ตั้งใจหรือโดยบังเอิญก็ได้ แต่ต้องเกิดกระบวนการเพื่อพัฒนาตัวเอง สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และแนวคิดของ สุนทร สุพันธ์ชัย (2544) ที่กล่าวว่า การศึกษาทั้งหมดของชีวิตมนุษย์จากเกิดจนตาย มุ่งพัฒนามนุษย์ให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนของโลกในปัจจุบัน และพัฒนาบุคคลแต่ละคนอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพ

เป็นการศึกษาที่เกิดจากแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบ และไม่
เป็นทางการ

2. ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ควรกำหนดช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งในสัปดาห์ ให้มีการ
แข่งขันความรู้ที่ได้ค้นหา/อ่าน มานำเสนอหรือระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และควร
ประชาสัมพันธ์หนังสือใหม่และหนังสือนำอ่านลงบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ และจัดมุมนั่งอ่านหนังสือ
ตามโซนต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจในการอ่านหนังสือในแต่ละวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิธิดา
จรุงเกียรติกุล (2561) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อ
นำไปพัฒนาตนเอง ครอบครัว องค์กรและชุมชน เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น นำตนเองในการเรียนรู้
ได้ เป็นผู้ใฝ่รู้ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตมีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบ เปิดกว้าง พร้อมเรียนรู้เรื่องราวที่
เคยได้เรียนรู้แล้วด้วยมุมมองใหม่ เป็นผู้รอบรู้และเท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคม
สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ตัดสินใจด้วยตนเอง มีอิสระในการคิด รู้วิธี
แสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ สามารถละทิ้งและไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมที่เคยเรียนรู้มา มีจิตสาธารณะ สนใจ
เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายในสังคมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ สามารถ
นำความรู้มาปรับใช้ได้อย่างสอดคล้อง ถูกต้องและเหมาะสม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และ
สามารถพึ่งพาตนเองได้ ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์และเป็น
องค์ประกอบที่สำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ยั่งยืน มีขั้นตอนการพัฒนาไปสู่การเป็นผู้
เรียนรู้ตลอดชีวิตประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ตระหนักรู้ในปัญหา ความสนใจ และความต้องการของตนเอง
ขั้นที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ขั้นที่ 3 ลงมือปฏิบัติ โดยเรียนรู้ด้วยการนำ
ตนเอง มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม แสวงหาความรู้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขั้นที่ 4
ทบทวนตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ขั้นที่ 5 พัฒนาคุณค่าการเรียนรู้ ด้วยการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นหรือถ่ายทอดประสบการณ์ผ่านช่องทางที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการ
เรียนรู้ร่วมกัน การขยายผลและต่อยอดการเรียนรู้ที่ดีต่อไป ทั้งนี้ ในการเรียนรู้หรือแสวงหาความรู้นั้น
บุคคลสามารถกระทำได้หลากหลายวิธี เช่น การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการ
เรียนรู้ที่ตนเองกำหนดขึ้น เรียนรู้ด้วยความตั้งใจ ลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน จาก
ประสบการณ์การใช้ชีวิตประจำวัน การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การเรียนรู้จากสื่อ
เทคโนโลยี หนังสือ โทรทัศน์ วิทยุ สื่อออนไลน์ และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมไปถึงการเรียนรู้จาก
สถาบันการศึกษา องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการเรียนรู้จากการตีความ เกิดเป็นกระบวนการ
คิดวิเคราะห์จากประสบการณ์เดิมของบุคคล เป็นต้น

3. ด้านการควบคุมตนเองในการเรียนรู้ องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกฝนการ
สร้างสมาธิผ่านโครงการสมาธิเพื่อสร้างปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวะ บุญสิน (2558) ได้ย้ำถึง

ความเข้าใจในเรื่องแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต ว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด อาจมาจากการจูงใจหรือไม่จูงใจก็ได้ เพราะมนุษย์มีการเรียนรู้และฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

4. ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกสายงาน เพื่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การศึกษาระดับนานาชาติและนวัตกรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) (2012) ได้กล่าวถึงทักษะชีวิตที่จำเป็นในสังคมแห่งการเรียนรู้คือ Learn to know เรียนเพื่อให้ความรู้และมีวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ วิธีการเรียนรู้ที่ได้รับมาต่อยอด แสวงหาหรือผลิตสร้างความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นได้เรื่อย ๆ

5. ด้านการสื่อสาร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกภาษาที่หลากหลายกับเจ้าของภาษาโดยตรง อาจจัดซื้อโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยฝึกทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการสื่อสารที่ดีมากยิ่งขึ้น

