

การพัฒนาและตรวจสอบแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน*

DEVELOPMENT AND VALIDATION OF A LIFELONG LEARNING CHARACTERISTICS SCALE FOR PERSONNEL IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS

ทศพร เพ็งเขมน์^{1*}, ชาริน สุวรรณวงศ์², นฤมล พระใหญ่²Todsaporn Pengkhamen^{1*}, Charin Suwanwong², Narulmon Prayai²¹หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย¹Doctor of Philosophy Program, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand²สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย²Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E - mail: todsaporn.job@g.swu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาแบบวัด และ 2) การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 36 แห่ง และที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน 24 แห่ง จำนวนทั้งหมด 13,416 คน สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน ทำการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างข้อคำถามเบื้องต้น ก่อนนำแบบวัดเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง 414 คน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน แบบวัดมาตรฐานประมาณค่าลิเคิร์ต 6 ระดับที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 3) ความสามารถในการกำกับตนเอง 4) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน 5) ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ 6) ความคิดสร้างสรรค์ รวมจำนวน 23 ข้อ โดยแบบวัดดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในระดับดีมาก นอกจากนี้ แบบวัดยังมีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและความเที่ยงตรงเชิงจำแนก จากข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนว่า แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่พัฒนาขึ้นนี้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทองค์กรภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้ในการสนับสนุนการพัฒนาเชิงนโยบายและสร้างชุมชนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบในหน่วยงานราชการ

คำสำคัญ: การเรียนรู้ตลอดชีวิต, ภาครัฐ, องค์การมหาชน, แบบวัด, เครื่องมือ

Abstract

This research aims to develop and assess the quality of a lifelong learning characteristics assessment tool for public sector personnel in public organizations. The study is a quantitative



cross - sectional study comprising two main steps: 1) The development of the assessment tool and 2) The quality verification of the tool. The sample group consists of public sector personnel in organizations established under the Public Organization Act of 1999 and its amendments, totaling 36 organizations, as well as those established under specific acts totaling 24 organizations, with a total of 13,416 individuals. In - depth interviews were conducted with 8 experts, and content analysis was used to create preliminary questions before the tool was used to collect actual data from a sample of 414 individuals. The data was then analyzed using exploratory and confirmatory factor analysis. The research findings indicate that the assessment tool for lifelong learning characteristics for public sector personnel is a 6 - level Likert scale tool consisting of 6 components: 1) Learning Ability, 2) Inquisitiveness, 3) Self-directed learning ability, 4) Collaborative learning ability, 5) Readiness to embrace change, and 6) Creativity, comprising a total of 23 items. The tool demonstrated excellent reliability and structural validity, as well as convergent and discriminant validity. These findings reflect that the developed assessment tool for lifelong learning characteristics can be effectively used as an instrument to evaluate lifelong learning traits in the context of public sector organizations. Additionally, it can support policy development and the systematic creation of learning communities within government agencies.

Keywords: Lifelong Learning, Public Sector, Public Organizations, Scale, Validation

บทนำ

การพัฒนาเทคโนโลยีในปัจจุบัน โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น สมาร์ทโฟน ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการบริหารจัดการของภาครัฐองค์การมหาชน โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง องค์การจึงต้องปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เช่น การสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะใหม่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและรับมือกับความท้าทายของงานในอนาคต (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2567)

จากข้อมูล OECD Employment Outlook 2025 พบว่า ประชากรวัยทำงานในกลุ่ม OECD หดุดเติบโตและเริ่มลดลง อัตราส่วนพึ่งพิงผู้สูงอายุกำลังเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยคาดการณ์ว่าในปี 2060 จะอยู่ที่ 52% ซึ่งเกือบสามเท่าของปี 1980 ในบางประเทศอาจสูงถึง 70% ผลกระทบของการสูงวัยของประชากรคุกคามเครื่องจักรสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจซึ่งขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ปัจจุบัน ประเทศ OECD เข้าสู่ยุคใหม่ที่ความท้าทายเปลี่ยนจากการขาดแคลนงานเป็นการขาดแคลนคนทำงาน (OECD, 2025) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชื่อมโยงกันอย่างแยกไม่ออก ทักษะจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ นอกเหนือจากการศึกษาในระบบแล้ว การพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องยังช่วยเสริมสร้างความสามารถของแรงงานและแก้ไขปัญหาความไม่สอดคล้องกันของอุปทานและอุปสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทที่มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างคนทำงานกับตลาดงาน ในประเทศไทย มีเพียง 2.66% ของประชากรที่มีงานทำที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากการศึกษาในระบบ ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศ OECD ที่ 58.98% อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานทักษะต่ำและแรงงานในอาชีพระดับพื้นฐานที่มีอัตราการเข้าร่วมการฝึกอบรมในระดับต่ำเป็นพิเศษ เมื่อพิจารณาความต้องการในการฝึกอบรม พบว่า กำลังแรงงานมากกว่า 80% ในทุกอุตสาหกรรมไม่ได้รับการฝึกอบรมและไม่แสดงความสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมใด ๆ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ), 2568)



ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนในฐานะเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ จึงควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เข้าถึงได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และทักษะตามความสนใจได้อย่างเต็มที่ การมีคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมใฝ่รู้ ทักษะชีวิตหลากหลาย เจตคติที่ดี และการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้รับการส่งเสริมจากองค์กรระหว่างประเทศ เช่น OECD, UNESCO, และ Council of Europe รวมถึงถูกกำหนดเป็นยุทธศาสตร์หลักของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (National Strategy Board, 2018); (UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2022), 2022) โดย Mokhtar, S. Z. กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต ช่วยเพิ่มทุนมนุษย์และประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตาม องค์การภาครัฐของไทยยังขาดกรอบคุณลักษณะที่ชัดเจนในด้านนี้ การพัฒนาแบบวัดที่มีมาตรฐานจะช่วยประเมินคุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับบริบทไทย (Mokhtar, I. A., 2010)

ที่ผ่านมา มีการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตหลายฉบับ โดยแบบวัดนั้นมักใช้กับกลุ่มวัยเรียน ขณะที่ในกลุ่มวัยทำงานก็มีการศึกษา แต่ถ้อยคำยังน้อยมาก ซึ่งแต่ละแบบวัดมีองค์ประกอบแตกต่างกันตามกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนาแบบวัดที่เหมาะสมกับบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง (Cross - sectional study) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาแบบวัด และ 2) การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาแบบวัด

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด
2. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ และมีประสบการณ์ตรงในการทำงานกับบุคลากรภาครัฐหรือองค์การมหาชนอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 8 ท่าน เพื่อนำมาสร้างข้อคำถามสำหรับเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต
3. กำหนดนิยามปฏิบัติการและสร้างข้อคำถามในรูปแบบมาตรวัดประมาณค่า 6 ระดับ พร้อมปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านเครื่องมือวัด และด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item - objective congruence: IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K., 1977) พบองค์ประกอบหลัก 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนของผู้เรียน 2) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) ความสามารถในการกำกับตนเอง 5) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน 6) ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 7) ความคิดสร้างสรรค์ จากนั้นพัฒนาแบบวัดร่าง 48 ข้อ แบบมาตรประมาณค่า 6 ระดับ ตรวจสอบเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า 11 ข้อไม่ผ่านเกณฑ์ IOC จึงตัดออกและปรับเหลือ 39 ข้อ



ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 36 แห่ง และที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ จำนวน 24 แห่ง จำนวนทั้งหมด 13,416 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 400 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละอย่างน้อย 200 คน สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ตามข้อเสนอของ (Comrey, A. L., & Lee, H. B., 1992) ที่กล่าวว่าขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ถือว่าอยู่ในระดับพอใช้สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ และเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความแปรปรวนจากวิธีการวัดร่วม (Common Method Variance) จึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่มนั้นมาจากองค์การมหาชนต่าง ๆ ซึ่งมีระดับตำแหน่งการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง (Jordan, P. J. & Troth, A. C., 2020)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรูปแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงมากที่สุด” (6 คะแนน) ถึง “จริงน้อยที่สุด” (1 คะแนน)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด

1. นำแบบวัดไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มนำร่อง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item - total correlation: CITC) โดยต้องมีค่ามากกว่า 0.30 (Boateng, G. O., 2018) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) พบ 6 ข้อไม่ผ่านเกณฑ์จึงตัดออก เหลือ 33 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.321 - 0.818 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.936 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูง

2. เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด ทั้งความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น เพื่อให้ได้คุณสมบัติการวัดที่ดี (Psychometric Properties) โดยกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน จำนวน 414 คน แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) มีจำนวน 207 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.3 มีอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 39.6 ศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.1 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่/พนักงานทั่วไป ร้อยละ 76.8 และมีประสบการณ์ทำงาน 11 - 20 ปี ร้อยละ 35.3

