

การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการ  
เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

THE DEVELOPMENT OF LIFELONG LEARNER CHARACTERISTICS SCALE AND THE  
LESSON LEARNED OF LIFELONG LEARNING DEVELOPMENT METHODS FOR  
PERSONNEL IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS

ทศพร เฟ่งเขม่น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2568

การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการ  
เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2568  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE DEVELOPMENT OF LIFELONG LEARNER CHARACTERISTICS SCALE AND THE  
LESSON LEARNED OF LIFELONG LEARNING DEVELOPMENT METHODS FOR  
PERSONNEL IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY  
(Applied Psychology)

Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

2025

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร

ภาครัฐองค์การมหาชน

ของ

ทศพร เฟ็งเข้มนั้น

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก	..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.เมธินี วงศ์วานิช รัชมภาภรณ์)
..... ที่ปรึกษาร่วม	..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเทพ พูนพล)
	..... กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชชาดา ประสทธิโชค)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน
ผู้วิจัย	ทศพร เฟ่งเขม้น
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ชาริน สุวรรณวงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร. นฤมล พระใหญ่

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน และเพื่อถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน จำนวน 414 คน และผู้ให้ข้อมูลหลักในการถอดบทเรียน ได้แก่ บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่ได้คะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับต่ำและระดับสูง จำนวน 19 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและแบบสัมภาษณ์ถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยโปรแกรม Lisrel 8.72 นอกจากนี้ยังได้วิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการวิจัย พบว่า 1) แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน มีจำนวน 23 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.321 ถึง 0.818 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 3) ความสามารถในการกำกับตนเอง 4) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน 5) ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ 6) ความคิดสร้างสรรค์ ส่วนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 208.78$ ,  $df = 184$ ,  $p = 0.101$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $NFI = 0.97$ ,  $RMSEA = 0.026$ ,  $SRMR = 0.048$ ) 3) ผลของการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน มีดังนี้ (1) การตระหนักรู้และตั้งเป้าหมาย (2) การค้นหาแรงจูงใจและแรงผลักดัน (3) การเลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสม (4) การจัดการอุปสรรคและอารมณ์ (5) การลงมือและทดลองใช้ และ (6) การประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การเรียนรู้ตลอดชีวิต, การพัฒนาบุคลากร, องค์การมหาชน, การวัดผล, การถอดบทเรียน

Title	THE DEVELOPMENT OF LIFELONG LEARNER CHARACTERISTICS SCALE AND THE LESSON LEARNED OF LIFELONG LEARNING DEVELOPMENT METHODS FOR PERSONNEL IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS
Author	TODSAPORN PENGKHAMEN
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2025
Thesis Advisor	Dr. Charin Suwanwong
Co Advisor	Dr. Narulmon Prayai

This study aimed to develop and evaluate the quality of a scale measuring lifelong learning attributes of public organization personnel, as well as to extract lessons learned on approaches to fostering lifelong learning among this group. The sample for the development and validation of the instrument consisted of 414 public organization personnel. In addition, 19 participants—selected based on having either low or high scores on the lifelong learning attributes scale—served as key informants for the lesson-learned interviews. The research instruments included the lifelong learning attributes scale and a structured interview protocol. Data were analyzed using exploratory factor analysis (EFA) with SPSS for Windows and confirmatory factor analysis (CFA) with LISREL 8.72. Content analysis was used to examine lessons learned regarding approaches to lifelong learning development. The findings revealed that: 1) The lifelong learning attributes scale for public organization personnel comprised 23 items, with item–total correlations ranging from 0.321 to 0.818 and an overall reliability coefficient of 0.93. 2) Exploratory factor analysis identified six components of lifelong learning attributes: (1) learning competence, (2) curiosity and eagerness to learn, (3) self-regulation, (4) collaborative learning, (5) adaptability to change, and (6) creativity. Results of the second-order confirmatory factor analysis indicated that the six-component structure demonstrated good fit with the empirical data ( $\chi^2 = 208.78$ ,  $df = 184$ ,  $p = 0.101$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $NFI = 0.97$ ,  $RMSEA = 0.026$ ,  $SRMR = 0.048$ ). 3) The lesson-learned analysis identified six key approaches for fostering lifelong learning among public organization personnel: (1) awareness and goal setting, (2) motivation and activation, (3) adopting personalized learning strategies, (4) managing obstacles and emotions, (5) action and application, and (6) continuous reflection and development.

Keyword : Lifelong learning Personnel Development Staff Development Human Resource Development Public Organization Measurement Evaluation Lesson Learned Extracting Lessons Assessment

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและเมตตาอย่างยิ่งของท่าน อ.ดร. ชาริน สุวรรณวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และ อ.ดร.นฤมล พระใหญ่ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ร่วมที่คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนคอยให้กำลังใจ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางการพัฒนา ทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ถ้าไม่มีอาจารย์ทั้งสองที่คอยตั้งผู้วิจัยขึ้นมาจากความเมตตา ผู้วิจัยคงไม่มีวันนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.เมธิณี วงศ์วานิช ประธานกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ผศ.ดร.พลเทพ พูนพล และ ผศ.ดร.พิชชาดา ประสทธิโชค คณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลามาเป็นคณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ในครั้งนี้ และกรุณาให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีคุณค่า

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฐาตุกรณ์ จันประเสริฐ ที่ให้โอกาสในการเรียนจนทำให้ผู้วิจัยได้มีวันนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาให้สัมภาษณ์พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ได้เสียสละเวลาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณหน่วยงานภาครัฐองค์การมหาชนทุกแห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทุกท่าน ที่เสียสละเวลาในการทำแบบวัดด้วยความตั้งใจ ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ จิตวิทยาประยุกต์ 5 ทุกคนที่ให้กำลังใจและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ส่วนงานพัสดุและบริการสำนักงาน สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) ที่เป็นกำลังใจให้เสมอ

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คุณพ่อและคุณแม่ที่คอยเป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง

ทศพร เฟ่งเขม้น

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	8
ความสำคัญของการวิจัย .....	8
ความสำคัญเชิงวิชาการ.....	8
ความสำคัญเชิงปฏิบัติ .....	9
ขอบเขตของการวิจัย .....	10
ด้านวิธีการวิจัย .....	11
ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	12
ด้านตัวแปรที่ศึกษา .....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
1. บุคลากรภาครัฐในองค์การมหาชน .....	14
2. คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต .....	17

2.1	ความเป็นมาของการเรียนรู้ตลอดชีวิต .....	17
2.2	ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต .....	18
2.3	ความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต .....	20
2.4	เทคนิคและวิธีการพัฒนาลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต .....	22
2.5	คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต .....	23
2.6	การวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต .....	28
3.	แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ในผู้ใหญ่ .....	33
3.1	แนวคิดและทฤษฎีของการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ .....	33
3.2	ความสำคัญของการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ .....	35
3.3	องค์ประกอบของการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ .....	36
3.4	งานวิจัยเกี่ยวกับการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ .....	37
4.	การถอดแบบบทเรียน .....	38
4.1	ความหมายของการถอดบทเรียน .....	38
4.2	ความสำคัญและประโยชน์ของการถอดบทเรียน .....	41
4.3	กระบวนการถอดบทเรียน .....	41
4.4	วิธีการถอดบทเรียน .....	42
5.	นิยามเชิงปฏิบัติการ .....	45
6.	กรอบแนวคิดการวิจัย .....	46
7.	สมมติฐานการวิจัย .....	49
	บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	50
	ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐ	
	องค์การมหาชน .....	50
	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) .....	50

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	52
ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต... 55	
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
ระยะที่ 2 การถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การ มหาชน.....	56
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants).....	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	57
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	59
บทที่ 4.....	60
ตอนที่ 1 ความหมายและองค์ประกอบของคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต.....	61
ตอนที่ 2 เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การ มหาชน.....	62
ตอนที่ 3 บทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน .....	77
บทที่ 5.....	94
สรุปผลการวิจัย.....	95
อภิปรายผล .....	102
ข้อจำกัดในงานวิจัย.....	106
ข้อเสนอแนะ .....	107
บรรณานุกรม .....	119
ประวัติผู้เขียน.....	195

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สรุปคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต .....	24
ตาราง 2 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (n = 207).....	64
ตาราง 3 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (n = 207).....	65
ตาราง 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต .....	68
ตาราง 5 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลเครื่องมือวัด .....	72
ตาราง 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน.....	75
ตาราง 7 การสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้.....	83

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 รูปแบบ Exploratory Sequential Design.....	10
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	48
ภาพประกอบ 3 โมเดลเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐ องค์การมหาชน.....	73



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในสมัยปัจจุบัน มีผลกระทบอย่างมหาศาลต่อเศรษฐกิจและการบริหารจัดการในภาครัฐองค์การมหาชนอย่างมีนัยสำคัญโดยเฉพาะ เทคโนโลยีดิจิทัลและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น สมาร์ทโฟน ได้เป็นตัวเปิดทางสำคัญที่ช่วยสร้างเส้นทางใหม่ในการพัฒนาเศรษฐกิจ และมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐมากขึ้น อีกทั้งการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ได้ทำให้ภาคอุตสาหกรรมต้องปรับตัวในการดำเนินกิจกรรม และมีการสะท้อนกับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ระบบอัตโนมัติในการผลิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติ เพื่อให้กิจกรรมผลิตยังคงมีประสิทธิภาพและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ สถานการณ์นี้ส่งผลให้ภาคการผลิตลดต้นทุนโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติเข้ามาช่วย ทำให้การเข้าสู่โซลูชันโลกผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาทางเทคโนโลยีไม่เพียงแต่มีผลต่อเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรในภาครัฐองค์การมหาชนอย่างมีนัยสำคัญ โดยการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างสภาวะที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้มีผลกระทบต่อองค์กรในการจัดการและใช้ทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตของพนักงานในสมัยปัจจุบัน เช่นการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะใหม่ๆ ทำให้แรงงานของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนขององค์การมหาชนต้องพัฒนาทักษะเพื่อที่จะสามารถแข่งขันในตลาดงานและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในงานได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานสภาพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2567)

ทั้งนี้ นโยบายการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการของภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 - 2580) ซึ่งมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาทักษะเพื่อการแข่งขันในตลาดงานและการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในงานได้อย่างเหมาะสมเชื่อมโยงกับการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาขององค์กรที่ต้องการเน้นที่ใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้พร้อมที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เป็นส่วนสำคัญของยุทธศาสตร์องค์กรที่ต้องการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ช่วยให้องค์กรปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานให้ทันสมัย เช่น การใช้ระบบสารสนเทศที่ให้ข้อมูลที่ต้องการ

อย่างรวดเร็วและแม่นยำ การใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้ระบบอัตโนมัติในการประมวลผลข้อมูล ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วมากขึ้น องค์กรจึงต้องเตรียมความพร้อมพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี รวมถึงการให้การฝึกอบรมเพื่อปรับตัวและพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากร เพื่อให้พร้อมที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับโปรแกรมและแอปพลิเคชันใหม่ การฝึกใช้เครื่องมือและเทคนิคใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรของภาครัฐและองค์การมหาชนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่มีการกำหนดและนำเสนอให้เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2566) และเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐขององค์การมหาชนมีทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่กำหนดเรื่อง การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นหนึ่งในประเด็นจุดเน้นการพัฒนา “กำลังคน” ให้มีความพร้อมไว้ 2 ยุทธศาสตร์ด้วยกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกัน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล กำหนดแผนงานหลักไว้ 4 เรื่อง ได้แก่ จัดให้มีการบริการอัจฉริยะ (Smart Service) ที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ (Citizen driven) การปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (Open data) และให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับกระบวนการทำงานของภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ และการพัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ เพื่อรองรับการบริการพื้นฐานภาครัฐและรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชัน หรือ บริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการ "ล้มแล้ว ลุกไว" ต้องเน้นการสร้าง ความเข้มแข็งใน 3 ด้านหลักคือ 1) เน้นการพัฒนาความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์วิกฤติ โดยให้ความสำคัญกับการฝึกทักษะในการแก้ไขปัญหาและทักษะในการดำเนินชีวิตในสภาวะที่ท้าทาย เช่น การสร้างทักษะด้านการวางแผนการเงิน เทคนิคในการเผชิญหน้ากับความยากลำบาก เป็นต้น 2) พัฒนาทักษะและความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์สูงสุดในการดำเนินชีวิตในสังคมยุคใหม่ เช่น การเรียนรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเรียนรู้ทักษะด้านการบริหารจัดการเวลาและทรัพยากร เป็นต้น และ 3) การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการผลักดันเพื่อเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่จะส่งผลให้เกิดการเติบโตที่ยั่งยืนในระดับบุคคลและสังคม เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ในสายงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา เป็นต้น ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) รวมถึงแนวคิดประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาสู่ความมั่นคงและความยั่งยืนในยุคดิจิทัล (ณภัทฐ์สุนัน คัคคีเจริญกุล, 2562; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2565)

องค์กรจึงต้องมีการวิเคราะห์ครบทุกมุมมอง หลายมิติ เพื่อรองรับกับสภาวะต่างๆ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ การศึกษาจิตวิทยาการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในสมัยปัจจุบัน ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการเติบโตทางส่วนบุคคลและองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลและสังคมดิจิทัลปัจจุบัน ที่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ในสถานการณ์ทำงานที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง (สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล, 2561) นอกจากนี้ Malcolm Knowles ในปี 1978 ได้กล่าวถึงความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยมองในแง่ของจิตวิทยา โดยระบุถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และเด็กใน 4 ประการหลัก คือ ความเข้าใจต่อตนเอง (Self-concept), ประสบการณ์ (Experience) ความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness to Learn) และเป้าหมายในการเรียนรู้ (Orientation to Learning) ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยตรง และเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด เนื่องจากเมื่อผู้ใหญ่เจริญเติบโตและมีวุฒิภาวะมากขึ้น ความรู้ที่รับมิตชอบต่อตนเองจะเพิ่มมากขึ้น และการเจริญวัยและมีวุฒิภาวะที่เพียงพอสำหรับการควบคุมและนำตนเองได้จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ใหญ่มีความต้องการทางจิตใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ เป็นแหล่งทรัพยากรสำคัญของการเรียนรู้ ซึ่งสามารถรองรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากมีหน้าที่การงานและบทบาทในสังคม และมีความต้องการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ถ้าสิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อตนเอง การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเป็นการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีและเป็นการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน ดังนั้น การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องถูกสอดคล้องกับความเข้าใจทางจิตวิทยา ดังกล่าวเพื่อให้การพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด (มุสตี กลิ่นเกสร, 2565)

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งจัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ที่เข้าถึงได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ ตามความสนใจของตนเองอย่างเต็มที่ การมีแนวคิดและพฤติกรรมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการสร้างความรู้สึกรักใฝ่เรียนรู้ และส่งเสริมให้ดำเนินชีวิตด้วยทักษะที่หลากหลาย รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้ บุคลากรยังสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และมีความสุขในการเรียนรู้

แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาที่ได้รับความสนใจและพัฒนาขึ้นในระดับนานาชาติ โดยองค์กรเช่น OECD, UNESCO และสภายุโรป ต่างมุ่งเน้นให้เป็นแนวทางในยุคปัจจุบัน รวมถึงเป็นเป้าหมายสำคัญในยุคศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคคล เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมของประเทศทั้งในระดับชาติและระดับโลก (Nordstrom, 2011) จากการศึกษาของ Mokhtar (2010) ระบุว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในภาครัฐ ช่วยเพิ่มพลังทุนมนุษย์ ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น และสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ตามแนวคิดของ Le Clus (2011) หากองค์กรสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง บุคลากรจะมีส่วนร่วมและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นได้ ซึ่งในประเทศไทย องค์กรภาครัฐยังขาดการกำหนดกรอบคุณลักษณะของความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างชัดเจน การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะนี้ที่มีมาตรฐานและเหมาะสมกับบริบทไทย จะช่วยให้สามารถวัดและประเมินความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในช่วงที่ผ่านมา มีการศึกษาและพัฒนาวิธีวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่หลายแบบ โดยแบบวัดที่เป็นที่รู้จักกันดี ได้แก่ แบบวัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของ Oddi (Oddi Continuing Learning Inventory, OCLI) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Oddi ในปี 1986 รวมถึงแบบวัดของ Harvey et al. (2006) ที่นำเอาแบบวัดของ Oddi มาวิเคราะห์และปรับปรุงใหม่ นอกจากนี้ Crick et al. (2004) ยังได้พัฒนาแบบวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีประสิทธิภาพ (Effective Lifelong Learning Inventory) และแบบวัดลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีขั้นสุดท้าย ซึ่งสร้างโดยจิตต์ภิญญา ชุมสาย ณ อยุธยา ในปี 2551

อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่มักนิยมศึกษากลุ่มผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาและมหาวิทยาลัยเป็นหลัก แต่ยังมีการพัฒนาวิธีวัดและศึกษาคุณลักษณะของผู้เรียนผู้ตลอดชีวิตในกลุ่มวิชาชีพหรือกลุ่มวัยทำงานด้วย เช่น แบบวัดคุณลักษณะของผู้เรียนผู้ตลอดชีวิตในวิชาชีพ (Characteristic of Lifelong Learners in the Professions, CLLP) ซึ่งสร้างโดย Livneh ในปี 1988 รวมถึงแบบวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของแพทย์ (Jefferson Scale of Physician Lifelong Learning, JSPLL) ที่พัฒนาโดยมหาวิทยาลัย Thomas Jefferson ในปี 2006 และแบบวัดของ Gardiner ที่ชื่อ Employee Lifelong Learning Scale (ELLS) ในปี 1998

นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนผู้ตลอดชีวิตในบริบทของประเทศไทย โดยงานวิจัยของ กฤติยาณี ภูมิวิสัย และมณีญา สุราษ ในปี 2566 ก็เป็นหนึ่งในนั้น รวมถึงการศึกษาที่เน้นการสร้างตัวชี้วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพลเมืองไทย โดยการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน และจัดทำคู่มือการนำตัวชี้วัดดังกล่าวไปใช้ในเชิงปฏิบัติจริง ซึ่งงานวิจัยนี้ดำเนินการโดย สุวิธิดา จรุงเกียรติ และอวยพร เรืองตระกูล ในปี 2561

แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนผู้ตลอดชีวิตส่วนใหญ่ที่มีใช้อยู่ในปัจจุบันล้วนมาจากงานวิจัยต่างประเทศ โดยลักษณะและองค์ประกอบของแบบวัดเหล่านี้มักแตกต่างกันไปตามจุดประสงค์ในการพัฒนาและนำไปใช้ รวมถึงขึ้นอยู่กับสาขาวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งโดยส่วนใหญ่มักถูกสร้างขึ้นเพื่อใช้กับนักศึกษาระดับอุดมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาแบบวัดในกลุ่มผู้ทำงานและกลุ่มวัยทำงานยังมีน้อยมาก งานวิจัยในด้านนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนผู้ตลอดชีวิตที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรในภาครัฐและองค์การมหาชน เนื่องจากบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนควรเป็นผู้มีสมรรถนะสูง เป็นกลุ่มบุคคลที่ช่วยนำพาองค์กรภาครัฐในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบผันผวนได้ โดยเริ่มต้นค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนผู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนว่าแตกต่างจากบริบทอื่นหรือไม่ จนนำไปสู่การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนผู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่มุ่งหวังให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรเหมือนภาคธุรกิจในการใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุด โดยไม่มีวัตถุประสงค์ในการทำกำไรจากการบริการ การจัดตั้งองค์การมหาชนมักเกิดจากการต้องการของรัฐในการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพสูง โดยที่ภาครัฐเองไม่สามารถดำเนินการได้ จึงจัดตั้งองค์การมหาชนเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินงานดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตาม

นโยบายของรัฐ (สารานุกรมเสรี, 2567) จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนโดยเฉพาะและองค์การมหาชนเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากบทบาทและความสำคัญของภาครัฐในการบริหารจัดการประเทศและให้บริการสาธารณะ เราสามารถเห็นได้ว่าการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนช่วยเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพวกเขาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้นสำหรับประชาชน โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน (ชัยพิสิทธิ์ ติวสรั้อย, 2566)

จากความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนให้มีคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยยังมีความต้องการที่จะศึกษาถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ให้ครอบคลุมในประเด็น ขั้นตอน ปัจจัยความสำเร็จ อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อในอนาคตสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการถอดบทเรียนมาประยุกต์ร่วมกับการใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ในการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนจะช่วยพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนได้ เนื่องจากรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบันมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ มีการศึกษาพบว่า การใช้รูปแบบการเรียนรู้หลากหลายทฤษฎีที่บูรณาการร่วมกัน จะช่วยให้ประโยชน์กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Aldemir et al., 2022; Matinho et al., 2022) นอกจากนี้ยังใช้การเรียนรู้แบบกลุ่ม เนื่องจากการได้แลกเปลี่ยนมุมมองประสบการณ์ของตนเอง ได้เห็นมุมมองที่มีประโยชน์จากผู้อื่น ช่วยให้ค้นพบและมองเห็นทางเลือกใหม่ ๆ ที่จะเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดและพฤติกรรม รวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มสามารถช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้แนวคิดวิธีการต่าง ๆ มาพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาหนึ่ง ๆ (Burgess et al., 2020; Wieselmann et al., 2019) มีการนำแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการกำกับตนเองมาพัฒนาผู้เรียนตลอดชีวิต (Mbagwu et al., 2020; Yusoff, 2022) รวมทั้งจากงานวิจัยของ Ng (2019) ได้วิเคราะห์โปรไฟล์ของผู้เรียนตลอดชีวิตที่มีศักยภาพ พบว่า

ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตจะต้องมีการกำกับตนเองและพฤติกรรมที่กำหนดตนเอง (Self-determined behavior) รวมทั้งโปรไฟล์ของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการพื้นฐาน (เช่น ความเป็นอิสระ ความสามารถ และความสัมพันธ์) และการมุ่งสู่เป้าหมาย (Goal orientation) ที่แตกต่างกัน โดยสารสนเทศที่ได้จากการถอดบทเรียนจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานทั่วประเทศ สามารถนำบทเรียนที่ได้ไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำการเรียนรู้ต่างๆ ไปใช้ในการพัฒนาแก้ไขปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรภาครัฐสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐสามารถผลการวิจัยไปเป็นต้นแบบและประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายในการแก้ปัญหาในองค์กร และเป็นแนวทางเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานต่อไป

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยใน 2 ระยะ เริ่มต้นด้วยการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยทำการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ด้วยการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบวัดต่างๆ ร่วมกับการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วทำการสร้างแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งการทำแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนก่อนนั้น เพื่อเพิ่มความเข้าใจในลักษณะที่สำคัญของผู้เรียนรู้ที่ทำงานในภาครัฐ ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการทำงานในหน้าที่ของบุคลากร นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการอบรมในองค์กรให้เป็นไปตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อได้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนในระยะที่ 1 แล้ว จึงนำแบบวัดดังกล่าวมาใช้วัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนองค์การมหาชน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่ที่คุณลักษณะความเป็นเรียนตลอดชีวิตมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยผลที่ได้จะนำไปสู่การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการวิจัยระยะที่ 2 และการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่ได้คะแนนสูงในการวิจัยระยะที่ 1 โดยผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าเมื่อสิ้นสุดการวิจัยแล้ว ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน สามารถนำแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตไปใช้ในกลุ่มบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนในวงกว้าง และสามารถนำสิ่งที่ถอดบทเรียนมาเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญในการส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้

ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน เนื่องจากกลุ่มบุคคลในองค์กรภาครัฐดังกล่าว มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่บุคลากรในภาครัฐและองค์การมหาชนควรได้รับการสนับสนุนทั้งด้านทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพ และเจตคติ เพื่อให้สามารถเป็นผู้ที่เรียนรู้และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของแต่ละคน พร้อมทั้งสามารถอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุขในยุคที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังมีความต้องการถอดบทเรียนเพื่อวิเคราะห์วิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในภาครัฐองค์การมหาชน ซึ่งเป็นเรื่องที่ยังขาดแคลนข้อมูลและการศึกษา ในขณะนี้ ดังนั้นการวิจัยในส่วนนี้จะช่วยเติมเต็มความรู้และเข้าใจเพิ่มเติมในเรื่องนี้ และมีการพัฒนาแนวทางและวิธีการในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรในภาครัฐองค์การมหาชนให้มีประสิทธิภาพและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

### คำถามการวิจัย

1. การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน เป็นอย่างไร
2. บทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน
2. เพื่อถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ในเรื่องขั้นตอน ปัจจัยความสำเร็จ อุปสรรคในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

### ความสำคัญของการวิจัย

#### ความสำคัญเชิงวิชาการ

การวิจัยครั้งนี้ ใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ในการออกแบบข้อคำถามบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ซึ่งมีความสำคัญเชิงวิชาการอย่างมาก เนื่องจากช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจและสร้างเครื่องมือการ

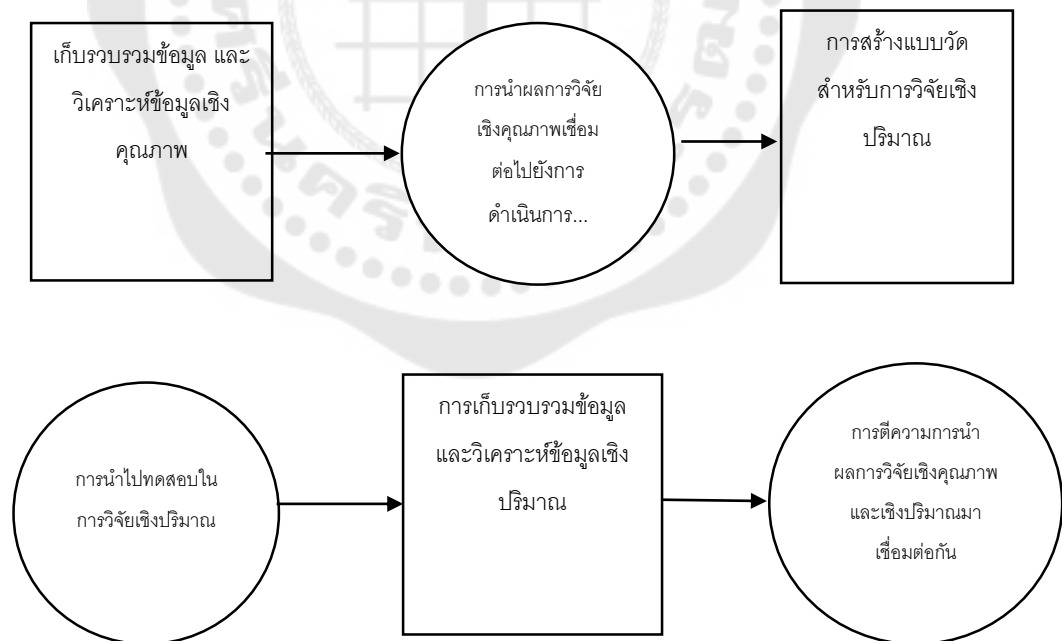
เรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยเพิ่มความเข้าใจในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานการณ์และบริบทอื่นๆ ในอนาคตด้วย การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้จึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน และผลจากการถอดบทเรียนในงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ในบริบทต่างๆ ในอนาคต เนื่องจากจะมีแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้าใจและความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ความสำคัญเชิงปฏิบัติ

เมื่อได้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทของคนวัยทำงานที่เป็นบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนมาแล้ว เราสามารถนำแบบวัดนี้มาใช้เพื่อวัดและประเมินคุณลักษณะของการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนที่เป็นบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินนี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนได้พัฒนาตัวเองให้มีคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเหมาะสม และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของรัฐบาล การนำแบบวัดคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตนี้ไปใช้งานไม่จำเป็นต้องซับซ้อน เราสามารถใช้ในการให้คำแนะนำหรือสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน หรือใช้เครื่องมือการเรียนรู้ที่เกิดจากการวิจัยนี้ในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง นอกจากนี้ยังสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตไปใช้ในการสร้างสังคมที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน และทำให้เราเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคมที่มีการเรียนรู้อย่างยั่งยืนและเติบโตขึ้นไปด้วยกัน และองค์ความรู้ที่ได้จากการถอดบทเรียนในงานวิจัยครั้งนี้ ทำให้เกิดความเข้าใจในขั้นตอนการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ความท้าทายความสำเร็จ อุปสรรค และแนวทางแก้ไข ที่มาจากประสบการณ์เฉพาะตัว ที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ในบริบทของคนวัยทำงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) แบบแผนขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design), Creswell and Plano Clark (2018) แบบแผนการวิจัยนี้เริ่มจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยต้องการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีลักษณะเฉพาะกับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ผู้วิจัยจึงเริ่มต้นศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกและทำความเข้าใจปรากฏการณ์ดังกล่าว เพื่อนำข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้เป็นข้อมูลในพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมีลักษณะเฉพาะกับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตขอบการวิจัยเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิธีการวิจัย ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และด้านตัวแปรที่ศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 1 รูปแบบ Exploratory Sequential Design

ที่มา: Creswell และ Plano Clak (2018)

### ด้านวิธีการวิจัย

**ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน** เริ่มต้นด้วยการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตต่างๆ ร่วมกับการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 3 ท่าน ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อคำถามที่เป็นตัวแทนคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน เพื่อนำมาออกแบบข้อคำถาม จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเครื่องมือวัด และด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาในแต่ละข้อคำถาม โดยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์ (IOC) หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนำร่องที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของเครื่องมือด้วยการคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation) และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 414 คน เพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต จนได้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ ข้อคำถามที่ได้คะแนนสูงคือผู้ที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตสูง จะนำมาใช้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อถอดบทเรียนในระยะถัดไป

**ระยะที่ 2 การถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน** โดยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยอาศัยการเล่าเรื่อง (StoryTelling: ST) เริ่มจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ ร่วมกับข้อมูลคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนในการวิจัยระยะที่ 1 โดยข้อมูลทั้งหมดจะนำไปใช้สำหรับการสร้างแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง เพื่อการสัมภาษณ์บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ให้ครอบคลุมในประเด็น ขั้นตอน ปัจจัยความสำเร็จ อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนได้

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน** สำหรับการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย มีกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1) ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างเครื่องมือวัด และจิตวิทยาการเรียนรู้ จำนวน 6 คน

2) บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน จำนวน 414 คน

**ระยะที่ 2 การถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน** สำหรับการถอดบทเรียนใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เป็นบุคลากรองค์การภาครัฐองค์การมหาชนที่ได้คะแนนสูงจากการวิจัยระยะที่ 1 ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน และผู้ที่ได้คะแนนต่ำ จำนวน 4 คน รวมจำนวนทั้งหมด 19 คน

ด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัยของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ซึ่งครอบคลุมการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิตจากทั้งในระบบการศึกษานอกระบบ และตามความชอบส่วนตัว จุดมุ่งหมายคือเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน คุณลักษณะของผู้ที่มีแนวโน้มในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องรวมถึง การเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ๆ ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ แรงจูงใจในการทำใหสำเร็จ ความสามารถในการจัดการตัวเองได้ มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง และมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ

2. การถอดบทเรียน หมายถึง การจัดการความรู้ โดยการนำประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่จากบุคคลมาใช้ เช่น ความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยไม่จำเป็นต้องแยกแยะความรู้ละเอียดก่อน ขั้นตอนนี้เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นและการสร้างสรรค์ ใช้การถอดบทเรียนแบบเล่าเรื่อง (StoryTelling: ST) และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

3. ขั้นตอนการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง ขั้นตอน วิธีปฏิบัติที่ใช้การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับ เจ้าหน้าที่ หรือพนักงานทั่วไป / หัวหน้างาน หรือ ผู้จัดการระดับต้น / ผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปในองค์การมหาชน ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 36 แห่ง และที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน 24 แห่ง จำนวนทั้งหมด 13,416 คน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. บุคลากรภาครัฐในองค์การมหาชน
2. คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
3. แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ในผู้ใหญ่
4. การถอดแบบบทเรียน
5. นิยามเชิงปฏิบัติการ
6. กรอบแนวคิดการวิจัย
7. สมมติฐานการวิจัย

#### 1. บุคลากรภาครัฐในองค์การมหาชน

บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (สำนักงาน ก.พ., 2563) การพัฒนาบุคลากรถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ซึ่งทุกองค์กรมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างประโยชน์และผลผลิตแก่องค์กร (วันเพ็ญ ศรีแก้ว, 2552) โดยความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เช่น (รุ่งรัตนา บุญหลง, 2560)

1. ช่วยพัฒนาระบบและวิธีการปฏิบัติงาน เป็นการทำให้ระบบการประสานงานในการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยแต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบต่อภาระงานและหน้าที่ของตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานไปต่อยอดเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองต่อไปในอนาคตได้ พร้อมทั้งปรับปรุงและแก้ไขวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
2. เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยเมื่อได้พัฒนาบุคลากรแล้วจะทำให้การทำงานมีความผิดพลาดน้อยลง ทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ หรือค่าเสียหายจากการทำงานที่ผิดพลาดต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานได้อีกด้วย
3. เป็นการสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้ภายในองค์กร ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ

4. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความรู้ใหม่ ทันต่อสถานการณ์และเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ให้เป็นประโยชน์กับการทำงาน

การพัฒนาบุคลากรของภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ดังนั้น เป็นหนึ่งในเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 โดยยึดหลักการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยึดมั่นในค่านิยมอีกทั้งยังมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำทางความรู้ และความคิดในบุคลากร ด้วยการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการและพัฒนาบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลในอนาคต ในระดับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในปี 2564 ด้วยการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ (กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2564)

บุคลากรของภาครัฐมีบทบาทขับเคลื่อนและปฏิรูประบบของภาครัฐ โดยเฉพาะในประเด็นที่สำคัญ เช่น โครงสร้างและต้นทุนของบุคลากร รูปแบบการทำงานที่ส่งเสริมความสามารถของบุคลากรของภาครัฐและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในอดีต การพัฒนาบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนยังไม่มี ความยืดหยุ่นอย่างเพียงพอ และยังไม่สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนของภาครัฐและระบบราชการในอนาคต ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดเป้าหมายภารกิจเพื่อปฏิรูปและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ., 2563)

