

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC  
ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The Relations Between Self-Directed Learning And Self-Learning system provided  
by Chulalongkorn University of Faculty of Political Science officer P7 level,  
Chulalongkorn University



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่อ  
อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOCของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายปฏิบัติการ ระดับ P7คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย

โดย

นายปุ่นพจน์ พัฒนตรีวิทย์

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จুলณี เทียนไทย)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ปริญญ์ พัฒนาการวิทย : ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่อ  
อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOCของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ( The Relations Between Self-Directed  
Learning And Self-Learning system providedby Chulalongkorn University of  
Faculty of Political Science officer P7 level,Chulalongkorn University) อ.ที่  
ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

การจัดทำสารนิพนธ์ ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่ออธิบายความแตกต่างการพัฒนา  
ตนเอง กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 ที่ต่าง  
สังกัด (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA  
MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 (3) เพื่อหาแนวในการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง  
ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพิ่มเติมในอนาคต  
โดยมีกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 120 คน  
แบ่งเป็น คณะรัฐศาสตร์ จำนวน 60 คน และคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ใน  
การศึกษาครั้งนี้ มี 2 ชุดได้แก่ชุดที่ 1 แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์  
ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) สถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Sample T-Test การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ ของ Pearson's และชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ (1) ผลการทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Sample T-Test  
พบว่าคณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.18) สูงกว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยรวม = 2.51) จึง  
สรุปได้ว่าพนักงานสายปฏิบัติการที่ต่างสังกัด มีการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์  
CHULA MOOC แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (2) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ ของ Pearson's พบว่า การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC  
ของพนักงานสายปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์กัน ระดับสูง ในเชิงบวก ( $r > 0.70$ ) จึงสรุปได้ว่า  
พนักงานสายปฏิบัติการมีแรงจูงใจ และสามารถพัฒนาตนเองด้วการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA  
MOOC ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์  
ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....



## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไไลประภอบทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์หลัก ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ในทุกขั้นตอนด้วยความใส่ใจ อย่างดียิ่ง รวมถึงคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดระยะเวลาการศึกษา ซึ่งผู้จัดทำสารนิพนธ์ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , นางวิรมลล์ ละมุนกิจ ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ นางสาววุฒิณี กมลภักทรากร หัวหน้ากลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม ในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จูลินี เทียนไทย ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.จิราพร เหล่าเจริญวงศ์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาเพื่อมาร่วมเป็น คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ รวมถึงกรุณาให้ข้อชี้แนะต่าง ๆ ที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำ สารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ นางสาวทัศนีย์ มาลา เจ้าหน้าที่ประจำหน่วยงาน งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความช่วยเหลือในการประสานงานขอเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถามเพื่อจัดทำสารนิพนธ์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ เสียสละเวลา ในตอบข้อมูลแบบสอบถาม

สุดท้าย ผู้จัดทำสารนิพนธ์ขอขอบคุณ พี่ ๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 51 และ รุ่นที่ 53 รวมถึงเพื่อนๆ ที่ร่วมหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 55 ทุกคน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่คอยสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความรู้ สร้างประสบการณ์ที่ดี และเป็นกำลังใจในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วง ผู้จัดทำสารนิพนธ์หวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในด้านการพัฒนาบุคลากรแก่หน่วยงานต่าง ๆ และผู้ที่สนใจ