6. ด้านการแก้ไขปัญหา ควรส่งเสริมโดยการเรียนรู้จากวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องการแก้ไขปัญหาในการทำงานมาบรรยายให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพและลดความผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัปตัน คณ. (2551) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ว่าเป็นการเปลี่ยนกระบวนการศึกษาที่สำคัญ เพราะทุกคนล้วนแต่ต้องเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดเวลา สามารถกระทำได้ทุกช่วงวัยของชีวิต และเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการเรียนรู้ที่ครอบคลุมการศึกษาทุกระดับ โดยทุกคนมีโอกาสทางการศึกษาที่ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน วิธีการเรียนรู้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต สามารถนำสาระการเรียนรู้ที่ตนเองมีอิสระในการเลือกและสนใจ ไปใช้เชื่อมโยงกับชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ และเพิ่มขีดความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพ รวมทั้งมีทักษะในการแสวงหาความรู้ หรือมีเครื่องมือในการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารควรนำแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเจตคติ ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร และด้านการแก้ไขปัญหา ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไปปรับใช้กับบุคลากรในองค์กร โดยเน้นด้านเป้าหมายในการเรียนรู้ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ขาดลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตในด้านนี้เป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ผู้วิจัยนำเสนอในการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้จริงในองค์กรอื่น ๆ
2. ควรนำแบบสอบถามลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ไปพัฒนาและปรับใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น นักเรียนครู แพทย์ พยาบาล เป็นต้น



บรรณานุกรม

- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2555). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อส่งเสริมการพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2561). แนวโน้มการส่งเสริมการเรียนรู้การสอนด้วยแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาระบบเปิด. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 60-78.
- มุสตี กลิ่นเกษร. (2562). ชุดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม สำหรับผู้ประกอบอาชีพสื่อมวลชน. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิจารณ์ พาณิช. (2555). จิตสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: แผนพัฒนาเพื่อสุขภาพมูลนิธิสตรี้-สฤชัยวงศ์.
- ศิวะ บุญสิน. (2558). กิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ของชุมชนพหุวัฒนธรรม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรลักษณ์ ลีลา, ศศิธร ชูแก้ว, และ ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2562). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบจุลภาคด้วยหนังสือมีชีวิตเพื่อส่งเสริมการคิดเชิงประมวผล. การประชุมวิชาการระดับชาติ "สารสนเทศศาสตร์วิชาการ 2019", (หน้า 1-11). กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ.
- สุนทร สุนันท์ชัย. (2544). หลักการและปรัชญาของการศึกษาตลอดชีวิต เอกสารการสอนชุดวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษานอกระบบ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุบิน ไชยะ, พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, และ ปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2558). ทักษะที่จะเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย : กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมารี สังข์ศรี. (2544). รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21. สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพฯ.

- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (A Lifelong Learner). สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2564, จากเว็บไซต์ :<https://www.trueplookpanya.com/blog/content/65649/-blog-tearttea-teart->.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงาน กศน. : คัมภีร์ กศน. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตติ้ง.
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2542). การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย พุทธสอน. (2556). แนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Crick, R. D., et al. (2004). Development an effective lifelong learning inventory: The ELLI project. *Assessment in Education*, 11(3), 247-271.
- Dewey, J. (1959). *Dictionary of education*. New York: Philosophical Library.
- Fisher, M.J., et al. (2001). Development of a self-directed learning readiness scale for nursing education. *Nurse Education Today*. 21:516-525.
- Guglielmino, L.M. (1977). Development of the self-directed learning readiness scale. (Doctoral Dissertation, University of Georgia). *Dissertation Abstracts International*. 38:664-64A
- Haggstrom, B. M. (2004). *The Role of Libraries in Lifelong*. Final Report of the IFLA Project under the Section for Public Libraries. International Federation of Library Associations and Institutions (NJ1).
- Hasan A. (1996). *Lifelong Learning*. International Encyclopedia of Adult Education and Training. Oxford Pergamon.
- Hojat M., et al. (2006). Assessing physician orientation toward lifelong learning. *Journal of General Internal Medicine*. 21:931-936.
- Kirchhof, P. (2007). Outcome parameters for trials in atrial fibrillation: executive summary: Recommendations from a consensus conference organized by the German Atrial Fibrillation Competence NETwork (AFNET) and the European Heart Rhythm Association (EHRA). *European heart journal*, 28(22), 2803-2817.
- Knapper, C., and Cropley, A. (2000). *Lifelong learning in higher education*. 3rd ed. Great Britain: Clay.

Promsri, C. (2011). The Modern Leadership. Bangkok: Expernet. [in Thai].