1. การปรับปรุงขนาดและต้นทุนด้านบุคลากรภาครัฐให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม
2. การสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
3. การพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐ
4. การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

ณัฐจิรา หอพิบูลสุข และฉัตรธรรม สุขเสมอ (2564) ได้กล่าวว่า องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานภาครัฐรูปแบบหนึ่งซึ่งรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น การศึกษา การวิจัย และการฝึกอบรม โดยไม่ใช้วิธีการของราชการในการบริหาร แต่สามารถบริหารด้วยตนเองตามพระราชบัญญัติ องค์การมหาชนถูกสร้างขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาตามความ

ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติ เฉพาะ โดยมีการแบ่งออกเป็นกลุ่มตามลักษณะการดำเนินงาน ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ซึ่งเน้นพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐในด้านต่าง ๆ โดยให้เกิดผลสำเร็จในทางปฏิบัติ และมุ่งเน้นการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารเครือข่าย หรือการบริหารองค์การที่มีสาขาทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ

กลุ่มที่ 2 ซึ่งเน้นให้บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ

กลุ่มที่ 3 ซึ่งเน้นให้บริการสาธารณะทั่วไป

สารานุกรมเสรี (2567) ได้กล่าวว่า องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่มุ่งหวังให้การบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรเหมือนภาคธุรกิจในการใช้ทรัพยากร เพื่อประโยชน์สูงสุด โดยไม่มีวัตถุประสงค์ในการทำกำไรจากการบริการ การจัดตั้งองค์การมหาชน มักเกิดจากการต้องการของรัฐในการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพสูง โดยที่ภาครัฐเองไม่สามารถดำเนินการได้ จึงจัดตั้งองค์การมหาชนเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินงานดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามนโยบายของรัฐ การจัดตั้งองค์การมหาชนได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ซึ่งสามารถแยกแยะองค์ประกอบของการจัดตั้งได้แบบ 3 ประการ คือ 1) เมื่อรัฐบาลมีนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ 2) แผนงานการจัดทำบริการสาธารณะนั้นมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่ที่แตกต่างไปจากส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ และ 3) การจัดตั้งหน่วยบริหารขึ้นใหม่นั้นมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่ให้การใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

บุคลากรภาครัฐขององค์การมหาชนเป็นทรัพยากรสำคัญที่ต้องเข้าใจและพัฒนาให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนหลัก ๆ คือ สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของบุคลากร สร้างแผนการศึกษาและพัฒนาที่เหมาะสม และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้ องค์การมหาชนในฐานะหน่วยงานของรัฐ เป็นผู้ให้บริการสาธารณะที่สำคัญ มุ่งเน้นการศึกษา การวิจัย และการฝึกอบรม แบ่งเป็นกลุ่มตามลักษณะการดำเนินงาน เช่น กลุ่มที่ 1 เน้นการพัฒนาตามนโยบายสำคัญ กลุ่มที่ 2 เน้นให้บริการทางเทคนิควิชาการเฉพาะ และกลุ่มที่ 3 เน้นให้บริการสาธารณะทั่วไป การจัดตั้งองค์การมหาชนมุ่งหวังให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และการศึกษา วิจัย และการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาประชาชนและชุมชนในทุกด้านในประเทศไทย ดังนั้น การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐขององค์การมหาชน จะทำให้เข้าใจลักษณะที่สำคัญในการเรียนรู้

ของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและทักษะต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

การศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

### 2.1 ความเป็นมาของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแนวคิดสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญตั้งแต่ระดับองค์กรไปจนถึงระดับโลก เราจะพบว่ามีการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่มาตลอดเวลา หรือที่เรียกว่า "การเรียนรู้ในแนวคิด" เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งในบุคลากรและสังคม (Medel-Añonuevo et al., 2001)

ในปี ค.ศ. 1972 UNESCO ได้เผยแพร่รายงาน "การเรียนรู้ที่จะเป็น: โลกของการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต" (Faure et al., 1972) ซึ่งมุ่งเน้นที่จะสำรวจและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตซึ่งคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความจำเป็นในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนการเติบโตในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของตนเอง รายงานนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการทำให้การศึกษาตลอดชีวิตเป็นหลักการพื้นฐานในนโยบายการศึกษาและเรียกร้องให้แต่ละบุคคลรักษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในอนาคตแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตคือ "ทุกบุคคลสามารถเรียนรู้ผ่านชีวิตได้ตลอดเวลา" ซึ่งเป็นการเรียนรู้ทางสังคม การศึกษาตลอดชีวิตครอบคลุมการเรียนรู้ทั้งหมดอยู่ภายในตัวเองมากกว่าการรวมร่างกันของส่วนต่าง ๆ ดังนั้น การศึกษาแต่ละส่วนไม่ได้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต และการศึกษาตลอดชีวิตไม่ได้อยู่เพียงแคในระบบการศึกษา แต่เป็นหลักการที่องค์กรจะต้องพัฒนาควบคู่เป็นส่วนประกอบไปด้วย"

ในปี ค.ศ. 1973 องค์กรความร่วมมือและพัฒนาเศรษฐกิจ (Organization for Economic Cooperation and Development: OECD) ใช้คำว่า "การเรียนรู้ตลอดชีวิต" เป็นครั้งแรก โดยนำเสนอในวารสาร "Recurrent education: A strategy for lifelong learning" (OECD, 1973) ในรายงานได้เน้นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญมากกว่าเรื่องเศรษฐกิจและการทำงาน

เพื่อความชัดเจนในแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตและแนวทางการปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น คณะกรรมการบริหารทางการศึกษาของยูเนสโก (UNESCO Institute for Education (UIE), 1972) ได้ส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต และผลลัพธ์ที่ได้มี

การจัดพิมพ์เป็นหนังสือ "พื้นฐานของการศึกษาตลอดชีวิต" โดย Dave (1976) พูดถึงการศึกษาตลอดชีวิตที่ครอบคลุมทั้ง "ในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัย ที่ผ่านการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลและเป็นต่อเนื่องอย่างชัดเจน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคม" ในขณะที่ Faure et al. (1972) พยายามที่จะนำเสนอว่าการศึกษาดูตลอดชีวิตควรเป็น "เหมือนเกณฑ์ปกติของการศึกษาในระดับชาติสำหรับทุกช่วงวัยและระดับการศึกษา" ในมุมมองทางการศึกษา ซึ่งเป็นการกำหนดเกาะและเป็นแนวทางของการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิตเชื่อว่ายุทธศาสตร์การเป็นรวมและการบูรณาการเป็นทิศทางที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานต่อไป โดยการสร้างการปรับเปลี่ยนและภารกิจของแต่ละบุคคลในการนำตัวเองไปสู่คุณภาพชีวิตและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น (Dave, 1976)

Dave (1976) ได้เสนอแนวทางในการเปลี่ยนแปลงสู่การศึกษาตลอดชีวิต ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ในช่วงเวลาต่างๆ รวมถึงเนื้อหาการเรียน การเรียนรู้ในสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการสนับสนุนให้เกิดโอกาสตามความเหมาะสม นวัตกรรมเป็นการพัฒนาทางเลือกและรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย และการบูรณาการคือการเชื่อมโยงและส่งเสริมการขยายตัวและนวัตกรรมให้ดำเนินไปอย่างมีความหมายผ่านองค์กรต่างๆ

การเปลี่ยนจากคำว่า "การศึกษาตลอดชีวิต" มาเป็น "การเรียนรู้ตลอดชีวิต" ไม่เพียงแต่เปลี่ยนคำแต่ยังมีความสำคัญทางปฏิบัติด้วย ในต้นปี ค.ศ. 1970 การศึกษาดูตลอดชีวิตเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นมนุษย์ของบุคคลและชุมชนเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม แต่ในปี ค.ศ. 1990 การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความหมายที่เชื่อมโยงกับการฝึกอบรมใหม่และการเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อเตรียมพร้อมให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกการทำงาน การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีการยอมรับและส่งเสริมกันในปัจจุบันเน้นไปที่ตัวบุคคลเป็นหลัก และมอบหมายความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และการพึ่งพาตนเอง ในทางกลับกัน การศึกษาดูตลอดชีวิตมักเน้นที่ชุมชนและการจัดการของสถาบันองค์กร ในการจัดให้เกิดการศึกษาดูตลอดชีวิต (Medel-Añonuevo et al., 2001; นิตยา สำเร็จผล, 2547)

## 2.2 ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Smith and Meaney (2016) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดทั้งชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน การศึกษาทางการอาชีพ หรือการศึกษาทางวิชาชีพ เป็นต้น มันเน้นความสำคัญของการพัฒนาตัวเองและการเรียนรู้เพื่อการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวกับความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวและอาชีพในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Fleming (2021) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกระบวนการที่ผู้คนเรียนรู้และพัฒนาตัวเองตลอดทั้งชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ทางอารมณ์ สาระการเรียนรู้ ทักษะ หรือความชำนาญทางอาชีพ การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นผ่านประสบการณ์ทั้งหลายในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากการทำงาน การศึกษาในสถาบันการศึกษา หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ๆ การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวกับสถานการณ์และเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีประสิทธิภาพและมีความสำเร็จในชีวิต

Clemans (2015) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการให้โอกาสและมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคคล ในทุกบริบทของชีวิต โดยเน้นการเรียนรู้ไม่เฉพาะในสถาบันการศึกษาเท่านั้น รวมถึงชีวิตประจำวันและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบ การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนและการประยุกต์ความรู้ในบริบทต่างๆ โดยการระดมทุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนรู้ทั่วไปในตัวอย่าง การเลิกใช้การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นลักษณะของการเรียนและวิธีการสู่การศึกษาสูงสุดต้องมาจากชุดของค่ามาตรฐานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนรู้เพื่อชีวิต ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิตและทั่วไป ผลของการนำการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้าสู่การศึกษาอาจขยายไปได้ในการศึกษาที่สูงขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานภายในและตำแหน่งผู้เรียนให้มีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งมากขึ้นกับการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบทางการ ไม่ใช่ทางการ ในชุมชน และในสถานที่ทำงาน

Billett (2018) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของบุคคล ไม่ว่าจะอยู่ในวัยไหนหรือสถานะการศึกษาใด การเรียนรู้นี้อาจเกิดขึ้นจากประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การทำงาน การศึกษา หรือสื่อต่างๆ เป้าหมายหลักคือการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้กับตนเองในทุกๆ สถานการณ์และวงจรชีวิต โดยการเรียนรู้ตลอดชีวิตมุ่งเน้นพัฒนาตัวเองให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ต่างๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมและการทำงานในยุคปัจจุบัน และเป็นการสนับสนุนการพัฒนาการเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและสามารถเข้าร่วมสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีความสุขได้ในระยะยาว สร้างสังคมและองค์กรที่ยั่งยืนและเจริญเติบโตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

สรุปความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง กระบวนการที่ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดทั้งชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน การศึกษาทางอาชีพ หรือการศึกษาทางวิชาชีพ เป็นต้น เน้นความสำคัญของการพัฒนาตัวเองและการเรียนรู้

เพื่อการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวกับความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวและอาชีพในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวกับสถานการณ์และเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิต

### 2.3 ความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Billett (2018) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากมีผลต่อการพัฒนาและความเจริญของบุคคลในทุกช่วงวัยและสถานะชีวิต ดังนั้นมีความสำคัญที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกๆ ระยะเวลา ด้วยเหตุนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถส่งผลต่อด้านทักษะและความสามารถของบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการทางชีวิตต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการทำงาน การแก้ปัญหา การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้ทางสังคม การเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่น ความเข้าใจ และการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเสริมสร้างทักษะการวิเคราะห์ เช่นการวิเคราะห์สถานการณ์และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทักษะการเรียนรู้แบบนี้เป็นประโยชน์ไม่เพียงแค่นั้นในที่ทำงาน แต่ยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลในด้านที่หลากหลายอื่นๆ ด้วยการมี การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพและมีความหลากหลาย บุคคลจะมีโอกาสในการเจริญเติบโตและเติบโตในทุกด้านของชีวิตอย่างเต็มที่ ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญสำหรับการพัฒนาทักษะและความเข้าใจของบุคคลในสังคมและชีวิตประจำวันไปทุกช่วงของชีวิต

Parisi et al. (2019) กล่าวว่า ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับระบบการเรียนรู้ของเครื่องคอมพิวเตอร์และเอเจนต์อัตโนมัติที่มีการโต้ตอบในโลกจริงและประมวลผลข้อมูลแบบต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังคงเป็นปัญหาที่ยาวนานสำหรับระบบการเรียนรู้ของเครื่องและกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล เนื่องจากการเรียนรู้ต่อเนื่องจากข้อมูลที่มีอยู่เพิ่มขึ้นทีละน้อย ซึ่งทำให้เกิดการลืมหรือการรบกวนโดยรวม เป็นข้อจำกัดที่สำคัญสำหรับกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลส่วนใหญ่ มักเรียนรู้จากชุดข้อมูลการฝึกที่มีความคงที่ โดยไม่ได้พิจารณาถึงสถานการณ์ที่ข้อมูลจะเพิ่มขึ้นตามเวลา

Fleming (2021) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแนวคิดที่คุ้นเคยในการสนทนาทั่วไปและในวาทกรรมที่เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ เหมือนกับประวัติศาสตร์และความหมายต่างๆ ของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นอันมีคุณภาพ ในขณะที่ในช่วงเวลาที่ผ่านมามากจะถูกระบุว่าเกี่ยวข้องกับ

ผลประโยชน์ที่ฟังก์ชัน วัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจ และการตีความในมิติเดียวของเรื่องนี้ บทความความนี้จะระบุดังต้นกำเนิดและพื้นฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในจิตวิทยาและการศึกษาผู้ใหญ่ สาขาวิชาที่สร้างพื้นฐานให้เราเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เป็นที่นิยมและทฤษฎีปัจจุบันถูกกล่าวถึง รวมถึงการกระทำตามทฤษฎีเชิงพฤติกรรม การเรียนรู้เชิงรูปแบบ และการสร้างรูปแบบจากจิตวิทยา ทฤษฎีการเรียนรู้ของการศึกษาผู้ใหญ่ที่เพิ่มเติม ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ ความฉลาดทางการแก้ปัญหาหลายแบบ และการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลง มีการเพิ่มข้อมูลจากการเรียนรู้เชิงวิพากษ์ที่ทำให้มีแนวคิดของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เกินกว่าแบบจำลองที่เป็นฟังก์ชัน การตีความแบบนี้มีส่วนทำให้เข้าใจการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ดีขึ้นซึ่งมีความสนใจที่จะเสริมสร้างชุมชนและสังคม และสนับสนุนเป้าหมายเชิงประชาธิปไตยและการปลดปล่อยในการศึกษา

Smith and Meaney (2016) กล่าวว่า สถาบันการศึกษา เช่น โรงเรียนระดับมัธยม วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และองค์กร จะมีความต้องการในบุคลากรที่มีการเรียนรู้ต่อเนื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งบางกลุ่มอาจต้องการการฝึกอ่านและคณิตศาสตร์ที่ บางกลุ่มอาจต้องการการพัฒนาภาษาหรือวิทยาศาสตร์ แต่ทักษะสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเหมือนกันสำหรับทุกคน คือ ผู้เรียนทุกคนจะต้องยอมรับความเปลี่ยนแปลงของลักษณะที่กำหนดสำหรับการประสบความสำเร็จในสถานที่ทำงาน ผู้เรียนจำเป็นต้องวาดแผนการอาชีพและการศึกษาของตนเองผ่านกระบวนการตัดสินใจที่มีข้อมูลมากพอ อีกทั้งยังจำเป็นต้องปรับปรุงทักษะทางสังคม ความคิดสร้างสรรค์ และความสนใจในการเรียนรู้

Boyer et al. (2014) ได้กล่าวว่า การวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ภายในระยะเวลา กว่า 30 ปี ใน 5 ประเทศ และในหลายวิชาวิชาการต่างๆ ถูกใช้ในการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดที่เกี่ยวข้องสำหรับการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการเรียนรู้แบบด้วยตนเองและการควบคุมตนเองภายใน การกระตุ้นใจ ประสิทธิภาพการทำงาน ความมั่นใจในตนเอง และการสนับสนุน ในรายวิชาการบริหารภายในระดับปริญญาตรีและรายวิชาการบริหารการขายและการบริหารขายในระดับอุดมศึกษาถูกใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลเสริมและคำแนะนำทางปฏิบัติสำหรับผู้สอนที่ต้องการใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ักเรียน

Alheit (2018) ได้กล่าวว่า แนวคิดของการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้รับการฝึกฝนทั้งเชิงกลยุทธ์และเชิงปฏิบัติ โดยเขาได้พิจารณากรอบทางสังคมสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีมุมมองมหภาค เขาได้นำเสนอมุมมองทางทฤษฎีเฉพาะเกี่ยวกับ 'การศึกษาในช่วงอายุ' ซึ่งเป็นแนวคิดของการ

เรียนรู้เกี่ยวกับชีวประวัติที่มีมุมมองระดับจุลภาค การเรียนรู้เกี่ยวกับชีวประวัติถูกฝังอยู่ในโลกชีวิต ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ภายใต้เงื่อนไขบางประการ เช่น สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ต้องเป็น สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาชีวิตของบุคคลในทุกช่วงอายุ แนวคิดนี้ช่วยให้ เราเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในระยะต่างๆ ของชีวิตอย่างลึกซึ้งและกว้างไกล

จากแนวคิดต่าง ๆ นี้ สรุปได้ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญและเป็นจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลทั้ง โดยตรงและโดยอ้อม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ความต้องการในการอยู่ร่วมกัน อย่างสงบ ความต้องการในการศึกษาตลอดชีวิต การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างประชากรเนื่องจาก การยืดหยุ่นอายุมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ การทำงานและตลาดแรงงานที่ส่งผลให้ เกิดโอกาสในการจ้างงานและการทำงาน และผลกระทบจากการเคลื่อนไหวทางเทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความจำเป็นในการเพิ่มความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพการทำงานเพื่อให้ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### 2.4 เทคนิคและวิธีการพัฒนาทักษะและภาวะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

Brinia et al. (2017) ได้กล่าวว่าเทคนิคและวิธีการพัฒนาทักษะและภาวะความเป็นผู้เรียนรู้ ตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้เฉพาะหน้าของบุคคลซึ่งจะต้องมีการสร้างเหตุการณ์จำลองที่ เฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับประสบการณ์ของผู้เรียน โดยสิ่งสำคัญอย่างมากที่จะต้องคำนึงถึง คือความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการศึกษาเพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาการเรียนรู้ได้ดีขึ้น และจะเป็นการช่วยให้นักเรียนได้สำรวจทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมใหม่ๆ ได้ดีขึ้น ดังนั้น วิธีการศึกษาเชิงรุกจึงได้รับการคัดเลือกและ ประยุกต์ใช้เพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้เรียน

Qalehsari et al. (2017) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นความคาดหวังในการ ปฏิบัติงานวิชาชีพของพยาบาล ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียน พยาบาล แม้จะได้รับความสนใจอย่างมากในประเด็นนี้ แต่กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังไม่เป็นที่ เข้าใจอย่างถ่องแท้ ในการทบทวนอย่างเป็นระบบนี้ ได้ทำการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต การ เรียนรู้ด้วยตนเอง และรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในงานวิจัยนี้ได้ใช้เทคนิคและวิธีการพัฒนา ลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 8 หัวข้อ ได้แก่ ความเป็นอิสระทางปัญญาและการปฏิบัติ การเรียนรู้ร่วมกัน (ร่วมมือ) การคิดของนักวิจัย ความเพียรในการเรียนรู้ การเรียนรู้ตามความ ต้องการ การจัดการการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และการเติบโตแบบ ครอบคลุม เมื่อระบุและชี้แจงกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการพยาบาลแล้ว แนะนำให้ใช้

ผลการวิจัยในหลักสูตรและระบบการสอนของโรงเรียนพยาบาล การใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะนำไปสู่การเพิ่มคุณภาพการศึกษา การพัฒนาความสามารถในการพยาบาล และคุณภาพการดูแลผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นในที่สุด

Parisi et al. (2019) ได้กล่าวว่า การพัฒนาให้เกิดลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถกระทำได้โดยการใช้กลไกรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่อง ได้แก่ 1) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์ทางชีวิตและการทำงาน โดยให้โอกาสในการทำงานในโครงการหรือภารกิจที่ต้องการการแก้ไขปัญหาและการคิดเชิงวิเคราะห์ 2) การใช้แหล่งการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อเข้าถึงข้อมูลและความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง 3) การเข้าร่วมการอบรมและเรียนรู้ในสถานที่จริงเพื่อให้ได้ประสบการณ์และความรู้ที่มีประโยชน์ 4) การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 5) การให้โอกาสในการฝึกฝนทักษะทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานหรือสิ่งที่สนใจ 6) การเข้าร่วมกิจกรรมและกลุ่มที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และ 7) การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนและติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษาเทคนิคและวิธีการพัฒนาลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สรุปได้ว่า ควรให้ความสำคัญกับการสร้างเหตุการณ์จำลองที่เฉพาะเจาะจงและตรงใจตามประสบการณ์ของผู้เรียน โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้เชิงรุกที่ปรับให้เข้ากับความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก การพัฒนาความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการสำรวจทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมใหม่ๆ ของนักเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นกลยุทธ์ที่เราสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองตลอดชีวิตและสร้างความสำเร็จในการเรียนรู้และการทำงานในวิชาชีพของเราได้ในทุกๆ สาขาอาชีพที่เราเลือกทำงานด้วยความมุ่งมั่นและประสบการณ์ที่มีประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาตลอดชีวิต

## 2.5 คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

สำหรับคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้วิจัยได้รวบรวมมาจากนักวิชาการหลายๆ ท่าน ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 สรุปคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

นักวิชาการ	คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
Cropley (1977)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความสามารถด้านเครื่องมือทางปัญญาและการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2. มีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. มีแรงจูงใจที่มั่นคงในการเรียนรู้</li> </ol>
Oddi (1986)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความสามารถในการริเริ่มและดำเนินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. พฤติกรรมกำกับตัวเอง</li> <li>3. การเห็นคุณค่าในตนเองและความเชื่อมั่นในตนเอง</li> <li>4. การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีเป้าหมาย</li> <li>5. ความเป็นผู้มีความคิดแบบกว้าง</li> <li>6. ความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</li> <li>7. ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้</li> </ol>
Livneh (1988)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพผ่านกระบวนการเรียนรู้</li> <li>2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</li> <li>3. ความสามารถในการศึกษา</li> <li>4. ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>5. เข้าร่วมการเรียนรู้อย่างมีเหตุผล</li> <li>6. พื้นฐานการศึกษาของครอบครัว</li> <li>7. การมุ่งอนาคต</li> </ol>
Candy et al. (1994)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีใจรักการแสวงหาความรู้</li> <li>2. มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล</li> <li>3. มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล</li> <li>4. มีสำนึกในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง</li> <li>5. มีทักษะด้านการเรียนรู้</li> </ol>

ตาราง 1 (ต่อ) สรุปคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

นักวิชาการ	คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
Smith and Spurling (1999)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การแสดงการเรียนรู้ที่เห็นเชิงประจักษ์</li> <li>2. คุณธรรมในการเรียนรู้</li> </ol>
Marra and Litzinger (1999)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เห็นความสำคัญของการเรียนและรู้ว่าเป็นสิ่งสอดคล้องกับความสนใจของตน</li> <li>2. เชื่อว่าตนเองมีความสามารถและทักษะที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้</li> <li>3. ตระหนักว่าการบรรลุเป้าหมายเป็นความรับผิดชอบของตนเอง</li> <li>4. เข้าใจแนวคิดในระดับสูงและมีทักษะในการวางแผนและจัดการตนเอง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>5. มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล จัดการเก็บข้อมูล และสามารถเรียกข้อมูลมาใช้ได้</li> <li>6. สามารถควบคุมอารมณ์ที่มีผลกระทบการเรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจ</li> <li>7. มีผลงานที่สะท้อนถึงความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน</li> <li>8. มีทักษะการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่แตกต่างในสถานการณ์การเรียนรู้ที่ต่างกัน</li> <li>9. มีทักษะพื้นฐานการเรียนรู้และพื้นฐานของการใช้ความคิด</li> </ol>
Medel-Añonuevo et al. (2001)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์ของโลก</li> <li>2. สามารถสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองได้</li> <li>3. สามารถเข้าร่วมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง</li> <li>4. สามารถบูรณาการจากสิ่งที่ได้การเรียนรู้ได้</li> </ol>

ตาราง 1 (ต่อ) สรุปคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

นักวิชาการ	คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
UNESCO (Watson, 2003)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง</li> <li>2. การเรียนรู้เพื่อชีวิต</li> <li>3. การเรียนเพื่อรู้</li> <li>4. การเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน</li> </ol>
Crick, R. Broadfoot, P., & Claxton, G. (2004)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความเจริญงอกงาม</li> <li>2. การทำให้การเรียนรู้มีความหมาย</li> <li>3. ความอยากรู้อยากเห็นอย่างมีวิจารณญาณ</li> <li>4. การพึ่งพาคนอื่น</li> <li>5. ความคิดสร้างสรรค์</li> <li>6. ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้</li> <li>7. ความตระหนักในยุทธศาสตร์การเรียนรู้</li> </ol>
Pendergast et al. (2005)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การตัดสินใจ</li> <li>2. การแก้ปัญหา</li> <li>3. การนับถือตน/การจัดการตน/ความตระหนักแห่งตน</li> <li>4. ความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น</li> <li>5. ทักษะการประนีประนอม</li> <li>6. ความสามารถในการยืดหยุ่น/การปรับตัว/ความคล่องตัว</li> <li>7. มีเหตุผลเชิงวิพากษ์วิจารณ์</li> <li>8. ทักษะในการฝึกปฏิบัติ</li> <li>9. ทักษะการจัดการ</li> <li>10. การฟังและจดจำ</li> <li>11. การเรียนรู้เพื่อ การเรียน</li> <li>12. มีวิสัยทัศน์ในการวางแผน</li> <li>13. มีความคิดสร้างสรรค์</li> <li>14. ทักษะการอภิปรายอย่างไม่เป็นทางการ</li> </ol>

ตาราง 1 (ต่อ) สรุปคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

นักวิชาการ	คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
	15. ทักษะการสื่อสารในนำเสนอตามรูปแบบ
Pendergast et al. (2005)	16. การเลือกสรรข้อมูลสารสนเทศ
Hojat et al. (2006)	1. ความเชื่อและแรงจูงใจในการเรียนรู้ 2. กิจกรรมทางวิชาการ 3. ความพยายามเรียนรู้ในทุกโอกาส 4. ทักษะในการค้นหาข้อมูลข่าวสาร
Harvey et al. (2006)	1. การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น 2. แรงจูงใจของผู้เรียน 3. ความสามารถในการควบคุมตนเอง 4. ความอยากเรียน
พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ (2542)	1. รู้จักพึ่งตนเอง 2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง 4. มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี 5. มีความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ 6. เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2544)	1. เป็นคนรักการอ่านหนังสือ ติดตามวิทยาการใหม่ ๆ 2. เรียนรู้ที่จะเลือกรับสิ่งที่จะสนับสนุนความสำเร็จ 3. เรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนปัญญา มิใช่เพื่อเงินทองเท่านั้น 4. พัฒนาการเรียนรู้ที่ได้รับต่อไปโดยหมั่นสังเกต หมั่นคิด 5. เรียนรู้ว่าทุกคนสามารถเป็น “ครู” ได้
นิตยา สำเร็จผล (2547)	1. มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. มีความสามารถและมีทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเอง 3. มีบุคลิกภาพที่จำเป็นในการเป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง 4. มีพลังจูงใจในการเรียนรู้

ตาราง 1 (ต่อ) สรุปคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

นักวิชาการ	คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
จิตต์ภิัญญา ชุ่มสาย ณ อยุธยา (2551)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล</li> <li>2. จิตใจรักการแสวงหาความรู้</li> <li>3. ดำเนินภารกิจต่าง ๆ ด้วยการใช้ตนเอง</li> <li>4. วิสัยทัศน์กว้างไกล</li> <li>5. ทักษะด้านการเรียนรู้</li> <li>6. ทักษะด้านการใช้ภาษา</li> </ol>

สรุปคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต คือการมีความคิดริเริ่มในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีลักษณะเช่น ความกระตือรือร้นในการสืบค้นความรู้ เปิดรับและกล้าทำในการเรียนรู้ใหม่ การมีการคิดอย่างสร้างสรรค์ และการมีความเป็นผู้นำในการทำความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การอ่าน เขียน ฟัง พูด และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ในการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถทำได้โดยการสร้างเครื่องมือการประเมินที่เหมาะสมเพื่อวัดคุณลักษณะเหล่านี้ เช่น การพัฒนาแบบสอบถามหรือแบบประเมินที่ทันสมัยและมีความเชื่อถือได้ การสร้างตัวชี้วัดที่ชัดเจน และสามารถวัดได้แม่นยำ และการให้ข้อต่อสนทนที่สามารถใช้ประเมินความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.6 การวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดคุณลักษณะของผู้ที่เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น งานวิจัยของ Oddi (1986), Livneh (1988), Gardiner (1998), Crick, R. Broadfoot, P., & Claxton, G. (2004), Hojat et al. (2006) และ Harvey et al. (2006) ดังนี้

Oddi (1986) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือเพื่อวัดลักษณะของผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง (Development and validation of an instrument to identify self-directed continuing learners)

Livneh (1988) ทำได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในด้านวิชาชีพการให้บริการ

Gardiner (1998) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กร

Crick, R., Broadfoot, P., & Claxton, G. (2004) ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาแบบสำรวจเพื่อวัดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยอยู่ภายใต้โครงการ Developing an Effective Lifelong Learning Inventory (ELLI)

Hojat et al. (2006) ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อประเมินเครื่องมือวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในวิชาชีพแพทย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและทดสอบความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือประเมินสำหรับแพทย์

Harvey et al. (2006) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องแบบนำตนเองของ Oddi (Oddi Continuing Learning Inventory: OCLI) เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือของแบบวัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของ Oddi ในมิติของ OCLI

จิตติภิญญา ชุ่มสาย ณ ออยุธยา (2551) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในกลุ่มนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีปีสุดท้าย ใน 6 ด้าน คือ 1) ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล 2) จิตใจรักการแสวงหาความรู้ 3) ความสามารถในการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ด้วยความพึ่งพาตนเอง 4) วิสัยทัศน์ในวงกว้าง 5) ทักษะด้านการเรียนรู้ และ 6) ทักษะด้านการใช้ภาษา

จากการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต จากนักวิชาการหลายๆ ท่านพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตจะแตกต่างกันตามกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เช่น อาชีพ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา อาจจะมีบางองค์ประกอบที่เหมือนกันในการวิจัยแต่ละเรื่อง แต่ไม่ได้เหมือนกันทั้งหมด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาลักษณะ ปัจจัย ความสัมพันธ์ และตัวบ่งชี้การเรียนรู้ตลอดชีวิต จากงานวิจัยของ วาสิณี วิเศษฤทธิ์ (2560), สุนันทา วงศ์จตุรภัทร (2565) และศรัญญา รณศิริ (2561) รายละเอียดดังนี้

วาสิณี วิเศษฤทธิ์ (2560) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและการอบรม การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้า และระดับการศึกษา เนื่องจากมีผลต่อกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

1. ระดับการศึกษา มีความสำคัญในการเสริมสร้างความรู้และทักษะ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ระดับการศึกษาสูงโอกาสที่จะมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและการอบรม ช่วยเสริมสร้างประสบการณ์และความชำนาญในสาขาวิชาชีพต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะและความรู้ต่อไป

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้า สามารถกระตุ้นและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร โดยการให้กำลังใจ การสนับสนุน และการเป็นตัวอย่งที่ดีในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

สุนันทา วงศ์จตุรภัทร (2565) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสมาร์ตโฟนและการยอมรับการใช้เทคโนโลยีเคลื่อนที่เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เป็นอย่างดี พบว่าปัจจัยความเหมาะสมระหว่างลักษณะงานและเทคโนโลยี มีผลต่อความรับรู้ในความสำคัญของประโยชน์ของนักศึกษา โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ใช้สื่อประสม แสดงถึงความสำคัญของความเหมาะสมระหว่างลักษณะงานและเทคโนโลยี ซึ่งอาจมีความผันแปรตามประเภทของสื่อการเรียนรู้และส่งผลกระทบต่อความรับรู้ในความสำคัญของประโยชน์ในที่สุด นอกจากนี้ ยังพบว่ามีปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญ ได้แก่ การสื่อสารแบบไร้สาย หน่วยประมวลผล และระยะเวลาการใช้งานของแบตเตอรี่ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นการมีโครงข่ายสัญญาณแบบไร้สายที่กว้างขวาง เป็นปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับกรณีมีหน่วยประมวลผลและการทำงานของแบตเตอรี่ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนรู้ในสถานที่และเวลาต่างๆ ในทางกลับกัน สำหรับการใช้อีบุ๊ก อีเล็กทรอนิกส์ที่อาศัยการอ่านเป็นหลักผ่านสมาร์ตโฟน อาจจะไม่เหมาะสมที่จะช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาจมีข้อจำกัดเช่น ขนาดหน้าจอของสมาร์ตโฟนและการทำให้อ่านเนื้อหาอยู่ในมุมมองที่เหมาะสมสำหรับการอ่าน ที่อาจทำให้ผู้ใช้ไม่สามารถทบทวนเนื้อหาหรือใช้เวลาที่เพียงพอในการเรียนรู้ อันอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และอาจเกิดอันตรายต่อสุขภาพของผู้ใช้ เพราะการใช้เวลานานในการจ้องสมาร์ตโฟนสามารถทำให้เกิดอาการปวดหัวหรืออ่อนเพลียได้ ดังนั้น การบูรณาการทฤษฎีสามารถอธิบายการรับรู้ของผู้ใช้เทคโนโลยีเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากลักษณะของเทคโนโลยีและ TTF ได้ อีกทั้งยังช่วยในการพิจารณาความเหมาะสมของสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ศรัญญา รณศิริ (2561) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพลเมืองไทยซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) เจตคติต่อการเรียนรู้ 2) ทักษะและความสามารถในการเรียนรู้ 3) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งรวมถึงการตั้งเป้าหมายและวางแผนการเรียนรู้ การเลือกวิธีเรียน 4) ลักษณะนิสัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ 5) ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้ พบว่าลำดับความสำคัญสูงสุดคือ

ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ลักษณะนิสัยด้านการเรียนรู้ ทักษะความสามารถในการเรียนรู้ ความรู้และทักษะจำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเจตคติต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

จากการศึกษางานวิจัยเบื้องต้นจะเห็นว่าการวิจัยส่วนใหญ่ในประเทศไทยเป็นการวิจัยในภาพกว้างไม่ได้เจาะลึกถึงกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง ส่วนใหญ่จะเน้นการสำรวจหรือวิเคราะห์ในเชิงกว้าง ซึ่งเป็นการศึกษาในระดับภาพรวมมากกว่าที่จะมุ่งเน้นลงลึกไปยังประเด็นเฉพาะหรือกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเจาะจง ซึ่งอาจนำไปสู่การขาดความลึกซึ้งในระดับปฏิบัติ ทำให้ยากต่อการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนานโยบายหรือกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองของความต้องการเฉพาะของกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ อาจทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลขาดความชัดเจนในด้านความหลากหลายและความซับซ้อนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเพื่อเสนอหลักการ ยุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของ เรือนทอง ไนวนยะพาณิช (2563) รณยุทธ ขวัญมงคล และคณะ (2566) และณัฐพล ดำรงเชื้อ (2566) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เรือนทอง ไนวนยะพาณิช (2563) ได้กล่าวว่า การขยายความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใหญ่ในชุมชนจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตดิจิทัลและเสริมสร้างเศรษฐกิจดิจิทัลที่แข็งแกร่งในอนาคตให้กับชุมชนในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมดิจิทัลกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นยุทธศาสตร์และแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการรู้ดิจิทัลสำหรับผู้ใหญ่ จะประกอบด้วย

1. สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการรู้ดิจิทัล เป็นการเริ่มต้นด้วยการเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในชีวิตประจำวันของผู้ใหญ่
2. กำหนดทิศทางการพัฒนาแผน เป็นการกำหนดแผนและวิธีการที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้านดิจิทัลของชุมชนผู้ใหญ่
3. นำแผนไปทดลองใช้ เป็นการนำแผนไปปฏิบัติและทดสอบด้วยการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของผู้ใหญ่
4. ติดตามและประเมินผลการใช้ เป็นการติดตามผลและประเมินความสำเร็จของแผนการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านดิจิทัล โดยใช้ตัวชี้วัดที่เหมาะสม
5. ถอดบทเรียน ปรับปรุงแผน และประกาศใช้แผน เป็นการสรุปผลและการปรับปรุงแผนการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านดิจิทัล เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนา

รณยุทธ ขวัญมงคล และคณะ (2566) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย 4 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 ระดับบุคคล ได้แก่ อาจารย์และผู้เรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (1) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (2) ส่งเสริมให้เห็นศักยภาพตนเอง และ (3) ปรับกระบวนการทัศน์

ระดับ 2 ระดับกรมยุทธศึกษาทหารเรือ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ต้นแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (2) เสริมพลังอำนาจอาจารย์และผู้เรียน (3) ส่งเสริมการตั้งคำถาม (4) กำหนด Domain ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (5) นิเทศการศึกษา (6) พัฒนาบุคลากรการศึกษา (7) ปรับวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ (8) ใช้เทคโนโลยี (9) พัฒนาการประเมิน และ (10) พัฒนาหลักสูตร

ระดับ 3 ระดับกรมต่าง ๆ ในกองทัพเรือ ประกอบด้วย 14 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสนับสนุนวิสัยทัศน์ (2) ให้โอกาสหาวิธีการใหม่ (3) ให้โอกาสตัดสินใจ (4) จัดทรัพยากร (5) สร้างและดำรงการเปลี่ยนแปลง (6) จริยธรรมในการทำงาน (7) สร้างความร่วมมือ (8) กำหนดเส้นทางอาชีพ (Career Path) (9) สร้างความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (10) ยกย่องเมื่อเชิดชู (11) กระจายอำนาจ (12) สร้างแรงบันดาลใจ (13) ให้โอกาสกำหนดเป้าหมายพัฒนาตนเอง และ (14) ส่งเสริมการเรียนรู้

ระดับ 4 ระดับกองทัพเรือ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) ส่งเสริมการเรียนรู้ (3) ส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ (4) ใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการเรียนรู้ (5) การจัดการความรู้ (6) ปรับวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ (7) ปรับโครงสร้างองค์กร

ซึ่งจากการศึกษาพบว่าควรเป็นแนวทางแบบผสมผสานระหว่างแบบ Top-Down Approach, Bottom up Approach และ Practical approach

ณัฐพล ดำรงเชื้อ (2566) กล่าวถึงกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สำคัญ โดยอิงตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ควรมีแนวความคิดที่ถูกต้อง ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การสื่อสารในภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม รวมถึงการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น นิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ในขณะเดียวกัน แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่าปวงชนชาวไทยทุกคนควรได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เพื่อดำรงชีวิตอย่างสุขสมบูรณ์ สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลก

ในศตวรรษที่ 21 แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action Plan) มหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพการศึกษามีเป้าหมายในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (upskill/reskill/new skill) ของศิษย์เก่าและประชากรในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับคณะ และสาขาวิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏคนไทยและชาวต่างชาติ ประชากรในพื้นที่กลุ่มเปราะบาง และศิษย์เก่าเข้าร่วมแพลตฟอร์มการเรียนรู้ตลอดชีวิตและระบบเทียบโอนหน่วยกิต (credit bank) ทุกมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สามารถเชื่อมโยงข้ามมหาวิทยาลัย และข้ามสาขาวิชาในกลุ่ม มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การส่งเสริมและดำเนินการด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทยเริ่มเป็นรูปธรรมหลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นศึกษาจากเอกสารของประเทศต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาแล้วทั้งสิ้น เพื่อเสนอหลักการ แนวคิด ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนขึ้น รวมถึงให้ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปรับใช้ในบริบทของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม จำนวนงานวิจัยในด้านนี้ยังถือว่ามีอยู่น้อยมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาเครื่องมือวัดคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ได้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ และมีความเป็นมาตรฐาน อีกทั้งการถอดบทเรียนวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิต จะทำให้องค์กรภาครัฐสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทต่างๆ ต่อไป

### 3. แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ในผู้ใหญ่

#### 3.1 แนวคิดและทฤษฎีของการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่

สำหรับการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ ดังนี้

วระศิลป์ คงดี (2557) กล่าวว่า การนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ เป็นการที่บุคคลมีความสนใจและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และสามารถรับผิดชอบในการตัดสินใจและดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบด้วยตนเองอย่างอิสระ หรืออาจได้รับคำแนะนำจากผู้รู้ตามความต้องการของตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนมีความเริ่มต้นในการวิเคราะห์และตัดสินใจเกี่ยวกับว่าต้องการเรียนรู้สิ่งใด จากนั้นจะกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ รวมถึงการระบุวิธีการนำไปสู่ความสำเร็จ จนกระทั่งสุดท้ายผู้เรียนสามารถตรวจสอบและทบทวนผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเองได้ โดยการนำตนเองในการเรียนรู้นั้นเน้นการเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจของตนเองอย่างอิสระ

สรวงพร กุศลสง (2561) ได้กล่าวว่า การนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องสามารถวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองได้ รู้ถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้สิ่งที่ต้องการจะได้รับในการเรียนทั้งในส่วนของความรู้ที่ได้รับ หรือ ผลตอบแทนจากความรู้ทั้งในเชิงนามธรรมและรูปธรรมด้วย รวมถึงการแสวงหาผู้ให้ความรู้ แหล่งที่มาของความรู้ นั้น หรือ แม้แต่สื่อที่จะใช้ประกอบในการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้ของตัวเองด้วยตนเอง

วีระชัย เชื้อนแก้ว และคณะ (2561) ได้กล่าวว่า การนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของบุคคล ที่จะนำไปสู่ความต้องการหรือความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำเรื่องใดเรื่องใดให้สำเร็จ กระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการตนเอง ในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงและสามารถประเมินตนเอง 2) การตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าจะเรียนรู้ในประเด็นใด และ 3) การควบคุมตนเองในการเรียนรู้โดยสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเองจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ปิติณัษ ราชภักดี และพวงผกา อินทร์เอี่ยม (2563) ได้กล่าวว่า การนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ควบคุมและนำทางการเรียนรู้ของตนเองเอง โดยมีความรับผิดชอบในการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลของการเรียนรู้ของตนเอง เป็นส่วนสำคัญ โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาบุคคลหรือแหล่งการเรียนรู้ภายนอก เช่น ครูหรือสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ ในการเป็นตัวนำและเรียนรู้เองไปด้วยความสนใจ เพื่อพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านที่ต้องการ ซึ่งนักเรียนต้องมีความเสมอภาคและความกำลังใจในการเรียนรู้เพื่อให้สามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อตนเองได้ด้วยตนเอง

โดยสรุปการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความสนใจและความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ผู้ที่สามารถนำตนเองได้จะสามารถรับผิดชอบในการวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้เองโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาบุคคลหรือแหล่งการเรียนรู้ภายนอก ในกระบวนการนี้ บุคลากรจะมีความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับว่าจะเรียนรู้ในเรื่องใด ๆ และจะมีวิธีการที่เหมาะสมในการเรียนรู้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของตนเอง นอกจากนี้ยังสามารถทบทวนและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของตนเองได้ดีที่สุด โดยไม่ต้องพึ่งพาใครอื่นในการเรียนรู้ของตนเอง

### 3.2 ความสำคัญของการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่

วระศิลป์ คงดี (2557) ได้เสนอความสำคัญในการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถช่วยให้คนเรียนได้รับความรู้มากมายและมีคุณภาพมากกว่าในกรณีที่พึ่งพาผู้สอนเท่านั้น คนที่เรียนด้วยตนเองมักจะมีความตั้งใจสูง มีเป้าหมายชัดเจน และมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เขาสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากขึ้น และมีความคิดริเริ่มมากขึ้นเพื่อค้นพบสิ่งใหม่ๆ

2. การเรียนรู้ด้วยตนเองสอดคล้องกับการพัฒนาจิตวิทยาและการเติบโตของบุคลากร เด็กเมื่อเจริญเติบโตจะมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น และไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นอีกต่อไป นี่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นธรรมชาติของมนุษย์

3. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนใหม่ๆ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ห้องเรียนแบบเปิด การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เสรี เป็นต้น ทำให้ผู้เรียนมีความเป็นตัวของตัวเองและรับผิดชอบในการเรียนรู้มากขึ้น

4. การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นกระบวนการที่จะตามมาตลอดชีวิต เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

สรวงพร กุศลสง (2561) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ คือ การพัฒนาความสัมพันธ์แบบเอื้อประโยชน์ซึ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และการร่วมมือกันในกลุ่มผู้เรียน ครูผู้สอนสามารถใช้เทคนิคการสอนที่ทันสมัยและน่าสนใจเพื่อให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน นอกจากนี้ยังควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับทันที ในการจัดกิจกรรมและเน้นเรื่องกำหนดเวลาในการทำงานที่เป็นระบบ ซึ่งมีการสื่อสารกับผู้เรียนในเรื่องความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ และการเคารพความสามารถและวิธีการเรียนที่หลากหลายระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

ปิติณัฐ ราชภักดี และพวงผกา อินทร์เอี่ยม (2563) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed Learning) เป็นแนวทางการเรียนรู้ที่มีความสำคัญอย่างมากในวัฒนธรรมการศึกษา เนื่องจากการเรียนรู้ด้วยตนเองเกิดขึ้นจากความต้องการและความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง โดยมีลักษณะการเรียนรู้ที่เน้นการตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ เรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ และการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถทำได้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยสามารถเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน ผู้สอน หรือผู้อื่น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ

ในการสร้างความสัมพันธ์นี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การเรียนรู้ด้วยตนเองสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นไปที่การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีสิ่งที่มีค่าสำหรับการใช้ชีวิตอย่างมีความหมายในอนาคต

โดยสรุปการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษาและการเติบโตของบุคลากรภาครัฐขององค์การมหาชน เนื่องจากการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและผู้สอน โดยมุ่งเน้นการร่วมมือกันในกลุ่มผู้เรียน และการสนับสนุนการเรียนรู้ของกันและกัน และหากเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคลากรภาครัฐขององค์การมหาชนจะสามารถควบคุมและนำทางการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีความรับผิดชอบในการวางแผนดำเนินการ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์

### 3.3 องค์ประกอบของการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่

Brockett and Hiemstra (1991; อ้างอิงใน ขจิตา มัชฌิมา และคณะ, 2564) ได้เสนอองค์ประกอบเพื่อความเข้าใจในกรอบแนวคิดการชี้นำตนเองในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Self-Direction in Adult Learning) ซึ่ง เรียกว่า The PRO Model: The Personal Responsibility Orientation ประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบในตัวบุคคล (personal responsibility) หมายถึงการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในความจะเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้
2. ผู้เรียนที่มีลักษณะชี้นำตนเอง (learner self-direction) หมายถึงคุณลักษณะเฉพาะตัวหรือบุคลิกภาพของผู้เรียนที่เอื้อและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง
3. การเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง (Self-directed learning) หมายถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองซึ่งอาจเกิดจากการจัดการของผู้สอนหรือการวางแผนการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ปัจจัยแวดล้อมทางสังคม (The Social Context) หมายถึงการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมของผู้เรียนซึ่งผู้เรียนยังคงสภาพความเป็นอยู่จริงในสังคมเช่นสภาพครอบครัว การทำงาน สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

สรุปองค์ประกอบของการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ จะสามารถพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐขององค์การมหาชนองค์การมหาชนได้โดยการปฏิบัติตามแนวคิด The PRO Model โดยเน้นการสร้าง ความตระหนักและความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของบุคลากร โดย

เสริมสร้างการมีวินัยในการเรียนรู้และการทำงานอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการที่นำตนเองในการเรียนรู้ โดยส่งเสริมคุณลักษณะ เช่น ความมุ่งมั่น ความพยายาม และความคิดสร้างสรรค์ ควรเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำเสนอและวางแผนการเรียนรู้ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการนำตนเอง

#### 3.4 งานวิจัยเกี่ยวกับการนำตนเองในการเรียนรู้ผู้ใหญ่

ปิยะ ศักดิ์เจริญ (2555) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อส่งเสริม การรู้สารสนเทศและการเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ ผู้เรียน ช่วงเวลา เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน และการประเมินผล และ 2) ผลของรูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บที่พัฒนาขึ้นพบว่าสามารถเสริมสร้างความรู้ และทัศนคติในการรู้สารสนเทศ และพฤติกรรมในการเรียนรู้แบบนำตนเองของกลุ่มทดลองให้มีระดับสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และมีระดับสูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Charokar and Dulloo (2022) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการปฏิบัติ: ก้าวสู่เส้นทางแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตวารสารความก้าวหน้าในการศึกษาทางการแพทย์และความเป็นมืออาชีพ ได้กล่าวว่าผู้ใหญ่มีการนำตนเองในการเรียนรู้โดยการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง วางแผนการเรียนรู้เอง และเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง การนำตนเองในการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปรับตัวต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงในชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติ ผู้ใหญ่มักจะมีการเรียนรู้แบบเป็นอิสระและมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองอย่างมาก

Şentürk and Zeybek (2019) ได้ทำการศึกษาภาพรวมการเรียนรู้จากอดีตถึงปัจจุบัน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้กล่าวว่า ผู้ใหญ่มีการนำตนเองในการเรียนรู้โดยการเรียนรู้เพื่อปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้พวกเขาสามารถดำรงชีวิตและตอบสนองความต้องการของตนได้อย่างเหมาะสม มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการในสภาพแวดล้อมต่างๆ และมีประสิทธิภาพในการปรับสภาพแวดล้อม

จากงานวิจัยเกี่ยวข้อง พบว่า ประโยชน์ในการเข้าใจและศึกษาคูณลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และการนำตนเองในระดับที่ต่างกัน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของบุคคลากรที่มีวิถีเรียนต่างกันอย่าง, ปิยะ ศักดิ์เจริญ (2555), Charokar and Dulloo (2022) and

Şentürk and Zeybek (2019) โดยหากผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะการเรียนรู้และการนำตนเองของบุคลากรภาครัฐของค์กรมหาชนมาวิเคราะห์อย่างละเอียด นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์แล้ว มากำหนดและพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐของค์กรมหาชน โดยให้มีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับความต้องการและสภาพการเรียนรู้ของบุคลากร และนำแบบวัดที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการวัดและประเมินคุณลักษณะการเรียนรู้และการนำตนเองของบุคลากรภาครัฐของค์กรมหาชน โดยอาจนำไปใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ การวางแผนการพัฒนาอาชีพ หรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ต่อมา ทำการประเมินและวิเคราะห์ผลของการใช้แบบวัด และปรับปรุงแบบวัดให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อการใช้งานในองค์การ โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแบบวัดต่อไป

#### 4. การถอดแบบบทเรียน

##### 4.1 ความหมายของการถอดบทเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการถอดบทเรียน (Lesson Learned) ดังนี้ วาสนา จักรแก้ว (2557) กล่าวว่า การถอดบทเรียน เป็นการทบทวนหรือสรุปประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในมุมมองต่าง ๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและรายละเอียดของปัจจัยที่มีผลทั้งภายในและภายนอก ซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็ผลที่ดีหรือไม่ดี การถอดบทเรียนยังเป็นการสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยสกัดความรู้และประสบการณ์ที่มาจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน โดยบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน และความรู้ที่ได้รับที่เกิดขึ้น เป็นแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเผยแพร่และสร้างการเรียนรู้ได้ในองค์กร

วราจณา จันทรังค (2557) กล่าวว่า การถอดบทเรียน เป็นการสร้างการเรียนรู้ โดยการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาจากการทำงานออกมาใช้เป็นทุนเพื่อปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้การทำงานดียิ่งขึ้น เป็นกระบวนการที่สกัดความรู้ที่อยู่ในตัวคนออกมาเป็นบทเรียนหรือความรู้ที่ชัดเจน ผลลัพธ์ที่ได้จากการถอดบทเรียนทำให้ได้บทเรียนในรูปแบบของชุดความรู้ที่เป็นรูปธรรม และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เข้าร่วม กระบวนการ นำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพมากขึ้น หัวใจหลักของการถอดบทเรียนคือการแบ่งปันความรู้ โดยมีผลประโยชน์ร่วมกัน และมีความไว้วางใจตนเองและผู้อื่น เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยการแบ่งปันประสบการณ์และความรู้ร่วมกัน และมีการเรียนรู้ที่เป็นกันเองและแบบร่วมกันในองค์กร

อัชจรา สุขสำราญ (2558) กล่าวว่า การถอดบทเรียน เป็นการนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์จริงในการทำงานมาอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่เพียงแต่เล่าเรื่องเกี่ยวกับอดีต แต่ยังมีอธิบายที่มีคุณค่าที่สำคัญซึ่งสามารถนำไปใช้ปฏิบัติต่อได้ นั้นหมายความว่า เราสามารถสกัดความรู้ที่มีอยู่ในตัวของบริษัทหรือองค์กรออกมาเป็นบทเรียนหรือความรู้ที่ชัดเจนที่สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยตรง

ดวงเนตร ธรรมกุล และคณะ (2559) กล่าวว่า การถอดบทเรียน คือ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาดัชนีสุขภาพภาวะภาครัฐ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานสร้างสุขของบุคลากรภาครัฐอื่น ๆ ซึ่งมีผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากร การเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวมีผลประโยชน์เนื่องจากได้รับการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญและบุคคลในวงการภาครัฐอื่น ๆ เพิ่มความรู้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวยังช่วยในการพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรอง ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการพิจารณาและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม และสร้างแรงจูงใจในการร่วมมือกับทีมผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน ทั้งนี้การเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มา ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานด้านการสร้างสุขในที่ทำงาน และสร้างความเข้าใจและความตระหนักในการสร้างสุขของบุคลากรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประภาพรพรณ อุ่นอบ (2560) กล่าวว่า การถอดบทเรียนเป็นวิธีการจัดการความรู้ที่เน้นสร้างการเรียนรู้ในกลุ่ม สกัดความรู้ที่อยู่ในบุคคลและองค์ความรู้ที่ซ่อนออกมาเป็นบทเรียนที่สามารถนำไปสร้างเป็นชุดความรู้ คู่มือ หรือสื่อการเรียนรู้ต่างๆ โดยการถอดบทเรียนยังเป็นการกระบวนกรที่ผู้เข้าร่วมต้องเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2548) ระบุว่า การถอดบทเรียนช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากความสำเร็จหรือความผิดพลาดจากการทำงาน โดยที่บทเรียนสะท้อนถึงปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือผิดพลาด และสามารถนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น โดยผู้ปฏิบัติงานนำบทเรียนที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และไม่เกิดความผิดพลาดซ้ำในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป รวมถึงยังช่วยให้ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรลึกซึ้งหรือกว้างขวางมากขึ้นด้วย

พรรณปพร ลีวิโรจน์ และคณะ (2564) กล่าวว่า การถอดบทเรียน หมายถึง การนำเสนอแนวทางในการสอนและฝึกปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling) เพื่อช่วยในการถอดบทเรียน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การนำความรู้ที่ได้จากทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติงาน สังคมสงเคราะห์ ผ่านการเล่าเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์จริงในหน่วยงาน นอกจากนี้ยัง

มีการวิเคราะห์ผลการฝึกปฏิบัติงานในหลายครั้ง ซึ่งเป็นโอกาสในการตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวและเรียนรู้ในสถานการณ์จริง เช่น การเรียนรู้จากความผิดพลาด การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการสนับสนุนจากอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญในสาขา เพื่อเสริมความพร้อมในการทำงานสังคมสงเคราะห์ในอนาคต

อััจฉิมา ศิริพิบูลย์ผล และประเสริฐ จุฑา (2565) กล่าวว่า การถอดบทเรียน คือ การถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานที่ให้บริการโดยใช้ระบบออนไลน์เป็นเครื่องมือในการให้บริการ ช่วยให้เกิดความยุ่งเหยิงในการติดต่อลูกค้าและลูกค้า โดยสามารถให้คำปรึกษาและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูล การตรวจสอบสถานะ หรือการสนับสนุนในกรณีฉุกเฉิน ทั้งนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มงาน ที่สามารถให้บริการกับจำนวนผู้รับบริการได้มากขึ้นโดยไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางหรือรอคิว นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีช่วยส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาและพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการเสริมความเข้าใจในการทำงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานในอนาคต ทั้งนี้ยังช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนในกรณีที่ไม่สามารถมาติดต่อโดยตรงได้

มนัส จันทรพิวง และคณะ (2566) กล่าวว่า การถอดบทเรียน คือ การรวบรวมเรื่องราวประวัติศาสตร์ของชุมชนการจัดการความรู้และใช้ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลของคนในออกมาใช้ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยแกนนำชุมชน เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ซึ่งปัจจัยสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรม ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จ มีการทำงานที่ใช้ทุนทางสังคม และวัฒนธรรมภายในชุมชน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การถอดบทเรียน หมายถึง การจัดการความรู้ในรูปแบบหนึ่ง โดยการทบทวนประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่จากบุคคลทั้งในเรื่องของความสำเร็จและความผิดพลาด โดยการสกัดความรู้จากการทำงานที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลโดยไม่จำเป็นต้องแยกเป็นความรู้ชัดแจ้งก่อน การถอดบทเรียนมักเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม และการสร้างสรรค์ จากนั้นข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำมาเขียนรายงานให้อยู่ในรูปแบบองค์ความรู้ชัดแจ้งพร้อมบันทึกรายละเอียดขั้นตอนและผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดเป็นแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ และสามารถนำไปเผยแพร่เพื่อให้ผู้อื่นเรียนรู้ได้ด้วย เป็นการสร้างและแบ่งปันความรู้ที่สำคัญที่ช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

#### 4.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการถอดบทเรียน

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการถอดบทเรียนมากขึ้น โดยเห็นว่าองค์กรที่จะพัฒนาได้จะต้องนำกระบวนการจัดความรู้ที่สกัดจากประสบการณ์และความรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องไปใช้พัฒนา เป็นการให้ความสำคัญกับหลัก 3H: Hand, Head, Heart กล่าวคือ เมื่อใดก็ตามที่ลงมือทำ (Hand) เมื่อนั้นต้องได้ความรู้ (Head) เมื่อใดที่ทำเสร็จ เมื่อนั้นต้องได้รับความรู้เพิ่มขึ้น (Hand-ทักษะ+Head) และเมื่อใดที่ทำอีกครั้ง เมื่อนั้นต้องมีความรู้คู่การทำ (Hand-ทักษะ+Head) และต้องทำได้ดีกว่าครั้งก่อนๆ (Hand + Head + Heart) ดังนั้น สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการถอดบทเรียน คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทั้งการปรับวิธีคิด (Conceptualization) และระบบคุณค่า (Values) ที่เกิดจากการเรียนรู้มีความเข้าใจ เป็นอย่างดีอันเป็นผลมาจากการดำเนินงาน เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มพัฒนา ระดับอารมณ์ความรู้สึกที่ตระหนักรู้จากภายในให้กลายเป็นจิตสำนึก (Consciousness) หรือสำนึกที่รวมและในที่สุดจะเกิดพฤติกรรมที่มีความยั่งยืนและบรรยากาศการทำงานที่ดี

ผลที่เกิดขึ้นจากการถอดบทเรียนเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมที่ได้ค้นพบผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยมีกระบวนการทำงานที่ได้รับการพัฒนาขึ้น เช่น กระบวนการแก้ไขปัญหา การสร้างแผนที่ความรู้ เพื่อการผลักดันนโยบายและการปฏิบัติการผ่านเครื่องมือต่าง ๆ สรุปประโยชน์จากการถอดบทเรียนมีดังนี้

1) ประโยชน์ระยะสั้น คือ การปรับปรุงเทคนิคการทำงานในทันที เนื่องจากการแก้ไขและปรับเปลี่ยนที่ผลิตรอบมาจากกระบวนการกลุ่มที่มีการสร้างสรรค์อย่างมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังช่วยให้งานดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ เพื่อให้โครงการดำเนินไปได้ดีขึ้น

2) ประโยชน์ระยะกลาง คือ ทำให้เพิ่มความเชื่อมั่นในการทำงานและการเผชิญกับปัญหา มีความภาคภูมิใจเมื่อเห็นการพัฒนาของโครงการที่ดีขึ้น หลังจากนำบทเรียนไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา

3) ประโยชน์ระยะยาว คือ ทำให้สร้างต้นแบบการทำงานที่ดีซึ่งสามารถพัฒนาเป็นระบบหรือรูปแบบกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เป็นการเสริมความเข้าใจในปัญหาการทำงาน และเป็นการพัฒนายุทธศาสตร์การทำงานในระยะยาว

#### 4.3 กระบวนการถอดบทเรียน

อับดุลเลาะ เจ๊ะหลง และสุธา เกลาซิด (2564) ได้กล่าวว่า การถอดบทเรียน สามารถทำได้ 3 ช่วง คือ

1. ถอดบทเรียนก่อนดำเนินการ เป็นการเรียนรู้ก่อนที่จะเกิดข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้ทุกพื้นที่ ทุกเวลาที่มีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งภายนอกเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติอย่างไม่เป็นทางการ ทั้งในตัวบุคคล ชุมชน และสังคม ในแต่ละสังคมก็จะมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป มุ่งพัฒนาให้เป็นบุคคลที่พึงประสงค์ของสังคม เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ โดยที่กิจกรรมหน้าที่ในการเสริมสร้างการเรียนรู้ ที่เกิดจากความสนใจของบุคลากร วัฒนธรรมการเรียนรู้ในกิจกรรม จึงเปิดกว้างไม่มีขอบเขตตายตัว ขึ้นอยู่กับการรับรู้การตีความจากประสบการณ์ที่ได้รับ

2. ถอดบทเรียนระหว่างดำเนินการ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน โดยมีช่องทางและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเล่าเหตุการณ์จากรุ่นพี่ การเทศน์ การสังเกต การอ่าน การฟัง การถาม การลงมือปฏิบัติการเล่นแบบ การวิเคราะห์ที่ไตร่ตรอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งวิธีการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้ในกิจกรรมนั้น ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลนั้นๆ

3. ถอดบทเรียนหลังดำเนินการ เป็นการเรียนรู้เพื่อการดำเนินงานในครั้งต่อไป จะมีกรอบหรือวิธีการในการดึงองค์ความรู้จากประสบการณ์มาใช้ประโยชน์และสร้างเป็นองค์ความรู้หรือความรู้ชุดใหม่

#### 4.4 วิธีการถอดบทเรียน

วิธีการถอดบทเรียนมีเครื่องมือการถอดบทเรียนที่หลากหลายแตกต่างกัน ไม่มีข้อกำหนดตายตัวในการใช้วิธีวิทยาในถอดบทเรียน หากจะเลือกใช้วิธีวิทยาใดๆนั้น ก็ต้องพิจารณาให้ดีทำความเข้าใจแนวคิดของเทคนิคที่จะนำมาใช้ให้ชัดเจน มีความตรงในการสรุปบทเรียน ทั้งความตรงภายใน (Internal Validity) ที่สามารถสรุปได้ตรงกับความจริงที่เกิดขึ้นและความตรงภายนอก (External Validity) ที่สามารถอ้างอิงใช้ประโยชน์ได้ บทเรียนที่มีความตรงภายนอกจะถือว่าเป็นบทเรียนที่มีคุณภาพสูง (High Quality Lesson Learned) (ศุภวัฑย์ พลายน้อย, 2553) กล่าว่วาวิธีที่ใช้ในการถอดบทเรียน มีดังนี้

4.4.1 การถอดบทเรียนด้วยการเรียนรู้จากเพื่อน (Peer Assist) เป็นการเรียนรู้ก่อนการทำงาน โดยเป็นการเรียนรู้จากเขา เขาเรียนรู้จากเราทั้งเราและเขาเรียนรู้ร่วมกัน และสิ่งที่เราเรียนรู้ร่วมกันสร้าง (เกิดความรู้ใหม่) โดยมีลักษณะเป็นการประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติ

4.4.2 การถอดบทเรียนแบบเล่าเรื่อง (Story Telling) เป็นการเรียนรู้ก่อน หรือระหว่างทำกิจกรรมด้วยการให้ผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ ปลดปล่อยความรู้ที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวออกมาแลกเปลี่ยนความรู้ โดยผู้เล่าจะเล่าความรู้สึกที่ฝังลึกอยู่ในตัวที่เกิดจากการปฏิบัติ ซึ่งผู้ฟัง

สามารถตีความได้โดยอิสระ และเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนผลการตีความแล้ว จะทำให้ได้ความรู้ที่สามารถบันทึกไว้เป็นชุดความรู้ ซึ่งการถอดบทเรียนในลักษณะนี้จะเป็นการสกัดความรู้จากเรื่องเล่าออกมา ว่ามีคุณค่าและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ไม่ใช่เป็นเพียงการเล่าเรื่องในอดีต

**4.4.3 การถอดบทเรียนหลังปฏิบัติการ (After Action Review : AAR)** เป็นการจับความรู้ที่เกิดขึ้นภายหลังการทำกิจกรรม แล้วนำไปสู่การวางแผนในครั้งต่อไป ทำให้คนทำรู้สึกตื่นตัวและมีความรู้สึกผูกพันกับงาน โดยโครงการ/กิจกรรมที่ทำครั้งเดียวแล้วจบไม่จำเป็นต้องทำ AAR ซึ่งรูปแบบการทำ AAR สามารถดำเนินการได้ทั้งระหว่างการทำกิจกรรมเพื่อปรับปรุง/แก้ไขระหว่างการทำงาน การทำไป คิดไป แก้ไขไป และภายหลังสิ้นสุดแต่ละกิจกรรมเพื่อนำไปวางแผนกิจกรรมครั้งต่อไป

**4.4.4 การถอดบทเรียนเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Retrospect)** เป็นการถอดบทเรียนเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ โดยเป็นการรวบรวมความรู้ในระยะยาวสำหรับคณะทำงานเพื่อการมองไปในอนาคต และทำทันทีที่เสร็จสิ้นกิจกรรม หรือ “เมื่อจบสงคราม มิใช่เมื่อ สิ้นสุดการโจมตีแต่ละครั้ง” ประโยชน์ของ Retrospect คือ มีปรัชญาการทำงานที่ว่า “ทุกครั้งเราทำอะไรซ้ำ เราควรทำให้ดีกว่าครั้งสุดท้าย” เป็นการช่วยให้ผู้ร่วมงานของเขาให้ดีขึ้น (เป็นการเรียนลัด) และเป็นการสร้างการเรียนรู้ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คณะทำงานผู้อำนวยการระดับกองการ เรียนรู้ ผู้ที่ใช้ความรู้ในอนาคต วิธีการทำ Retrospect คือ การทบทวนแผนและกระบวนการทั้งหมด แล้วทำการตั้งคำถามว่าเราจะดำเนินการต่อไป ให้ดีขึ้นอย่างไร ด้วยวิธีใด ทำให้เป็นที่พอใจได้อย่างไร และทำการบันทึกข้อเสนอที่เจาะจงและสามารถนำไปปฏิบัติได้ (SARs)

**4.4.5 การถอดบทเรียนจากบทเรียนที่ดีหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Good/ Best Practice)** เป็นแนวคิดที่ก่อตัวจากทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Learning by doing) เป็นแนวคิด (Approach) มิใช่เป็นเพียงเครื่องมือ (Tool) แนวคิดหลักจะเกี่ยวข้องกับคำว่า “คุณภาพ (Quality)” ที่ถูกนิยามด้วยการทำสิ่งที่ถูกต้องและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้เข้าร่วมตกลงร่วมกันในวัตถุประสงค์รายละเอียด และเกณฑ์ที่ใช้แต่ละกลุ่มนำเสนอโครงการ ผลการดำเนินงานของตนเอง กลุ่มช่วยกันสรุปกระบวนการทำงานในแต่ละขั้นตอนของโครงการที่จะให้ประสบผลสำเร็จ ขั้นตอนที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อหาส่วนที่ดีที่สุด เน้น “How to”