ปุณพจน์ พัฒนาศรีวิทย์

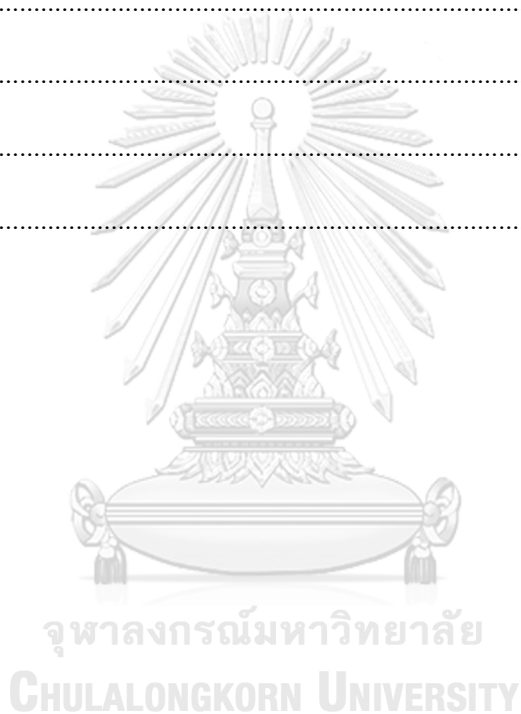
## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 คำถามการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 คำจำกัดความ.....	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ทฤษฎีแนวความคิดการเรียนรู้.....	7
2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	13
2.3 การพัฒนาตนเอง.....	24
2.4 การเรียนรู้ออนไลน์.....	29

2.5 กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .....	33
2.6 กรอบวิจัย .....	35
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
2.8 สรุป .....	38
บทที่ 3 การดำเนินงาน และเครื่องมือ .....	40
3.1 วิธีการวิจัย .....	40
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	40
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	41
3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.6 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง.....	50
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง .....	67
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแตกต่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างสังกัด .....	71
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง.....	73
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง.....	74
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ .....	78
5.1 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
5.2 สรุปสมมติฐาน .....	81



5.3 อภิปรายวัตถุประสงค์.....	84
5.4 อภิปรายความสอดคล้อง.....	87
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	89
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก.....	92
ภาคผนวก ข.....	96
ภาคผนวก ค.....	99
ภาคผนวก ง.....	105
บรรณานุกรม.....	114
ประวัติผู้เขียน.....	119



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางแสดงการแบ่งโครงสร้างตามกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ.....	4
ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง.....	46
ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลเพศของกลุ่มตัวอย่าง.....	47
ตารางที่ 4 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	47
ตารางที่ 5 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง.....	48
ตารางที่ 6 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	48
ตารางที่ 7 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลหลักสูตร/หมวดหมู่การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ที่ได้ลงทะเบียนไว้ของกลุ่มตัวอย่าง.....	49
ตารางที่ 8 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลใบประกาศนียบัตร (Certificated) ของกลุ่มตัวอย่าง.....	49
ตารางที่ 9 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลเหตุผลที่พัฒนาตนเองจากการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง.....	50
ตารางที่ 10 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง รวมทุกด้าน ของกลุ่มตัวอย่าง.....	51
ตารางที่ 11 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาตนเอง ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ ของกลุ่มตัวอย่าง... 52	52
ตารางที่ 12 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ ของกลุ่มตัวอย่าง.....	53
ตารางที่ 13 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มี ประสิทธิภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง.....	54
ตารางที่ 14 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง.....	55
ตารางที่ 15 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาตนเอง ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วย ตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง.....	56

ตารางที่ 16 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาดตนเอง ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง .....	57
ตารางที่ 17 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาดตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง .....	58
ตารางที่ 18 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาดตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง .....	59
ตารางที่ 19 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาดตนเอง ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง ของ กลุ่มตัวอย่าง.....	60
ตารางที่ 20 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาดตนเอง ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง.....	61
ตารางที่ 21 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาดตนเอง ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ของกลุ่มตัวอย่าง....	62
ตารางที่ 22 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาดตนเอง ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ของกลุ่มตัวอย่าง.....	63
ตารางที่ 23 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาดตนเอง ด้านมองอนาคตในแง่ดี ของกลุ่มตัวอย่าง.....	64
ตารางที่ 24 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาดตนเอง ด้านมองอนาคตในแง่ดี ของกลุ่มตัวอย่าง.....	65
ตารางที่ 25 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาดตนเอง ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการ แก้ปัญหา ของกลุ่มตัวอย่าง .....	66
ตารางที่ 26 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาดตนเอง ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา ของกลุ่มตัวอย่าง .....	67
ตารางที่ 27 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC_ของกลุ่มตัวอย่าง .....	68
ตารางที่ 28 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาดตนเอง การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง .....	69
ตารางที่ 29 ตารางแสดงสถิติความแตกต่างการพัฒนาดตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างสังกัด .....	71