2.2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) มีจำนวน 207 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.1 มีอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 50.7 ศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.7 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่/พนักงานทั่วไป ร้อยละ 91.3 และมีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 47.3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้รับอนุญาตการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และประสานงานกับองค์การมหาชน เพื่อส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน



จากการสังเคราะห์งานเอกสารและวิจัยเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและจากแบบวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสะท้อนมุมมองจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบองค์ประกอบหลัก 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนของผู้เรียน 2) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) ความสามารถในการกำกับตนเอง 5) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน 6) ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 7) ความคิดสร้างสรรค์ จากนั้นพัฒนาแบบวัดร่าง 48 ข้อ แบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตรวจสอบเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า 11 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ IOC จึงตัดออกและปรับเหลือ 39 ข้อ

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด

แบบสอบถามนำไปทดลองใช้กับกลุ่มนำร่อง โดยวิเคราะห์ด้วยค่า CITC พบ 6 ข้อไม่ผ่านเกณฑ์จึงตัดออกเหลือ 33 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.321 - 0.818 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.936 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูง

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ก่อนการวิเคราะห์ พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงปกติ (Skewness - 0.951 ถึง - 0.030; Kurtosis - 0.923 ถึง 1.957) เนื่องจากค่าความเบ้ต้องมีค่าอยู่ระหว่าง - 2 ถึง +2 และค่าความโด่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง - 7 ถึง +7 และค่า Kaiser - Meyer - Olkin (KMO) = 0.925 และ Bartlett's Test มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 4209.241$, $df = 528$, $p < .001$) แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผู้วิจัยใช้ Principal Component Analysis ร่วมกับ Varimax Rotation โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบจากค่า Eigenvalue > 1 และ factor loading ≥ 0.50 ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 64.02 โดยเบื้องต้นได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 27 ข้อ ตัดทิ้ง 6 ข้อที่ loading ต่ำกว่า .50 และมี 4 ข้อ ที่พบว่า เกิดปัญหา Cross - loading นั่นคือ ข้อคำถามที่มีค่า loading สูงมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ ซึ่งส่งผลต่อความชัดเจนของการตีความโครงสร้างเครื่องมือ และควรจัดการอย่างรอบคอบ ข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบอื่น ๆ ควรมีความแตกต่างกันเกิน 0.20 ถ้าต่ำกว่า 0.20 ให้พิจารณาตัดทิ้ง จึงทำให้เหลือ 6 องค์ประกอบดังที่ได้อธิบายข้างต้น

ผลการวิเคราะห์ซ้ำ พบองค์ประกอบ 6 ด้านเดิม โดยอธิบายความแปรปรวนรวมเพิ่มเป็น 67.01% และไม่มีปัญหา cross - loading คงเหลือข้อคำถาม 23 ข้อ ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 3) ความสามารถในการกำกับตนเอง 4) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน 5) ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ 6) ความคิดสร้างสรรค์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ที่	ข้อคำถาม	L1	L2	L3	L4	L5	L6
องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน							
1	ฉันสามารถเปรียบเทียบข้อมูลและสรุปผลได้	0.76					
2	ฉันสามารถประเมินความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของแหล่งที่มาของข้อมูลต่าง ๆ ได้	0.79					
3	ฉันสามารถสรุปประเด็นจากการอ่านหนังสือหรือฟังเรื่องราวต่าง ๆ ได้	0.71					
4	ฉันสามารถเลือกใช้วิธีการที่เรียนรู้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์	0.55					
องค์ประกอบที่ 2 ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน							
6	เมื่อมีเรื่องราวอะไรใหม่ ๆ ฉันมักจะค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ		0.64				
7	ฉันมองหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ บ่อย ๆ		0.64				
8	เมื่อมีการบรรยายให้ความรู้เรื่องต่าง ๆ ฉันมักจะหาฟังการบรรยายนั้น ๆ อยู่เสมอ		0.55				
9	ฉันใช้เวลาว่างในการอ่านหนังสือหรือบทความหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่าง ๆ		0.54				



ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (ต่อ)