วิจารณ์ พานิช (2557) กล่าวว่า Best Practice คือ วิธีการทำงานที่ดีที่สุดในแต่ละเรื่อง ทำให้เกิดการพัฒนาความเป็นเลิศขององค์กร ซึ่งสามารถเกิดขึ้น ได้ในทุกหน่วยงานจากหลายช่องทางทั้งตัวผู้นำ ผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนได้เสีย มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันในระดับบุคคล

ระดับกลุ่ม และระดับหน่วยงาน บันทึก Best Practice ที่ได้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อการศึกษา พัฒนาและเผยแพร่ในโอกาสต่อไป

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2547) กล่าวว่า สิ่งดีๆเกิดขึ้น จากการทำงานมากมายภายในองค์กร ที่เรียกว่า Best Practice แต่คนในองค์กรกับไม่รู้ถึงสิ่งดีๆที่เกิดขึ้น เมื่อต้องการจะลงมือทำอะไร ก็ต้องเริ่มต้นใหม่หมด ทั้งๆ ที่มีเรื่องที่สามารถต่อยอดไปได้เลยโดยไม่ต้องเริ่มต้นใหม่ตั้งแต่ศูนย์ เสมอไป ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งดีๆ ที่มีอยู่ในองค์กรหรือขององค์กรอื่น ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนา Best Practice ให้มากขึ้น เพื่อพัฒนางาน พัฒนาค nhânให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมเป็นวงจรรความก้าวหน้าที่ไม่มีความสิ้นสุด แล้วนำไปเผยแพร่ให้ได้เรียนรู้กันในวงกว้าง

ปฏิบัติการที่ดีที่สุด (Best Practice) เป็นข้อสรุปวิธีการทำงานที่ค้นพบแนวทางของตนเอง แต่ละคนค้นพบแตกต่างกัน วัตถุประสงค์บทเรียนที่ดีที่สุด ดังนี้

1. เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมาย กระบวนการ ที่กำหนดไว้ได้อย่างดีที่สุด
2. เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ยกกระตบการปฏิบัติงานโดยการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ในอดีต เรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของคนอื่น นำมาทดลองปฏิบัติในองค์กรของตนเอง
3. เพื่อตรวจสอบกระบวนการที่นำไปใช้ปฏิบัติการในองค์กรและนำมาแลกเปลี่ยน ความก้าวหน้าในการทำงาน

ชาย โพธิลิตา (2554) กล่าวถึง วิธีการเลือกกรณีศึกษา (Cases Study Approach) พิจารณาจากคุณสมบัติของกรณีศึกษาที่ต้องการศึกษา สามารถกำหนดขอบเขตได้ชัดเจน มีความ สมบูรณ์ในตัวเอง คือ มีบุคคล เวลา และสถานที่ชัดเจนแน่นอน สามารถจำแนกกรณีศึกษา ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. กรณีศึกษาเพื่อสนองความอยากรู้ (Intrinsic Cases) ผู้วิจัยเลือกตามความสนใจ อยากรู้ อยากรู้ทำความเข้าใจ ศักยภาพละเอียดของกรณีนั้น ๆ เป็นกรณีที่น่ารู้และสมบูรณ์ในตัวเอง
2. กรณีศึกษาที่เป็นตัวแทนของกรณีอื่น (Instrumental Cases) ผู้วิจัยต้องการแสดงเพื่อ สนับสนุนแนวคิด ข้อสรุป หรือข้อเสนออย่างใดอย่างหนึ่งของนักวิจัย
3. กรณีศึกษาหลายๆ กรณี (Collective Cases) เพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งที่ต้องการแสดงนั้นมีความชัดเจนและเพื่อความมั่นใจในข้อสรุปที่ได้จากหลายๆกรณี

วิธีการดำเนินการวิจัยของกรณีศึกษามีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. การเลือกกรณีสำหรับศึกษา คือ นักวิจัยเลือกกรณีศึกษาที่มีขอบเขตชัดเจนและสมบูรณ์ในตัวเอง สามารถให้ข้อมูลได้หลากหลายและครอบคลุมเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการศึกษา เป็นสำคัญ สะท้อนความหลากหลายในกลุ่มประชากร

2. การรวบรวมข้อมูลหลายชนิดโดยใช้เทคนิคหลายแบบ คือ นักวิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การค้นคว้าจากเอกสาร ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้ทุกวิธีการที่เหมาะสมและรวบรวมข้อมูลทุกชนิดที่ให้ภาพสมบูรณ์ที่สุดตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้

3. การวิเคราะห์และการตีความข้อมูล คือ การเลือกใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลและคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษา ตลอดจนบริบทของกรณีศึกษา

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การถอดบทเรียน (Lesson Learned) คือ กระบวนการที่ใช้ในการทบทวนและสรุปประสบการณ์ที่ได้รับทั้งในด้านบวกและลบ จากมุมมองและทัศนคติที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลากร กลุ่ม องค์กร และสภาพแวดล้อม โดยใช้วิธีการถอดบทเรียนจากบทเรียนที่ดีหรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Good/Best Practice) โดยการพิจารณาจากคุณสมบัติของกรณีศึกษาที่สามารถกำหนดขอบเขตได้อย่างชัดเจนและมีความสมบูรณ์ในตัวเอง โดยผู้วิจัยได้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาการเรียนรู้อัตโนมัติชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ด้วยการถอดบทเรียนแบบเล่าเรื่อง (Story Telling) และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล จนเป็นคู่มือวิธีการพัฒนาการเรียนรู้อัตโนมัติชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน เพื่อเป็นต้นแบบที่ดี และเป็นประโยชน์ระยะยาวต่อองค์กร

## 5. นิยามเชิงปฏิบัติการ

คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้อัตโนมัติชีวิต หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมหรือความสามารถของบุคคลที่มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยสามารถอธิบายดังนี้

1. ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินผล คิดสร้างสรรค์ การสรุปประเด็นการเรียนรู้ รวมถึงการบูรณาการความรู้และใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการสื่อสาร การสืบค้นข้อมูล และการใช้ทรัพยากรเพื่อเสริมสร้างความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน หมายถึง ลักษณะนิสัยที่อยากรู้ อยากเห็น รักการอ่านหนังสือ ชอบบันทึกสิ่งที่ได้อ่าน ฟัง หรือได้ประสบพบเจอ และพยายามเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเอง

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง คิดว่าความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตนเอง และสังคม จึงเลือกเรียนในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เรียนแล้วมีความสุข และตระหนักว่าการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้สำคัญที่สุด โดยไม่มีใครสามารถบีบคั้นหรือการเรี่ยไรของผู้เรียนของตนเองแทนได้

4. ความสามารถในการกำกับตนเอง หมายถึง การยอมรับศักยภาพของตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจและจัดการการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การเห็นคุณค่าของคนอื่น สนับสนุนให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล 6. ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเป็นผู้ที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอยู่เสมอ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างเหมาะสม

6. ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเป็นผู้ที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอยู่เสมอ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างเหมาะสม

7. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การเป็นผู้คิดหรือสร้างสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบแปลกใหม่ ให้เกิดประโยชน์ หรือตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและออกแบบแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตตามนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงมากที่สุด” (6 คะแนน) “จริงมาก” (5 คะแนน) “จริงค่อนข้างมาก” (4 คะแนน) “จริงค่อนข้างน้อย” (3 คะแนน) “จริงน้อย” (2 คะแนน) และ “จริงน้อยที่สุด” (1 คะแนน) ผู้ที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

## 6. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษาการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนในการวิจัยระยะที่ 1 ผ่านการสังเคราะห์งานเอกสารและวิจัย

เกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและจากแบบวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตต่างๆ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นโครงสร้างองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้ร่างองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ ดังนี้

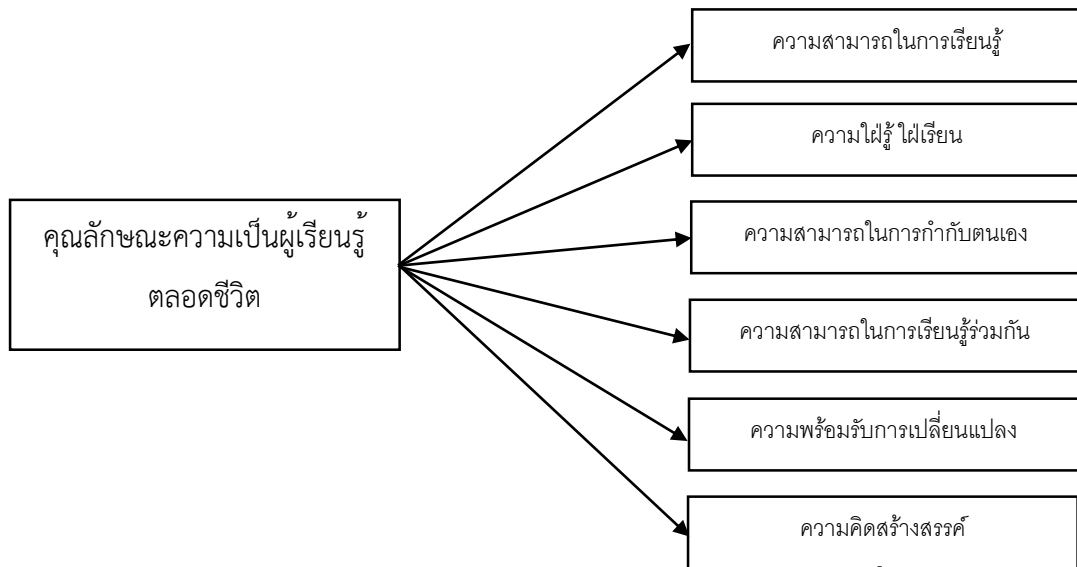
1. ความสามารถในการเรียนของผู้เรียน
2. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. ความสามารถในการกำกับตนเอง
5. ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน
6. ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
7. ความคิดสร้างสรรค์

จากนั้นใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อคำถามที่เป็นตัวแทนคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน และวิเคราะห์องค์ประกอบของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต จากนั้นจึงนำแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนไปใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด

ส่วนการศึกษาระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำแนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้มาใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยนำข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่ได้รับจากการวิจัยระยะที่ 1 มาใช้ในการสำรวจประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรภาครัฐองค์การมหาชน โดยการสัมภาษณ์บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่ได้คะแนนคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตสูงจากการศึกษาในระยะเวลาที่ 1 เพื่อสกัดเป็นองค์ความรู้วิธีการ ขั้นตอนการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

### ระยะที่ 1

การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน



### ระยะที่ 2

การถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต  
ของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

การถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้  
ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐ  
องค์การมหาชน

องค์ความรู้วิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอด  
ชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 7. สมมติฐานการวิจัย

โมเดลการวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) แบบแผนขั้นต้นตอเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design), Creswell and Plano Clark (2018) โดยมีความเชื่อในความหลากหลายและความซับซ้อนของความจริง (Pragmatism) ยอมรับว่าความจริงมีหลายมิติและสามารถเข้าถึงได้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ดังนั้นการใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธีจึงช่วยขยายขอบเขตของความรู้ความเข้าใจได้ดีกว่าการใช้วิธีใดวิธีหนึ่งเพียงลำพัง การวิจัยนี้โดยเริ่มต้นด้วยการศึกษาระยะที่ 1 การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงนำองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนมาพัฒนาแบบวัดและตรวจสอบคุณภาพแบบวัด และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการศึกษาระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน โดยนำข้อมูลคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนในการวิจัยระยะที่ 1 มาใช้ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และประเด็นของการสัมภาษณ์ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้ในการออกแบบข้อคำถาม เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัด การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

##### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants)

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ สำหรับการสร้างและพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน จำนวน 3 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อนำมาสร้างข้อคำถามสำหรับเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือด้านจิตวิทยาการเรียนรู้

2. มีประสบการณ์ตรงในงานหรือผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือการพัฒนาทักษะบุคลากร
3. มีประสบการณ์ทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือจิตวิทยาการเรียนรู้ ไม่น้อยกว่า 5 ปี
4. ได้รับเชิญเป็นวิทยากรในการสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรืออบรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 36 แห่ง และที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน 24 แห่ง จำนวนทั้งหมด 13,416 คน (คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำนักงาน ก.พ.ร., 2565) ดังนี้

1. บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 7,203 คน

2. บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน 6,213 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากบัญชีรายชื่อบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์หอคอบประกอบ กลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดใหญ่และการแจกแจงประชากรต้องเป็นโค้งปกติ สำหรับการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) โดย Comrey and Lee (1992) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการพัฒนาเครื่องมือวัด โดย 200 คน อยู่ในระดับปกติ ส่วน 300 คน อยู่ในระดับดี 500 คน อยู่ในระดับดีมาก และมากกว่า 1,000 คน อยู่ในระดับดีเยี่ยม การวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 414 คน โดยแบ่งเป็น

1. ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์หอคอบเชิงสำรวจ จากบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน 207 คน

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากบุคลากรภาครัฐ องค์การมหาชน ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน 207 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. คำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview question) เพื่อค้นหาคุณลักษณะ ความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อทำความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการสร้างคำถามเพื่อกำหนดประเด็นสำหรับการสัมภาษณ์ โดยเป็นคำถาม ปลายเปิดที่มีค่าสำคัญ คือ คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวอย่างข้อคำถามสัมภาษณ์

- 1) ตามมุมมองของท่าน “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” มีความหมายว่าอย่างไร
- 2) ตามมุมมองของท่าน บุคคลที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ควรมีลักษณะ หรือองค์ประกอบอย่างไรบ้าง
- 3) ตามมุมมองของท่าน บุคคลที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ควรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านใดบ้าง (พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นอย่างไร)
- 4) ตามมุมมองของท่าน บุคคลที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตควรมีบุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยในการเรียนรู้หรือไม่ (พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างไร)
- 5) ตามมุมมองของท่าน บุคคลที่มีลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตควรมีทัศนคติต่อการเรียนรู้ อย่างไม่ (พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างไร)
- 6) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคุณลักษณะเพิ่มเติมที่ควรมีใน “ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต” ตามที่ได้กล่าวถึงก่อนหน้านี้ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะเหล่านั้นมีลักษณะ อย่างไม่ทั้งนี้

ข้อคำถามสามารถปรับเปลี่ยนถ้อยคำให้สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน และปรับเปลี่ยนไปตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสม

2. แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน โดยนำผลการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับ คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มาสร้างเป็นนิยามปฏิบัติการ และสร้างข้อคำถามจาก นิยามปฏิบัติการดังกล่าว โดยลักษณะข้อคำถามเป็นข้อความให้ผู้ตอบแบบวัดประเมินเกี่ยวกับ คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของตนเอง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ คือ ชื่อ-นามสกุลเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด เบอร์ติดต่อ อีเมล

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 39 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็น การประเมินคำตอบเป็น 6 ระดับ (Rating Scale) ตั้งแต่ “จริงมากที่สุด”(6 คะแนน) “จริงมาก” (5 คะแนน) “จริงค่อนข้างมาก” (4 คะแนน) “จริงค่อนข้างน้อย” (3 คะแนน) “จริงน้อย” (2 คะแนน) และ “จริงน้อยที่สุด” (1 คะแนน) ประกอบด้วย ความสามารถในการเรียนของผู้เรียน ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการกำกับตนเอง ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง และความคิดสร้างสรรค์

ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สร้างและพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และ ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

### **ขั้นตอนที่ 1 สร้างและพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต**

มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและแบบวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่พัฒนาขึ้นมาแล้ว ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาเพื่อที่จะนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป โดยมีรายละเอียดได้ดังนี้

1.1 การเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong Learning) หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนเป็นนิสัยของบุคคล เกิดจากการเรียนรู้ทุกช่วงชีวิตของบุคคลนั้นและเกิดจากการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และตามอัธยาศัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเอง เพื่อนำมาใช้กับการปฏิบัติงาน

1.2 ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และรวบรวมแบบประเมินแบบวัดที่พบในการศึกษา และทำการเปรียบเทียบและพิจารณาคูณค่าของแต่ละแบบวัดเพื่อเลือกใช้แบบวัดที่เหมาะสมที่สุดต่อการวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนได้อย่างเหมาะสมและเชื่อถือได้ พบว่า มี 7 แบบวัด ดังนี้ 1) แบบสำรวจการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (OCLI) สร้างโดย Oddi (1986) 2) แบบวัดคุณลักษณะทางวิชาชีพของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (CLLP) สร้างโดย Livneh (1988) 3) มาตรฐานวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของลูกจ้าง (ELLS) สร้างโดย Gardiner (1998) 4) แบบสำรวจประสิทธิภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ELLI) สร้างโดย Crick et al. (2004) 5) แบบวัดการเรียนรู้

ตลอดชีวิตวิชาชีพแพทย์ (JSPLL) สร้างโดยมหาวิทยาลัย Thomas Jefferson (2006) 6) แบบสำรวจการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Oddi's revise) โดย Harvey et al. (2006) 7) แบบวัดลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี สร้างโดยจิตต์ภิญญา ชุ่มสาย ณ อยุรยา (2551)

จากการศึกษาข้างต้น พบว่าองค์ประกอบของคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้ดังนี้ ประกอบด้วย ความสามารถในการเรียนของผู้เรียน ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการกำกับตนเอง ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง และความคิดสร้างสรรค์

2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มเติม จำนวน 3 ท่าน เพื่อนำมาสร้างข้อคำถามสำหรับเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับการสร้างและพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต คือ

- 1) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือด้านจิตวิทยาการเรียนรู้
- 2) มีประสบการณ์ตรงในงานหรือผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือการพัฒนาทักษะบุคลากร
- 3) มีประสบการณ์ทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือจิตวิทยาการเรียนรู้ ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 4) ได้รับเชิญเป็นวิทยากรในการสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรืออบรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. ผู้วิจัยกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการ ทั้งจากการศึกษาและสังเคราะห์แบบวัด และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นจึงได้กำหนดรูปแบบของแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนให้เป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ “เป็นความจริงมากที่สุด”(6 คะแนน) “เป็นความจริงมาก” (5 คะแนน) “เป็นความจริงค่อนข้างมาก” (4 คะแนน) “เป็นความจริงค่อนข้างน้อย” (3 คะแนน) “เป็นความจริงน้อย” (2 คะแนน) และ “เป็นความจริงน้อยที่สุด” (1 คะแนน) ต่อมา จึงนำไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบวัดให้มีความถูกต้องสมบูรณ์

4. ผู้วิจัยนำแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเครื่องมือวัด และด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) ที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1977) จากนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดดังกล่าวไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และนำข้อเสนอนี้มาปรับปรุงแก้ไขแบบวัดในขั้นสุดท้ายให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. เมื่อได้แบบวัดที่สมบูรณ์ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และทำการหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item-total correlation: CITC) โดยต้องมีค่า CITC มากกว่า 0.30 (Boateng et al., 2018) ข้อที่มีค่าน้อยกว่า 0.30 แสดงว่า จำแนกคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตสูงออกจากต่ำได้ไม่ดี จึงพิจารณาตัดข้อคำถามทิ้ง และทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ของแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ผู้วิจัยนำแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน จำนวน 414 คน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้อามาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น เพื่อให้ได้คุณสมบัติการวัดที่ดี (Psychometric Properties) ของแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในกลุ่มบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ตามขั้นตอน

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย ส่งไปให้  
องค์การมหาชน ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัด  
กับบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยประสานงานกับทางองค์การมหาชน ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ เพื่อ  
กำหนด จำนวนบุคลากร ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับองค์การมหาชนที่ได้ประสานงานไว้ เนื่องจาก  
องค์การมหาชนส่วนใหญ่ต้องการให้ส่งแบบสอบถามออนไลน์

5. เมื่อเสร็จสิ้นการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอบคุณให้ความร่วมมือของ  
องค์การมหาชน ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติม  
จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มาสร้างข้อคำถาม จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content  
Analysis) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเครื่องมือวัด และด้านจิตวิทยาการเรียนรู้  
จำนวน 3 คน เพื่อสกัดเป็นข้อคำถามสำหรับแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของ  
บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ  
คำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) ที่มีค่า IOC มากกว่าหรือ  
เท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1977)

2. การวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพแบบวัด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (CITC) ) โดยต้องมีค่า CITC มากกว่า 0.30 (Boateng et  
al., 2018) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) วิเคราะห์  
องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน  
(Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด  
(Maximum Likelihood: ML)

#### ระยะที่ 2 การถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐ องค์การมหาชน

การถอดบทเรียน เป็นการศึกษาวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)  
โดยวิธีการถอดบทเรียนแบบเล่าเรื่อง (Story Telling: ST) และใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง  
เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน โดยมี  
กระบวนการและวิธีการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants)

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับบุคลากรภาครัฐของกรมมหานชนที่ได้คะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตระยะที่ 1 ในระดับสูง จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

นอกจากนี้ ยังได้สัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรภาครัฐของกรมมหานชนที่ได้คะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตระยะที่ 1 ในระดับต่ำ จำนวน 4 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการพัฒนาการเรียนรู้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interview) ซึ่งกำหนดเป็นแนวคำถามที่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สถานการณ์เฉพาะหน้าหรือเพิ่มคำถามตามประเด็น (follow-up Question) เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยแบ่งเป็นคำถามหลักและคำถามชักในแต่ละหัวข้อคำถาม

#### ตัวอย่างข้อความสัมภาษณ์

##### คำถามหลัก

1.1 ในการทำงานจริง คุณมีวิธีการเรียนรู้และปรับใช้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงานอย่างไร

.....

.....

##### คำถามชัก

- คุณมีวิธีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไรในบทบาทการทำงานของคุณในหน่วยงานรัฐ

.....

.....

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ในการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีขั้นตอนในการดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทฤษฎีการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ รวมทั้งวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ เป็นต้น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนแรก มาเป็นแนวทางการวางแผน และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อให้เข้าใจวิธีการวิจัยและความเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม และครอบคลุมตามประเด็นที่ต้องการจะศึกษา

3. สร้างคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในระดับบุคคลและสังคมมาเป็นกรอบและแนวทางในการสัมภาษณ์ ซึ่งกำหนดเป็นแนวคำถามที่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญสถานการณ์เฉพาะหน้าหรือเพิ่มคำถามตามประเด็น (follow-up Question) เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คำถามที่ใช้ในการวิจัยแรกเริ่มจะเป็นการสอบถามประเด็นการเรียนรู้แบบกว้างๆ จากกรอบปัญหาของการวิจัยสำหรับเป็นแนวทางในการสร้างประเด็นคำถามใหม่ๆ ที่สามารถเจาะลึกเข้าไปให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและมีความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ส่วนที่ 3 วิธีการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้เกิดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข และนำไปเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ และการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ รวมทั้งขอเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้น จึงดำเนินการปรับปรุงเนื้อหาของคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งนำข้อคำถามสำหรับสัมภาษณ์ที่แก้ไขให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งในประเด็นความถูกต้องและขอบเขตเนื้อหา ความชัดเจนรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของคำถาม ก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตถึงผู้อำนวยการองค์การมหาชน สำหรับเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและรองที่มีคุณสมบัติตรงกับข้อกำหนดของการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งดำเนินการขออนุญาตอัดเทป และการบันทึกรายละเอียดต่าง ๆ เช่น บันทึกภาพนิ่ง บันทึกภาพเคลื่อนไหว การจดลงในสมุดบันทึก เป็นต้น จากนั้นจึงดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยจะเริ่มจากการสอบถามคุณลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แล้วจึงค่อยเข้าสู่คำถามหลัก ซึ่งอาจจะมีคำถามติดตามเพิ่มเติม เช่น ถามเพื่อตามประเด็น ถามเพื่อขอความชัดเจน ถามเพื่อข้อมูลเจาะลึก เป็นต้น

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ สำหรับความถูกต้องของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Member Checking) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ประเด็นหลักและประเด็นย่อย แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่วิเคราะห์ที่การสัมภาษณ์เสร็จสิ้นแล้ว โดยข้อมูลต้องไม่บิดเบือนจากความจริง หากพบว่าข้อมูลไม่ตรงตามที่ตอบ ผู้วิจัยจะรีบดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องทันที

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม รวบรวมให้ครบถ้วนตาม วัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2. นำข้อมูลที่ได้มาจำแนกแยกแยะและจัดหมวดหมู่ข้อมูล เพื่อศึกษาถอดบทเรียนการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐสูงศักดิ์กรมมหชน และนำข้อมูลมาเชื่อมโยงให้เห็นข้อสรุปที่ได้จากการศึกษา ด้วยการใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) หลังจากรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นำมารวบรวมจัดเป็นกลุ่มแยกเป็นเรื่องๆ (themes) จำแนกข้อมูล ประสพการณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สรุปเนื้อหาให้เห็นโครงสร้างและความหมายของประสพการณ์นั้นๆ สกัดเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐสูงศักดิ์กรมมหชน

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน: การวิจัยผสมผสานวิธี ในการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ตอนที่ 1 ความหมายและองค์ประกอบของคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ตอนที่ 2 เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

ตอนที่ 3 บทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

M	ค่าเฉลี่ย
SD	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk	ค่าความเบ้
Ku	ค่าความโด่ง
df	ระดับองศาความเป็นอิสระ
p	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SE	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
R <sup>2</sup>	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
t	สถิติที
AVE	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้
CR	ความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

LL	คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
LN	องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน
AP	องค์ประกอบที่ 2 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน
AM	องค์ประกอบที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
SR	องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการกำกับตนเอง

CL	องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน
RC	องค์ประกอบที่ 6 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
CT	องค์ประกอบที่ 7 ความคิดสร้างสรรค์

### ตอนที่ 1 ความหมายและองค์ประกอบของคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ผู้วิจัยได้ดำเนินการได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่านักวิชาการหลายๆ ท่านได้ให้ความหมายคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสรุปได้ดังนี้

คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การมีความคิดริเริ่มในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีลักษณะเช่น ความกระตือรือร้นในการสืบค้นความรู้ เปิดรับและกล้าทำในการเรียนรู้ใหม่ การมีการคิดอย่างสร้างสรรค์ และการมีความเป็นผู้นำในการทำความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เช่น การอ่าน เขียน ฟัง พูด และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ในการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถทำได้โดยการสร้างเครื่องมือการประเมินที่เหมาะสมเพื่อวัดคุณลักษณะเหล่านี้ เช่น การพัฒนาแบบสอบถามหรือแบบประเมินที่ทันสมัยและมีความเชื่อถือได้ การสร้างตัวชี้วัดที่ชัดเจน และสามารถวัดได้แม่นยำ และการให้ข้อต่อสนธิที่สามารถใช้ประเมินความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และจากการสังเคราะห์งานเอกสารและวิจัยเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและจากแบบวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นโครงสร้างองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้ร่างองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการประเมินและสรุปสาระสำคัญ รวมทั้งการบูรณาการความรู้และนำกลยุทธ์การเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้ นอกจากนี้ ยังรวมถึงทักษะในการสื่อสาร การสืบค้นข้อมูล และการนำแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน หมายถึง ลักษณะนิสัยที่แสดงถึงความสนใจและความอยากรู้อยากเห็น จนทำให้ชอบการอ่านหนังสือ รักในการบันทึกข้อมูลจากสิ่งที่ได้อ่าน ฟัง หรือประสบพบเจอ พร้อมทั้งพยายามเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองในทุกช่วงเวลา

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การมีมุมมองว่าความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตนเองและสังคม จึงเน้นการเลือกศึกษาสิ่งที่เป็นประโยชน์ โดยเรียนอย่างมีความสุขและ

เข้าใจว่าตนเองเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยตรง ไม่มีใครสามารถรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเองแทนได้

4. ความสามารถในการกำกับตนเอง หมายถึง การยอมรับในความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจและบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในที่สุด

5. ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การให้ความสำคัญกับความเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้มีโอกาสเรียนรู้ ยอมรับความแตกต่างทางความคิดเห็น และแสดงความคิดเห็น อย่างมีเหตุผลและมีเหตุผลรองรับ

6. ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเป็นผู้ที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอยู่เสมอ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลงนั้นได้อย่างเหมาะสม

7. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การเป็นผู้คิดหรือสร้างสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบแปลกใหม่ ให้เกิดประโยชน์ หรือตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ตอนที่ 2 เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐ องค์การมหาชน

### 2.1 กระบวนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

จากผลการวิเคราะห์ในตอนที่ 1 การสะท้อนมุมมองเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ทั้งในแง่ของความหมายและองค์ประกอบของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน จากการวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สามารถสรุปองค์ประกอบหลักของความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ออกเป็นหลายมิติ ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) ความสามารถในการกำกับตนเอง 5) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน 6) ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ 7) ความคิดสร้างสรรค์

เมื่อได้องค์ประกอบเชิงเนื้อหาและนิยามเชิงปฏิบัติของแต่ละมิติแล้ว จึงนำข้อมูลเหล่านี้ไปสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง จำนวนทั้งสิ้น 48 ข้อ โดยพัฒนาเป็นข้อคำถามในรูปแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงมากที่สุด” ถึง “จริงน้อยที่สุด” โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเครื่องมือวัด และด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาในแต่ละข้อคำถาม โดยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการ

หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่า มีจำนวน 11 ข้อ ที่มีค่า IOC ไม่ถึง 0.50 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงพิจารณาตัดข้อคำถาม รวมทั้งยังได้นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาข้อคำถามให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทำให้เหลือข้อคำถามจำนวน 39 ข้อ

หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนำร่องที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของเครื่องมือด้วยการคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation) พบว่า มีจำนวน 6 ข้อ ที่มีค่า CITC ไม่ถึง 0.30 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงพิจารณาตัดข้อคำถาม ทำให้เหลือข้อคำถาม จำนวน 33 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.321-0.818 พร้อมทั้งคำนวณค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยมีค่าเท่ากับ 0.936 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง จึงนำไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

ตามคำแนะนำของ Comrey and Lee (1992) ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คนถือว่าอยู่ในระดับปกติสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความแปรปรวนจากวิธีการวัดร่วม (Common Method Variance) จึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) (Jordan & Troth, 2020) ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจึงได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มแรกใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำนวน 207 คน และกลุ่มที่สองใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 207 คน รวมทั้งสิ้นมีกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน จำนวน 414 คน

## 2.2 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน มีจำนวนทั้งสิ้น 414 คน สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

### 2.2.1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีจำนวนบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ทั้งสิ้น 207 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน (ร้อยละ 63.3) รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 72 คน (ร้อยละ 34.8) ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 82 คน (ร้อยละ 39.6) รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 33.3) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน (ร้อยละ 54.1) รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 83 คน (ร้อยละ 40.1) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ / พนักงานทั่วไป จำนวน 159 คน (ร้อยละ 76.8)

ละ 76.8) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน / ผู้จัดการระดับต้น จำนวน 36 คน (ร้อยละ 17.4) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 73 คน (ร้อยละ 35.3) รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 30.9) ดังตาราง 7

ตาราง 2 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับกรวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงสำรวจ (n = 207)

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	72	34.8
หญิง	131	63.3
ไม่ระบุ	4	1.9
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	32	15.5
31 – 40 ปี	69	33.3
41 – 50 ปี	82	39.6
51 ปีขึ้นไป	24	11.6
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	112	54.1
ปริญญาโท	83	40.1
ปริญญาเอก	12	5.8
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
เจ้าหน้าที่ / พนักงานทั่วไป	159	76.8
หัวหน้างาน / ผู้จัดการระดับต้น	36	17.4
ผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป	12	5.8

ตาราง 2 (ต่อ) คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (n = 207)

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	64	30.9
6 – 10 ปี	56	27.1
11 – 20 ปี	73	35.3

### 2.2.2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีจำนวนบุคลากรภาครัฐ องค์การมหาชน ทั้งสิ้น 207 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน (ร้อยละ 55.1) รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 91 คน (ร้อยละ 44.0) ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 50.7) รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 71 คน (ร้อยละ 34.3) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน (ร้อยละ 64.7) รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 72 คน (ร้อยละ 34.8) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ / พนักงานทั่วไป จำนวน 189 คน (ร้อยละ 91.3) รองลงมาคือ ตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน / ผู้จัดการระดับต้น จำนวน 18 คน (ร้อยละ 8.7) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 98 คน (ร้อยละ 47.3) รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 72 คน (ร้อยละ 34.8) ดังตาราง 8

ตาราง 3 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (n = 207)

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	91	44.0
หญิง	114	55.1
ไม่ระบุ	2	1.0

ตาราง 3 (ต่อ) คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (n = 207)

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	29	14.0
31 – 40 ปี	105	50.7
41 – 50 ปี	71	34.3
51 ปีขึ้นไป	2	1.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	134	64.7
ปริญญาโท	72	34.8
ปริญญาเอก	1	0.5
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่ / พนักงานทั่วไป	189	91.3
หัวหน้างาน / ผู้จัดการระดับต้น	18	8.7
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	37	17.9
6 – 10 ปี	98	47.3
11 – 20 ปี	72	34.8

### 2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบว่าการแจกแจงปกติ (normality) ของข้อมูล พบว่า ค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.951 ถึง -0.030 และค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.923 ถึง 1.957 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงปกติ เนื่องจากค่าความเบ้ต้องมีค่าอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 และค่าความโด่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง -7 ถึง +7 (West et al., 1996)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วยการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity และค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เพื่อประเมินความเพียงพอของขนาดตัวอย่างและความเหมาะสมในการวิเคราะห์ปัจจัย พบว่า

- ค่า KMO = 0.925 แสดงว่าข้อมูลมีความเพียงพอในการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่า  $\chi^2 = 4209.241$ ,  $df = 528$ ,  $p < .001$  แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) ร่วมกับการหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ (Varimax Rotation) เพื่อลดจำนวนตัวแปรและระบุโครงสร้างขององค์ประกอบที่ชัดเจน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบจากค่า Eigenvalue  $> 1$  และ factor loading  $\geq 0.50$  ผลการวิเคราะห์พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ที่มีค่า Eigenvalue เกิน 1 โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 64.02