ตารางที่ 30 ตารางแสดงสถิติความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง.....	73
---	----



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปี 2565-2570).....	34
ภาพที่ 2 ภาพแสดงกรอบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปี 2565-2570).....	34
ภาพที่ 3 ภาพแสดงกรอบแนวคิดการในศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร .....	35



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

การพัฒนาบุคลากรเป็นสาขาหนึ่งของ “การพัฒนา” ซึ่งการพัฒนาคือกระบวนการเปลี่ยนสภาพจากเดิมไปสู่สภาพใหม่ในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงเพราะความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรจะเป็นผลโดยตรงมาจากการปฏิบัติงานโดยบุคลากรขององค์กรนั้น การพัฒนาบุคลากรมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ทำให้ “คน” มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทัศนคติที่ถูกต้องในลักษณะที่ดีขึ้นกว่าเดิมเป็นกระบวนการที่ควรจะได้รับ การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในข้อเท็จจริงมนุษย์เราจะได้รับการพัฒนาในด้านการศึกษา การเรียนรู้แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคลากรตั้งแต่แรกเกิด กระบวนการนี้ในการพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน และเมื่อบุคลากรเหล่านั้นได้เข้าปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้วก็ต้องเข้าสู่กระบวนการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอีกด้วยหรือที่เรียกว่าการฝึกอบรม เมื่อเข้าปฏิบัติงานแล้วหลาย ๆ องค์กรจัดทำเป็นนโยบายแผนงานเรื่องการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เช่น กำหนดโครงการฝึกอบรมประชุมสัมมนา โดยมีการกำหนดงบประมาณรองรับไว้เพื่อดำเนินการ และบางองค์กรอาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ แต่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรก็ต้องคิดหาวิธีการพัฒนาที่ไม่ต้องใช้งบประมาณ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนาตามความจำเป็น

ในศตวรรษที่ 21 นี้ปฏิเสธไม่ได้ว่าความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร เข้ามามีบทบาทสำคัญทำให้พฤติกรรม การดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม แม้กระทั่งการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ จากเดิมที่มีการสื่อสารหรือส่งงานโดยการพบปะพูดคุยเห็นหน้ามีการส่งงานผ่านแฟ้มกระดาษ มาสู่การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและส่งงานผ่านแอปพลิเคชัน (Application) ต่าง ๆ ทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารและปฏิบัติร่วมกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เพียงมีการเชื่อมต่อผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อันจะเห็นได้จากทุกภาคส่วนถูกแทนที่และขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ไม่ว่าจะส่วนราชการ ภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ข้อมูลจำนวนมากสามารถจัดเก็บได้ในเวลาอันสั้น การค้นหาข้อมูลสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ผู้คนสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ ในขณะเดียวกันการเรียนรู้ก็ไม่ได้อยู่แค่ในห้องเรียนอีกต่อไป ส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้เปลี่ยนไปจากการเรียนรู้แบบดั้งเดิมที่ต้องไปเรียนภายในห้องเรียนก้าวเข้าสู่การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นและสามารถศึกษาได้ตลอดชีวิต จาก

การเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดที่นำไปสู่การทำงานแบบโลกยุคดิจิทัล สามารถทำงานร่วมกันได้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยเวลาและสถานที่ไม่ได้เป็นอุปสรรคอีกต่อไป ส่งผลให้ส่งผลให้นักพัฒนาบุคลากรต้องมองหารูปแบบในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อตอบสนองต่อบริบทและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป

ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรไม่จำเป็นต้องฝึกรอบผ่านโครงการในสถานที่เพียงอย่างเดียว สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถช่วยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ทำให้เกิดความรู้ เกิดทักษะ เกิดการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบกับในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ Covid-19 นั้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการพัฒนาของบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากไม่สามารถจัดกิจกรรมการอบรมในสถานที่ที่องค์กรกำหนดได้

(ธนกฤต นิวิฐชยางกุล, 2561) การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์นั้น บุคลากรสามารถกำหนดการวางแผนการเรียนรู้ การปฏิบัติ และการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นอาจทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจสูงกว่าการถูกจัดฝึกรอบโดยองค์กร สามารถเรียนรู้ตามระยะเวลาของหลักสูตรหรือรายวิชานั้น ๆ ได้ ไม่ว่าจะใช้เวลาสั้นหรือยาว อันเป็นผลมาจากเรื่องเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ตนเองสนใจ อีกประการหนึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นยังเป็นการพัฒนาความรับผิดชอบของบุคลากรไปในตัว เพราะต้องจัดตารางเวลาการเรียนรู้ ไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติงานประจำ อีกทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

(จินตวีร์ คล้ายสังข์, 2555)นอกจากนั้นการเรียนรู้หรือฝึกรอบด้วยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ อาจดึงดูดความสนใจของผู้เรียนให้อยู่กับเนื้อหาที่เรียนได้นานขึ้นอีกด้วย สำหรับแหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นมีหลากหลายแหล่ง เช่น แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ออนไลน์ระบบเปิด MOOC (Massive Open Online Course) ซึ่งเป็นหลักสูตรออนไลน์แบบเปิดสำหรับมหาชน เป็นรูปแบบการเรียนรู้หรือรูปแบบการฝึกรอบออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย สามารถรองรับการใช้งานของผู้ที่ต้องการเรียนได้จำนวนมาก มีบทเรียนที่หลากหลาย และมีการประเมินผลที่มีความท้าทายทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อีกทั้งผู้เรียนสามารถกำหนด หรือวางแผนการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการเลือกหลักสูตรหรือบทเรียนที่ต้องการเรียนรู้ได้เท่าที่ตนเองต้องการ

ตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคลากร พ.ศ. 2557 หมวด 8 การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย สำหรับคณะต่าง ๆ ที่เป็นส่วนงานภายใต้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วยบุคลากรสายปฏิบัติการ ระดับ P7 ที่มีประเภทตำแหน่งและภาระงานแตกต่างกัน อันได้แก่ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่สำนักงาน เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา นักวิจัย ผู้ช่วย นักวิเทศสัมพันธ์ เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานแต่ละตำแหน่งนั้นควรได้รับการพัฒนาเพิ่มพูน

ความรู้ ทักษะ ที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับตำแหน่งที่มีความแตกต่างกันนั้นสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากสิ่งที่สนใจ ตรงกับการปฏิบัติงานของตนเองมากที่สุด สำหรับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่แนะนำให้บุคลากรใช้ในการพัฒนาตนเองนั้นคือระบบ CHULA MOOC ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง สามารถเข้าไปเรียนได้ตลอดเวลาตามที่บุคลากรสะดวก อีกทั้งยังเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

จากความสำเร็จในการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยการใช้อิเล็กทรอนิกส์ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดทำสารนิพนธ์จึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่ออธิบายความแตกต่างการพัฒนาตนเองกับการใช้อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ที่ต่างสังกัด และเพื่ออธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติม ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่สอดคล้องในการปฏิบัติงานของบุคลากรในของคณะรัฐศาสตร์ต่อไปในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่ออธิบายความแตกต่างการพัฒนาตนเอง กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 ที่ต่างสังกัด

1.2.2 เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7

1.2.3 เพื่อหาแนวในการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพิ่มเติมในอนาคต

## 1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การพัฒนาตนเองกับการใช้อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 ที่ต่างสังกัดมีความแตกต่างกันอย่างไร

1.3.2 การพัฒนาตนเองกับการใช้อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 มีความสัมพันธ์อย่างไร



## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ที่ต่างสังกัดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4.2 การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 โครงสร้างเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานบุคคลสายปฏิบัติการ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฉบับปรับปรุง) ให้คำนิยาม “พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถแบ่งโครงสร้างพนักงานสายปฏิบัติการ ตามกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ออกเป็น 3 กลุ่ม ตามตาราง ที่ 1.1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงการแบ่งโครงสร้างตามกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

กลุ่ม	ตำแหน่งงาน
กลุ่มบริหารจัดการ ระดับ P6 – P3	(1) ผู้อำนวยการสำนักบริหารภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย (2) ผู้อำนวยการสำนักภายในสำนักงานสภามหาวิทยาลัย (3) ผู้อำนวยการฝ่ายภายในสำนักงานที่เป็นส่วนงานหรือสำนักบริหาร หรือ ผู้อำนวยการฝ่ายภายในศูนย์ในกำกับของมหาวิทยาลัย ศูนย์ภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย หรือผู้อำนวยการ (4) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารหรือผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการภายในคณะ สำนักวิชาวิทยาลัย สถาบัน (5) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการบริหารกำหนด
กลุ่มปฏิบัติการและ วิชาชีพ ระดับ P7*	(1) เจ้าหน้าที่สำนักงาน (2) นักวิจัยผู้ช่วย (3) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ (4) เจ้าหน้าที่วิจัยและทดสอบ (5) เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา (6) เจ้าหน้าที่บริการสารสนเทศ (7) เจ้าหน้าที่วิชาชีพ

ตารางที่ 1 ตารางแสดงการแบ่งโครงสร้างตามกลุ่มของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ (ต่อ)

กลุ่ม	ตำแหน่งงาน
กลุ่มปฏิบัติการและ วิชาชีพ ระดับ P7*	(8) เจ้าหน้าที่บริการงานช่าง (9) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ* (10) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการบริหารกำหนด *ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ตาม (9) ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักจิตวิทยา บรรณารักษ์ นักวิชาชีพรักษาโรค นักบัญชี นิติกร วิศวกร สถาปนิก เจ้าหน้าที่บริการงานแพทย์ เจ้าหน้าที่บริการวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการบริหาร กำหนด
กลุ่มบริการ ระดับ P9 – P8	เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ คนงาน คนสวน นักการภารโรง เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ฯลฯ

\* เป็นระดับพนักงาน ตามขอบเขตที่ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอบเขตการในศึกษาในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ผู้จัดทำมุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้คือ พนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ พนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยวิธีการคัดเลือกแบบมีจุดประสงค์/เฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) ใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 นำข้อมูลสถิติที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเอง ของพนักงานสายปฏิบัติการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพิ่มเติมในอนาคต

1.6.2 องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ นำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเอง ของพนักงานในองค์กรหรือหน่วยงานได้

## 1.7 คำจำกัดความ

1.7.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สนับสนุนให้พนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 เรียนรู้เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ แก่ตนเองในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.7.2 การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ทักษะ แก่ตนเองในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.7.3 พนักงานสายปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเภทสายปฏิบัติการ

1.7.4 ระดับ P7 หมายถึง พนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเภทสายปฏิบัติการ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ



## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้จัดทำสารนิพนธ์ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และโดยแบ่งสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีแนวความคิดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.3 การพัฒนาตนเอง
- 2.4 การเรียนรู้อินเทอร์เน็ต
- 2.5 กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2.6 กรอบการวิจัย
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 สรุป

#### 2.1 ทฤษฎีแนวความคิดการเรียนรู้

การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล และเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้น ๆ ต่อสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งเร้าที่เผชิญตามทฤษฎีของ Maslow ทำให้บุคคลสนองต่อความต้องการของตน และอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจำได้ตามทฤษฎีของ Roger ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีลักษณะที่ถาวร หรืออาจเรียกว่าประสบการณ์นั่นเอง (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533) ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีถูกกล่าวถึงโดยนักจิตวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์ สามารถแยกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้เป็น 3 กลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีหลักคิดความเชื่อแตกต่างกัน ดังนี้

