

ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกับคุณลักษณะการเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรี

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONNEL PROMOTION AND DEVELOPMENT WITH LEARNING PERSONAL CHARACTERISTICS OF INSTRUCTORS IN THONBURI UNIVERSITY

อุไรรัตน์ แยมชุตี¹, ไพรัช วงศ์ศรีตระกูล²

มหาวิทยาลัยธนบุรี^{1,2}

pairatmath27@hotmail.com¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ระดับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์ และความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรีจำนวน 100 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ โดยใช้คณะวิชาเป็นชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก คณาจารย์มีคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ (X_1) การจัดแหล่งเรียนรู้และเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้ให้มีอย่างเพียงพอต่อความต้องการ (X_2) และการให้ความรู้ทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยี (X_5) สามารถทำนายคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์ ($\hat{Y}$) ได้ร้อยละ 58.30 และได้สมการถดถอยดังนี้

$$\hat{Y} = 2.207 + 0.103 (X_1) + 0.131 (X_2) + 0.208 (X_5)$$

คำสำคัญ : การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร / คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this survey research were to study the level of personnel promotion and development, the level of learning personal characteristics of instructors, and the relationship between personnel promotion and development with learning personal characteristics of instructors in Thonburi University. Sampling group was 100 instructors. These samples were selected by stratified random sampling from faculty. Tools for studying were a constructed questionnaire with reliability of 0.967. Statistics for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis.

The results found that personnel promotion and development of university was in high level. Learning personal characteristics of instructors was in high level. Result from correlation analysis indicated that there were significant positive relationships of personnel promotion and development with learning personal characteristics of instructors. The promotion and supporting of studying and searching knowledge (X_1), the providing learning resources and tools in studying sufficiently (X_2), and the training knowledge and skills in using media and technology (X_5) could predict learning personal characteristics of instructors ($\hat{Y}$) at 58.30%. The regression equation was defined as:

$$\hat{Y} = 2.207 + 0.103 (X_1) + 0.131 (X_2) + 0.208 (X_5)$$

Keywords: Personnel Promotion and Development / Learning Personal Characteristic

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ จะส่งผลให้ประเทศชาติบ้านเมืองมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการศึกษาในยุคใหม่ต้องเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถในการใช้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถนำมาพัฒนาเป็นกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้ การจัดการศึกษาต้องบรรลุเป้าหมายในการสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของประเทศ ให้สามารถเข้าสู่การแข่งขันกับนานาชาติได้ [1] ปัจจัยหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพคือ ผู้สอนต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติ การพัฒนาบุคลากรที่เป็นคณาจารย์จึงเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิด

ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร การพัฒนาบุคคลมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติที่ถูกต้อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงต้องพัฒนาตามวงจรการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (Concrete Experience) การเรียนรู้จากการสังเกตและไตร่ตรอง (Reflective Observation) การเรียนรู้โดยการค้นคว้าและสร้างแนวคิดเชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization) การเรียนรู้โดยการทดลอง (Active Experimentation) [2] บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นเพื่อให้คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาไปสู่บุคคลแห่งการเรียนรู้ อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนา นักศึกษาให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรกับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการส่งเสริมและพัฒนา

คณาจารย์ให้มีคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยธนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรี

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. การเรียนรู้

1.1 ความหมายของการเรียนรู้

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้ พบว่า มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ เช่น Good [3] Clifford [4] และ Klein [5] ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนได้จากการได้ยิน การสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่

1.2 ลักษณะของการเรียนรู้

Smith [6] ได้อธิบายลักษณะของการเรียนรู้ไว้ดังต่อไปนี้

- 1) การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต ซึ่งอาจเกิดจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม
- 2) การเรียนรู้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลและเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ไม่มีใครเรียนแทนกันได้ การเรียนรู้จึงเป็นความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล
- 3) การเรียนรู้เป็นเรื่องซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง เรื่องของความกลัว ความกระวนกระวาย และการต่อต้าน

4) การเรียนรู้เกี่ยวพันกับการพัฒนาของมนุษย์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลิก ค่านิยม บทบาท และสติปัญญา ตลอดช่วงชีวิตของมนุษย์