ที่	ข้อความคำถาม	L1	L2	L3	L4	L5	L6
องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการกำกับตนเอง							
15	ฉันสามารถวางแผนและจัดลำดับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ			0.61			
16	ฉันมักทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยตนเอง			0.51			
17	ฉันสามารถแบ่งเวลาสำหรับการอ่านหนังสือและเรื่องอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม			0.73			
18	เมื่อมีสิ่งที่ต้องทำหลายเรื่อง ฉันสามารถจัดเวลาสำหรับการค้นหาข้อมูลที่น่าสนใจได้			0.69			
องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน							
20	ฉันอยากพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นจากการเรียนรู้ผ่านคนที่ทำงานได้ดีกว่าฉัน				0.69		
21	ฉันใช้เหตุผลในการเสนอความคิดเห็นหรือโต้แย้ง				0.69		
22	ฉันสามารถบอกแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ให้ผู้อื่นได้				0.61		
23	ฉันมักจะสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น				0.71		
องค์ประกอบที่ 5 ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง							
25	ฉันสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้					0.75	
26	ฉันสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้เหมาะสมกับความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป					0.62	
27	ฉันยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์					0.63	
องค์ประกอบที่ 6 ความคิดสร้างสรรค์							
29	ฉันกล้าที่จะเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ ๆ แม้ว่าบางครั้งผลลัพธ์อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังก็ตาม						0.57
30	แรงบันดาลใจของฉันมาจากหลากหลายแหล่ง ไม่ว่าจะเป็นความงามของธรรมชาติ งานศิลปะ หนังสือที่อ่าน บทสนทนากับผู้คน หรือแม้กระทั่งจากการเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ ในชีวิต						0.67
31	ฉันมักเชื่อมโยงข้อมูลที่หลากหลายหรือแนวคิดที่ดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกัน เข้าด้วยกันเพื่อสร้างไอเดียใหม่ ๆ หรือวิธีการที่น่าสนใจ						0.73
33	ฉันอยากรู้อยากเห็นในสิ่งใหม่ ๆ และมีความสนใจที่จะค้นหาคำตอบหรือวิธีการแก้ไขปัญหาในแบบที่ไม่เคยลองมาก่อน						0.58

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

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยืนยันของเครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

ก่อนการวิเคราะห์ พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงปกติ (Skewness - 1.873 ถึง - 0.365; Kurtosis 0.257 ถึง 2.708) เนื่องจากค่าความเบ้ต้องมีค่าอยู่ระหว่าง - 2 ถึง +2 และค่าความโด่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง - 7 ถึง +7 และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในช่วง 0.141 - 0.708 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่เกิน 0.85 ไม่มีปัญหา multicollinearity ที่จะส่งผลกระทบต่อวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second - order CFA) พบว่า แบบจำลองเริ่มต้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 464.05$, $df = 224$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 2.07$, CFI = 0.97, NFI = 0.94, RMSEA = 0.072) จึงปรับแบบจำลองใหม่ และพบว่า มีความสอดคล้องอยู่ในระดับดี ($\chi^2 = 208.78$, $df = 184$, $p = 0.101$, $\chi^2/df = 1.13$, CFI = 1.00, NFI = 0.97, RMSEA = 0.026) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีข้อความจำนวน 23 ข้อ ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อคำถาม	Factor Loading	SE	t	R ²	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		
ข้อ 4	0.66	0.04	9.16*	0.43		
ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน	0.82	0.08	9.96*	0.62	0.63	0.87
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		
ความสามารถในการกำกับตนเอง	0.88	0.10	9.51*	0.78	0.52	0.75
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		
ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน	0.83	0.12	7.88*	0.68	0.51	0.72
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		
ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	0.80	0.08	10.32*	0.64	0.67	0.86
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		
ความคิดสร้างสรรค์	0.80	0.07	10.76*	0.64	0.65	0.88
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		
คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต					0.66	0.92

*p < 0.05

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้ง 6 องค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.72 - 0.88 และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R²) อยู่ระหว่าง 0.52 - 0.78 แสดงถึงความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝงในระดับดี สำหรับองค์ประกอบย่อย พบว่า 1) ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.65 - 0.86 และ R² อยู่ระหว่าง 0.43 - 0.74 2) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.76 - 0.82 และ R² อยู่ระหว่าง 0.58 - 0.68 3) ความสามารถในการกำกับตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.71 และ R² อยู่ระหว่าง 0.25 - 0.51 4) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.55 - 0.64 และ R² อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.40 5) ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.76 - 0.89