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบมากกว่า .50 จำนวน 27 ข้อ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในขณะที่ข้อคำถามอีก 6 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .50 ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนั้น ข้อคำถามทั้ง 6 ข้อ จึงพิจารณาตัดข้อคำถามทิ้ง เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .50 อย่างไรก็ตาม มีข้อคำถามอีก 4 ข้อที่พบว่าเกิดปัญหาเกี่ยวกับข้อคำถาม (items) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงในมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ หรือเรียกว่า Cross-loading ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความชัดเจนของการตีความโครงสร้างเครื่องมือ และควรจัดการอย่างรอบคอบ โดย Howard (2016) กล่าวว่า ข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบอื่น ๆ ควรมีความแตกต่างกันเกิน 0.20 ถ้าต่ำกว่า 0.20 ให้พิจารณาตัดทิ้ง เนื่องจากเกิดปัญหา Cross-loading ได้แก่

- ข้อที่ 5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.57 ในองค์ประกอบที่ 2 และ 0.37 ในองค์ประกอบที่ 5
- ข้อที่ 11 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.56 ในองค์ประกอบที่ 1 และ 0.46 ในองค์ประกอบที่ 3
- ข้อที่ 12 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.59 ในองค์ประกอบที่ 5 และ 0.41 ในองค์ประกอบที่ 4

- **ข้อที่ 28** มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.54 ในองค์ประกอบที่ 1 และ 0.33 ในองค์ประกอบที่ 6

โดยข้อดังกล่าวทั้ง 4 ข้อ มีความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบน้อยกว่า 0.20 ดังนั้น ข้อคำถามทั้ง 4 ข้อ จึงพิจารณาตัดข้อคำถามทิ้ง เนื่องจากไม่ชัดเจนว่าอยู่ในองค์ประกอบใด เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามที่ตัดทิ้งเป็นจำนวนมาก จึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจอีกครั้ง ผลการวิเคราะห์พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ที่มีค่า Eigenvalue เกิน 1 โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 67.01 โดยแต่ละองค์ประกอบ สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 2 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการกำกับตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 5 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 6 ความคิดสร้างสรรค์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบมากกว่า .50 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาแล้ว ไม่พบปัญหา Cross-loading ดังนั้น จึงทำให้เหลือข้อคำถาม 23 ข้อ ดังตาราง 9

ตาราง 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ที่	ข้อคำถาม	L1	L2	L3	L4	L5	L6
<b>องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน</b>							
1	ฉันสามารถเปรียบเทียบข้อมูลและสรุปผลได้	0.76					
2	ฉันสามารถประเมินความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของแหล่งที่มาของข้อมูลต่างๆ ได้	0.79					
3	ฉันสามารถสรุปประเด็นจากการอ่านหนังสือหรือฟังเรื่องราวต่างๆ ได้	0.71					
4	ฉันสามารถเลือกใช้วิธีการที่เรียนรู้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์	0.55					

ตาราง 4 (ต่อ) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ที่	ข้อความถาม	L1	L2	L3	L4	L5	L6
<b>องค์ประกอบที่ 2 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน</b>							
5	เมื่อมีเรื่องราวอะไรใหม่ๆ ฉันมักจะค้นหาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ		0.64				
6	ฉันมองหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ บ่อยๆ		0.64				
7	เมื่อมีการบรรยายให้ความรู้เรื่องต่างๆ ฉันมักจะหาฟังการบรรยายนั้นๆ อยู่เสมอ		0.55				
8	ฉันใช้เวลาว่างในการอ่านหนังสือหรือบทความหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ		0.54				
<b>องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการกำกับตนเอง</b>							
9	ฉันสามารถวางแผนและจัดลำดับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			0.61			
10	ฉันมักทำงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยตนเอง			0.51			
11	ฉันสามารถแบ่งเวลาสำหรับการอ่านหนังสือและเรื่องอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม			0.73			
12	เมื่อมีสิ่งที่ต้องทำหลายเรื่อง ฉันสามารถจัดเวลาสำหรับการค้นหาข้อมูลที่ฉันสนใจได้			0.69			
<b>องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน</b>							
13	ฉันอยากพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นจากการเรียนรู้ผ่านคนที่ทำงานได้ดีกว่าฉัน				0.69		
14	ฉันใช้เหตุผลในการเสนอความคิดเห็นหรือโต้แย้ง				0.69		
15	ฉันสามารถบอกแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ให้ผู้อื่นได้				0.61		
16	ฉันมักจะสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น				0.71		
<b>องค์ประกอบที่ 5 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</b>							
17	ฉันสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้					0.75	
18	ฉันสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้เหมาะสมกับความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป					0.62	

ตาราง 4 (ต่อ) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ที่	ข้อความ	L1	L2	L3	L4	L5	L6
19	ฉันยอมรับสิ่งใหม่ๆ ประสบการณ์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์					0.63	
<b>องค์ประกอบที่ 6 ความคิดสร้างสรรค์</b>							
20	ฉันกล้าที่จะเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ๆ แม้ว่าบางครั้งผลลัพธ์อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังก็ตาม						0.57
21	แรงบันดาลใจของฉันมาจากหลากหลายแหล่ง ไม่ว่าจะเป็นความงามของธรรมชาติ งานศิลปะ หนังสือที่อ่าน บทสนทนากับผู้คน หรือแม้กระทั่งจากการเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ ในชีวิต						0.67
22	ฉันมักเชื่อมโยงข้อมูลที่หลากหลายหรือแนวคิดที่ดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกันเพื่อสร้างไอเดียใหม่ๆ หรือวิธีการที่น่าสนใจ						0.73
23	ฉันอยากรู้อยากเห็นในสิ่งใหม่ๆ และมีความสนใจที่จะค้นหาคำตอบหรือวิธีการแก้ไขปัญหาในแบบที่ไม่เคยลองมาก่อน						0.58

หมายเหตุ: L1 = ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน; L2 = ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน; L3 = ความสามารถในการกำกับตนเอง; L4 = ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน; L5 = ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง; L6 = ความคิดสร้างสรรค์

**องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน** ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม คือ ข้อ 1, 2, 3 และ 4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง 0.55–0.79 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.11

**องค์ประกอบที่ 2 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน** ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม คือ ข้อ 6, 7, 8 และ 9 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง 0.54–0.64 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.13

**องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการกำกับตนเอง** ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม คือ ข้อ 15, 16, 17 และ 18 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง 0.51–0.73 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.98

**องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน** ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม คือ ข้อ 20, 21, 22 และ 23 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง 0.61–0.71 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.32

**องค์ประกอบที่ 5 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง** ประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม คือ ข้อ 25, 26 และ 27 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง 0.63–0.75 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.21

**องค์ประกอบที่ 6 ความคิดสร้างสรรค์** ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม คือ ข้อ 29, 30, 31 และ 33 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง 0.57–0.73 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.27

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ทำให้เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน จำนวน 6 องค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 23 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน จำนวน 4 ข้อคำถาม 2) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำนวน 4 ข้อคำถาม 3) ความสามารถในการกำกับตนเอง จำนวน 4 ข้อคำถาม 4) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน จำนวน 4 ข้อคำถาม 5) ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จำนวน 3 ข้อคำถาม และ 6) ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อคำถาม

#### 2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

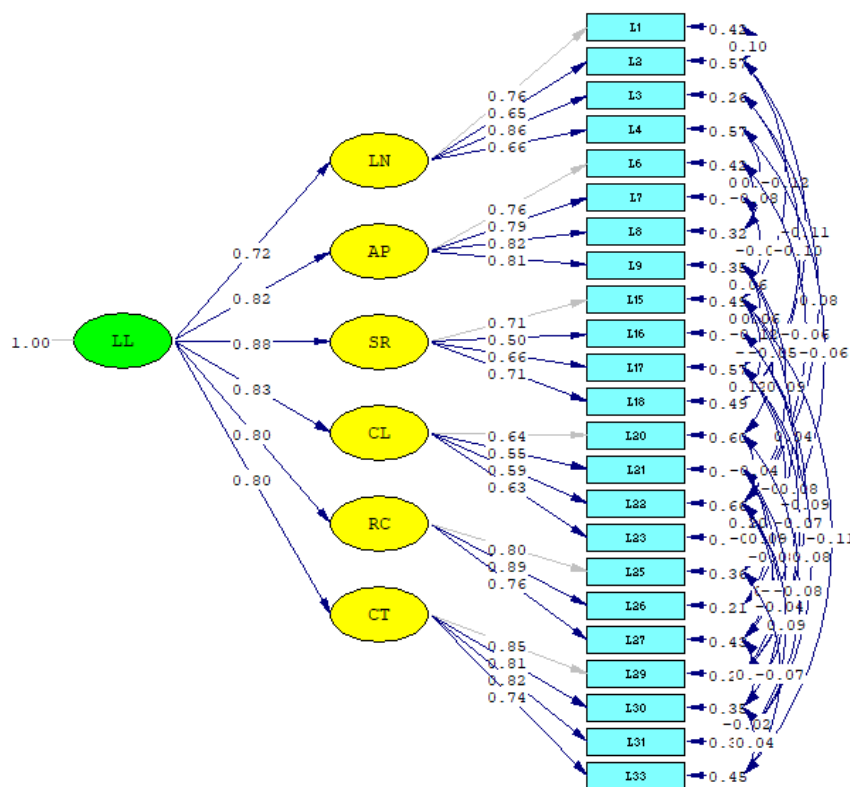
ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบว่าการแจกแจงปกติ (normality) ของข้อมูล พบว่า ค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -1.873 ถึง -0.365 และค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.257 ถึง 2.708 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ เนื่องจากค่าความเบ้ต้องมีค่าอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 และค่าความโด่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง -7 ถึง +7 (West et al., 1996)

จากการตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ว่าเกิดปัญหาภาวะพหุร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) โดยต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ไม่เกิด 0.85 (Kline, 2011) พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในช่วง 0.141-0.708 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่มีปัญหา multicollinearity ที่จะส่งผลกระทบต่อการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า แบบจำลองตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 464.05$ ,  $df = 224$ ,  $p = 0.000$ ,  $\chi^2/df = 2.07$ ,  $CFI = 0.97$ ,  $NFI = 0.94$ ,  $RMSEA = 0.072$ ,  $SRMR = 0.062$ ) จึงทำการปรับเปลี่ยนจำลองโดยพิจารณาจากดัชนีการปรับ (Modification Index) ร่วมกับการพิจารณาแนวคิดทฤษฎีและความเหมาะสมของข้อคำถาม และได้ทำการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองที่ปรับใหม่ ผลจากการปรับทำให้ได้เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งมีดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ( $\chi^2 = 208.78$ ,  $df = 184$ ,  $p = 0.101$ ,  $\chi^2/df = 1.13$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $NFI = 0.97$ ,  $RMSEA = 0.026$ ,  $SRMR = 0.048$ ) (ดังตาราง 10) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ ดังภาพประกอบ 4

ตาราง 5 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลเครื่องมือวัด

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับโมเดล	หลังปรับโมเดล
$\chi^2$	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	มีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
$\chi^2/df$	น้อยกว่า 3	2.63	1.13
CFI	มากกว่า 0.90	0.97	1.00
NFI	มากกว่า 0.90	0.97	0.97
RMSEA	น้อยกว่า 0.06	0.083	0.026
SRMR	น้อยกว่า 0.06	0.055	0.048



Chi-Square=208.78, df=184, P-value=0.10161, RMSEA=0.026

ภาพประกอบ 3 โมเดลเครื่องมือนวัตกรรมคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐ  
องค์การมหาชน

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอันดับที่ 2 ของเครื่องมือนวัตกรรมคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.72-0.88 และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ( $R^2$ ) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.52-0.78

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบย่อย พบว่า

1) ข้อคำถามขององค์ประกอบความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน จำนวน 4 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.65-0.86 และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ( $R^2$ ) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.43-0.74

2) ข้อคำถามขององค์ประกอบความใฝ่รู้ใฝ่เรียน จำนวน 4 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.76-0.82 และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ( $R^2$ ) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.58-0.68

3) ข้อคำถามขององค์ประกอบความสามารถในการกำกับตนเอง จำนวน 4 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.50-0.71 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R^2$ ) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.25-0.51

4) ข้อคำถามขององค์ประกอบความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน จำนวน 4 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.55-0.64 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R^2$ ) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.31-0.40

5) ข้อคำถามขององค์ประกอบความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จำนวน 3 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.76-0.89 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R^2$ ) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.57-0.79

6) ข้อคำถามขององค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อคำถาม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.74-0.85 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R^2$ ) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตมีค่าอยู่ระหว่าง 0.55-0.72

สำหรับค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) โดยพิจารณาจากค่าที่ได้ต้องมากกว่า 0.70 ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกว่ามีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2009) พบว่า เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน มีค่า CR เท่ากับ 0.92 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า มีค่า CR อยู่ระหว่าง 0.72-0.88 ดังนี้

- 1) ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่า CR เท่ากับ 0.83
- 2) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีค่า CR เท่ากับ 0.87
- 3) ความสามารถในการกำกับตนเอง มีค่า CR เท่ากับ 0.75
- 4) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่า CR เท่ากับ 0.72
- 5) ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีค่า CR เท่ากับ 0.86
- 6) ความคิดสร้างสรรค์ มีค่า CR เท่ากับ 0.88

สำหรับความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) สามารถพิจารณาได้จากค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) พบว่า เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน มีค่า AVE เท่ากับ 0.66 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า มีค่า AVE อยู่ระหว่าง 0.51-0.67 ดังนี้

- 1) ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่า AVE เท่ากับ 0.54
- 2) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีค่า AVE เท่ากับ 0.63

- 3) ความสามารถในการกำกับตนเอง มีค่า AVE เท่ากับ 0.52
- 4) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่า AVE เท่ากับ 0.51
- 5) ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีค่า AVE เท่ากับ 0.67
- 6) ความคิดสร้างสรรค์ มีค่า AVE เท่ากับ 0.65

โดยตามเกณฑ์ของ Fornell and Larcker (1981) ค่า AVE ควรมีความมากกว่า 0.50 และเมื่อพิจารณาร่วมกับค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Cheung et al., 2024) จึงเป็นหลักฐานที่สำคัญที่แสดงถึงว่า เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน มีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity)

สำหรับความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) สามารถพิจารณาได้จากค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) ต้องมีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยกกำลังสอง (Fornell & Larcker, 1981) พบว่า เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน มีค่า AVE ของตัวแปรแฝง 6 องค์ประกอบ เท่ากับ 0.66 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่มีค่ามากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.80 โดยเมื่อยกกำลังสองแล้ว มีค่าเท่ากับ 0.64 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า แต่ละองค์ประกอบ มีค่า AVE อยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.67 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่มีค่ามากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.73 โดยเมื่อยกกำลังสองแล้ว มีค่าเท่ากับ 0.53 จึงเป็นหลักฐานที่สำคัญที่แสดงถึงว่า เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)

ตาราง 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

ข้อคำถาม	Factor Loading	SE	t	R <sup>2</sup>	AVE	CR
ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.72	0.08	8.62*	0.52	0.54	0.83
ข้อ 1	0.76	-	-	0.58		
ข้อ 2	0.65	0.04	10.13*	0.43		
ข้อ 3	0.86	0.05	11.14*	0.74		

ตาราง 6 (ต่อ) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

ข้อคำถาม	Factor Loading	SE	t	R <sup>2</sup>	AVE	CR
ข้อ 4	0.66	0.04	9.16*	0.43		
<b>ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน</b>	<b>0.82</b>	<b>0.08</b>	<b>9.96*</b>	<b>0.62</b>	<b>0.63</b>	<b>0.87</b>
ข้อ 6	0.76	-	-	0.58		
ข้อ 7	0.79	0.05	12.04*	0.62		
ข้อ 8	0.82	0.07	10.58*	0.68		
ข้อ 9	0.81	0.07	10.81*	0.65		
<b>ความสามารถในการกำกับตนเอง</b>	<b>0.88</b>	<b>0.10</b>	<b>9.51*</b>	<b>0.78</b>	<b>0.52</b>	<b>0.75</b>
ข้อ 15	0.71	-	-	0.51		
ข้อ 16	0.50	0.04	6.69*	0.25		
ข้อ 17	0.66	0.07	7.03*	0.43		
ข้อ 18	0.71	0.07	7.73*	0.51		
<b>ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน</b>	<b>0.83</b>	<b>0.12</b>	<b>7.88*</b>	<b>0.68</b>	<b>0.51</b>	<b>0.72</b>
ข้อ 20	0.64	-	-	0.40		
ข้อ 21	0.55	0.04	6.21*	0.31		
ข้อ 22	0.59	0.06	6.24*	0.34		
ข้อ 23	0.63	0.06	6.72	0.39		
<b>ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</b>	<b>0.80</b>	<b>0.08</b>	<b>10.32*</b>	<b>0.64</b>	<b>0.67</b>	<b>0.86</b>
ข้อ 25	0.80	-	-	0.64		
ข้อ 26	0.89	0.04	13.79*	0.79		
ข้อ 27	0.76	0.04	11.81*	0.57		
<b>ความคิดสร้างสรรค์</b>	<b>0.80</b>	<b>0.07</b>	<b>10.76*</b>	<b>0.64</b>	<b>0.65</b>	<b>0.88</b>
ข้อ 29	0.85	-	-	0.72		
ข้อ 30	0.81	0.05	12.59*	0.65		
ข้อ 31	0.82	0.05	13.26*	0.67		
ข้อ 33	0.74	0.05	11.76*	0.55		

ตาราง 6 (ต่อ) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

ข้อคำถาม	Factor Loading	SE	t	R <sup>2</sup>	AVE	CR
คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต					0.66	0.92

\*p < 0.05

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้ประเมินในแง่ของความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน จำนวน 23 ข้อ เท่ากับ 0.936 แสดงถึงระดับความเชื่อมั่นภายในที่ยอดเยี่ยม เมื่อพิจารณาแยกตามแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน เท่ากับ 0.83 องค์ประกอบความใฝ่รู้ใฝ่เรียน เท่ากับ 0.87 องค์ประกอบความสามารถในการกำกับตนเอง เท่ากับ 0.75 องค์ประกอบความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน เท่ากับ 0.71 องค์ประกอบความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.86 และองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.88

### ตอนที่ 3 บทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพคือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่ได้คะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับสูง จำนวน 15 คน และได้คะแนนในระดับต่ำ จำนวน 4 รวมจำนวน 19 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสามารถสรุปเป็นข้อค้นพบได้ 6 ประเด็นหลักดังนี้

ข้อค้นพบที่ 1 : กระบวนการเรียนรู้ส่วนใหญ่มักเริ่มต้นจากการที่บุคคลตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง, สังเกตเห็นโอกาสใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว, หรือได้รับมอบหมายงานที่ต้องการความรู้ใหม่ ซึ่งนำไปสู่การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เพื่อให้การเรียนรู้มีทิศทางและสามารถวัดผลได้

ข้อความสนับสนุน:

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 เน้นย้ำถึงความสำคัญของการ "รู้จุดที่เราขาด จะได้เติมให้ทัน" ซึ่งแสดงถึงการตระหนักในข้อจำกัดของตนเอง และเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถที่รอบด้านยิ่งขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 สะท้อนถึงความสำคัญของการ "ดูสถานการณ์บังคับ" ให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งแสดงถึงการปรับตัวตามความต้องการของงานและองค์กร นอกจากนี้ การที่บุคคลที่ 2 ตั้งเป้าหมายเรื่อง GSTC (Global Sustainable Tourism Council) ยังแสดงให้เห็นถึงการตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องความยั่งยืน เพื่อให้สามารถตอบคำถามและให้ข้อมูลในด้านนี้ได้อย่างถูกต้อง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 วางแผน "เตรียมตัวเรียนรู้ใหม่เพื่อพัฒนาชุมชนหลังเกษียณ" ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ ในการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์หลังเกษียณ และการวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแม้ในระยะยาว

ข้อค้นพบที่ 2 : แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลก้าวไปข้างหน้าในการเรียนรู้ อาจมาจากปัจจัยภายใน เช่น ความอยากรู้อยากเห็น, ความรักในสิ่งที่ทำ, หรือความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น หรือมาจากปัจจัยภายนอก เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ, โอกาสในการก้าวหน้า, หรือความต้องการที่จะตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้อื่น

ข้อความสนับสนุน:

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า "รักการเรียนรู้อยู่แล้ว" ซึ่งแสดงถึงแรงจูงใจภายในที่แข็งแกร่ง ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 สะท้อนถึงความรู้สึกว่าต้อง "ผลักดันตัวเอง" เพื่อไม่ให้รู้สึกไม่โอเค และเพื่อที่จะไม่ตกขบวนของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า "พิสูจน์ตัวเอง" ว่าไม่ได้ด้อยค่ากว่าใคร แม้จะไม่ได้จบสายวิทยาศาสตร์มาโดยตรง ก็ยังต้องการที่จะ "ก้าวหน้าในสแต็ปต่อไป"

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14 กล่าวว่า แรงจูงใจของเธอคือ "ทำอย่างไรให้คนที่อยู่ในองค์กรมีความสุข" ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและองค์กร

ข้อค้นพบที่ 3 : บุคคลแต่ละคนมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง, การใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล, การพูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น, การอ่านหนังสือ

หรือบทความ, การเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา, หรือการผสมผสานหลากหลายวิธีเข้าด้วยกัน การเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตนเองจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและสนุกสนานยิ่งขึ้น

ข้อความสนับสนุน:

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่าเรียนรู้จาก "ประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงาน" และ "อินเทอร์เน็ต" ซึ่งแสดงถึงการใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และการเรียนรู้จากผู้อื่น

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 กล่าวว่า "การอ่านเป็นสิ่งสำคัญ" นอกจากนี้ยังฟัง "พอดแคสต์" และใช้ "สื่อโซเชียล" ซึ่งสะท้อนการใช้เครื่องมือและช่องทางที่หลากหลายในการเรียนรู้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 เรียนรู้จาก "เพื่อนร่วมงาน" และ "หัวหน้า" ซึ่งแสดงถึงการเรียนรู้จากบุคคลที่มีประสบการณ์ และสามารถให้คำแนะนำได้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 กล่าวว่า เบื้องต้นจะ "เสิร์ชหาตามเว็บไซต์" หากสนใจมากอาจจะ "ลงคอร์สเรียน" ติดตาม "ข่าวสาร" และ "ประกาศอัปเดต" ซึ่งแสดงถึงการใช้ประโยชน์จากสื่อดิจิทัล

ข้อค้นพบที่ 4 : บุคคลต้องเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ เช่น ข้อจำกัดด้านเวลา, ภาระงานที่มากเกินไป, ระบบราชการที่ไม่สนับสนุน, ความแตกต่างทางวัยหรือมุมมองในที่ทำงาน, หรือความรู้สึกท้อแท้ การจัดการอุปสรรคเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาแรงจูงใจและเดินหน้าในการเรียนรู้ต่อไป

ข้อความสนับสนุน:

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า "เวลาไม่พอ" ซึ่งสะท้อนข้อจำกัดด้านเวลาที่เป็นอุปสรรคสำคัญในการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 พบว่า "ระบบการทำงานราชการไทย" อาจเป็นอุปสรรคที่บดบังไม่ให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพราะทำงานเดิม ๆ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10 กล่าวถึง "นโยบายและผู้บริหารที่ไม่เอื้อต่อการเจริญก้าวหน้า" ซึ่งสะท้อนอุปสรรคจากระบบราชการ และการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ข้อค้นพบที่ 5 : บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้มักนำสิ่งที่เรียนรู้ไปลงมือทำจริง, ทดลองใช้, และปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่จับต้องได้ ทั้งในระดับบุคคล, ระดับทีม, และระดับองค์กร การลงมือทำจริงเป็นตัวเร่งให้เกิดการเรียนรู้ และช่วยให้เห็นถึงประโยชน์ของการเรียนรู้

ข้อความสนับสนุน:

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 13 กล่าวว่า "ลดกำแพงตัวเองลง" และ "เปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ" ซึ่งเป็นการแสดงถึงความพร้อมที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับใช้ในการทำงานจริง และลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 กล่าวว่า เรียนรู้โดย "ทดลองใช้เครื่องมือใหม่ ๆ" ซึ่งสะท้อนถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า "ค่อย ๆ ปรับ ค่อย ๆ เปลี่ยน" แสดงถึงการค่อย ๆ ปรับใช้ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มมุมมอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ข้อค้นพบที่ 6 : บุคคลควรประเมินผลการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ, ทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้, ปรับปรุงแก้ไข, และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก, สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว, และรักษาความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน

ข้อความสนับสนุน:

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15 กล่าวว่า "องค์กรภาครัฐไม่ได้มั่นคง" และการเรียนรู้ทำให้มี "อาวุธ" เพื่อให้ "มั่นคงอยู่เอง" ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสำคัญของการเรียนรู้ในการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18 กล่าวว่า "ชีวิตคนเราต้องไม่หยุดนิ่ง" และพร้อมที่จะ "นำมาสู่สิ่งที่ดีขึ้นเสมอ" ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11 กล่าวว่า การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ทำให้ "เปลี่ยนมุมมอง" และทำให้เข้าใจโลกแห่งความเป็นจริงของการบริหารจัดการและการตลาดมากขึ้น

จากข้อค้นพบข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาจัดเป็นหมวดหมู่แยกออกมาเป็นประเด็นหลักและประเด็นย่อย ดังนี้

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	คำอธิบาย
การตระหนักรู้และการตั้งเป้าหมาย	1. การรู้จุดแข็ง-จุดอ่อนของตนเอง	การสะท้อนตนเองเพื่อค้นหาข้อจำกัดหรือคุณลักษณะส่วนตัวที่ต้องพัฒนา
	2. การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในชีวิตหรือการทำงาน	การตั้งเป้าหมายในระดับชีวิต การงาน หรือความสำเร็จที่ต้องการบรรลุ
	3. การตั้งเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง	ความมุ่งหวังในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บุคลิกภาพ หรือบทบาท

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	คำอธิบาย
		ในสังคม
	4. การมีแรงผลักดันจากภายในหรือแรงบันดาลใจ	ความฝัน ความกลัว ความเชื่อ หรือแรงกระตุ้นที่เป็นที่มาของการตั้งเป้าหมาย
	5. การกำหนดเป้าหมายระยะสั้น/ระยะยาวอย่างเป็นระบบ	การมีแผนและกรอบเวลาในการบรรลุเป้าหมาย
แรงจูงใจในการเรียนรู้	1. แรงจูงใจภายใน: ความรักและความใฝ่รู้ส่วนตัว	มีความอยากเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสนใจส่วนตัว หรือ passion
	2. แรงจูงใจจากความต้องการพัฒนาและปรับตัว	ต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าผู้อื่นหรือสถานการณ์
	3. แรงจูงใจจากบทบาทและหน้าที่ในองค์กร	ความจำเป็นในการเรียนรู้เพื่อทำหน้าที่หรือรับผิดชอบได้ดีขึ้น
	4. แรงจูงใจจากความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ได้รับแรงบันดาลใจจากคนรอบข้าง เช่น หัวหน้า เพื่อน รุ่นพี่ รุ่นน้อง
	5. แรงจูงใจเพื่อเป้าหมายเชิงผลงานและการเปลี่ยนแปลง	ต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปสร้างผลลัพธ์หรือเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น
วิธีการเรียนรู้และแหล่งข้อมูล	1. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยี	การใช้สื่อดิจิทัลหรือเครื่องมือออนไลน์เพื่อศึกษาด้วยตนเอง
	2. การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการลงมือทำ	การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ลองผิดลองถูก หรือทำงานจริง
	3. การเรียนรู้ผ่านการอ่านและศึกษาทฤษฎี	การอ่านหนังสือ บทความ หรือกรณีศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้
	4. การเรียนรู้ผ่านการอบรม/หลักสูตร	การเข้าร่วมอบรม คอร์ส หรือหลักสูตรที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบ
	5. การเรียนรู้ผ่านบุคคลอื่น (Mentorship & Social Learning)	การเรียนรู้จากผู้อื่นผ่านการสนทนา ฟังคำแนะนำ หรือโค้ชชิ่ง

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	คำอธิบาย
อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง	1. ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน	ภาระงานล้นมือ เวลาจำกัด หรือบทบาทที่หลากหลายเกินไป
	2. อุปสรรคจากระบบและโครงสร้างองค์กร	โครงสร้าง กระบวนการ หรือทรัพยากรในองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา
	3. การขาดการสนับสนุนจากบุคคลหรือองค์กร	ไม่ได้รับแรงสนับสนุนจากหัวหน้าทีม หรือระบบพัฒนาในองค์กร
	4. ข้อจำกัดด้านจิตใจและอารมณ์	ความกลัว ความไม่มั่นใจ หรือประสบการณ์ด้านลบที่ลดทอนแรงใจ
	5. ข้อจำกัดด้านการสื่อสารและพื้นที่เรียนรู้	ขาดพื้นที่ปลอดภัย ขาดโอกาสในการแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็น
	6. อุปสรรคด้านความชัดเจนและข้อมูล	ขาดเป้าหมาย ข้อมูล หรือแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนา
	7. ความเหนื่อยล้าและภาวะหมดไฟ	สภาพร่างกายหรือจิตใจที่ล้าเกินไป จะเรียนรู้หรือพัฒนา
การเรียนรู้จากผู้อื่น/ทำงานร่วมกัน	1. การเรียนรู้ผ่านการพูดคุย ถาม-ตอบ และแลกเปลี่ยนความคิด	การซักถาม ฟังเล่า แลกเปลี่ยนกับผู้อื่นอย่างไม่เป็นทางการ
	2. การเรียนรู้ผ่านการสังเกตและนำมาปรับใช้	การดูวิธีทำของผู้อื่นหรือคนเก่งและนำมาประยุกต์
	3. การเรียนรู้ร่วมกันในกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม	การเรียนรู้ระหว่างทำงานร่วมกัน ผ่านกิจกรรมกลุ่มหรือโปรเจกต์
	4. การเรียนรู้จากบุคคลที่มีบทบาทในการพัฒนา เช่น mentor / coach / หัวหน้า	การรับฟัง คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ หรือการทำงานร่วมกับผู้มีประสบการณ์
	5. การเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมและบทเรียนของทีม	การเรียนรู้จากเหตุการณ์ ความสำเร็จ/ล้มเหลวของทีม

ตาราง 7 การสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้

จากการสรุปผลการสัมภาษณ์ขั้นตอนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ทั้ง 19 คน จึงสามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นตารางได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ผู้สัมภาษณ์	1. การตระหนักรู้และตั้งเป้าหมาย (Awareness & Goal Setting)	2. การค้นหาแรงจูงใจและแรงผลักดัน (Motivation Activation)	3. การเลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสม (Personalized Learning Strategy)	4. การจัดการอุปสรรคและอารมณ์ (Obstacle Management)	5. การลงมือและทดลองใช้ (Action & Application)	6. การประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Reflection & Lifelong Learning)
คนที่ 1	มองว่าการรับงานใหม่ต้องเริ่มต้นใหม่ทุกครั้ง ไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยทำ เป็นการจัดเป้าหมายที่ท้าทายตัวเองเสมอ	รักการเรียนรู้เป็นนิสัย พร้อมรับฟังสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา ไม่กลัวการเริ่มต้น	ค้นหาข้อมูลจากทุกแหล่งที่เกี่ยวข้อง ใช้ทั้งผู้เชี่ยวชาญ, อินเทอร์เน็ต และวิเคราะห์ด้วยตนเอง	เวลาเป็นข้อจำกัดหลัก ต้องตัดกิจกรรมอื่นทิ้งเพื่อให้มีเวลาหาความรู้	นำไปใช้ในงานโดยดูว่าคุยกับผู้เชี่ยวชาญได้หรือไม่ เป็นเครื่องชี้วัดว่ามีความรู้เพียงพอ	พัฒนาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอด โดยเชื่อว่าความหลากหลายของประสบการณ์คือฐานของการปรับตัว
คนที่ 2	มีเป้าหมายชัดเจนในการเรียนรู้เรื่องการท่องเที่ยว อย่างยั่งยืนเพื่อให้ตอบคำถามนี้ได้	แรงจูงใจเกิดจากความอยากรู้และต่อ ยอดงานในหน้าที่ พร้อมทั้งสนใจเทคโนโลยีและ AI	ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต, บทความวิจัย, ใช้ AI อย่าง ChatGPT และ Google และตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งน่าเชื่อถือ	ระบบราชการซ้ำซาก ทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้ใหม่ ต้องรอให้มีสิ่งใหม่เข้ามาถึงจะได้เรียนรู้	เข้าร่วมอบรม, แลกเปลี่ยนกับผู้เชี่ยวชาญ, ทดลองใช้จริงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในงาน	เชื่อว่าต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตามทันโลก และรู้เท่าทัน AI ที่อาจแย่งงานได้
คนที่ 3	เชื่อว่าหากไม่เรียนรู้จะ 'ตกขบวน' และไม่ทันยุค จึงตั้งเป้าพัฒนาตนเองตลอด	ไม่ยอมแพ้ และไม่ยอมแพ้ และเชื่อว่าความรู้จะอยู่กับตัวตลอดชีวิต	ใช้ AI โดยเฉพาะ ChatGPT ช่วยในการทำงานได้เร็วขึ้น และตอบใจพบบินส์ด้วยตัว	อุปสรรคหลักคือผู้บริหารไม่เปิดรับความคิดเห็น ทำให้หมดวิเคราะหฺ์ และเขียนเนื้อหา	ใช้ AI ในงานจริง เช่น หาข้อมูล วิเคราะห์ และเขียนเนื้อหา	มองว่าการพัฒนาต่อเนื่องทำให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