5) การเรียนรู้คือประสบการณ์ การเรียนรู้เป็นการกระทำจึงทำให้คนมีประสบการณ์ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้เร็วกว่าเด็ก เพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์ ซึ่งประสบการณ์เดิมในอดีตจะเป็นแหล่งข้อมูลของผู้เรียน

6) การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองภายในตัวของผู้เรียน ผู้เรียนเท่านั้นจะทราบว่าตนเองเกิดการเรียนรู้ บุคคลอื่นไม่มีโอกาสทราบ ยกเว้นเมื่อบุคคลนั้นแสดงออกให้ผู้อื่นทราบ ทั้งท่าทางและคำพูด การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้ทำกิจกรรมหรือประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเอง

พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ) [7] กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้ว่า ลักษณะแรก คือ การเรียนรู้หรือการรับรู้ตามความรู้ผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นการฟัง การอ่าน การสังเกต ดู จำ อย่างไรก็ตามได้ทั้งสิ้น การเรียนรู้แบบนี้จัดเป็นการเรียนรู้ขั้นต้น เพราะยังต้องรู้ตามเขา โดยยังมิได้พิจารณาพิสูจน์สอบสวน อาจถูก ผิด ดี ชั่ว มีประโยชน์ ไม่มีประโยชน์อย่างไรก็ได้ แต่ถึงอย่างไรบุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้โดยลักษณะนี้ด้วย เพราะเรื่องราวความรู้ วิทยาการ ที่ควรจะต้องเรียนรู้ในชีวิตนี้มีอยู่มากมายเกินกว่าที่จะศึกษาให้ละเอียดลึกซึ้งทุกอย่างได้ จึงต้องศึกษาให้กว้างขวางไว้เป็นพื้นฐานก่อน ต่อเมื่อต้องการทราบเรื่องใดจริง จึงนำมาศึกษาพิจารณาวินิจฉัยแล้วนี้ จัดเป็นการเรียนรู้ลักษณะที่สอง ซึ่งสูงขึ้นมากกว่าระดับที่รู้ตามผู้อื่น ถึงระดับนี้ความรู้ที่เกิดขึ้นจะกลายเป็นความรู้ความเข้าใจของตัวเอง จึงมั่นใจได้และใช้ประโยชน์ได้ดีขึ้น การเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน เพราะการเรียนรู้เป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิต มนุษย์มีการเรียนรู้ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงก่อนตาย ดังนั้นเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การสร้างให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข ความสมดุล เรียนที่จะรู้ เรียนที่จะอาศัยอยู่ร่วมกันและเรียนรู้

ที่จะเป็นตัวของตัวเองตามศักยภาพของแต่ละบุคคลที่พึงจะเป็น

2. คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.1 ความหมายของบุคคลแห่งการเรียนรู้

กรมวิชาการ [8] ให้ความหมายของบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีการแสวงหาวิธีเรียนรู้ เพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดชีวิต มีเจตคติและค่านิยมที่ดีเกี่ยวกับการเรียนรู้ มีประสบการณ์แห่งการเรียนรู้และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

สถาบันการสนธิวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี [9] ได้ให้ความหมายของบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้อาจทำได้หลายวิธี เช่น อ่านหนังสือหรือวารสารที่มีประโยชน์ ดูรายการโทรทัศน์หรือฟังวิทยุที่มีสาระ ค้นคว้าหาความรู้โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ชักถามข้อมูลจากผู้รู้ รวมทั้งสามารถจับใจความสำคัญเพื่อแยกแยะและเลือกสาระข้อมูลที่นำมาอย่างมีเหตุผล

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้นสนใจแสวงหาความรู้อยู่เสมอ รักการอ่านเขียน รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจะพัฒนาตนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

2.2 คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาคุณลักษณะของบุคคลแห่งการเรียนรู้ ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี [9] และงานวิจัยของมลิวัลย์ บุญดา และศุภกรรัตน์ มิ่งสมร [10] สามารถจำแนกคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูและอาจารย์ออกเป็นดังนี้

1) คุณลักษณะบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม คิดแบบอิสระ กล้าคิด กล้าแสดงออก มีจินตนาการ รักที่จะก้าวไปข้างหน้า มีความมานะที่จะทำงานยากและซับซ้อนให้สำเร็จ