Smith, J., & Spurling, A. (1999). Lifelong Learning: Riding the Tiger. Cassell Studies in Lifelong Learning: ERIC.

UNESCO. (2012). Education for People and planet: Creating sustainable future for all. Access online: 3/4/2021, Website: <https://unesdoc.unesco.org/>.







รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์ | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะสหวิทยาการ
เทคโนโลยี
และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| 2. นายชัช สุภาพกุล | หัวหน้าฝ่ายเลขานุการสภाराชวิทยาลัยจุฬารณ
ราชวิทยาลัยจุฬารณ |
| 3. นางสาวเกษศิริรินทร์ คุโณปการตระกูล | หัวหน้างานศูนย์การเรียนรู้ ราชวิทยาลัยจุฬารณ |



SPU

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

แบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

SRIPATUM UNIVERSITY

แบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

ตอนที่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และตอบคำถามลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ น้อยกว่า 21 ปี
 21 - 25 ปี
 26 - 30 ปี
 31 - 35 ปี
 36 - 40 ปี
 41 - 45 ปี
 46 - 50 ปี
 มากกว่า 50 ปี
2. เพศ ชาย
 หญิง
3. วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
4. สถานะ โสด
 สมรส
 หย่าร้าง
5. ระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี
 1-5 ปี
 6-10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

6. ระดับตำแหน่ง

 ระดับบังคับบัญชา ระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความเป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความเป็นจริงมาก

3 หมายถึง ระดับความเป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อ	ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน	ระดับความเป็นจริง				
		1	2	3	4	5
1	ด้านเจตคติ					
1.1	ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา					
1.2	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในสิ่งที่กำลังเรียนรู้อยู่ ณ ขณะนั้น					
1.3	ท่านเห็นด้วยว่าการเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
1.4	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจทุกครั้ง					
1.5	ท่านเห็นอกเห็นใจและสามารถยอมรับความคิดเห็นหรือข้อแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่นได้					
1.6	ท่านรู้จักแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้รับความรู้ที่ท่านต้องการ					
1.7	ท่านศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น					
1.8	ท่านแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติและศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ					
1.9	ท่านอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้					

ข้อ	ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน	ระดับความเป็นจริง				
		1	2	3	4	5
1.10	ท่านติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูล ข่าวสาร สาระ ความรู้ต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ อย่างสม่ำเสมอ					
2	ด้านเป้าหมายในการเรียนรู้					
2.1	ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหา ความสนใจ และ ความต้องการของตนเอง					
2.2	ท่านวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้					
2.3	ท่านแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจวันละ 1-2 ชั่วโมง					
2.4	ท่านลงมือแสวงหาความรู้จนสามารถเรียนรู้ได้สำเร็จตาม เป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด					
3	ด้านการควบคุมตัวเองในการเรียนรู้					
3.1	ท่านมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในสิ่งนั้น ๆ					
3.2	ท่านสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุ วัตถุประสงค์					
3.3	ท่านสามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย					
3.4	ท่านฝึกเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่รู้จากการอ่าน การฟัง การดู และ การลงมือปฏิบัติ					
3.5	ท่านมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้และทำให้ สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด					
4	ด้านการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์					
4.1	ท่านสามารถหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง					
4.2	ท่านชอบค้นคว้าหาคำตอบ ด้วยการฝึกตั้งคำถาม					
4.3	ท่านสามารถคิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมได้					
4.4	ท่านสามารถจินตนาการและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ					
4.5	ท่านสามารถแสวงหาความรู้ได้หลากหลายวิธี					
4.6	ท่านสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ที่ได้จากการเรียนรู้สิ่ง ต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือการทำงานได้อย่าง เหมาะสม					

ข้อ	ลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ด้าน	ระดับความเป็นจริง				
		1	2	3	4	5
5	ด้านการสื่อสาร					
5.1	ท่านเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
5.2	ท่านคิดและไตร่ตรองก่อนพูดอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงผู้ฟัง					
5.3	ท่านเข้าใจและสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษา					
5.4	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
5.5	ท่านกล้าแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำ อย่างถูกต้องและมั่นใจ					
5.6	ท่านสามารถพูดหรือสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความต้องการของตนเองได้					
5.7	ท่านสามารถสื่อสารด้วยภาษาเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย					
5.8	ท่านรู้จักวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง					
5.9	ท่านถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เชี่ยวชาญให้ผู้อื่นได้					
6	ด้านการแก้ไขปัญหา					
6.1	ท่านสามารถกำหนดปัญหาได้อย่างชัดเจน					
6.2	ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาได้					
6.3	ท่านสามารถกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาได้ หรือพิจารณาทางเลือกที่เป็นไปได้ อาจมีมากกว่า 1 วิธี					
6.4	ท่านสามารถเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการเปรียบเทียบแต่ละวิธี					
6.5	ท่านตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนของสิ่งที่ควรทำ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ระดับบังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

.....