ตาราง 7 (ต่อ) การสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้

ผู้สัมภาษณ์	1. การตระหนักรู้และตั้งเป้าหมาย (Awareness & Goal Setting)	2. การค้นหาแรงจูงใจและแรงผลักดัน (Motivation Activation)	3. การเลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสม (Personalized Learning Strategy)	4. การจัดการอุปสรรคและอารมณ์ (Obstacle Management)	5. การลงมือและทดลองใช้ (Action & Application)	6. การประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Reflection & Lifelong Learning)
คนที่ 4	เริ่มจากความไม่ถนัดในบางงาน จึงตั้งเป้าเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ในจุดที่ขาด	แรงผลักดันมาจากความสนใจในเรื่องต่างๆ รวมถึงการมีไอเดอลหรือแรงจูงใจภายนอก เช่น ไปเรียน/ฟัง กระตุ้น	ใช้วิธีการคนรู้จริง, เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน, เชียร์อินเทอร์เน็ท และนำมาปรับใช้กับงาน	อุปสรรคมาจากตัวเอง เช่น อายุที่มากขึ้นทำให้เรียนรู้ช้าลง และพื้นฐานความรู้ที่ต่างจากคนรุ่นใหม่	ลดข้อได้ ยอมรับความไม่รู้ และเปิดใจเรียนรู้กับทุกคน เพื่อให้งานเดินได้	เรียนรู้จะเกิดประโยชน์จริงเมื่อมีเป้าหมายชัดเจน และสามารถต่อยอดไปยังงานหรือองค์กรได้
คนที่ 5	ตั้งเป้าเพื่อพิสูจน์ตัวเองในฐานะผู้บริหาร แม้ไม่ได้จบสายตรง แต่ต้องการเติบโตและดูแลทีมได้ดี	แรงผลักดันมาจากความรับผิดชอบต่อลูกน้องและองค์กร อยากพัฒนาเพื่อให้ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ	เรียนรู้จากการตั้งคำถาม ฟัง Podcast ระหว่างทำงาน พร้อมกระตุ้นให้ทีมเรียนรู้ไปพร้อมกัน	ปัญหาเรื่องเวลาและงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ทันตั้งตัว แต่เลือกมองเป็นโอกาส	นำไปออกแบบระบบเรียนรู้ ในทีม ทำรายงานรายเดือน ประชุมแลกเปลี่ยนความรู้	พัฒนาเพื่อเติบโตทั้งตนเองและทีม สร้างองค์กรเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
คนที่ 6	ตั้งเป้าจากข้อผิดพลาดที่เคยทำไว้ อยากพัฒนาให้ถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้เอง	แรงผลักดันมาจากความกลัว ความรู้สึกว่ายังไม่ดีพอ ต้องการให้ตัวเองเก่งขึ้นทุกวัน	เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน เชียร์ข้อมูลออนไลน์ คอร์สถ้าสนใจลึก	ขาดเวลาและกำลังใจ ทำให้ไม่สามารถเรียนรู้ได้ต่อเนื่อง ทุกวัน	ตั้งเป้าหมาย พยายามค่อยๆ พัฒนา และทำให้สำเร็จแม้จะตั้งใจช้ามาก	ประเมินจากผลงานที่ดีขึ้น และทักษะใหม่ที่ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้นในงาน

ตาราง 7 (ต่อ) การสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้

ผู้สัมภาษณ์	1. การตระหนักรู้และตั้งเป้าหมาย (Awareness & Goal Setting)	2. การค้นหาแรงจูงใจและแรงผลักดัน (Motivation Activation)	3. การเลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสม (Personalized Learning Strategy)	4. การจัดการอุปสรรคและอารมณ์ (Obstacle Management)	5. การลงมือและทดลองใช้ (Action & Application)	6. การประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Reflection & Lifelong Learning)
คนที่ 7	ตั้งเป้าสำเร็จตามงาน และใช้ศักยภาพในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย	แรงบันดาลใจจากความท้าทายและความมั่นใจในตัวเองเมื่อได้รับโอกาส	เรียนรู้จากประสบการณ์ของพี่ๆ ที่ทำงานและบทเรียนออนไลน์	อุปสรรคเกิดจากการตั้งเป้าสูงเกินไป และการประเมินตนเองต่ำ	ใช้ไอเดียในงานจริง โดยดูจากการตอบรับของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	เรียนรู้งานใหม่เพิ่มเติมเพื่อไม่ให้จำกัดอยู่กับงานรูทีนเดิมๆ
คนที่ 8	ตั้งเป้าชัดเจนจะเก่งภาษาอังกฤษภายในปี เพื่อใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง	ต้องการเป็นคนเก่งและถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้ เป็นแรงผลักดันจากภายใน	ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต แอปพลิเคชัน และโซเชียลมีเดีย	ไม่มีอุปสรรคชัดเจน เพราะใช้มุมมองเชิงบวกในการปรับตัวตลอด	เปลี่ยนสายงานจากนิเทศศาสตร์สู่จัดซื้อจัดจ้างได้สำเร็จใน 5 ปี	ประเมินตนเองว่ายังต้องพัฒนาต่อ แม้ประสบความสำเร็จบางส่วนแล้ว
คนที่ 9	ตั้งเป้าระยะสั้นเพื่อความมั่นคง ระยะเวลาเพื่อต่อยอดทางด้านกฎหมาย	แรงบันดาลใจจากเรื่องใกล้ตัวที่มีประโยชน์ เช่น ละคร ภาพกฎหมาย	อ่าน ฟัง Podcast ตามเพื่อนร่วมงานเมื่อไม่เข้าใจ	ทัศนคติคนต่างวัยเป็นอุปสรรค ทำให้การสื่อสารต้องให้ความเข้าใจมากขึ้น	พร้อมเปิดรับคำแนะนำและนำความรู้มาใช้ในการทำงานทันที	เรื่องการเปลี่ยนแปลงคือโอกาสที่ต้องปรับตัวและเรียนรู้เสมอ
คนที่ 10	ตั้งเป้าเรียนรู้เรื่องกฎหมาย และ เทคนิคว่างแว่น เพื่อให้อัตโนมัติตามทันนโยบายและตลาด	ผลักดันจากความอยากรู้อยากเห็นคนอื่นเก่งแล้ว อยากพัฒนาตัวเองบ้าง	อ่าน เรียน รู้ จากประสบการณ์ตรง และ ศึกษาจากพฤติกรรมคน	หมดแพชชั่นจากระบบราชการและไม่ได้รับฟังจากผู้บริหาร	ปรับตัวโดยการยอมรับสภาพพยายามเคลียร์งานและแก้ปัญหา	เตรียมตัวเรียนรู้ใหม่เพื่อพัฒนาชุมชนหลังเกษียณ

ตาราง 7 (ต่อ) การสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้

ผู้สัมภาษณ์	1. การตระหนักรู้และตั้งเป้าหมาย (Awareness & Goal Setting)	2. การค้นหาแรงจูงใจและแรงผลักดัน (Motivation Activation)	3. การเลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสม (Personalized Learning Strategy)	4. การจัดการอุปสรรคและอารมณ์ (Obstacle Management)	5. การลงมือและทดลองใช้ (Action & Application)	6. การประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Reflection & Lifelong Learning)
คนที่ 11	ตั้งเป้าเริ่มต้นธุรกิจจากกระแสสังคมบ้างที่เกิดในช่วงโควิด	แรงจูงใจจากเทรนด์ตลาดและโอกาสที่เห็นตรงหน้า	เรียนรู้จากผู้ประกอบการคนอื่นที่ตลาดของเขาปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์	อุปสรรคจากสภาพแวดล้อม เช่น หมอกควัน แผลงวัน	ปรับตัวด้วยการเปลี่ยนแปลงยุทธบริการ และสื่อสารตรงไปตรงมากับลูกค้า	สะท้อนบทเรียนการเรียนรู้จากการทำงานจริง และนำไปปรับปรุงธุรกิจ
คนที่ 12	ตั้งเป้าเปิดใจเรียนรู้กับคนรุ่นใหม่ แม้มีช่องว่างระหว่างวัย	แรงจูงใจจากการเห็นศักยภาพคนรุ่นใหม่ และอยากลดช่องว่างความคิด	เรียนรู้ผ่านการฟังและให้โอกาสคนรุ่นใหม่แสดงออก	อุปสรรคคือช่องทางทางความคิด แต่พยายามไม่ปิดกั้น	ยอมรับมุมมองใหม่และส่งเสริมให้คนรุ่นใหม่กล้าแสดงออก	เรียนรู้จากทีมและปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงของยุค
คนที่ 13	ตั้งเป้าทำงานในสถาบันวิจัยในโครงการที่ตัวเองมีความฝันของตัวเอง	แรงบันดาลใจจากความรักในวิทยาศาสตร์และความฝัน	เรียนรู้จากการเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ และสังเกตสิ่งรอบตัว	อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมเก่า และความกังวลในการเข้าสู่สังคมใหม่	จับกับทีมใหม่ เช่น วิศวกร-นักวิทยาศาสตร์ และบริหารเวลาเดินทาง	ตั้งเป้าพัฒนาต่อไปเพื่อสร้างคุณค่ากับองค์กร
คนที่ 14	เรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อช่วยเหลือคนในองค์กรให้มีความสุข	แรงบันดาลใจจากการช่วยเหลือคนรอบข้างและคนในองค์กร	ใช้การเรียนรู้จากงานจริงและวิเคราะห์สถานการณ์ด้วยตนเอง	อุปสรรคจากภาวะไม่สนใจและไม่สนมัครใจ และไม่ได้รับ Feedback	ใช้ข้อมูลจากแต่ละฝ่ายเพื่อประเมินปัญหาในองค์กร	เรียนรู้จากคนและสถานการณ์จริงมากกว่าการอบรม

ตาราง 7 (ต่อ) การสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้

ผู้สัมภาษณ์	1. การตระหนักรู้และตั้งเป้าหมาย (Awareness & Goal Setting)	2. การค้นหาแรงจูงใจและแรงผลักดัน (Motivation Activation)	3. การเลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสม (Personalized Learning Strategy)	4. การจัดการอุปสรรคและอารมณ์ (Obstacle Management)	5. การลงมือและทดลองใช้ (Action & Application)	6. การประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Reflection & Lifelong Learning)
คนที่ 15	ตั้งเป้าเรียนรู้เพื่อรองรับความไม่มั่นคงของตัวเองในวงกว้าง	แรงจูงใจจากความไม่มั่นคงของระบบงานที่ต้องพึ่งพาตัวเอง	เรียนรู้จากหัวหน้า และศึกษาระเบียบระบบงานใหม่	การเปลี่ยนสายงานเป็นอุปสรรคแต่ถือเป็นโอกาสในการเติบโต	นำความรู้ไปพัฒนาตนเอง และตอบโจทย์การทำงานสายใหม่	เชื่อว่าความรู้คืออาวุธใน การรับมือกับอนาคต
คนที่ 16	ตั้งเป้าหมายระดับองค์กรและคุณภาพชีวิตของคนทำงาน	แรงผลักดันจากความรู้สึกแบกรับภาระคนรุ่นหลังและความอยากรับผิดชอบ	ใช้ AI, เทคโนโลยี, การประเมินด้วย Competency	ระบบราชการย้าย และผู้นำไม่เข้าใจคนทำงาน	เสนอแนวทางการวัดผลที่สะท้อนผลจริง เช่น on-the-job evaluation	พัฒนาตนเองและเสนอระบบใหม่เพื่อองค์กรที่ยั่งยืน
คนที่ 17	ตั้งเป้าให้ผลงานสำเร็จตามหน้าที่ผู้บริหาร โดยเน้นมุมมององค์กร	แรงผลักดันจากตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบเป้าหมายของหน่วยงาน	เรียนรู้จากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง	เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงคือโอกาส ไม่ใช่อุปสรรค	ส่งเสริมให้ทีมเสนอโปรเจกต์ใหม่ มีพัฒนาบุคลากร	สนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
คนที่ 18	ตั้งเป้าพัฒนาทักษะ IT และเทคโนโลยีในงานผลิต	แรงจูงใจจากความชอบเทคโนโลยีและความถนัดด้านคอมพิวเตอร์	เรียนรู้จากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และทดลองใช้เครื่องมือใหม่	อุปสรรคคือเวลาและสิ่งแฉดล้อมส่วนตัว	ใช้ AI/เทคโนโลยีช่วยให้งานง่ายขึ้น เช่น สร้าง Shortcut หรือตั้ง Font ใหม่เสมอ	เชื่อว่าควรเปิดรับทุกการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่เสมอ
คนที่ 19	ตั้งเป้าพัฒนาคนในองค์กรตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของ HR	แรงจูงใจจากหน้าที่ที่ต้องวางแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากร	ออกแบบแผนการเรียนรู้ที่เน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมเลือกเรียนรู้	อุปสรรคคือระบบที่ยังไม่ยืดหยุ่นและไม่สนับสนุนแนวคิดใหม่	เปรียบเทียบกับการเลี้ยงลูก - ให้อาหารที่กำหนดเป้าหมายตนเอง แล้วองค์กรสนับสนุน	เชื่อในแนวทาง HRD ที่เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

จากตารางสังเคราะห์ สามารถถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐ องค์การมหาชน ได้ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1: การตระหนักรู้และตั้งเป้าหมาย (Awareness & Goal Setting)

สรุปบทเรียนจากผู้ให้สัมภาษณ์:

- ผู้เรียนรู้ส่วนใหญ่เริ่มต้นจากการ ตระหนักรู้ถึงข้อจำกัดของตนเอง หรือเห็นโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงรอบตัว เช่น
  - มีความฝันตั้งแต่เด็กที่จะทำงานกับสถาบันวิจัยด้านฟิสิกส์ (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1)
  - ตั้งเป้าชัดเจนว่าจะเก่งภาษาอังกฤษเพื่อเสริมความสามารถในงาน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8)
  - ตระหนักว่าตนไม่ได้จบสายบริหารโดยตรง จึงตั้งเป้าพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่ดี (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5)
- หลายคนมี เป้าหมายเฉพาะเจาะจง เช่น พัฒนาทักษะด้านกฎหมาย ภาษา เทคโนโลยี หรือปรับตัวกับสายงานใหม่
- มีการตั้งเป้าในลักษณะ เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic goal) เช่น วางแผนหลังเกษียณ, ต่อยอดธุรกิจชุมชน, หรือสร้างผลกระทบเชิงระบบในองค์กร

ข้อเสนอเชิงประยุกต์:

- บุคคลควรประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ และตั้งเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- องค์กรควรสนับสนุนให้เกิด “การตั้งเป้าการเรียนรู้รายบุคคล” เช่น แผนพัฒนา (IDP) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายงานและศักยภาพของบุคลากร

### ขั้นตอนที่ 2: การค้นหาแรงจูงใจและแรงผลักดัน (Motivation Activation)

สรุปบทเรียนจากผู้ให้สัมภาษณ์:

- แรงจูงใจส่วนใหญ่แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่:
  1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic) เช่น ความอยากรู้ อยากรับผิดชอบ อยากรับผิดชอบตัวเอง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5,6)
  2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 17), โอกาสจากเทรนด์ตลาด (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11), ความไม่มั่นคงในระบบราชการ (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 15)

- หลายคนใช้แรงผลักดันจากภาวะวิกฤตมาเป็นพลังในการเปลี่ยนแปลง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10,16)
- บางคนจุดประกายแรงบันดาลใจจาก “คนรอบตัว” เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน หรือคนในชุมชน

#### ข้อเสนอเชิงประยุกต์:

- บุคคลควรสำรวจตนเองว่า “อะไรคือแรงผลักดันแท้จริง” เพื่อใช้เป็นพลังสร้างวินัยในการเรียนรู้
- องค์กรควรสร้างระบบแรงจูงใจที่ไม่จำกัดเพียงรางวัล เช่น การยอมรับ ความก้าวหน้า หรือ การได้ทำงานที่มีความหมาย

### ขั้นตอนที่ 3: การเลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสม (Personalized Learning Strategy)

#### สรุปบทเรียนจากผู้ให้สัมภาษณ์:

- วิธีการเรียนรู้ของแต่ละคนมีความหลากหลายและยืดหยุ่น เช่น
  - การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18, 19)
  - การใช้เทคโนโลยี เช่น Podcast, YouTube, ChatGPT, แอปภาษา (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8, 16)
  - การพูดคุยและแลกเปลี่ยนกับคนรอบตัว (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5,12)
- หลายคนใช้วิธีการ “ผสมผสาน” (Blended Learning) ระหว่างการอ่าน ฟัง ทดลองจริง และการเรียนรู้ร่วมกัน
- บางคนมีระบบการเรียนรู้เป็นขั้นตอน เช่น ตั้งคำถาม – ค้นหา – ทดลอง – ประเมิน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, 7)

#### ข้อเสนอเชิงประยุกต์:

- บุคคลควรเลือกวิธีเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสไตล์และบริบทของตนเอง เช่น ถนัดฟังหรืออ่าน ถนัดเรียนเดี่ยวหรือกลุ่ม
- องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากร “เลือกวิธีเรียนรู้ของตนเอง” ไม่จำกัดแค่คอร์สอบรม และสนับสนุนการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเสริม

### ขั้นตอนที่ 4: การจัดการอุปสรรคและอารมณ์ (Obstacle Management)

#### สรุปบทเรียนจากผู้ให้สัมภาษณ์:

- อุปสรรคที่พบบ่อย ได้แก่

- เวลาและภาระงาน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7, 18)
- ระบบราชการที่ไม่สนับสนุนการเรียนรู้ (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10, 16)
- ความแตกต่างทางวัยหรือมุมมองในที่ทำงาน (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9, 12)
- วิธีจัดการที่น่าสนใจ ได้แก่
  - เปลี่ยนมุมมองต่ออุปสรรคให้เป็นโอกาส (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5, 7)
  - ปรับอารมณ์และความคาดหวัง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10)
  - ใช้การสื่อสารและขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 14, 19)

#### ข้อเสนอเชิงประยุกต์:

- บุคคลควรพัฒนา ทักษะด้านอารมณ์ (EQ) เพื่อจัดการกับความท้อ ความเครียด และความขัดแย้งภายใน
- องค์กรควรลดอุปสรรคเชิงระบบ เช่น ลดความล่าช้า เปิดโอกาสให้ทดลอง และมีผู้นำที่เปิดใจรับฟัง

#### ขั้นตอนที่ 5: การลงมือและทดลองใช้ (Action & Application)

##### สรุปบทเรียนจากผู้ให้สัมภาษณ์:

- บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้มักไม่หยุดอยู่แค่ “การรับรู้” แต่จะ นำสิ่งที่เรียนรู้ไปลงมือทำทันที
- ตัวอย่างที่โดดเด่น เช่น
  - ใช้ความรู้จากการเรียนภาษาไปสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศทันที (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8)
  - ทดลองแนวทางใหม่กับลูกน้องโดยไม่รอความสมบูรณ์ (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9)
  - นำ AI มาใช้ในการจัดการความรู้ขององค์กรทันทีที่เรียนรู้ (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 16)
  - ทดลองใช้แนวคิด Growth Mindset กับทีม (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 12)
- บางคนแม้ไม่มั่นใจ 100% ก็ใช้หลัก “ลองก่อน ปรับทีหลัง” เพื่อเรียนรู้จากผลจริง
- การลงมือทำจริงเป็น “ตัวเร่ง” ให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง (deep learning)

#### ข้อเสนอเชิงประยุกต์:

- **ระดับบุคคล:** ควรฝึกนิสัย “เรียนแล้วลงมือทันที” เพื่อไม่ให้เกิดการเรียนรู้กลายเป็นเพียงความรู้ทฤษฎี

- **ระดับองค์กร:** ควรมี “Sandbox” หรือ “พื้นที่ทดลอง” ให้พนักงานได้ลงมือ โดยไม่ต้องกลัวผิดพลาด และสนับสนุนวัฒนธรรม “ล้มแล้วเรียนรู้”

## ขั้นตอนที่ 6: การประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Reflection & Lifelong Learning)

### สรุปบทเรียนจากผู้ให้สัมภาษณ์:

- หลายคนมีพฤติกรรม “สะท้อนผลลัพธ์” (Reflection) เป็นนิสัย เช่น
  - สรุปสิ่งที่เรียนรู้และต่อยอดในบริบทอื่น (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5)
  - ตรวจสอบผลการเรียนรู้ด้วยตัวชี้วัดในงานจริง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 18)
  - ใช้ผลจากการปฏิบัติงานมาประเมินว่าสิ่งที่เรียนใช้ได้จริงหรือไม่ (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 11)
  - กลับมาทบทวนหลังการใช้ AI เพื่อจุดแข็ง-อ่อนของตัวเอง (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3)
- การเรียนรู้ต้อง “ไม่หยุด” เพราะโลกเปลี่ยนเร็ว
- มีความเชื่อว่า “ถ้าไม่พัฒนา จะตกขบวน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 6)
- การประเมินไม่ใช่แค่ดูผลสำเร็จ แต่รวมถึง การทบทวนความรู้สึก, การตอบสนองของผู้อื่น, และ ผลกระทบในวงกว้าง

### ข้อเสนอเชิงประยุกต์:

- **ระดับบุคคล:** ควรฝึกทักษะ “การสะท้อนตนเอง” หลังการลงมือทำ และตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ต่อไป
- **ระดับองค์กร:** ควรสร้างวัฒนธรรม “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบการอบรม แต่เน้นการประเมินจากผลการนำไปใช้จริง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับคน

นอกจากขั้นตอนการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตแล้ว จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้ผู้วิจัยได้บทเรียนเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ และอุปสรรคในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ได้ดังนี้

### ปัจจัยความสำเร็จ

#### 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

เป้าหมายที่ชัดเจนเปรียบเสมือนเข็มทิศที่นำทางให้บุคลากรทราบว่าต้องพัฒนาอะไร และพัฒนาไปในทิศทางไหน โดยเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้การเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป้าหมายที่ดีควรมีความเฉพาะเจาะจง (Specific) สามารถวัดผลได้

(Measurable) สามารถทำได้จริง (Achievable) เกี่ยวข้องกับงานหรือชีวิต (Relevant) และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (Time-bound) (SMART Goals) การมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้ทราบว่าต้องพัฒนาอะไร ช่วยให้การเรียนรู้มีทิศทาง และช่วยให้สามารถวัดผลสำเร็จของการเรียนรู้ได้

## 2) การมีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ แรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) การมีแรงจูงใจจะช่วยให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ และช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

## 3) การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเราสามารถปรับตัวได้โดยวิธีการดังนี้ 1. เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับความรู้เก่า และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ 2. มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนแผนการเรียนรู้ได้ตามสถานการณ์ และ 3. มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างหลากหลาย การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ ช่วยให้ผู้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างราบรื่น

## อุปสรรคในการเรียนรู้

- 1) ข้อจำกัดด้านเวลา เช่น ภาระงานที่มากเกินไป, ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน, และความรับผิดชอบส่วนตัวอื่นๆ ทำให้บุคลากรมีเวลาน้อยสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ไม่สามารถเข้าร่วมอบรม หรือกิจกรรมพัฒนาตนเองอื่น ๆ ได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการอ่านหนังสือ ศึกษาเอกสาร หรือเรียนรู้ออนไลน์ ทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า ซึ่งส่งผลเสียต่อความตั้งใจที่จะเรียนรู้
- 2) ระบบราชการที่ไม่สนับสนุน เช่น การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร, ระเบียบขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน, งบประมาณที่จำกัด, หรือการขาดวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อาจทำ

ให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ไม่ได้รับการอนุมัติให้เข้าร่วมอบรม หรือ กิจกรรมพัฒนาตนเองอื่นๆ ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณสำหรับการเรียนรู้ ไม่ได้รับการยอมรับหรือให้คุณค่าต่อความรู้ใหม่ที่ได้มา ทำให้รู้สึกว่าการเรียนรู้ไม่มีประโยชน์ ต่อการทำงาน

- 3) ความแตกต่างทางวัยและความคิดเห็น เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่มีอายุและ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน อาจนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน และทำให้เกิด ความรู้สึกไม่สบายใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เกิดความไม่เข้าใจและไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถเรียนรู้ได้
- 4) ความเฉื่อยชา เช่น ความรู้สึกไม่อยากเปลี่ยนแปลง หรือไม่อยากเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อาจเป็น อุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจเกิดจากความเคยชิน ความกลัวที่จะล้มเหลว หรือการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ ไม่กระตือรือร้นในการเรียนรู้ ต่อต้านการ เปลี่ยนแปลง ขาดความสามารถในการปรับตัว

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน 2) เพื่อถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ในเรื่องกระบวนการเรียนรู้ ขั้นตอน เทคนิค การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก แยกออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ 1) กลุ่มตัวอย่างนำร่องที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ โดยการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของเครื่องมือด้วยการคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation) กลุ่มตัวอย่างนำร่องคือบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) (Jordan & Troth, 2020) โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และกลุ่มที่สองใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขั้นต่ำกลุ่มละ 200 คน รวมทั้งสิ้นมีกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนขั้นต่ำ จำนวน 414 คน และ 3) กลุ่มตัวอย่างเพื่อถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ในเรื่องกระบวนการเรียนรู้ ขั้นตอน เทคนิค การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน โดยการเลือกแบบเจาะจง จากผู้ที่ได้คะแนนสูง จำนวน 15 คน และผู้ที่ได้คะแนนต่ำ จำนวน 4 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่ 2)

ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัด แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 3 ท่าน เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต แล้วสร้างพฤติกรรมบ่งชี้คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และพฤติกรรมบ่งชี้ กำหนดรูปแบบของข้อคำถาม คือแบบวัดมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ปรับปรุงข้อคำถาม แล้วนำไปทดลองใช้หาคุณภาพด้านความเที่ยงและอำนาจจำแนก กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน

30 คน คัดเลือกข้อความที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ พร้อมทั้งปรับปรุงข้อความในแบบวัดแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการนำแบบวัดไปใช้วัดกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน จำนวน 207 คน นำข้อมูลที่ได้ไปตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายเพื่อศึกษาและอธิบายลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรสังเกตได้ และสถิติวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่ง สำหรับศึกษาและอธิบายการแจกแจงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความ และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคเพื่อตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน ตรวจสอบความเหมาะสม ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบ ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

ขั้นตอนการถอดบทเรียน ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ที่ได้คะแนนสูงจากการทำแบบวัดที่ได้จากการพัฒนาในระยะแรก จำนวน 15 คน และผู้ที่ได้คะแนนต่ำ จำนวน 4 คน จากนั้นถอดเทปบทสัมภาษณ์และนำข้อมูลที่ได้มาค้นหาประเด็นหลัก (Main Points) ระบุข้อมูลสนับสนุน (Supporting Details) คำสำคัญ (Keywords) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์และถอดออกมาเป็นบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

## สรุปผลการวิจัย

**การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน**

### ตอนที่ 1

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ จากการศึกษเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แล้วตรวจสอบความถูกต้อง สอดคล้องขององค์ประกอบ พบว่า ได้ องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ 29 องค์ประกอบย่อย (ตัวแปร) และ 48 พฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ความใฝ่รู้ใฝ่

เรียน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) ความสามารถในการกำกับตนเอง 5) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน 6) ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ 7) ความคิดสร้างสรรค์

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบมากกว่า .50 จำนวน 27 ข้อ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในขณะที่ข้อคำถามอีก 6 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .50 ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนั้น ข้อคำถามทั้ง 6 ข้อ จึงพิจารณาตัดข้อคำถามทิ้ง เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .50 อย่างไรก็ตาม มีข้อคำถามอีก 4 ข้อที่พบว่าเกิดปัญหาเกี่ยวกับข้อคำถาม (items) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงในมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ หรือเรียกว่า Cross-loading ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความชัดเจนของการตีความโครงสร้างเครื่องมือ และควรจัดการอย่างรอบคอบ โดย Howard (2016) กล่าวว่า ข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบอื่น ๆ ควรมีความแตกต่างกันเกิน 0.20 ถ้าต่ำกว่า 0.20 ให้พิจารณาตัดทิ้ง เนื่องจากเกิดปัญหา Cross-loading ได้แก่

- ข้อที่ 5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.57 ในองค์ประกอบที่ 2 และ 0.37 ในองค์ประกอบที่ 5
- ข้อที่ 11 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.56 ในองค์ประกอบที่ 1 และ 0.46 ในองค์ประกอบที่ 3
- ข้อที่ 12 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.59 ในองค์ประกอบที่ 5 และ 0.41 ในองค์ประกอบที่ 4
- ข้อที่ 28 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.54 ในองค์ประกอบที่ 1 และ 0.33 ในองค์ประกอบที่ 6

โดยข้อดังกล่าวทั้ง 4 ข้อ มีความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบน้อยกว่า 0.20 ดังนั้น ข้อคำถามทั้ง 4 ข้อ จึงพิจารณาตัดข้อคำถามทิ้ง เนื่องจากไม่ชัดเจนว่าอยู่ในองค์ประกอบใด เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามที่ตัดทิ้งเป็นจำนวนมาก จึงได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจอีกครั้ง ผลการวิเคราะห์พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ที่มีค่า Eigenvalue เกิน 1 โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 67.01 โดยแต่ละองค์ประกอบ สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 2 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการกำกับตนเอง

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 5 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 6 ความคิดสร้างสรรค์

## ตอนที่ 2

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในช่วง 0.141-0.708 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่มีปัญหา multicollinearity ที่จะส่งผลกระทบต่อการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า แบบจำลองตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิง จึงทำการปรับแบบจำลองโดยพิจารณาจากดัชนีการปรับ (Modification Index) ร่วมกับการพิจารณาแนวคิดทฤษฎีและความเหมาะสมของข้อคำถาม และได้ทำการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองที่ปรับใหม่ ผลจากการปรับทำให้ได้เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งมีดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ

สำหรับความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) สามารถพิจารณาได้จากค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) ต้องมีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยกกำลังสอง (Fornell & Larcker, 1981) พบว่า เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน มีค่า AVE ของตัวแปรแฝง 6 องค์ประกอบ เท่ากับ 0.66 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่มีค่ามากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.80 โดยเมื่อยกกำลังสองแล้ว มีค่าเท่ากับ 0.64 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า แต่ละองค์ประกอบ มีค่า AVE อยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.67 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่มีค่ามากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.73 โดยเมื่อยกกำลังสองแล้ว มีค่าเท่ากับ 0.53 จึงเป็นหลักฐานที่สำคัญที่แสดงถึงว่า เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้ประเมินในแง่ของความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

จำนวน 23 ข้อ เท่ากับ 0.93 แสดงถึงระดับความเชื่อมั่นภายในที่ยอดเยี่ยม เมื่อพิจารณาแยกตามแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน เท่ากับ 0.83 องค์ประกอบความใฝ่รู้ใฝ่เรียน เท่ากับ 0.87 องค์ประกอบความสามารถในการกำกับตนเอง เท่ากับ 0.75 องค์ประกอบความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน เท่ากับ 0.71 องค์ประกอบความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.86 และองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.88

**การถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน** จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเคราะห์ข้อมูล สามารถถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: การตระหนักรู้และตั้งเป้าหมาย (Awareness & Goal Setting)

การตระหนักรู้และการตั้งเป้าหมายเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การตระหนักรู้ช่วยให้เราเข้าใจตัวเองและโลก, การตั้งเป้าหมายช่วยให้เรามีทิศทางและแรงจูงใจ, และการประเมินผลช่วยให้เราปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง ผู้เรียนรู้ส่วนใหญ่เริ่มต้นจากการตระหนักรู้ถึงข้อจำกัดของตนเอง หรือเห็นโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงรอบตัว หลายคนมี เป้าหมายเฉพาะเจาะจง เช่น พัฒนาทักษะด้านกฎหมาย ภาษา เทคโนโลยี หรือปรับตัวกับสายงานใหม่ มีการตั้งเป้าในลักษณะ เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic goal) เช่น วางแผนหลังเกษียณ, ต่อยอดธุรกิจชุมชน, หรือสร้างผลกระทบเชิงระบบในองค์กร

ขั้นตอนที่ 2: การค้นหาแรงจูงใจและแรงผลักดัน (Motivation Activation)

เป็นขั้นตอนสำคัญหลังจากที่เราได้ตระหนักรู้ถึงตัวเองและตั้งเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนนี้คือการกระตุ้นและรักษาแรงจูงใจให้คงอยู่ เพื่อให้เราสามารถลงมือทำและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ แรงจูงใจส่วนใหญ่แบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic) และ 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) โดยมีเทคนิคที่ช่วยในการกระตุ้นแรงจูงใจ ดังนี้

- การสร้าง Vision Board: การสร้างภาพรวมของเป้าหมายและความสำเร็จที่ต้องการ เพื่อกระตุ้นจินตนาการและแรงจูงใจ
- การเขียน Journal: การบันทึกความก้าวหน้า, ความรู้สึก, และสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพื่อให้เห็นภาพรวมและรักษากำลังใจ
- การใช้ Affirmations: การพูดหรือเขียนข้อความเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นในตนเอง

- การหา Role Model: การมองหาบุคคลที่ประสบความสำเร็จในด้านที่เราต้องการพัฒนา เพื่อเป็นแรงบันดาลใจ
- การเข้าร่วม Community: การเข้าร่วมกลุ่มหรือชุมชนที่มีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้, ประสบการณ์, และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

### ขั้นตอนที่ 3: การเลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสม (Personalized Learning Strategy)

การเลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสมเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความเข้าใจในตนเอง, การพิจารณาแหล่งข้อมูล, และการปรับวิธีการเรียนรู้ให้เข้ากับเป้าหมายและบริบท การทดลอง, การขอคำแนะนำ, และการประเมินผล จะช่วยให้เราค้นพบวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด องค์ประกอบสำคัญในขั้นตอนนี้ ได้แก่

#### 1) การทำความเข้าใจสไตล์การเรียนรู้ของตนเอง (Learning Style) :

Visual (การมองเห็น): เรียนรู้ได้ดีจากการดูภาพ, แผนภาพ, วิดีโอ

Auditory (การฟัง): เรียนรู้ได้ดีจากการฟังบรรยาย, พอดแคสต์, การสนทนา

Kinesthetic (การลงมือทำ): เรียนรู้ได้ดีจากการลงมือปฏิบัติ, ทดลอง, สร้างสรรค์

Read/Write (การอ่าน/เขียน): เรียนรู้ได้ดีจากการอ่านหนังสือ, บทความ, การจดบันทึก

#### 2) การพิจารณาแหล่งข้อมูลและทรัพยากร (Resources):

หนังสือและบทความ: เหมาะสำหรับผู้ที่ชอบอ่านและต้องการความรู้เชิงลึก

คอร์สเรียนออนไลน์: มีหลากหลายรูปแบบและระดับความยากง่าย

วิดีโอและพอดแคสต์: สะดวกและง่ายต่อการเข้าถึง

สัมมนาและเวิร์คช็อป: เหมาะสำหรับการเรียนรู้แบบเข้มข้นและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ผู้เชี่ยวชาญและเมนเทอร์: สามารถให้คำแนะนำและ feedback ที่ตรงจุด