2) คุณลักษณะบุคคลที่มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน คือ เป็นบุคคลที่มีนิสัยของการเป็นนักเรียนตลอดชีวิต การเป็นผู้หมั่นแสวงหา หมั่นเรียน หมั่นรู้เรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ ชอบอ่านหนังสือเป็นประจำ ติดตามข่าวสารจากวิทยุหรือโทรทัศน์ สืบค้นข้อมูลที่สนใจทางอินเทอร์เน็ต แล้วมีการสรุปความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

3) คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ คือ เป็นบุคคลที่มีทักษะการแสวงหาความรู้ รวบรวมความรู้ สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว สามารถขยายประสบการณ์การเรียนรู้เดิมและนำไปใช้เป็นพื้นฐานของประสบการณ์ใหม่ได้

4) คุณลักษณะด้านการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม คือ บุคคลที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียน การฟัง และตรึงตรองเห็นชัดแล้วไปใช้หรือปฏิบัติลงมือทำให้ถูกต้องตามความมุ่งหมาย มีการพิจารณานำความรู้ไปปรับปรุง พัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพของตนเอง

2.3 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

อาภรณ์ ใจเที่ยง [11] ได้กล่าวถึง การที่จะสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้นั้น จำเป็นต้องส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศ สร้างแหล่ง

เรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ รวมถึงนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลในสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ธเนศ ขำเกิด [12] ได้เสนอแนวคิดการใช้กลยุทธ์สร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้(Learning Organization) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้

1) ส่งเสริมให้บุคคลมีนิสัยรักการอ่าน เป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนเป็นรายบุคคล โดยส่งเสริมให้บุคคลทุกคนทำตารางบริหารเวลาของตนเองสำหรับบันทึกการอ่าน ซึ่งวิธีการนี้เป็นการสร้างวินัยและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล

2) ส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในระดับองค์กรย่อย เช่น ฝ่ายหรืองานต่าง ๆ กำหนดตารางพบปะ ประชุมหารือ หรือพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ อาจเป็นสัปดาห์ละครั้ง หรือสองสัปดาห์ครั้ง โดยกำหนดหัวข้อที่จะพูดคุยกัน เช่น การสรุปงาน การแก้ปัญหาพัฒนาการทำงาน และควรมีเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้วยทุกครั้ง

3) จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้ออำนวยต่อการใฝ่เรียนรู้ ห้องสมุดถือเป็นศูนย์การเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดที่ทุกองค์กรควรจัดให้มี การจัดนั้นควรคำนึงถึงบรรยากาศทางวิชาการ ให้มีจำนวนหนังสือ คอมพิวเตอร์ สื่อต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในแต่ละสาขาวิชาพอเพียงและจัดให้มีบรรยากาศทางกายภาพที่จูงใจให้น่ามาใช้บริการ

4) จัดกิจกรรมสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั่วทั้งหน่วยงาน ภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน โดยยึดหลักให้การทำงานและการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องเดียวกัน ให้บุคลากรได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากทีมงาน

การเสริมสร้างให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ได้ทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะทำให้เกิดพลังผลรวม (Synergy) เกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ที่เอื้อให้การบริหารและการ

ทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว เกิดคุณภาพขึ้นในทุก ๆ ส่วนของหน่วยงาน

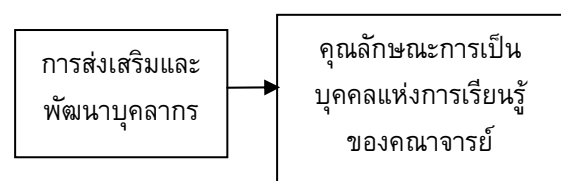
วิธีดำเนินการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ คณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรี ประจำปีการศึกษา 2554 จำนวน 155 คน กลุ่มตัวอย่างคือ คณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรีจำนวน 100 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้คณะวิชาเป็นชั้นภูมิ ตามสูตรของ Neyman Allocation [13] ในแต่ละชั้นภูมิจะสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและจัดสรรขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของคณะวิชา ทำให้ได้ตัวอย่างคณาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์จำนวน 32 คน คณะบริหารธุรกิจจำนวน 37 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวน 9 คน คณะบัญชีจำนวน 6 คน และบัณฑิตวิทยาลัยจำนวน 16 คน

2. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และตัวแปรตามคือ คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านนิสัยการใฝ่เรียนรู้ ด้านความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม โดยแสดงแผนภูมิกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ตอนที่ 2 คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทำการทดสอบล่วงหน้า (Try Out) กับคณาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคำถาม และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach [14] ซึ่งพบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขมาสอบถามกับคณาจารย์กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 6 สัปดาห์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{Y}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และแปลผลค่าเฉลี่ยด้วยเกณฑ์ของ Best [15] แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: การแปลผลค่าเฉลี่ยของระดับการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร และระดับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการปฏิบัติ/ คุณลักษณะ
4.51 – 5.00	มากที่สุด
3.51 – 4.50	มาก
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficients) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยทำการเลือกตัวแปรเข้าในสมการถดถอยด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ภายใต้สมมติฐานว่า คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์ ขึ้นอยู่กับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษา

1. ระดับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยธนบุรี

การศึกษาระดับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยธนบุรี พบว่า มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{Y} = 3.86$, $S.D. = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ การให้ความรู้และทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยี การให้ความรู้และเทคนิควิธีการสืบค้นความรู้ใหม่ ๆ และการบริหารจัดการด้านเวลาในการศึกษาหาความรู้ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

2. ระดับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรี

การศึกษาระดับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรี พบว่า คณาจารย์มีคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{Y} = 4.10$, $S.D. = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คณาจารย์มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากทุกด้านดังนี้

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ส่วนใหญ่คณาจารย์มีคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่มีใจเปิดกว้าง และยอมรับ

ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และรักที่จะก้าวไปข้างหน้า เต็มใจทำงาน อุทิศเวลาให้งาน ซึ่งคณาจารย์มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุด รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

ด้านนิสัยการใฝ่เรียนรู้ พบว่า คณาจารย์มีคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ศึกษาหาความรู้จากบทความ วารสาร อินเทอร์เน็ตและสื่อต่าง ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลทั่วไป รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ด้านความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้พบว่า คณาจารย์มีคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก 3 อันดับ

แรก คือ ศึกษาวิธีการเรียนรู้เพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน เลือกวิธีการเรียนรู้แต่ละเรื่องแตกต่างกันตามลักษณะเนื้อหาที่ต้องการเรียนรู้ ศึกษาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 5

ด้านการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม พบว่า คณาจารย์มีคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ นำความรู้ต่าง ๆ ที่เรียนรู้มาปรับปรุงเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและงานในหน้าที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และใช้วิธีการที่หลากหลายในการถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 2: แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับที่ของการปฏิบัติในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยธนบุรี โดยภาพรวม

การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	$\bar{y}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้	3.74	0.76	มาก	7
2. การจัดแหล่งเรียนรู้และเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้มีอย่างเพียงพอต่อความต้องการ	3.79	0.81	มาก	6
3. การให้ความรู้ในการเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย	3.84	0.66	มาก	4
4. การให้ความรู้และเทคนิควิธีการสืบค้นความรู้ใหม่ ๆ	3.96	0.78	มาก	2
5. การให้ความรู้และทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยี	4.15	0.60	มาก	1
6. มีผู้ให้คำแนะนำในการสืบค้นและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	3.84	0.93	มาก	5
7. การบริหารจัดการเวลาในการศึกษาหาความรู้	3.94	0.85	มาก	3
8. งบประมาณในการจัดหาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ การทำวิจัย ผลงานวิชาการ การจัดสัมมนาและศึกษาดูงาน	3.58	0.96	มาก	8
ภาพรวม	3.86	0.79	มาก	-

ตารางที่ 3: แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะ และลำดับที่ของคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่ง