##### 2.1.1. ทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มพุทธินิยม

นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้สนใจที่จะศึกษา เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการคิด และการรับรู้ของบุคคลในช่วงที่กำลังเรียนรู้ว่า กระบวนการรับรู้มีการจัดกระทำกับข้อมูล เรียบเรียงความรู้ ความจำ หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาให้เป็นระบบระเบียบ หรือเป็นโครงสร้างเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ และสติปัญญา รวมทั้งได้นำเอาความรู้ความเข้าใจ ความจำ ที่เก็บมาใช้กับการแก้ไขปัญหาใหม่ อย่างไรก็ตาม ซึ่งจุดสนใจของนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ไม่ได้อยู่ที่สิ่งซึ่งสังเกตได้ หากแต่มุ่งไปยังกระบวนการ

คิดที่ซับซ้อน และยังให้ความสนใจกับความรู้สึกนึกคิด ความตั้งใจ และเป้าหมายของบุคคล โดยนักวิจัยกลุ่มนี้มีความเชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยทั้งสิ่งแวดล้อมและตัวผู้เรียนประสานสัมพันธ์กัน กล่าวคือส่วนหนึ่งต้องมาจากความต้องการ ความตั้งใจ และเป้าหมายของผู้เรียน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าภายนอกเพียงอย่างเดียว ดังนั้นทฤษฎีนี้จะเน้นให้ตัวผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก โดยที่ผู้เรียนจะต้องมีความมุ่งหมายและกำหนดวัตถุประสงค์เป็นเป้าหมายของตัวเองไว้ (สมบุรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526) ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยม ประกอบด้วย

(1) ทฤษฎีของ Bruner (Jerome Bruner)

(ธวัชชัย ชัยจริยฉายุล, 2529) ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Bruner แบ่งออกเป็นการพัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ 6 ลักษณะ คือ (1) พัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นสังเกตจากการรับรู้การตอบสนองที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีความผูกพันกับสิ่งเร้าตามธรรมชาติขณะนั้น (2) พัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับข้อมูลประสบการณ์ภายในตัวบุคคลกับสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การเก็บรักษาข้อมูลเหล่านั้นไว้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ (3) พัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวข้องกับการเพิ่มความสามารถในการสื่อสารกับตนเองหรือคนอื่น โดยใช้เสียงพูดหรือสัญลักษณ์ (4) พัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ที่เป็นระบบ และเกิดขึ้นโดยบังเอิญ (5) พัฒนาการทางสติปัญญาของมนุษย์ขึ้นอยู่กับการสอนโดยสื่อทางภาษา ซึ่งเป็นสื่อสำหรับการแลกเปลี่ยน และเป็นเครื่องมือที่สามารถใช้ให้ตนเองนำคำสั่งไปยังสิ่งแวดล้อมด้วย (6) การพัฒนาทางสติปัญญาเห็นได้จากการเพิ่มความสามารถที่จะจัดการกับตัวเลือกหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันความสามารถที่จะเฝ้าดูขั้นตอนต่าง ๆ ในระยะเวลาเดียวกัน และความสามารถที่จะจัดเวลาและการเข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะที่เหมาะสมกับความต้องการหลายๆ อย่าง

(2) ทฤษฎีของ Piaget (Jean Piaget)