#### 3) การเลือกวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย (Alignment):

เป้าหมายเชิงทฤษฎี: เน้นการอ่าน, การฟังบรรยาย, และการจดบันทึก

เป้าหมายเชิงปฏิบัติ: เน้นการลงมือทำ, การทดลอง, และการฝึกฝน

เป้าหมายในการแก้ไขปัญหา: เน้นการวิเคราะห์กรณีศึกษา, การระดมสมอง, และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

#### 4) การปรับวิธีการเรียนรู้ให้เข้ากับบริบท (Context):

เวลา: หากมีเวลาน้อย ควรเลือกวิธีการเรียนรู้ที่กระชับและตรงประเด็น

สถานที่: หากต้องเดินทางบ่อย ควรเลือกวิธีการเรียนรู้ที่สามารถทำได้ทุกที่

งบประมาณ: หากมีงบประมาณจำกัด ควรเลือกวิธีการเรียนรู้ที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก

#### ขั้นตอนที่ 4: การจัดการอุปสรรคและอารมณ์ (Obstacle Management)

เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการรับมือกับความท้าทายและอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ หากเราสามารถตระหนักถึงอุปสรรค, การวิเคราะห์สาเหตุ, การวางแผนกลยุทธ์, การจัดการอารมณ์, และการขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น จะช่วยให้เราสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จ เทคนิคที่ช่วยในการจัดการอุปสรรคและอารมณ์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ได้แก่ 1) Pomodoro Technique: แบ่งเวลาเรียนเป็นช่วงสั้นๆ และพักผ่อนคลายระหว่างช่วง 2) Active Recall: ทบทวนเนื้อหาโดยการพยายามจำสิ่งที่ได้เรียนรู้ 3) Spaced Repetition: ทบทวนเนื้อหาเป็นระยะๆ เพื่อให้จำได้นานขึ้น 4) Mind Mapping: สร้างแผนผังความคิดเพื่อเชื่อมโยงเนื้อหาต่างๆ เข้าด้วยกัน และ 5) Self-Talk: พูดคุยกับตัวเองในเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ

#### ขั้นตอนที่ 5: การลงมือและทดลองใช้ (Action & Application)

เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นขั้นตอนที่เรานำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง การลงมือทำจะช่วยให้เราเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น, พัฒนาทักษะ, และสร้างความมั่นใจในการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยมีข้อควรระวัง ได้แก่ 1) อย่ากลัวที่จะทำผิดพลาด เพราะความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ 2) การไม่รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น อาจทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ และ 3) การไม่ทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ อาจทำให้ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ขั้นตอนที่ 6: การประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Reflection & Lifelong Learning)

การประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต การประเมินผล, การสะท้อนคิด, การวางแผนพัฒนาตนเอง, และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้เราสามารถพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้งและประสบความสำเร็จในระยะยาว

นอกจากขั้นตอนการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตแล้ว จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้ผู้วิจัยได้พบเรียนเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ และอุปสรรคในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ได้ดังนี้

### ปัจจัยความสำเร็จ

#### 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

เป้าหมายที่ชัดเจนเปรียบเสมือนเข็มทิศที่นำทางให้บุคลากรทราบว่าต้องพัฒนาอะไร และพัฒนาไปในทิศทางไหน โดยเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้การเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป้าหมายที่ดีควรมีความเฉพาะเจาะจง (Specific) สามารถวัดผลได้ (Measurable) สามารถทำได้จริง (Achievable) เกี่ยวข้องกับงานหรือชีวิต (Relevant) และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (Time-bound) (SMART Goals) การมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้ทราบว่าต้องพัฒนาอะไร ช่วยให้การเรียนรู้มีทิศทาง และช่วยให้สามารถวัดผลสำเร็จของการเรียนรู้ได้

#### 2) การมีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ แรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) การมีแรงจูงใจจะช่วยให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ช่วยให้สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ และช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

#### 3) การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเราสามารถปรับตัวได้โดยวิธีการดังนี้ 1. เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับความรู้เก่า และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ 2. มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนแผนการเรียนรู้ได้ตามสถานการณ์ และ 3. มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างหลากหลาย การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ ช่วยให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างราบรื่น

### อุปสรรคในการเรียนรู้

- 1) ข้อจำกัดด้านเวลา เช่น ภาระงานที่มากเกินไป, ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน, และความรับผิดชอบส่วนตัวอื่นๆ ทำให้บุคลากรมีเวลาน้อยสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ไม่สามารถเข้าร่วมอบรม หรือกิจกรรมพัฒนาตนเองอื่น ๆ ได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการอ่านหนังสือ ศึกษาเอกสาร หรือเรียนรู้ออนไลน์ ทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า ซึ่งส่งผลเสียต่อความตั้งใจที่จะเรียนรู้
- 2) ระบบราชการที่ไม่สนับสนุน เช่น การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร, ระเบียบขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน, งบประมาณที่จำกัด, หรือการขาดวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ อาจทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ไม่ได้รับการอนุมัติให้เข้าร่วมอบรม หรือกิจกรรมพัฒนาตนเองอื่นๆ ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณสำหรับการเรียนรู้ ไม่ได้รับการยอมรับหรือให้คุณค่าต่อความรู้ใหม่ที่ได้มา ทำให้รู้สึกว่าการเรียนรู้ไม่มีประโยชน์ต่อการทำงาน
- 3) ความแตกต่างทางวัยและความคิดเห็น เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ที่ต่างกัน อาจนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน และทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เกิดความไม่เข้าใจและไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถเรียนรู้ได้
- 4) ความเฉื่อยชา เช่น ความรู้สึกไม่อยากเปลี่ยนแปลง หรือไม่อยากเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อาจเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจเกิดจากความเคยชิน ความกลัวที่จะล้มเหลว หรือการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ไม่กระตือรือร้นในการเรียนรู้ ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ขาดความสามารถในการปรับตัว

### อภิปรายผล

ประเด็นที่ 1 การพัฒนาแบบวัดมีประเด็นการอภิปรายผลในเรื่องคุณภาพของแบบวัด การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัด การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตแบบวัดมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต พบว่า แบบวัดมีคุณภาพสูง โดยเฉพาะค่าความเที่ยงอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับกับแนวคิดของ DeVellis (1991) ที่กล่าวว่า แบบวัดที่มีค่าความเที่ยงมากกว่า 0.90 ถือว่ามีคุณภาพดีมากและสามารถใช้วัดคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาด้านความตรงเชิงเนื้อหา และค่า

อำนาจจำแนกของข้อคำถาม พบว่า แบบวัดสามารถจำแนกกลุ่มผู้ตอบที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนถึงความเหมาะสมของข้อคำถามที่พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้แบบวัดสามารถใช้งานได้ภายในระยะเวลาเฉลี่ย 30–45 นาที ซึ่งถือว่าอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมสำหรับการประเมินในกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Oddi (1986) ที่พัฒนาแบบวัด OCLI โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและมีการตรวจสอบค่าความเที่ยงซ้ำ (test-retest) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นสูง และสามารถวัดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างแม่นยำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Livneh (1988) ที่พัฒนาแบบวัด CLLP โดยกำหนดองค์ประกอบด้านความสามารถในการศึกษา และการมุ่งอนาคต ซึ่งถูกนำมาใช้เป็นฐานในการกำหนดข้อคำถามในแบบวัดของการศึกษาคั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hojat et al. (2006) ที่สร้างแบบวัด JSPLL สำหรับแพทย์ โดยพัฒนาเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและค่าความเที่ยงซึ่งอยู่ในระดับสูง และมีการกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจนเช่นเดียวกับในงานวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Knapper & Cropley (2000) ที่ได้สร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งถูกใช้ในการกำหนดข้อคำถามในหลายงานวิจัย และเน้นว่าการประเมินคุณลักษณะเหล่านี้ควรผ่านการตรวจสอบเชิงสถิติทั้งในด้านโครงสร้าง (CFA) และความเชื่อมั่น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรงและใช้ได้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Harvey et al. (2006) ที่ได้กล่าวถึงการสร้างแบบวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีการใช้สถิติในการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และค่าความเชื่อมั่น ซึ่งช่วยยืนยันว่าคำถามในแบบวัดมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ต้องการวัด ทั้งยังแสดงถึงความเหมาะสมในการใช้งานจริงกับกลุ่มเป้าหมาย

2. การตรวจสอบคุณภาพแบบวัดมีประเด็นการอภิปรายผลในเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า แบบจำลองตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 464.05$ ,  $df = 224$ ,  $p = 0.000$ ,  $\chi^2/df = 2.07$ , CFI = 0.97, NFI = 0.94, RMSEA = 0.072, SRMR = 0.062) จึงทำการปรับแบบจำลองโดยพิจารณาจากดัชนีการปรับ (Modification Index) ร่วมกับการพิจารณาแนวคิดทฤษฎีและความเหมาะสมของข้อคำถาม และได้ทำการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองที่ปรับใหม่ ผลจากการปรับทำให้ได้เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐ องค์การมหาชนที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งมีดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ( $\chi^2 = 208.78$ ,  $df = 184$ ,  $p = 0.101$ ,  $\chi^2/df = 1.13$ , CFI = 1.00, NFI = 0.97, RMSEA = 0.026,

SRMR = 0.048) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hair et al. (2010) ในการพัฒนาโมเดลโครงสร้างที่เหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hojat et al. (2006) ได้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการยืนยันโครงสร้างแบบวัด โดยมีค่า CFI และ RMSEA อยู่ในระดับที่ยอมรับได้เช่นเดียวกัน และยืนยันถึงความสำคัญของการตรวจสอบค่าดัชนีความกลมกลืนโดยรวม เพื่อให้แน่ใจว่าแบบวัดสามารถสะท้อนแนวคิดทางทฤษฎีได้อย่างชัดเจน

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าองค์ประกอบของคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีน้ำหนักมากที่สุดในกลุ่มบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน คือ ความสามารถในการกำกับตนเอง รองลงมาคือ ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน และ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตในกลุ่มบุคลากรภาครัฐไม่ใช่เพียงการแสวงหาความรู้แบบเรื่อยเปื่อยหรือเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่เท่านั้น หากแต่ต้องอาศัยความสามารถในการวางแผน ควบคุม ติดตามผล และกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีระบบ นอกจากนี้บุคลากรยังต้องมีทักษะในการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การร่วมมือทำงานเป็นทีม และการสร้างความรู้ร่วมกัน รวมถึงต้องมีแรงผลักดันจากภายใน เช่น ความอยากรู้ อยากรพัฒนา และความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ องค์ประกอบทั้งสามนี้ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐที่มีความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง ต้องสามารถจัดการตนเองได้ดี มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม เทคโนโลยี และนโยบายของรัฐได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gardiner (1998) เน้นย้ำว่าบุคลากรภาครัฐต้องสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของนโยบาย และบริบทการบริหาร ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการควบคุมและกำกับตนเองในการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Crick et al. (2004) กล่าวถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Communities) ในหน่วยงานรัฐ ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านการทำงานร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการร่วมพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ภายในองค์กรภาครัฐ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brinia et al. (2017) ที่ศึกษากลุ่มผู้นำในองค์กรราชการ พบว่าผู้ที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องมักแสดงออกผ่านการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และการเรียนรู้เชิงรุกจากประสบการณ์การทำงานภายในระบบราชการ

ประเด็นที่ 2 การถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน งานวิจัยนี้ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับสูงและระดับต่ำ เพื่อถอด

บทเรียนและทำความเข้าใจกระบวนการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ทำให้ได้บทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน 6 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การตระหนักรู้และตั้งเป้าหมาย (Awareness & Goal Setting)
- 2) การค้นหาแรงจูงใจและแรงผลักดัน (Motivation Activation)
- 3) การเลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสม (Personalized Learning Strategy)
- 4) การจัดการอุปสรรคและอารมณ์ (Obstacle Management)
- 5) การลงมือและทดลองใช้ (Action & Application)
- 6) การประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Reflection & Lifelong Learning)

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด "การเรียนรู้ด้วยตนเอง" (Self-Directed Learning) ของ Knowles (1975) ที่เน้นให้ผู้เรียนมีบทบาทในกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย วางแผนการเรียนรู้ ไปจนถึงการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการกำกับตนเองและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของ Tough (1979) ที่ชี้ว่าผู้ใหญ่ส่วนใหญ่เรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ และมีการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนในขั้นตอนที่ 1-3 ของผลการวิจัยนี้ ขณะเดียวกัน ขั้นตอนที่ 5-6 ของกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kolb (1984) ในเรื่องวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Cycle) ซึ่งประกอบด้วย การลงมือปฏิบัติ (Concrete Experience) การสะท้อนผล (Reflective Observation) การสรุปแนวคิด (Abstract Conceptualization) และการทดลองใช้ (Active Experimentation) โดยเฉพาะขั้นตอน การลงมือและทดลองใช้ และ การประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และใช้ผลการเรียนรู้มาออกแบบพฤติกรรมในอนาคต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brinia et al. (2017) ได้กล่าวว่าการพัฒนาผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านเหตุการณ์จำลองที่ตรงกับประสบการณ์ของผู้เรียน และการเลือกกลยุทธ์การเรียนรู้เฉพาะบุคคล ซึ่งตรงกับขั้นตอนที่ 2-3 ของการศึกษานี้ และย้ำว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครู จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์และความสามารถในการจัดการตนเองได้อย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Qalehsari et al. (2017) ได้กล่าวถึง 8 กลยุทธ์สำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในวิชาชีพพยาบาล เช่น การเรียนรู้ร่วมกัน ความเป็นอิสระทางความคิด การจัดการอารมณ์ และการเติบโตแบบองค์รวม ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับขั้นตอนที่ 4 และ 6 ของผลการศึกษานี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Parisi et al. (2019) ได้กล่าวถึง การพัฒนาผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านกระบวนการ "ตั้งเป้าหมาย-ปฏิบัติจริง-ประเมินและปรับปรุง" โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และมีเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน พร้อมการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสะท้อนแนวคิดในขั้นตอนที่ 1 และ 6 ของงานวิจัยนี้

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ "ทฤษฎีการกำหนดตนเอง" (Self-Determination Theory) ของ Deci & Ryan (1985) ที่เน้นความสำคัญของแรงจูงใจภายใน เช่น ความต้องการความสามารถ, ความต้องการความเป็นอิสระ, และความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brinia et al. (2017) ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูโดยมีแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญ Parisi et al. (2019) ที่พบว่าความมุ่งมั่นส่วนบุคคลและการรู้คุณค่าของการเรียนรู้ช่วยกระตุ้นพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Qalehsari et al. (2017) ที่เสนอว่าการส่งเสริมแรงจูงใจภายในในบุคลากรส่งผลต่อความต่อเนื่องของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยนี้ไม่ได้เพียงชี้ให้เห็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในเชิงโครงสร้าง แต่ยังสะท้อนให้เห็นพลวัตทางจิตวิทยาที่สำคัญ ได้แก่ แรงจูงใจภายในซึ่งทำให้บุคลากรมีพลังในการเรียนรู้ต่อเนื่อง การจัดการอารมณ์ที่ช่วยให้เผชิญและก้าวผ่านอุปสรรคได้อย่างสร้างสรรค์ และการสะท้อนตนเองที่ช่วยให้บุคลากรสามารถประเมิน ปรับปรุง และต่อยอดการเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด ทั้งสามมิตินี้ไม่เพียงเป็นหัวใจของการพัฒนาศักยภาพเฉพาะบุคคล แต่ยังเป็นฐานคิดที่เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการทำงานในระบบราชการ โดยทำให้บุคลากรมีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้รวดเร็ว และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมากขึ้น

สำหรับในเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนที่ได้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมหรือโปรแกรมพัฒนาบุคลากรที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการเสริมแรงจูงใจภายในอย่างเป็นระบบ อันจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในองค์กรภาครัฐ ซึ่งไม่เพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบัน แต่ยังต่อยอดไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต การสร้างความมั่นใจ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาวด้วย

### ข้อจำกัดในงานวิจัย

ในงานวิจัยอย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดบางประการ ได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างที่อาจไม่ได้เป็นตัวแทนของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนทั้งหมด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและกลุ่มตัวอย่าง อาจมีลักษณะเฉพาะในด้านต่าง ๆ เช่น ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ ความชำนาญ หรือความสนใจเฉพาะด้าน ซึ่งอาจแตกต่างจากกลุ่มบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ในระดับต่างๆ ทั้งในเรื่องของวัฒนธรรม

- องค์กร ลักษณะงาน หรือความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงนี้อาจไม่สามารถสะท้อนความหลากหลายและความแตกต่างของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนทั้งหมดในภาพรวมได้อย่างครอบคลุม
2. การสัมภาษณ์ที่อาจมีอคติจากผู้ให้ข้อมูล การเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลบางรายอาจแสดงความเห็นในเชิงบวกหรือลบตามมุมมองส่วนตัว ความสนใจความยินดี หรือความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน รวมถึงอคติในการเล่าเรื่องที่อาจไม่สะท้อนความเป็นจริงทั้งหมด อาทิ การลำเอียงในการขีดจุดแข็งหรือปิดบังจุดอ่อน การตอบสนองด้วยคำพูดที่เป็นมารยาทหรือในเชิงสังคม ในบางกรณีการสัมภาษณ์อาจไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลหรือความคิดเห็นที่เป็นอิสระอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนและอาจมีผลต่อความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของการสังเคราะห์ข้อมูลและการถอดบทเรียน
  3. การวิจัยไม่ได้ศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างละเอียด การวิจัยครั้งนี้เน้นไปที่การพัฒนาแบบวัดและการถอดบทเรียนโดยอาศัยข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้ข้อมูลสำคัญภายในองค์กรเท่านั้น จึงยังไม่ได้วิเคราะห์หรือศึกษาอย่างละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลต่อกระบวนการและแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร เช่น นโยบายระดับมหภาค การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจและสังคม ตัวแปรทางวัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจที่อยู่นอกเหนือจากองค์กรปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจมีผลต่อความสำเร็จและแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในบริบทที่กว้างขึ้น การไม่ศึกษาปัจจัยเหล่านี้ อาจเป็นข้อจำกัดด้านความสมบูรณ์และความเข้าใจภาพรวมของกระบวนการพัฒนาตลอดชีวิตในบริบทภาครัฐองค์การมหาชน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน องค์กรภาครัฐต่างๆ ควรนำแบบวัดนี้ไปใช้จริง และมีการประเมินผลการใช้งาน เพื่อปรับปรุงแบบวัดให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
2. จากการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ทำให้ได้องค์ประกอบทั้ง 6 ของคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอด

ชีวิต (ความสามารถในการเรียนรู้, ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน, ความสามารถในการกำกับตนเอง, ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน, ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง, และความคิดสร้างสรรค์) และบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต องค์การภาครัฐสามารถนำข้อค้นพบองค์ประกอบทั้ง 6 และบทเรียนดังกล่าวที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็นกรอบในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เช่น การออกแบบโปรแกรมส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับบุคลากรภาครัฐ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงระบบที่บูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภาครัฐควรพัฒนาแผนยุทธศาสตร์บุคลากรที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้ากับการปฏิบัติงานจริง โดยไม่จำกัดเฉพาะการอบรมแบบเป็นทางการ แต่รวมถึงการเรียนรู้จากการทำงาน (on-the-job training) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้ผ่านโครงการเชิงนวัตกรรม แผนดังกล่าวควรมีความยืดหยุ่น ปรับได้ตามความต้องการและบริบทของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง
2. การพัฒนากลไกสนับสนุน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ดิจิทัลและชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ควรจัดตั้งหรือพัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ทันสมัย ได้แก่ แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ (E-Learning Hub) และเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปัญหา และวิธีแก้ไขในงานจริง สิ่งนี้ไม่เพียงสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน แต่ยังเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ต่อเนื่องและการทำงานเป็นทีม
3. การกำหนดนโยบายพัฒนาแรงจูงใจภายในและภายนอกอย่างสมดุล ภาครัฐควรออกแบบระบบการยกย่องเชิงสัญลักษณ์ (เช่น รางวัล, การยอมรับในองค์กร) ควบคู่กับระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ (career path) ที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ นอกจากนี้ การส่งเสริมแรงจูงใจภายใน (เช่น ความภาคภูมิใจในงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย)

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. นอกจากการใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ควรนำกลยุทธ์การเลือกตัวอย่างแบบผสมผสาน เช่น การใช้กลยุทธ์สุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น (Stratified

Random Sampling) เพื่อเพิ่มความเป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่ง, ประสบการณ์, ทักษะ, และลักษณะเฉพาะด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้นักวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครอบคลุมและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2. ควรพัฒนาวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เป็นมาตรฐาน เช่น การใช้แบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือสูง การตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบ รวมทั้งการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเทคนิค เช่น การวิเคราะห์ความเข้ากันได้ (triangulation) หรือการใช้การสนทนาเชิงกลุ่ม (Focus Group) เพื่อช่วยลดอิทธิพลจากอคติของผู้ให้ข้อมูลและเพิ่มความสมบูรณ์ของข้อมูล
3. ควรดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร เช่น นโยบายระดับมหภาค สภาพเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจภายนอก รวมถึงการวิเคราะห์ถึงอิทธิพลของปัจจัยเหล่านี้ต่อการดำเนินงานและแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อให้เข้าใจภาพรวมและแนวทางการเสริมสร้างความรู้และทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น



## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กฤติยาณี ภูมิวิสัย และมณีญา สุราช. (2566). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 5(1), 197-210.
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2564). การพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศ. สรุปสาระสำคัญในหัวข้อ “แผนพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนของสำนักงาน ก.พ.”. กรุงเทพฯ: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- ขจิตา มัชฌิมา เฝ้าไทย วงศ์เหล่า ธนกร สุทธิสนธิ์ สมพร เทพฉิม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 16(1), 15-30.
- จิตต์ภิญญา ชุ่มสาย ณ อยุธยา. (2551). ลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีสุดท้าย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเนตร ธรรมกุล และคณะ. (2559). ถอดบทเรียนการเข้าร่วมโครงการพัฒนาดัชนีสุขภาพภาวะภาครัฐโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้, SDU Res. J. 9(3), 129-146.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเวล สถิติสำหรับกาวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา สำเร็จผล. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ประภาพรธณ อุ่ชอบ. (2552). วิทยาการกระบวนการเงื่อนไขสำคัญของ การถอดบทเรียนแบบวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต
- ปิติณัช ราชภักดี และพวงผกา อินทร์เยี่ยม. (2563). ผลของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้แพดเล็ต (Padlet) เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้แบบน าดตนเองและทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ของนักศึกษาพยาบาล ในรายวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ 2 หัวข้อ การพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาระบบกระดูก. วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี, 28(1), 52-60.
- ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2555). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อส่งเสริม การรู้สารสนเทศและการเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ผุสดี กลิ่นเกษร. (2565). การบูรณาการทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรรณปพร ลีวิโรจน์ ทศนีย์ นิลสูงเนิน และสมศักดิ์ นัคลาจารย์ (2564). การถอดบทเรียน : การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์. วารสารสังคมภิวัตน์, 12(1),45-67.
- มนัส จันทรพวง วิยะณี ดังก้อง ปาริฉัตร กุลเกลี้ยง จุฬารภรณ์ ดวงตาดำ จอมขวัญ เวียงเงิน และนุชนาฏ ชาวปลายนา. (2566). การถอดบทเรียนการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการให้ทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนตำบลพระหลวง อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่. วารสารมจร โภคัยปริทรรศน์,1(1),11-20.
- เรื่อนทอง ไวนยะพานิช. (2563).การพัฒนาแผนกลยุทธ์ชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้าน การรู้ดิจิทัลสำหรับผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งรัตนา บุญหลง. (2560). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60.
- รณยุทธ ขวัญมงคล และคณะ. (2566). แบบแผนการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนายทหารสัญญาบัตรด้วยแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อการเป็นกองทัพเรือแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 17(2),93-105.
- วิธิดา จรุงเกียรติกุล และอวยพร เรืองตระกูล. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนรู้ตลอดชีวิตของพลเมืองไทยด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนี วิเศษฤทธิ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพออโรโธปิดิกส์ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรางคณา จันทรังค. (2557). ประสบการณ์ของเด็กปฐมวัยจังหวัดพิษณุโลก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วาสนา จักรแก้ว. (2557). การสังเคราะห์ การถอดบทเรียนด้านสื่อและนวัตกรรมสารสนเทศ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในโครงการร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาปฐมวัย ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในเขตภาคเหนือตอนล่าง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี.
- วีระชัย เชื้อนแก้ว ศรีประไพ อินทร์ชัยเทพ ชมพูนุท แสงวิจิตร และ จิตอารี ชาติมนตรี. (2561). การพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบนำตนเองในการส่งเสริมทักษะปฏิบัติในเด็กวัยเรียน. วารสารบัณฑิตวิจัย, 9(2),101-111.
- ศุภวัณณ์ พลายน้อย. (2556). นานาวิธีวิทยาการถอดบทเรียนและสังเคราะห์องค์ความรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่งจำกัด.
- ศรีัญญา รัตนศิริ. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนรู้ตลอดชีวิตของพลเมืองไทยด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา วงศ์ตุรภัทร. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้เทคโนโลยีเคลื่อนที่เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานการเรียนรู้ด้วยตนเองในยุควิถีใหม่. วารสารครูศาสตร์อุตสาหกรรม, 21(3),73-88.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2566). แนวปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2566. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- สมโภช ศรีวิจิตรวรกุล. (2561). ปัจจัยทางจิตวิทยาองค์กรเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเป็นเลิศ กรณีศึกษาบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สรวงพร กุศลส่ง. (2561). การพัฒนารูปแบบทักษะการศึกษาวิจัยด้านปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สารานุกรมเสรี. (2567). องค์กรมหาชน. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/องค์กรมหาชน>. สืบค้นวันที่ 3 เมษายน 2567.
- สำนักงาน ก.พ. (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐขององค์กรมหาชน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕. นนทบุรี:
- โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรื. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). [ออนไลน์] เข้าถึง

ได้จาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=642231376](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=642231376). สืบค้นวันที่ 28 กรกฎาคม 2564.

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2567). การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อรองรับการพลิกโฉมฉบับพลันและวิกฤตการณ์โลก. กรุงเทพฯ: สกสว.

สำนักงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (ก.พ.ร.) (2566). หลักเกณฑ์การพิจารณารางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประจำปี 25660 กรุงเทพฯ: ก.พ.ร.

อัจฉรา สุขสำราญ. (2558). การถอดบทเรียนการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอย่างมีส่วนร่วมของชุมชน ตำบลธงชัย.วารสารการพยาบาลและการศึกษา. 8(4), 12-22.

อับดุลเลาะ เจ๊ะหลง และสุธา เกลาซิด. (2564). อรรถปริวรรตกระบวนการถอดบทเรียนกิจกรรมนักศึกษาของผู้นำนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี, วารสารศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 21(2),435-452.

อััจฉมา ศิริพิบูลย์ผล และประเสริฐ จุฑา. (2565). ถอดบทเรียนการให้บริการของบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐที่จัดบริการทางจิตวิทยาแก่ผู้ป่วยเด็กและครอบครัวด้วยระบบออนไลน์เพื่อวิเคราะห์โอกาสพัฒนางานบริการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบออนไลน์, วารสารราชานุกูล,34(2),51-58.

## ภาษาอังกฤษ

- Alheit, P. (2018). Biographical learning–within the lifelong learning discourse. In Contemporary theories of learning (pp. 153-165). Routledge.
- Aldemir, T., Davidesco, I., Kelly, S. M., Glaser, N., Kyle, A. M., Montrosse-Moorhead, B., & Lane, K. (2022). Investigating students' learning experiences in a neural engineering integrated STEM high school curriculum. *Education Sciences*, 12, 705.
- Brinia, V., Nikitaki, A., & Kioulanis, S. (2017). Active educational techniques in lifelong learning centers. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 6(1), 28-42.
- Billett, S. (2018). Distinguishing lifelong learning from lifelong education. *Journal of Adult Learning, Knowledge and Innovation*, 2(1), 1-7.
- Boyer, S. L., Edmondson, D. R., Artis, A. B., & Fleming, D. (2014). Self-directed learning: A tool for lifelong learning. *Journal of Marketing Education*, 36(1), 20-32.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *Frontiers in Public Health*, 6, 149.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Burgess, A., van Diggele, C., Roberts, C., & Mellis, C. (2020). Team-based learning: Design, facilitation and participation. *BMC Medical Education*, 20, 461.
- Clemans, A. (2015). Lifelong learning in practice. The role of higher education in promoting lifelong learning, 3, 147-163.
- Cropley, A., & Knapper, C. (2021). Lifelong learning in higher education. routledge.
- Charokar, K., & Dulloo, P. (2022). Self-directed Learning Theory to Practice: A Footstep towards the Path of being a Life-long Learner. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 10(3), 135.
- Candy, P.C., Crebert, R. G., & O' Leary, J. (1994). Developing lifelong learners Through under graduate education. Australian Government Publishing Service. [online].

Available from: [http://www.dest.gov.au/NR/rdonlyres/AF55BDE9-B90B-466C-A7C8-E938D1515C46/3933/94\\_21.pdf](http://www.dest.gov.au/NR/rdonlyres/AF55BDE9-B90B-466C-A7C8-E938D1515C46/3933/94_21.pdf) [2009, August 20]

- Chang, Lei. (1993). Using Confirmatory Factor Analysis of Multitrait – Multimethod Data to Assess the Psychometrical Equivalence of 4-Point and 6-Point Likert Type Scales. Paper presented at the Annual Meeting of the National Council on Measurement in Education.
- Comrey, A. L., & Lee, H. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. Hilldale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches.*, CA: Sage.
- Crick et al. (2004). Developing an Effective Lifelong Learning Inventory: the ELLI Project. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*.11(3), 247-272.
- Cropley, A.J. (1977). *Lifelong education: A psychological analysis*. Oxford: Pergamon.
- Cropley, A. J., & Dave, R. H. (1978). *Lifelong education and the training of teacher: Developing a curriculum for teacher on the basis of the principles of lifelong education*. Oxford: Pergamon.
- Dave, R.H. (1976). *Foundation of lifelong education*. UNESCO Institute for Education. Oxford : Pergamon.
- Crick, R. Broadfoot, P., & Claxton,G. (2004). Developing an effective lifelong learning inventory: The ELLI project. *Assessment in Education*. 11(3): 247-272.
- Faure, E., et al. (1972). *Learning to be: The world of education today and tomorrow*. UNESCO, Paris.
- Fleming, T. (2021). Models of Lifelong Learning 3. *The Oxford handbook of lifelong learning*, 2, 35.
- Gouthro, P. A. (2019). The promise of lifelong learning. In *The Learning Adult* (pp. 45-59). Routledge.
- Gardiner, H. (1998). *Lifelong learning in organizations: Differentiating factors between adult employee groups*. University of Calgary, Alberta Canada.

- Gelpi, E. (1980). Politics and lifelong education policies and practices. in (ed.) A.J. Cropley, *Towards a System of Lifelong Education*. UNESCO Institute for Education.
- Harvey, B. J., Rothman, A. I., and Frecker, R. C. (2006). A confirmatory factor analysis of the Oddi continuing learning inventory (OCLI). *Adult Education Quarterly*. 56(3): 188-198.
- Hojat, M., Veloski, J., Nasca, T. J., Erdmann, J. B., & Gonnella, J. S. (2006). Assessing physicians' orientation toward lifelong learning. *Journal of General Internal Medicine*, 21(9), 931–936. <https://doi.org/10.1111/j.1525-1497.2006.00500.x>
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2020). Common method bias in applied settings: The dilemma of researching in organizations. *Australian Journal of Management*, 45(1), 3-14.
- Le Clus, M. (2011). Informal learning in the workplace: A review of the literature. *Australian Journal of Adult Learning*, 51(2), 355-373.
- Livneh, C. (1988). Characteristics of lifelong learners in the human services professions. *Adult Education Quarterly*. 38(3): 149-159.
- Marra, M. R., Campese, K. Z., and Litzinger, T. A. (1999). Lifelong learning: A preliminary look at the literature in view of EC2000. 29th ASEE/IEEE Frontiers in Education Conference. November 10-13, San Juan, Puerto Rico.
- Matinho, D., Peitrandrea, M., Echeverria, C., Helderma, R., Masters, M., Regan, D., Shu, S., Moreno, R., & McHugh, D. (2022). A systematic review of integrated learning definitions, frameworks, and practices in recent health professions education literature. *Education Sciences*, 12(3), 165.
- Mbagwu, F. O., Chukwuedo, S. O., & Ogbuanya, T. C. (2020). Promoting lifelong learning propensity and intentions for vocational training among adult and vocational educational undergraduates. *Vocations and Learning*, 13, 419-437.
- Medel-Añonuevo, C., Ohsako, T., and Mauch, W. (2001). Revisiting lifelong learning for the 21st century.

- Mokhtar, I. A. (2010). Formal and informal learning opportunities in government organisations: Experiences of public sector employees from six Asian nations. *Australian Journal of Adult Learning*, 50(2), 387-410.
- National Strategy Board. (2018). National Strategy B.E. 2561-2580. Bangkok: Office of the National Economics and Social Development Council.
- Oddi, L. F. (1986). Development and validation of an instrument to identify self-directed continuing learners. *Adult Education Quarterly*. 36(2): 97-107.
- Parisi, G. I., Kemker, R., Part, J. L., Kanan, C., & Wermter, S. (2019). Continual lifelong learning with neural networks: A review. *Neural networks*, 113, 54-71.
- Pendergast, D. et al. (2005). Developing lifelong learners in the middle years of schooling. Department of Education and the Arts, Australia.
- Qalehsari, M. Q., Khaghanizadeh, M., & Ebadi, A. (2017). Lifelong learning strategies in nursing: A systematic review. *Electronic physician*, 9(10), 5541.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2, 49-60
- Şentürk, C., & Zeybek, G. (2019). Overview of learning from past to present and self-directed learning. In *Self-directed learning strategies in adult educational contexts* (pp. 138-182). IGI Global.
- Smith, J., & Meaney, M. (2016). Lifelong learning in 2040. The Roosevelt Institute, The Next American Economy Learning Series, 1-8.
- Smith, J., and Spurling, A. (1999). *Lifelong learning: Riding the tiger*. London: Cassell.
- Thomas, J. (2006). Geographical distribution of polybrominated diphenyl ethers (PBDEs) and organochlorines in small cetaceans from Asian waters. *Chemosphere*, 64(2), 287-295.
- Thomas, Gumpel., Mark, Wilson. And Ruth, Shalev.(1998) "An Item Response Theory Analysis of the Conner Teacher's Rating Scale". *Journal of Learning Disabilities*, 31(6), 525-532.