และ R^2 อยู่ระหว่าง 0.57 - 0.79 และ 6) ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.74 - 0.85 และ R^2 อยู่ระหว่าง 0.55 - 0.72

ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) พบว่า เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีค่า CR เท่ากับ 0.92 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.72 - 0.88 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.70

ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) พิจารณาได้จากค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) พบว่า เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีค่า AVE เท่ากับ 0.66 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.51 - 0.67 โดยมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 และทุกตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.50 และมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นหลักฐานที่สำคัญที่สนับสนุนว่ามีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า

ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) พิจารณาได้จากค่า AVE ซึ่งควรมากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยกกำลังสอง (Fornell, C. & Larcker, D. F., 1981) พบว่า เครื่องมือวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีค่า AVE ขององค์ประกอบทั้ง 6 เท่ากับ 0.66 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงยกกำลังสองที่มากที่สุด (0.64) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า แต่ละองค์ประกอบ มีค่า AVE อยู่ระหว่าง 0.51 - 0.67 สูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยกกำลังสองที่มากที่สุด (0.53) จึงแสดงว่าแบบวัดนี้มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกในระดับที่น่าเชื่อถือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด จำนวน 23 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) รวมเท่ากับ 0.93 แสดงถึงความสอดคล้องภายในในระดับสูง โดยแต่ละองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.71 - 0.88 ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน (0.83), ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน (0.87), การกำกับตนเอง (0.75), การเรียนรู้ร่วมกัน (0.71), ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (0.86) และความคิดสร้างสรรค์ (0.88)

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัด พบว่า แบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตที่พัฒนาขึ้น โดยใช้มาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยเฉพาะค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับกับแนวคิดของ DeVellis, R. F. ที่กล่าวว่า แบบวัดที่มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.90 ถือว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก และสามารถใช้วัดคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (DeVellis, R. F., 1991) นอกจากนี้ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามยังสะท้อนถึงความสามารถในการแยกแยะกลุ่มผู้ตอบที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นถึงความชัดเจนของกรอบแนวคิดที่ใช้ในการสร้างแบบวัด และความครอบคลุมของเนื้อหาที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ

แม้ว่าจากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจะกำหนดองค์ประกอบไว้ 7 องค์ประกอบ แต่เมื่อนำมาใช้จริงกับกลุ่มบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนด้วยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) พบว่ามีข้อคำถามอีก 4 ข้อ ที่พบว่า เกิดปัญหาเกี่ยวกับข้อคำถาม (items) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) สูงในมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ หรือเรียกว่า Cross-loading ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความชัดเจนของการตีความโครงสร้างเครื่องมือ จึงพิจารณาตัดทิ้ง จึงได้ผลที่สอดคล้องกันและสามารถจัดกลุ่มได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 3) ความสามารถในการกำกับตนเอง 4) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน 5) ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ 6) ความคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนคุณลักษณะสำคัญที่แสดงออกในผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม องค์ประกอบที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Oddi, L. F. ที่กล่าวถึง ความสามารถในการกำกับตนเอง และความอยากรเรียน ซึ่งตรงกับองค์ประกอบข้อ 2 และ 3 ของ