Piaget ได้รับตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถาบัน J.J Rousseau แห่งเจนีวา ณ สถาบันแห่งนี้ Piaget ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องพัฒนาการแห่งการเรียนรู้ของเด็กอย่างกว้างขวางทั้งด้านภาษา ความคิดของเด็ก ความสามารถในการตัดสินใจโดยวิจรรณญาณการหาเหตุผล เกี่ยวกับสิ่งที่มีตัวตน เช่น เรื่องปริมาณ ความกว้าง ความยาว จำนวนนับ สิ่งไร้ตัวตน เช่น ความคิดเกี่ยวกับสัญลักษณ์ต่าง ๆ และเกี่ยวกับศีลธรรมจรรยา (ประสาธ อิศรปริดา, 2530) วิธีการศึกษาของ Piaget เริ่มต้นด้วยการสนทนาโดยอิสระเป็นหลัก และการสังเกตพฤติกรรมทางสติปัญญา พฤติกรรมของเด็กต่อวัตถุ บุคคล สถานการณ์ โดยใช้ข้อมูลจากบุตรทั้งสามของตนเองมาประกอบการศึกษาค้นคว้าด้วย ซึ่งนับเป็นการศึกษาพฤติกรรมของเด็กระยะยาว การวิจัยนี้ทำให้เกิดทฤษฎีว่าด้วยการปรับตัวและสร้างบุคลิกภาพของเด็ก และแพร่หลายในยุโรป ตั้งแต่ปี 1930 และแพร่หลายในสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปี

1960 คือ ทฤษฎี การพัฒนาการทางสติปัญญาของ Piaget (เสวภา วัชรกิตติ, 2537) Piaget มีความเชื่อว่า เป้าหมายของพัฒนาการของมนุษย์ คือ (1) ความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุผลกับสิ่งที่เป็นนามธรรม (2) ความสามารถที่จะคิดตั้งสมมติฐานอย่างสมเหตุสมผล (3) ความสามารถที่จะตั้งกฎเกณฑ์และการแก้ปัญหา

### 2.1.2. ทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มพฤติกรรมนิยม

การเรียนรู้ตามทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยมมีความเชื่อและแนวคิดพื้นฐานคือ (1) พฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นโดยการเรียนรู้ได้และสังเกตได้ (2) พฤติกรรมแต่ละชนิดเป็นผลรวมของการเรียนที่เป็นอิสระหลายอย่าง (3) การเสริมแรง ช่วยทำให้พฤติกรรมเกิดขึ้นได้ นักจิตวิทยาที่ยึดถือทางพฤติกรรมนิยม แบ่งพฤติกรรมของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทคือ (1) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยสิ่งเร้า เมื่อมีสิ่งเร้าก็จะเกิดการตอบสนองของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ทฤษฎีที่อธิบายการเรียนรู้ประเภทนี้เรียกว่า “ทฤษฎีการเรียนรู้แบบการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก” (2) พฤติกรรมที่บุคคลหรือสัตว์แสดงพฤติกรรมตอบสนองออกมา โดยปราศจากสิ่งเร้าที่แน่นอนและพฤติกรรมนี้มีผลต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งนักทฤษฎีกลุ่มนี้จะเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งสามารถสังเกตได้ การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ การเชื่อมโยง ดังได้กล่าวมาแล้วเป็นหลัก นักจิตวิทยาในกลุ่มพฤติกรรมนิยมนี้ ประกอบด้วย Pavlov, Watson, Thorndike, Guthrie, Skinner,

#### (1) ทฤษฎีของ Pavlov (Ivan Pavlov)

Pavlov เป็นบุคคลแรกที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ โดยสังเกตพฤติกรรมของสุนัขน้ำลายไหลด้วยเสียงกระดิ่งที่มีชื่อเสียง ซึ่ง Pavlov ได้แสดงให้เห็นว่า สามารถวางเงื่อนไขให้สุนัขน้ำลายไหลได้หลังจากได้ยินเสียงกระดิ่ง โดยการใช้สิ่งของ 3 ชนิด คือ อาหาร การหลั่งน้ำลาย และเสียงกระดิ่ง เบื้องต้น Pavlov ได้ทดลองโดยการจับคู่เสียงกระดิ่งและอาหารเข้าด้วยกัน (ให้พร้อม ๆ กัน) ในตอนเริ่มต้นการทดลองเขาสั่นกระดิ่ง แล้วก็ให้อาหารอย่างรวดเร็ว หลังจากทำดังนี้หลายๆ ครั้ง สุนัขจะน้ำลายไหลเมื่อเพียงได้ยินเสียงกระดิ่งโดยยังไม่ได้ให้อาหาร ณ จุดนี้เสียงกระดิ่งจะเป็นสิ่งเร้าที่ถูกวางเงื่อนไข เพราะมันทำให้สุนัขน้ำลายไหลได้โดยตัวของมันเอง (ไม่ต้องมีอาหาร) น้ำลายไหลเพราะเสียงกระดิ่งอย่างเดียวเป็นการตอบสนองที่ถูกวางเงื่อนไข