.....

SPU

ภาคผนวก ค

คำ IOC ของแบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์

SRIPATIM
UNIVERSITY

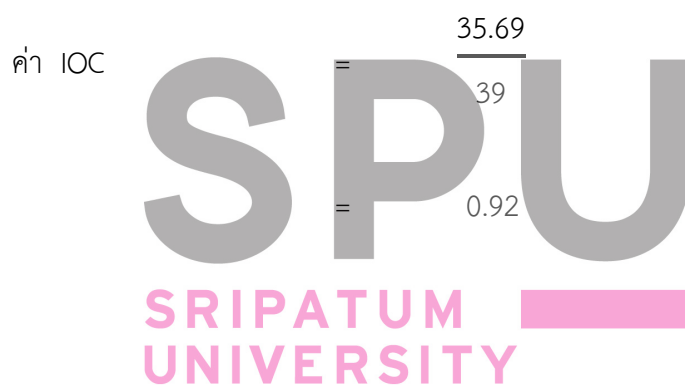
จำนวน 39 ข้อ

ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินในสิ่งที่กำลังเรียนรู้ อยู่ ณ ขณะนั้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ท่านเห็นด้วยว่าการเรียนรู้มีความสำคัญ และจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยความสนใจทุกครั้ง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. ท่านเห็นอกเห็นใจและสามารถยอมรับความคิดเห็นหรือข้อแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่นได้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6. ท่านรู้จักแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้รับความรู้ที่ท่านต้องการ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7. ท่านศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. ท่านแสวงหาความรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ และศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
9. ท่านอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการเป็นประจำ เพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดการเรียนรู้	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
10. ท่านติดตามความเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสาร สาระความรู้ต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ อย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
11. ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้จากปัญหาความสนใจ และความต้องการของตนเอง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. ท่านวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเรียนรู้	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
13. ท่านแบ่งเวลาเรียนรู้ในสิ่งที่ท่านสนใจ วันละ 1-2 ชั่วโมง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ท่านลงมือแสวงหาความรู้จนสามารถเรียนรู้ได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15. ท่านมุ่งมั่นและตั้งใจเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในสิ่งนั้น ๆ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16. ท่านสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17. ท่านสามารถมีสมาธิตลอดการรับฟังบรรยาย	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
18. ท่านฝึกเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่รู้จากการอ่าน การฟัง การดู และการลงมือปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19. ท่านมีความรับผิดชอบต่อนโยบายที่กำหนดไว้และทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20. ท่านสามารถหาคำตอบในสิ่งที่สงสัยได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21. ท่านชอบค้นคว้าหาคำตอบ ด้วยการฝึกตั้งคำถาม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22. ท่านสามารถคิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิมได้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23. ท่านสามารถจินตนาการและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ด้วยการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24. ท่านสามารถแสวงหาความรู้ได้หลากหลายวิธี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
25. ท่านสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ที่ได้จากการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือการทำงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26. ท่านเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27. ท่านคิดและไตร่ตรองก่อนพูดอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงผู้ฟัง	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
28. ท่านเข้าใจและใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้	0	0	+1	0.33	ปรับปรุง
29. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30. ท่านกล้าแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกและการกระทำอย่างถูกต้องและมั่นใจ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31. ท่านสามารถพูดหรือสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความต้องการของตนเองได้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
32. ท่านสามารถสื่อสารด้วยภาษาเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
33. ท่านรู้จักวิพากษ์วิจารณ์บนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34. ท่านถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องให้ผู้อื่นได้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35. ท่านสามารถกำหนดปัญหาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
36. ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาได้	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อคำถามสำหรับการวิจัย	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่				
	1	2	3		
37. ท่านสามารถกำหนดวิธีการแก้ไข ปัญหาได้ หรือพิจารณาทางเลือกที่เป็นไป ได้ อาจมีมากกว่า 1 วิธี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
38. ท่านสามารถเลือกวิธีแก้ไขที่ดีที่สุดได้ โดยการเปรียบเทียบแต่ละวิธี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
39. ท่านตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วน ของสิ่งที่ควรทำ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวนิสากร เนตรเพ็ง
สถานที่เกิด	จังหวัดตราด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ฝ่ายสารนิเทศและวิชาการ สำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2559 จบการศึกษาปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผลงานด้านการวิจัย	พ.ศ. 2564 “การศึกษาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรสำนักงานราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์”