การศึกษา (Oddi, L. F., 1986) แนวคิดของ Livneh, C. ก็กล่าวถึง ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสะท้อนในองค์ประกอบข้อ 5 (Livneh, C., 1988) ขณะที่ Crick, R. D. et al. กล่าวถึง ความอยากรู้อยากเห็นอย่างมีวิจารณญาณ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบข้อ 2 และ 6 (Crick, R. D. et al., 2004) เช่นเดียวกับ Harvey, B. J. et al., ที่กล่าวถึง การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการกำกับตนเอง และความใฝ่เรียน ซึ่งตรงกับข้อ 2, 3 และ 4 ของการศึกษานี้ (Harvey, B. J. et al., 2006) ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ Marra et al. เสนอองค์ประกอบเช่น การวางแผนการเรียนรู้ การควบคุมอารมณ์ และความรับผิดชอบในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบข้อ 1 และ 3 ของแบบวัดนี้ (Marra et al., 1999) และงานวิจัยของจิตต์ภิญญา ชุมสาย ณ อยุธยา ที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองและการคิดวิเคราะห์ ก็สอดคล้องกับองค์ประกอบข้อ 1, 3 และ 6 ในแบบวัดนี้เช่นกัน (จิตต์ภิญญา ชุมสาย ณ อยุธยา, 2551)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันครั้งแรก พบว่า แบบจำลองตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงมีการปรับแบบจำลองตามค่าดัชนีการปรับ (Modification Index) โดยพิจารณาร่วมกับความเหมาะสมของทฤษฎีและข้อคำถาม และได้ผลแบบจำลองที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีข้อคำถาม จำนวน 23 ข้อ ผลการยืนยันโครงสร้างดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Hair, J. F. et al., ที่ระบุว่า ค่าดัชนีเชิงโครงสร้าง เช่น CFI, RMSEA และ SRMR เป็นเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาความกลมกลืนของโมเดล (Hair, J. F. et al., 2009) และยังสอดคล้องกับงานของ Hojat, M. et al. ที่ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่มีคุณภาพในการวัดคุณลักษณะเชิงจิตวิทยา การได้แบบจำลองที่มีความกลมกลืนเชิงโครงสร้างสูง ยังสะท้อนถึงความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้แบบวัดนี้ในกลุ่มประชากรอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และสามารถใช้เป็นเครื่องมือพื้นฐานในงานวิจัยเชิงปริมาณที่ต้องการวัดคุณลักษณะผู้เรียนตลอดชีวิตในหลากหลายบริบทได้อีกด้วย (Hojat, M. et al., 2006)

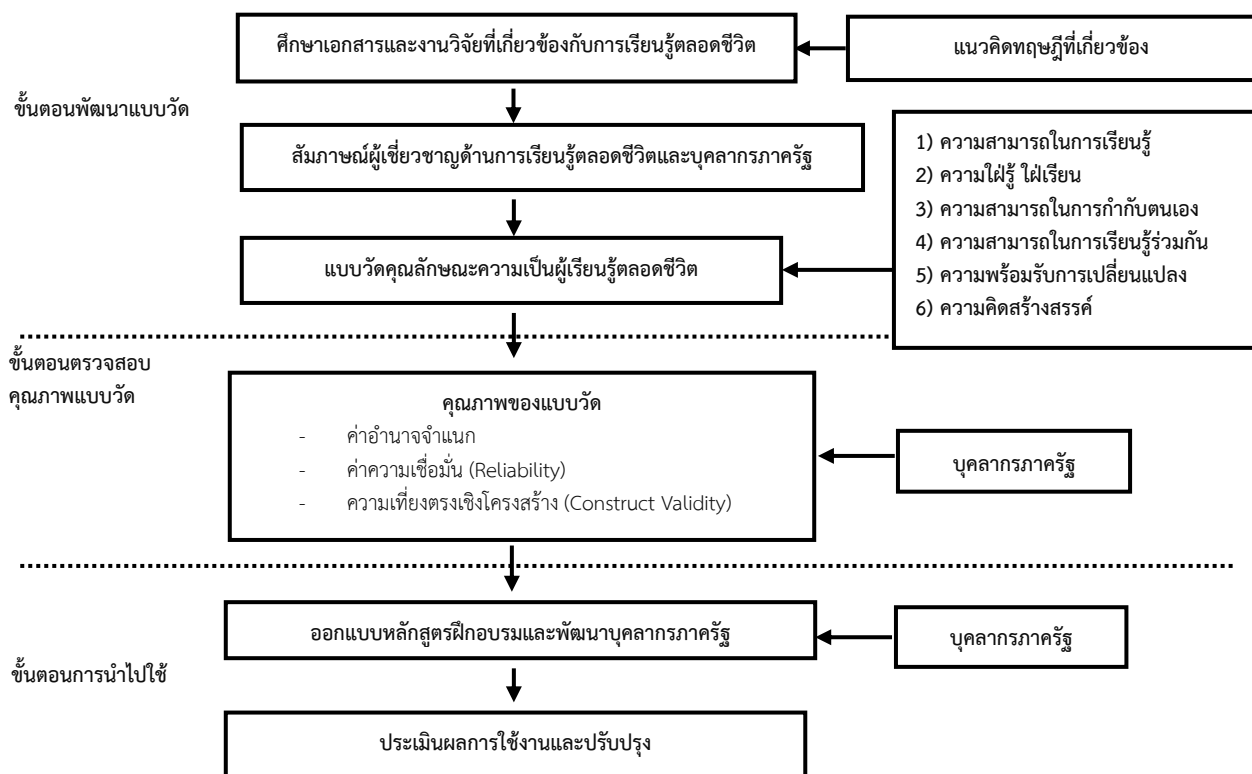
จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบของคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนตลอดชีวิตที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดในกลุ่มบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน คือ ความสามารถในการกำกับตนเอง รองลงมา คือ ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน และความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การเป็นผู้เรียนตลอดชีวิตในบริบทของบุคลากรภาครัฐ ไม่เพียงพอที่จะอาศัยแรงจูงใจหรือการเรียนรู้แบบเฉพาะกิจเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีทักษะการบริหารจัดการตนเองอย่างเป็นระบบ เช่น การตั้งเป้าหมาย การวางแผน การประเมินผล และการแก้ไขปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่จำเป็นในยุคที่การทำงานภาครัฐต้องอาศัยการบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน แรงจูงใจจากภายใน เช่น ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ยังเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและภารกิจของภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gardiner, H. เน้นย้ำว่า บุคลากรภาครัฐต้องสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของนโยบายและบริบทการบริหาร ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการควบคุมและกำกับตนเองในการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและสังคม (Gardiner, H., 1998) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Crick, R. D. et al. กล่าวถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Communities) ในหน่วยงานรัฐ ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านการทำงานร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการร่วมพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ภายในองค์กรภาครัฐ (Crick, R. D. et al., 2004) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brinia, V. et al. ที่ศึกษากลุ่มผู้นำในองค์กรราชการ พบว่า ผู้ที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องมักแสดงออกผ่านการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และการเรียนรู้เชิงรุกจากประสบการณ์การทำงานภายในระบบราชการ (Brinia, V. et al., 2017)