การเรียนรู้ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	$\bar{y}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ	ลำดับที่
1. ริเริ่มทำสิ่งที่ซับซ้อนและแปลกใหม่อยู่เสมอ	3.70	0.66	มาก	10
2. กล้าคิด กล้าแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็น	3.75	0.70	มาก	9
3. มีใจเปิดกว้าง และยอมรับความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์	4.56	0.63	มากที่สุด	2
4. รักที่จะก้าวไปข้างหน้า เต็มใจทำงาน อุทิศเวลาให้งาน	4.63	0.70	มากที่สุด	1
5. ดำเนินการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที	3.81	0.61	มาก	8
6. คาดการณ์ และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส	3.99	0.72	มาก	6
7. รู้จักพลิกแพลงยืดหยุ่น ประนีประนอมเมื่อเผชิญอุปสรรค	4.31	0.74	มาก	3
8. ทดลองใช้วิธีการแปลกใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.14	0.69	มาก	4
9. คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.10	0.72	มาก	5
10. นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์กร	3.97	0.83	มาก	7
ภาพรวม	4.09	0.70	มาก	-

ตารางที่ 4: แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะ และลำดับที่ของคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่ง

การเรียนรู้ด้านนิสัยการใฝ่เรียนรู้

ด้านนิสัยการใฝ่เรียนรู้	$\bar{y}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ	ลำดับที่
1. มีนิสัยรักการอ่าน	3.83	0.82	มาก	14
2. ฟัง ดูรายการข่าวสารจากวิทยุหรือโทรทัศน์เป็นประจำ	3.94	0.81	มาก	13
3. ศึกษาหาความรู้จากบทความ วารสาร อินเทอร์เน็ตและสื่อต่าง ๆ	4.46	0.77	มาก	1
4. ใช้แหล่งเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยเพื่อศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ต้องการศึกษา	4.11	0.77	มาก	8
5. มีการวางแผนในการค้นคว้าหาความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.00	0.80	มาก	10
6. เลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อพัฒนาตนเอง และงานในหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง	4.18	0.66	มาก	5
7. จัดลำดับความสำคัญในเรื่องที่ต้องการศึกษา	3.98	0.73	มาก	11
8. รู้จักค้นคว้า อ้างอิงแหล่งข้อมูลได้อย่างเหมาะสม	3.94	0.72	มาก	12

ตารางที่ 4 (ต่อ): แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะ และลำดับที่ของคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านนิสัยการใฝ่เรียนรู้

ด้านนิสัยการใฝ่เรียนรู้	$\bar{y}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ	ลำดับที่
9. มีความกระตือรือร้น ขวนขวายหาความรู้ใหม่ ๆ	4.14	0.67	มาก	6
10. เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.29	0.60	มาก	2
11. ซักถามเมื่อมีข้อสงสัยในเรื่องต่าง ๆ	4.20	0.72	มาก	4
12. สนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลทั่วไป	4.23	0.73	มาก	3
13. เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ	4.13	0.83	มาก	7
14. กล้าวิพากษ์วิจารณ์ และแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	3.73	0.69	มาก	16
15. เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า และสรุปเป็นประเด็นได้อย่างถูกต้อง	3.77	0.78	มาก	15
16. นำความรู้ที่ได้จากการอ่านหรือศึกษามาพัฒนาผู้เรียนและงานอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.65	มาก	9
ภาพรวม	4.06	0.73	มาก	-

ตารางที่ 5: แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะ และลำดับที่ของคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่ง

การเรียนรู้ ด้านความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้

ด้านความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้	$\bar{y}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ	ลำดับที่
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้	4.12	0.74	มาก	5
2. ศึกษาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้	4.21	0.63	มาก	3
3. ศึกษาวิธีการเรียนรู้เพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน	4.28	0.76	มาก	1
4. เลือกวิธีการเรียนรู้แต่ละเรื่อง แตกต่างกันตามลักษณะเนื้อหาที่ต้องการเรียนรู้	4.27	0.76	มาก	2
5. รวบรวมเนื้อหาความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกในการเลือกใช้	4.05	0.75	มาก	6
6. จัดระเบียบการเรียนรู้ของตนเพื่อให้ทันต่อองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น	4.14	0.73	มาก	4
7. คิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้	3.78	0.77	มาก	8
8. บูรณาการการเรียนรู้ของบุคคล ทีมงาน และหน่วยงานเข้าด้วยกัน	4.03	0.80	มาก	7
ภาพรวม	4.11	0.74	มาก	-

ตารางที่ 6: แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณลักษณะ และลำดับที่ของคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่ง

การเรียนรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

ด้านการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม	$\bar{y}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ	ลำดับที่
1. นำความรู้ต่าง ๆ ที่เรียนรู้มาปรับปรุงเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและงานในหน้าที่	4.31	0.73	มาก	1
2. บูรณาการความรู้เดิม ความรู้ใหม่ และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและงานในหน้าที่	4.21	0.70	มาก	4
3. สามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา	4.03	0.67	มาก	9
4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น	4.30	0.62	มาก	2
5. ใช้เทคโนโลยีในการรวบรวม จัดเก็บและนำความรู้ไปใช้	4.19	0.67	มาก	5
6. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล และหน่วยงาน	4.16	0.62	มาก	6
7. พิจารณาความรู้ที่มีอยู่เดิมและความรู้ที่ได้รับมาใหม่ แล้วเลือกนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนและงานได้อย่างเหมาะสม	4.16	0.73	มาก	7
8. พัฒนาความรู้และนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง	4.10	0.59	มาก	8
9. ใช้วิธีการที่หลากหลายในการถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้	4.22	0.62	มาก	3
ภาพรวม	4.19	0.66	มาก	-

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรี

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยธนบุรี พบว่า โดยภาพรวมการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในทุกข้อมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.4 – 0.5 นั่นคือ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์ เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรกับ

คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 7

การศึกษาตัวแปรการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่าตัวแปรการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ (X_1) การจัดแหล่งเรียนรู้และเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้ให้มืออย่างเพียงพอต่อความต้องการ (X_2) และการให้ความรู้ทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยี (X_3) สามารถทำนายคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์ ($\hat{y}$) ได้ร้อยละ 58.30 ($R^2 = 0.583$) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 8 โดยมีสมการถดถอยดังนี้

$$\hat{y} = 2.207 + 0.103 (X_1) + 0.131 (X_2) + 0.208 (X_3)$$

ตารางที่ 7. แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และระดับนัยสำคัญ (p-value) ระหว่างการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์		ด้านนิสัยการไม่เรียนรู้		ด้านความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้		ด้านการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม		ภาพรวม	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร										
1. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ (X ₁)	0.450	0.000	0.425	0.000	0.420	0.000	0.384	0.001	0.479	0.000
2. การจัดแหล่งเรียนรู้และเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้ให้ได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ (X ₂)	0.417	0.000	0.451	0.000	0.448	0.000	0.407	0.001	0.493	0.000
3. การให้ความรู้ในการเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย (X ₃)	0.330	0.007	0.280	0.023	0.362	0.002	0.360	0.002	0.430	0.003
4. การให้ความรู้และเทคนิควิธีการสืบค้นความรู้ใหม่ๆ (X ₄)	0.380	0.002	0.448	0.000	0.372	0.002	0.299	0.012	0.432	0.000
5. การให้ความรู้และทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยี (X ₅)	0.532	0.000	0.416	0.001	0.445	0.000	0.378	0.001	0.498	0.000
6. มีผู้ให้คำแนะนำในการสืบค้นและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (X ₆)	0.318	0.009	0.381	0.002	0.419	0.000	0.371	0.002	0.436	0.000
7. การบริหารจัดการด้านเวลาในการศึกษาหาความรู้ (X ₇)	0.371	0.002	0.324	0.008	0.384	0.001	0.332	0.002	0.402	0.001
8. งบประมาณในการจัดหาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ การทำวิจัย ผลงานวิชาการ การจัดสัมมนาและศึกษาดูงาน (X ₈)	0.334	0.006	0.355	0.003	0.395	0.001	0.323	0.007	0.424	0.002
ภาพรวม	0.482	0.000	0.482	0.000	0.509	0.000	0.451	0.000	0.543	0.000

ตารางที่ 8: การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ตัวแปร	B	Std. Error	t	p-value
ค่าคงที่	2.207	0.323	7.012	0.000
X ₁	0.103	0.074	2.444	0.017
X ₂	0.131	0.092	2.696	0.009
X ₅	0.208	0.068	2.601	0.012
R ² = 0.583, S.E.(Y) = 0.382, F = 14.574, p-value = 0.000				