Watson, L. (2003). Lifelong learning in Australia. Commonwealth of Australia: Department of Education, Science and Training.

Wieselmann, J. R., Dare, E. A., Ring-Whalen, E. A., & Roehrig, G. H. (2020). "I just do what the boys tell me": Exploring small group student interactions in an integrated STEM unit. *Journal of Research in Science Teaching*, 57(1), 112-144.

Yusoff, A. (2022). Learning at work: Maximising the potential of lifelong learners at the workplace. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 8(2), 170-178.



บรรณานุกรม







ภาคผนวก ก  
เอกสารรับรองโครงการวิจัย  
จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF19-03-03.1  
August, 2023

**หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์**  
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

**ชื่อโครงการวิจัย :** การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้อัตโนมัติของ บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

**ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย :** นางสาวทศพร เพ็งเขม้น

**หน่วยงานต้นสังกัด :** สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**หมายเลขรับรองโครงการวิจัย :** SWUEC-672305

**รายการเอกสารที่รับรอง :**

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา                | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2567 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์                    | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2567  |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2567 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                 | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2567  |
| 5. ประวัติผู้วิจัย                            |                                     |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

**วันที่รับรอง :** 30 มิถุนายน 2567

**วันที่หมดอายุ :** 29 มิถุนายน 2568

(ลงชื่อ).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนทสกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



AF20-03-03.0  
May, 2023

### Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

**Protocol Title:** THE DEVELOPMENT OF LIFELONG LEARNER CHARACTERISTICS SCALE AND THE LESSON LEARNED FOR DEVELOPING LIFELONG LEARNING OF GOVERNMENT OFFICERS IN PUBLIC ORGANIZATIONS.

**Principal investigator:** Ms.Todsaporn Pengkhamen

**Institution:** Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

**Protocol code:** SWUEC-672305

**Documents approved:**

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| 1. Submission form                                | version no. 2 date 21 June 2024 |
| 2. Full research proposal                         | version no. 1 date 15 May 2024  |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 2 date 21 June 2024 |
| 4. Questionnaire/data collection form             | version no. 1 date 15 May 2024  |
| 5. Investigator's biography                       |                                 |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

**Date of approval:** 30/06/2024

**Date of expiration:** 29/06/2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Sittipong Wattananonsakul".

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)

Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee  
of Srinakharinwirot University (Panel 2)

ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย



ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ ฮว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเข้มนั นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ่งเข้มน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมีอาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยแห่งชาติ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเข้มน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน" โดยมีอาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง

เนื่องด้วย นางสาวศพร เพ็งเข้มน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเข้มนั้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ ฮว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปฏิญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เนื่องด้วย นางสาวศพร เพ็งเข้มน นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมีอาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตขอทราบข้อมูล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการรักษามันคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตขอทราบข้อมูล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ่งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมีอาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปฏิญานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเผยแพร่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998



ที่ ฮว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขออนุญาตขอเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมีอาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห้เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตขอเคราะห้ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเข้มนั้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมีอาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเข้มน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมีอาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

เนื่องด้วย นางสาวศุภร เพ่งเข้มนั้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน" โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาตเผยแพร่ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

เนื่องด้วย นางสาวทศพร เพ็งเขม้น นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ที่ อว 8718/620



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

28 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)

เนื่องด้วย นางสาวศุภพร เพ็งเข้มน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” โดยมี อาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง : SWUEC-672305

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน กับ ผู้บริหารและพนักงาน ตำแหน่งงานต่างๆ จำนวน 40 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนพฤษภาคม 2568 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 946 5998

ภาคผนวก ค  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

#### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเพื่อนำมาสร้างข้อคำถาม

ผศ.ดร.ศิริวรรณ กำแพงพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ผศ.ดร.วีระจันทร์ สุปัญญาญ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร. ตฤณ ทวีธารานนท์	สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์

#### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ผศ.ดร.พิชชาดา ประสทธิโชค	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.พิสุทธิภา เมธีกุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อ.ดร.พิชามณูษ์ บุญสิทธิ์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

#### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตรวจคุณภาพของคำถามสัมภาษณ์

ผศ.ดร.ปทุมพร เปี้ยถนอม	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ภาวิดา มหาวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อ.ดร.มนทกานต์ เมฆรา	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



ภาคผนวก ง  
การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC และค่าความเชื่อมั่น  
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ  
(Index of Item Objective Congruence: IOC)

การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC และค่าความเชื่อมั่น  
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อ

(Index of Item Objective Congruence: IOC)

เรื่อง การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการถอดบทเรียน

วิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

ผู้วิจัย ทศพร เพ็งเขม้น

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ (จิตวิทยาการเรียนรู้)

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

องค์ประกอบ	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงฯ			IOC	ผลการ คัดเลือก
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
1. ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน	1. ฉันสามารถค้นหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
	2. ฉันสามารถเปรียบเทียบข้อมูลและสรุปผลได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3. ฉันสามารถประเมินความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของแหล่งที่มาของข้อมูลต่างๆ ได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4. ฉันมีความสามารถในการหาทางแก้ปัญหาได้	0	0	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
	5. เมื่ออ่านหนังสือต่างๆ หรือฟังเรื่องราวจากสื่อต่างๆ ฉันสามารถสรุปประเด็นได้	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
	6. ฉันสามารถสรุปประเด็นจากข้อความที่อ่าน จากแผนภูมิ	0	+1	0	0.33	ใช้ไม่ได้

องค์ประกอบ	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงฯ			IOC	ผลการคัดเลือก
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
	ตารางได้					
1. ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน	7. ชั้นสามารถเชื่อมโยงความรู้ต่างๆได้	0	0	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
	8. ชั้นสามารถเลือกใช้วิธีการที่เรียนรู้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9. ชั้นสามารถบอกข้อดีและข้อเสียของการเรียนรู้ได้	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
	10. ชั้นสามารถเลือกใช้วิธีการที่เรียนรู้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์	+1	0	-1		ใช้ไม่ได้
2. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน	11. เมื่อมีเรื่องราวอะไรใหม่ๆ ชั้นมักจะค้นหาข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	12. ชั้นมองหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ บ่อยๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	13. เมื่อมีการบรรยายให้ความรู้เรื่องต่างๆ ชั้นมักจะหาฟังการบรรยายนั้นๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	14. ชั้นใช้เวลาว่างในการหาความรู้เพิ่มเติม	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
	ชั้นสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	0	0	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
	15. ชั้นชอบอ่านหนังสือหลายประเภทในเวลาว่าง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

องค์ประกอบ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงฯ			IOC	ผลการคัดเลือก
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
2. ความไม่รู้ไม่เรียน	16. ฉันจะสังเกตสิ่งต่างๆ อย่างละเอียด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	17. ฉันมักจดจำเรื่องราวและความรู้ต่างๆ ผ่านการเขียนบันทึก	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
	18. เมื่อสิ้นสุดการอบรมหรือบรรยายให้ความรู้ ฉันจะทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ทุกครั้ง	0	0	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	19. ฉันตั้งเป้าหมายไว้สูงเพื่อจะได้ใช้ความพยายามและความสามารถเต็มที่ไปให้ถึงสิ่งที่ตนเองตั้งเอาไว้	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
	20. ฉันวางเป้าหมายชีวิตอย่างชัดเจน และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	21. ฉันมุ่งเน้นการเรียนรู้เรื่องที่เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับเป้าหมายชีวิตของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ความสามารถในการกำกับตนเอง	22. ฉันสามารถวางแผนและจัดลำดับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
	23. ฉันสามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-1	-1	-1	-1.00	ใช้ไม่ได้

องค์ประกอบ	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงฯ			IOC	ผลการคัดเลือก
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
4. ความสามารถในการกำกับตนเอง	24. เมื่อทำงานเสร็จแล้วฉันมักจะตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อยู่เสมอ	-1	+1	+1	0.67	ใช้ได้
	25. เมื่อได้รับมอบหมายงานฉันจะทำด้วยตนเองจนเสร็จ	-1	-1	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
	26. ฉันจะพยายามแก้ไขข้อผิดพลาดจากงานที่ผ่านมาแล้ว	-1	+1	-1	0.33	ใช้ไม่ได้
	27. ฉันสามารถแบ่งเวลาสำหรับการอ่านหนังสือและเรื่องอื่นๆได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	28. เมื่อมีสิ่งที่ต้องทำหลายเรื่องฉันสามารถจัดเวลาสำหรับการค้นหาข้อมูลที่ฉันสนใจได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน	29. ฉันรู้สึกสนุกสนานกับการได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
	30. เมื่อมีใครทำงานได้ดีกว่าฉันฉันจะอยากเรียนรู้จากเขาและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น	-1	+1	+1	0.67	ใช้ได้
	31. ฉันไม่เคยดูถูกความคิดเห็นของคนอื่น	-1	+1	+1	0.67	ใช้ได้
	32. เมื่อมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็น ฉันสามารถขอให้คนอื่นพูดก่อนได้	-1	+1	+1	0.67	ใช้ได้

องค์ประกอบ	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงฯ			IOC	ผลการคัดเลือก
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
5. ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน	33. ฉันเสนอความคิดเห็นโต้แย้งอย่างมีเหตุมีผล	-1	+1	+1	0.67	ใช้ได้
	34. ฉันยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่	-1	0	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
	35. ฉันสามารถบอกแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ให้ผู้อื่นได้	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
	36. ฉันมักจะสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	37. ฉันมีความสนใจในความเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบตัวอยู่เสมอ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
	38. ฉันสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
	39. ฉันสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้เหมาะสมกับความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	40. ฉันยอมรับสิ่งใหม่ๆ ประสบการณ์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	41. ฉันสนใจหาความรู้จากสื่อต่างๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

องค์ประกอบ	ข้อความถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงฯ			IOC	ผลการคัดเลือก
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
7. ความคิดสร้างสรรค์	42. ฉันกล้าที่จะเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ๆ แม้ว่าบางครั้งผลลัพธ์อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังก็ตาม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ความคิดสร้างสรรค์	43. ฉันได้รับแรงบันดาลใจจากหลากหลายแหล่ง ทั้งจากธรรมชาติ, ศิลปะ, การอ่านหนังสือ, การพูดคุยกับคนอื่น หรือแม้กระทั่งการเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ในชีวิต	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
	44. ฉันมักจะมองหาหรือสถานการณ์จากมุมมองที่กว้างกว่าคนอื่น	+1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้
	45. ฉันมักเชื่อมโยงข้อมูลหรือแนวคิดที่ดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกันเพื่อสร้างไอเดียใหม่ๆ หรือวิธีการที่น่าสนใจ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
	46. ฉันสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและมุมมองได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ หรือปัญหาที่ยาก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	47. ฉันอยากรู้อยากเห็นในสิ่งใหม่ๆ และมีความสนใจที่จะค้นหาคำตอบหรือวิธีการแก้ไขปัญหาในรูปแบบที่ไม่เคยลองมาก่อน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

**การวิเคราะห์การหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน  
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานค่าสถิติที และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์  
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือ จำนวน 39 ข้อ**

**เรื่อง** การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการถอดบทเรียนวิธีการ  
พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

**ผู้วิจัย ทศพร เพ็งเขม้น**

**หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ (จิตวิทยาการเรียนรู้)**

**สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

ข้อคำถาม	Factor Loading	SE	t	R <sup>2</sup>	AVE	CR
<b>ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน</b>	<b>0.72</b>	<b>0.08</b>	<b>8.62*</b>	<b>0.52</b>	<b>0.54</b>	<b>0.83</b>
ข้อ 1	0.76	-	-	0.58		
ข้อ 2	0.65	0.04	10.13*	0.43		
ข้อ 3	0.86	0.05	11.14*	0.74		
ข้อ 4	0.66	0.04	9.16*	0.43		
<b>ความไม่รู้ว่าไม่เรียน</b>	<b>0.82</b>	<b>0.08</b>	<b>9.96*</b>	<b>0.62</b>	<b>0.63</b>	<b>0.87</b>
ข้อ 6	0.76	-	-	0.58		
ข้อ 7	0.79	0.05	12.04*	0.62		
ข้อ 8	0.82	0.07	10.58*	0.68		
ข้อ 9	0.81	0.07	10.81*	0.65		
<b>ความสามารถในการกำกับตนเอง</b>	<b>0.88</b>	<b>0.10</b>	<b>9.51*</b>	<b>0.78</b>	<b>0.52</b>	<b>0.75</b>
ข้อ 15	0.71	-	-	0.51		
ข้อ 16	0.50	0.04	6.69*	0.25		
ข้อ 17	0.66	0.07	7.03*	0.43		
ข้อ 18	0.71	0.07	7.73*	0.51		
<b>ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน</b>	<b>0.83</b>	<b>0.12</b>	<b>7.88*</b>	<b>0.68</b>	<b>0.51</b>	<b>0.72</b>
ข้อ 20	0.64	-	-	0.40		
ข้อ 21	0.55	0.04	6.21*	0.31		

ข้อคำถาม	Factor Loading	SE	t	R <sup>2</sup>	AVE	CR
ข้อ 22	0.59	0.06	6.24*	0.34		
ข้อ 23	0.63	0.06	6.72	0.39		
<b>ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</b>	<b>0.80</b>	<b>0.08</b>	<b>10.32*</b>	<b>0.64</b>	<b>0.67</b>	<b>0.86</b>
ข้อ 25	0.80	-	-	0.64		
ข้อ 26	0.89	0.04	13.79*	0.79		
ข้อ 27	0.76	0.04	11.81*	0.57		
<b>ความคิดสร้างสรรค์</b>	<b>0.80</b>	<b>0.07</b>	<b>10.76*</b>	<b>0.64</b>	<b>0.65</b>	<b>0.88</b>
ข้อ 29	0.85	-	-	0.72		
ข้อ 30	0.81	0.05	12.59*	0.65		
ข้อ 31	0.82	0.05	13.26*	0.67		
ข้อ 33	0.74	0.05	11.76*	0.55		
<b>คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต</b>					<b>0.66</b>	<b>0.92</b>

\*p < 0.05



**แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน**  
(แบบวัดมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต)

**เรียน ผู้ตอบแบบวัดทุกท่าน**

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวทศพร เฟ่งเขม่น นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและการถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน” จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากทุกท่านในการตอบแบบวัดฉบับนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ กับตัวท่านทั้งสิ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรภาครัฐต่อไปในอนาคต

นางสาวทศพร เฟ่งเขม่น

**คำชี้แจง**

1. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน, 2) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) ความสามารถในการกำกับตนเอง 5) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน 6) ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ 7) ความคิดสร้างสรรค์
2. แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ฉบับนี้มี 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ และส่วนที่ 2 คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีจำนวน 39 ข้อ
3. เพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัยให้ท่านอ่านใจถ้อยอย่างละเอียดและตอบคำถามทุกข้อ
4. เมื่อตอบแบบวัดเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอให้ส่งแบบวัดคืนผู้วิจัยหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบทันที

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน  หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. ชื่อ – นามสกุล

.....

2. เพศ  ชาย  หญิง  ไม่ระบุ

3. อายุ  ต่ำกว่า 30 ปี  31 – 40 ปี  41 – 50 ปี  51 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

5. ตำแหน่งงาน  เจ้าหน้าที่ / พนักงานทั่วไป

หัวหน้างาน / ผู้จัดการระดับต้น

ผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป

6. ประสบการณ์ทำงาน  ต่ำกว่า 5 ปี  6 – 10 ปี  11 – 20 ปี  มากกว่า 20 ปี

7. หน่วยงานที่

สังกัด.....

8. เบอร์ติดต่อ.....

อีเมล.....

### ส่วนที่ 2 คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

**คำชี้แจง** โปรดตอบแบบวัดทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยเลือกทำเครื่องหมาย  ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

คะแนน	ความหมาย	เกณฑ์การปฏิบัติ
1	ไม่จริงเลย	การปฏิบัติน้อยที่สุด หรือไม่เคยปฏิบัติเลย (น้อยกว่า 20% ของเวลาที่มีหรือมีโอกาสที่มี)
2	จริงน้อย	การปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง หรือปฏิบัติบางครั้ง (ระหว่าง 20% ถึง 40% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)
3	จริงค่อนข้างน้อย	การปฏิบัติบางครั้ง (ระหว่าง 41% ถึง 50% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)
4	จริงค่อนข้างมาก	การปฏิบัติไม่บ่อยมาก (ระหว่าง 61% ถึง 70% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)
5	จริงมาก	การปฏิบัติเกือบเป็นประจำ หรือปฏิบัติบ่อยมาก (ระหว่าง 71% ถึง 80% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)
6	จริงมากที่สุด	การปฏิบัติเป็นประจำ หรือปฏิบัติบ่อยที่สุด (มากกว่า 81% ของเวลาหรือโอกาสที่มี)

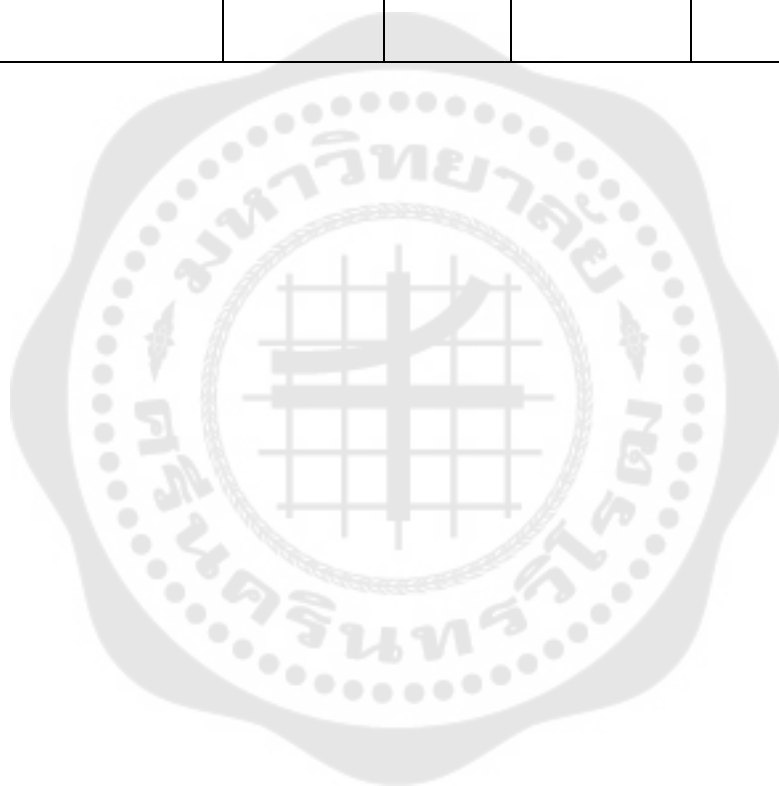
คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	ระดับความคิดเห็น					
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงค่อนข้างมาก	จริงค่อนข้างน้อย	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
<b>ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน</b>						
1. ฉันสามารถค้นหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ที่นำเชื่อถือต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง						
2. ฉันสามารถเปรียบเทียบข้อมูลและสรุปผลได้						
3. ฉันสามารถประเมินความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของแหล่งที่มาของข้อมูลต่างๆ ได้						
4. ฉันสามารถสรุปประเด็นจากการอ่านหนังสือหรือฟังเรื่องราวต่างๆ ได้						
5. ฉันสามารถเลือกใช้วิธีการที่เรียนรู้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์						
6. ฉันสามารถบอกข้อดีและข้อเสียของการเรียนรู้ได้						
<b>ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน</b>						
7. เมื่อมีเรื่องราวอะไรใหม่ๆ ฉันมักจะค้นหาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ						
8. ฉันมองหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ บ่อยๆ						
9. เมื่อมีการบรรยายให้ความรู้เรื่องต่างๆ ฉันมักจะหาฟังการบรรยายนั้นๆ อยู่เสมอ						
10. ฉันใช้เวลาว่างในการอ่านหนังสือหรือบทความหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ						
11. ฉันชอบอ่านหนังสือหลายประเภทในเวลาว่าง						
12. ฉันจะสังเกตสิ่งต่างๆ อย่างละเอียด						

คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	ระดับความคิดเห็น					
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงค่อนข้างมาก	จริงค่อนข้างน้อย	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
13. ฉันมักจดบันทึกสิ่งต่างๆจดจำเรื่องราวและความรู้ต่างๆ ผ่านการที่ได้พบเห็น และสิ่งที่ได้เรียนรู้						
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>						
14. ฉันใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อไปให้ถึงสิ่งที่ตนเองตั้งเป้าเอาไว้						
15. ฉันวางเป้าหมายชีวิตอย่างชัดเจน และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนในการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว						
16. ฉันมุ่งเน้นการเรียนรู้เรื่องที่เป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับเป้าหมายชีวิตของตนเอง						
<b>ความสามารถในการกำกับตนเอง</b>						
17. ฉันสามารถวางแผนและจัดลำดับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
18. ฉันสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานด้วยตนเองเสมอ						
19. ฉันมักทำงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยตนเอง						
20. เมื่อทำงานเสร็จแล้วฉันมักจะตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อยู่เสมอ						
ฉันพยายามแก้ไขข้อผิดพลาดจากงานที่ผ่านมาแล้ว						
21. ฉันสามารถแบ่งเวลาสำหรับการอ่านหนังสือและเรื่องอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม						

คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	ระดับความคิดเห็น					
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงค่อนข้างมาก	จริงค่อนข้างน้อย	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
22. เมื่อมีสิ่งที่ต้องทำหลายเรื่อง ฉันสามารถจัดเวลาสำหรับการค้นหาข้อมูลที่น่าสนใจได้						
<b>ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน</b>						
23. ฉันรู้สึกสนุกสนานกับการได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น						
24. ฉันอยากพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นจากการเรียนรู้ผ่านคนที่ทำงานได้ดีกว่าฉัน						
25. ฉันไม่เคยถูกความคิดเห็นของคนอื่น						
26. เมื่อมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็น ฉันเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถรอให้คนอื่นพูดก่อนได้						
27. ฉันใช้เหตุผลในการเสนอความคิดเห็นหรือโต้แย้ง						
28. ฉันสามารถบอกแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ให้ผู้อื่นได้						
29. ฉันมักจะสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น						
<b>ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</b>						
30. ฉันมีความสนใจในความเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบตัวอยู่เสมอ						
31. ฉันสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้						
32. ฉันสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้						

คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	ระดับความคิดเห็น					
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงค่อนข้างมาก	จริงค่อนข้างน้อย	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
เหมาะสมกับความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป						
33. ฉันยอมรับสิ่งใหม่ๆ ประสบการณ์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์						
34. ฉันสนใจหาความรู้จากสื่อต่างๆ อยู่เสมอ						
<b>ความคิดสร้างสรรค์</b>						
35. ฉันกล้าที่จะเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ๆ แม้ว่าบางครั้งผลลัพธ์อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังก็ตาม						
36. แรงบันดาลใจของฉันมาจากหลากหลายแหล่ง ไม่ว่าจะเป็นความงามของธรรมชาติ งานศิลปะ หนังสือที่อ่าน บทสนทนากับผู้คน หรือแม้กระทั่งจากการเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ ในชีวิต						
37. ฉันมักเชื่อมโยงข้อมูลที่หลากหลายหรือแนวคิดที่ดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างไอเดียใหม่ๆ หรือวิธีการที่น่าสนใจ						
38. ฉันสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและมุมมองได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ หรือปัญหาที่ยาก						

คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	ระดับความคิดเห็น					
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงค่อนข้างมาก	จริงค่อนข้างน้อย	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
39. ฉันอยากรู้ อยากเห็นในสิ่งใหม่ๆ และมีความสนใจที่จะค้นหาคำตอบหรือวิธีการแก้ไขปัญหาในแบบที่ไม่เคยลองมาก่อน						



ภาคผนวก จ

แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตแบบมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต

### แบบสัมภาษณ์

#### การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และการถอดบทเรียนวิธีการ พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

##### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สัมภาษณ์บุคลากรที่ได้คะแนนจากการวิจัยในระยะที่ 1 ในระดับสูง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรองบุคลากรที่ได้คะแนนจากแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ในระดับต่ำ จำนวน 14 คน เพื่อถอดบทเรียนวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร ภาครัฐและนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างของวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง

ซึ่งข้อมูลผลสัมภาษณ์ที่ได้จะนำไปเป็นแนวทางในการสร้างวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ต่อไป

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ชื่อผู้ให้ข้อมูล

.....

วุฒิการศึกษา

.....

องค์การภาครัฐที่ท่านเคยทำหรือทำอยู่

.....

##### ส่วนที่ 2 คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

1. ความสามารถในการเรียนของผู้เรียน

คำถามหลัก

1.1 ในการทำงานจริง คุณมีวิธีการเรียนรู้และปรับใช้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงานอย่างไร

.....

.....

### คำถามชัก

- คุณมีวิธีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไรในบทบาทการทำงานของคุณในหน่วยงานรัฐ

.....  
 .....

- คุณใช้แหล่งข้อมูลอะไรบ้างในการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ และคุณประเมินผลการเรียนรู้ของตัวเองได้อย่างไร

.....  
 .....

## 2. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

### คำถามหลัก

2.1 คุณมีแนวทางอย่างไรในการแสวงหาความรู้หรือพัฒนาทักษะใหม่ๆ ขณะทำงานภาครัฐ

.....  
 .....

### คำถามชัก

- คุณเคยมีประสบการณ์ที่คุณต้องเรียนรู้สิ่งใหม่หรือพัฒนาทักษะเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรหรือไม่ โปรดอธิบาย

.....  
 .....

- ในการทำงานภาครัฐ คุณมีแนวทางในการค้นหาความรู้ใหม่ๆ หรือพัฒนาทักษะอย่างไรบ้าง

.....  
 .....

## 3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

### คำถามหลัก

3.1 อะไรคือแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการทำงานของคุณ

.....  
 .....

### คำถามชี้ก

- แรงผลักดันในการพัฒนาผลงานของคุณมาจากภายในหรือนอกตัวเอง และส่งผลต่อการเรียนรู้  
อย่างไร

.....  
.....

- คุณมีแรงผลักดันจากตัวเองหรือจากภายนอกในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างไร

.....  
.....

- คุณเคยตั้งเป้าหมายการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในอาชีพการงานหรือไม่ และคุณมีวิธีการติดตาม  
ผลความสำเร็จอย่างไร

.....  
.....

### 4. ความสามารถในการกำกับตนเอง

#### คำถามหลัก

4.1 คุณมีวิธีการจัดการและวางแผนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างไรในการทำงานภาครัฐ

.....  
.....

#### คำถามชี้ก

- เมื่อเจออุปสรรคในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเอง คุณมีวิธีการรับมือหรือแก้ไขสถานการณ์นั้น  
อย่างไร

.....  
.....

- คุณมีวิธีการติดตามผลและประเมินความสำเร็จของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในงานของคุณอย่างไร

.....  
.....

### 5. ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน

#### คำถามหลัก

5.1 คุณคิดว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการแบ่งปันความรู้ในองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนา  
ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างไร

.....  
 .....  
 คำถามชัก

- คุณมีวิธีการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือทีมงานในองค์กรอย่างไร

.....  
 .....

- คุณเคยมีประสบการณ์ในการเรียนรู้ร่วมกับทีมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่ กรุณาเล่าให้ฟัง

.....  
 .....

6. ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

คำถามหลัก

6.1 คุณมีวิธีการเตรียมตัวและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในงานภาครัฐอย่างไร

.....  
 .....

คำถามชัก

- คุณคิดว่าการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ สามารถช่วยให้คุณปรับตัวได้ดีกับการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐอย่างไร

.....  
 .....

- คุณสามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงที่คุณเคยเผชิญในที่ทำงานและวิธีการที่คุณจัดการกับมันได้หรือไม่ อย่างไร

.....  
 .....

7. ความคิดสร้างสรรค์

คำถามหลัก

7.1 คุณคิดว่าในภาครัฐการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในบุคลากรจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างไร

.....

.....

คำถามชัก

- คุณเคยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานหรือวิธีการทำงานในองค์กรหรือไม่ กรุณาเล่าให้ฟังถึงตัวอย่าง

.....

.....

- คุณมีวิธีการกระตุ้นหรือสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในตัวเองและเพื่อนร่วมงานอย่างไร

.....

.....

ส่วนที่ 3 วิธีการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้เกิดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

1. ความสามารถในการเรียนของผู้เรียน

คำถามหลัก

1.1 คุณใช้วิธีใดในการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

.....

.....

คำถามชัก

- เมื่อพบว่าการเรียนรู้ในบางด้านยากขึ้น คุณมีวิธีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้ของตนเองอย่างไร

.....

.....

- คุณมีวิธีการหรือกลยุทธ์ในการเรียนรู้แบบมีเป้าหมายและวัดผลอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

.....

.....

2. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน

คำถามหลัก

2.1 วิธีการและแนวทางในการทำงานให้สำเร็จของคุณเป็นอย่างไร

.....  
.....  
คำถามชัก

- เมื่อเจอสถานการณ์ที่ไม่รู้คำตอบหรือวิธีการทำงาน คุณมีวิธีการค้นหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะอย่างไร

.....  
.....  
- คุณมีการตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้หรือพัฒนาความรู้ในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้ตัวเองมีความใฝ่รู้ที่เพิ่มขึ้น

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำถามหลัก

1.1 คุณมีวิธีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับตัวเองได้อย่างไรเมื่อเผชิญกับความท้าทาย

.....  
.....  
คำถามชัก

- คุณได้รับแรงบันดาลใจจากสิ่งใดบ้างในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ และประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

.....  
.....  
- คุณตั้งเป้าหมายส่วนตัวอย่างไรเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

4. ความสามารถในการกำกับตนเอง

คำถามหลัก

4.1 คุณมีวิธีการหรือแนวทางในการตั้งแผนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับเป้าหมายของคุณอย่างไร

.....

.....

คำถามชัก

- เมื่อเจอกับอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง คุณใช้กลยุทธ์ใดในการควบคุมและปรับตัวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

.....

.....

- คุณประเมินผลการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของตัวเองอย่างไร และคุณปรับปรุงแผนการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

- คุณมีแนวทางในการประเมินและวางแผนพัฒนาตนเองอย่างไร

.....

.....

## 5. ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน

คำถามหลัก

5.1 คุณคิดว่า 'การเรียนรู้ร่วมกัน' ส่งเสริมคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

คำถามชัก

- คุณเคยมีประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือทีมงานหรือไม่ กรุณายกตัวอย่าง

.....

.....

- คุณมีวิธีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในทีมงานอย่างไร

.....

.....

## 6. ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

### คำถามหลัก

6.1 คุณมีวิธีการเตรียมตัวหรือพัฒนาตนเองให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในงานที่ทำหรือไม่ หากมีวิธีการนั้นคืออะไร

.....

.....

### คำถามซีก

- คุณมีแนวทางในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีหรือวิธีการทำงานอย่างไร

.....

.....

- คุณคิดว่าการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเพิ่มพูนคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างไร

.....

.....

- การเปลี่ยนแปลงเป็นอุปสรรคต่อตัวคุณหรือไม่

.....

.....

- เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานหรือชีวิต คุณรู้สึกอย่างไร และมีวิธีรับมืออย่างไร

.....

.....

## 7. ความคิดสร้างสรรค์

### คำถามหลัก

7.1 คุณมีวิธีการกระตุ้นหรือพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้และการทำงานอย่างไร

.....

.....

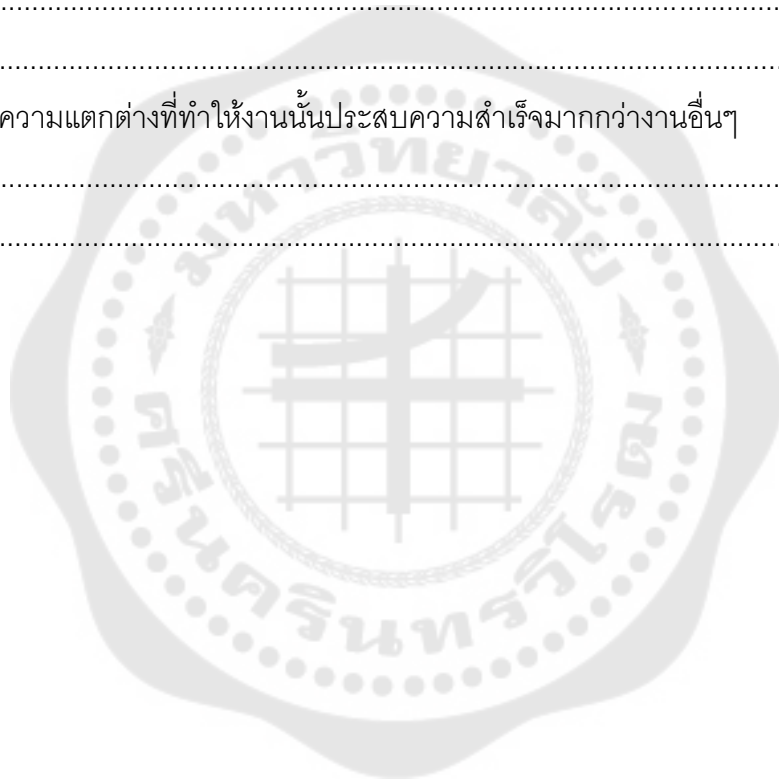
### คำถามซีก

- คุณเคยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างไรบ้าง กรุณายกตัวอย่าง

.....  
.....  
- คุณคิดว่า "ความคิดสร้างสรรค์" ในการทำงานมีความสำคัญอย่างไรต่อการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต

.....  
.....  
- ยกตัวอย่างงานที่คุณคิดว่าคุณทำแล้วประสบความสำเร็จ

.....  
.....  
- อะไรคือความแตกต่างที่ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จมากกว่างานอื่นๆ



ประวัติผู้เขียน