ข้อจำกัดในงานวิจัย ในงานวิจัยอย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดบางประการ ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่อาจไม่ได้เป็นตัวแทนของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนทั้งหมด การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงนี้อาจไม่สามารถสะท้อนความหลากหลายและความแตกต่างของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชนทั้งหมดในภาพรวมได้อย่างครอบคลุม 2) การสัมภาษณ์ที่อาจมีอคติจากผู้ให้ข้อมูล การเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลบางรายอาจแสดงความเห็นในเชิงบวกหรือลบตามมุมมองส่วนตัว ความสนใจความยินดี หรือความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน รวมถึงอคติในการเล่าเรื่องที่อาจไม่สะท้อนความเป็นจริงทั้งหมด ในบางกรณีการสัมภาษณ์อาจไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลหรือความคิดเห็นที่เป็นอิสระอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนและอาจมีผลต่อความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของการสังเคราะห์ข้อมูลและการถอดบทเรียน และ 3) การวิจัยไม่ได้ศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างละเอียด การวิจัยครั้งนี้เน้นไปที่การพัฒนาแบบวัดและการถอดบทเรียนโดยอาศัยข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้ข้อมูลสำคัญภายในองค์กรเท่านั้น จึงยังไม่ได้วิเคราะห์หรือศึกษาอย่างละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่อาจมีผลต่อกระบวนการและแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ 2) ความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน 3) ความสามารถในการกำกับตนเอง 4) ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน 5) ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และ 6) ความคิดสร้างสรรค์ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐ

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยสนับสนุนความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และยืนยันถึงความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของแบบวัดที่พัฒนาขึ้นในบริบทของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1.1) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงระบบที่บูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภาครัฐควรพัฒนาแผนยุทธศาสตร์บุคลากรที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้ากับการปฏิบัติงานจริง โดยไม่จำกัด เฉพาะการอบรมแบบเป็นทางการ แต่รวมถึงการเรียนรู้จากการทำงาน (on - the - job training) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้ผ่านโครงการเชิงนวัตกรรม แผนดังกล่าวควรมีความยืดหยุ่น ปรับได้ตามความต้องการ และบริบทของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง 1.2) การพัฒนากลไกสนับสนุน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ดิจิทัลและชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ควรจัดตั้งหรือพัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ทันสมัย ได้แก่ แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ (E - Learning Hub) และเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ปัญหา และวิธีแก้ไขในงานจริง สิ่งนี้ไม่เพียงสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน แต่ยังเป็นการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ต่อเนื่องและการทำงานเป็นทีม และ 1.3) การกำหนดนโยบายพัฒนาแรงจูงใจ ภายในและภายนอกอย่างสมดุล ภาครัฐควรออกแบบระบบการยกย่องเชิงสัญลักษณ์ (เช่น รางวัล, การยอมรับใน องค์กร) ควบคู่กับระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ (career path) ที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าของ การเรียนรู้ นอกจากนี้ การส่งเสริมแรงจูงใจภายใน (เช่น ความภาคภูมิใจในงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย) 2) ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ 2.1) งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน องค์กรภาครัฐ ต่าง ๆ ควรนำแบบวัดนี้ไปใช้จริง และมีการประเมินผลการใช้งาน เพื่อปรับปรุงแบบวัดให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และ 2.2) จากการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรภาครัฐองค์การมหาชน ทำให้ได้องค์ประกอบทั้ง 6 ของคุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (ความสามารถในการเรียนรู้, ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน, ความสามารถในการกำกับตนเอง, ความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกัน, ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง, และ ความคิดสร้างสรรค์) องค์กรภาครัฐสามารถนำข้อค้นพบองค์ประกอบทั้ง 6 ดังกล่าวที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็น กรอบในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เช่น การออกแบบโปรแกรมส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับ บุคลากรภาครัฐ เป็นต้น 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป 3.1) นอกจากการใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ควรนำกลยุทธ์การเลือกตัวอย่างแบบผสมผสาน เช่น การใช้กลยุทธ์สุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อเพิ่มความเป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่ง, ประสบการณ์, ทักษะ, และ ลักษณะเฉพาะด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ครอบคลุมและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น 3.2) ควรพัฒนาวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เป็นมาตรฐาน เช่น การใช้แบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือสูง การตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบ รวมทั้งการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเทคนิค เช่น การวิเคราะห์ ความเข้ากันได้ (triangulation) หรือการใช้การสนทนาเชิงกลุ่ม (Focus Group) เพื่อช่วยลดอิทธิพลจากอคติ ของผู้ให้ข้อมูลและเพิ่มความสมบูรณ์ของข้อมูล 3.3) ควรดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อ การพัฒนาความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร เช่น นโยบายระดับมหภาค สภาพเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจภายนอก รวมถึงการวิเคราะห์ถึงอิทธิพลของปัจจัย เหล่านี้ต่อการดำเนินงานและแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อให้เข้าใจภาพรวมและแนวทางการเสริมสร้าง ความรู้และทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- จิตต์ภิญญา ชุมสาย ณ อยุธยา. (2551). ลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้าย. ใน *คู่มือนิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). (2568). รายงานสรุปการพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศไทย การศึกษาช่องว่าง อุปสรรค และทางเลือกเชิงนโยบาย. เรียกใช้เมื่อ 12 สิงหาคม 2568 จาก <https://shorturl.asia/gEs8l>
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2567). การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อรองรับการพลิกโฉมฉับพลันและวิกฤตการณ์โลก. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.).
- Boateng, G. O. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Frontiers in Public Health*, 6, 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Brinia, V. et al. (2017). Active educational techniques in lifelong learning centers. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 6(1), 28-42.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Crick, R. D. et al. (2004). Developing an Effective Lifelong Learning Inventory: the ELLI Project. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 11(3), 247-272.
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale Development: Theory and Applications* (Applied Social Research Methods Series, Vol. 26). Newbury Park: Sage Publications.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gardiner, H. (1998). Lifelong learning in organizations: Differentiating factors between adult employee groups. In dissertation educational psychology. University of Calgary.
- Hair, J. F. et al. (2009). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). New York: Prentice - Hall.
- Harvey, B. J. et al. (2006). A confirmatory factor analysis of the Oddi continuing learning inventory (OCLI). *Adult Education Quarterly*, 56(3), 188-200.
- Hojat, M. et al. (2006). Assessing physicians' orientation toward lifelong learning. *Journal of General Internal Medicine*, 21(9), 931-936.
- 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.
- Livneh, C. (1988). Characteristics of lifelong learners in the human services professions. *Adult Education Quarterly*, 38(3), 149-159.
- Marra et al. (1999). Lifelong learning: A preliminary look at the literature in view of EC2000 FIE'99 Frontiers in Education. 29th Annual Frontiers in Education Conference. in *Designing the Future of Science and Engineering Education*. Conference Proceedings.

- 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*, 502(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.
- OECD. (2025). *OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?* Paris: OECD Publishing.
- 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(2), 49-60.
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2022). ANNUALREPORT. Retrieved August 12, 2025, from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384704>