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

งานวิจัยนี้สามารถนำมาสรุปและอภิปรายผลได้ตั้งนี้จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมหาวิทยาลัยธนบุรีมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก คณาจารย์มีคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สอดคล้องตามที่สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี [9] ได้กำหนดไว้ว่า ต้องเป็นผู้มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจ แสวงหาความรู้ อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของญานิตา ปานเกษม [16] ที่พบว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการดำเนินงานการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก โดยที่ตัวแปรการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ (X₁) การจัดแหล่งเรียนรู้ และเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้ให้ได้อย่างพอเพียงต่อความต้องการ (X₂) และการให้ความรู้ทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยี (X₅) สามารถทำนายคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์ ($\hat{Y}$) ได้ร้อยละ 58.30 และมีสมการถดถอยดังนี้

$$\hat{Y} = 2.207 + 0.103 (X_1) + 0.131 (X_2) + 0.208 (X_5)$$

จากสมการดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ จัดแหล่งเรียนรู้และเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้ให้ได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ อีกทั้งจัดฝึกอบรมให้ความรู้ ทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยีแก่คณาจารย์ จะส่งผลให้คณาจารย์มีคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมชาย หิรัญกิตติ [17] ที่กล่าวว่า การเรียนรู้มีแนวโน้มทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจึงควรส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ฝึกค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ และใช้เครื่องมือเทคโนโลยีให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

มหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของคณาจารย์ผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายใน โดยการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ รักในการเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง และแรงจูงใจภายนอก โดยมีการให้รางวัล ขวัญและกำลังใจแก่คณาจารย์ผู้สอนที่มีการพัฒนาตนเอง อีกทั้งอาจมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองด้วย นอกจากนี้ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาการระหว่างอาจารย์ผู้สอนด้วยกันเอง ทั้งนี้เพราะว่า ผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยดังกล่าวนี้ เป็นงานวิจัยที่ทำการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาในระยะยาว เพื่อจะทำให้เห็นถึงพัฒนาการและความก้าวหน้าของคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์มากขึ้น

2.2 ผู้ที่สนใจอาจจะศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่มีผลต่อคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์ เพื่อจะได้กำหนดเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติรวมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับ อุดมศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาเจตคติของคณาจารย์และบุคลากรในการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีศักยภาพมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549**. กรุงเทพฯ: อรรถพลการพิมพ์.
- [2] นิสิตาร์ก เวชยานนท์. (2548). การพัฒนาศูนย์การพัฒนาระบบ. เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ.620 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [3] Good, T. L. (1959). Teacher Expectation and Student Perception. **Education Leadership**. 38: 415-422.
- [4] Clifford, M. M. (1981). **Practicing Educational Psychology**. Boston: Houghton Mifflin Company.
- [5] Klein, S. B. (1991). **Learning**. New York: McGraw-Hill.
- [6] Smith, R. M. (1982). **Learning how to learn: Applied theory for adults**. Chicago: Follett Pub.
- [7] สำนักงานกฤษฎีกา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8: หนทางสู่ความหวังและอนาคตของชาติ ใน เอกสารนำเสนอในการสัมมนาหนทาง ความหวังและอนาคตของชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แอมเมอรัลต์.
- [8] กรมวิชาการ. (2541). คู่มือพัฒนาโรงเรียนด้านการเรียนรู้ ใน เอกสารพัฒนากระบวนการเรียนรู้ระดับที่ 4 โครงการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [9] สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2545). **มาตรฐานครูวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- [10] มลิวลีย์ บุญตา และศุภรัตน์ มิ่งสมร. (2552). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [11] อารณใจเที่ยง. (2544). **วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม**. 3(4).
- [12] ธเนศ ขำเกิด. (2541). องค์กรแห่งการเรียนรู้. **วารสารวิชาการ**. 1(9): 28-31.
- [13] Cochran, W. G. (1977). **Sampling Techniques**. 3rd ed. John Wiley & Sons. 89-146.
- [14] บุญเรียง ขจรศิลป์. (2539). **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.
- [15] Best, J. W. (1981). **Research in Education**, 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

- [16] ญาณิดา ปานเกษม, 2548, การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้กับการดำเนินการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหา วิทยาลัยรามคำแหง.
- [17] สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.