#### (2) ทฤษฎีของ Thorndike (Edward Lee Thorndike)

Thorndike ได้ศึกษารูปแบบการเรียนรู้การตอบสนองจากสิ่งเร้า โดย Thorndike มีแนวคิดว่าการเสริมแรงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และจะกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น Thorndike ได้ทำการทดลอง โดยการจับแมวใส่ลงไปในกรง แล้วนอกกรงมีถาดอาหารวางไว้ Thorndike ตั้งเงื่อนไขว่า แมวจะเปิดประตูกรงออกมาได้ถ้ากดสลักได้ Thorndike สังเกต

พฤติกรรมของแมว ปรากฏว่า แมวเดินไปมาในกรง และพยายามที่จะหาทางออกมาจากกรงเพื่อกินอาหารนอกกรง จากนั้นบังเอิญว่าแมวไปเหยียดอุสลับประตู แมวจึงออกมากินอาหารได้ หลังจากการทดลองครั้งแรก Thorndike ได้ทำการทดลองซ้ำอีกหลายครั้ง มีข้อสังเกตว่าแมวจะใช้เวลาน้อยลงในการที่จะหาทางออกมากินอาหารเพราะมันรู้ว่าทำอย่างไรจึงจะออกมากินอาหารได้ Thorndike จึงสรุปว่า สิ่งเร้าใดที่กระตุ้นให้มีการตอบสนอง ไม่ว่าจะคนหรือสัตว์ที่ได้รับความพึงพอใจจากการกระทำนั้น คนหรือสัตว์จะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก ส่วนการกระทำใดมีผลไม่พึงพอใจคนหรือสัตว์จะเลิกทำพฤติกรรม ซึ่งการแสดงพฤติกรรมเป็นไปในลักษณะลองผิดลองถูก

### (3) ทฤษฎีของ Skinner (Frederic Skinner)

(พระศรีญาณวงศ์ ปณติตเสวี, 2564) Skinner ได้ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ โดยใช้หนูทดลองในกล่อง ซึ่งสร้างขึ้นสำหรับการทดลองนี้โดยเฉพาะ ในกล่องมีคานซึ่งเมื่อหนูกดจะได้อาหารกิน และการได้อาหารกินนี้จะมีเงื่อนไขบางอย่างเช่นเสียงดัง “แกร๊ก” และมีถาดสำหรับรองรับอาหาร Skinner จับหนูซึ่งกำลังหิวใส่ลงไปในกล่องทดลอง ปรากฏว่า หนูวิ่งไปวิ่งมา และโดยบังเอิญหนูไปเหยียบคานเข้า ซึ่งมันได้ยินเสียงดัง “แกร๊ก” และหลังจากนั้นก็มียาอาหารหล่นมาตามท่อลงสู่ถาด หนูรีบหยิบอาหารนั้นกิน จากนั้นก็วิ่งไปวิ่งมาอีก ในที่สุดหนูจะเฝ้ากดคาน และวิ่งไปคอยรับอาหาร ครั้งแรกหนูจะเกิดการเรียนรู้คิดว่ากดคานทุกครั้งก็จะได้อาหาร ต่อมาเกิดการเรียนรู้ว่าเมื่อได้ยินเสียง “แกร๊ก” เท่านั้นจึงจะได้อาหาร ต่อจากนั้น Skinner เปลี่ยนการทดลองโดยงดการให้อาหารเมื่อหนูกดคานแต่ยังมีเสียง “แกร๊ก” ตามปกติ ปรากฏว่าหนูกดคานต่ออีกเพียง 2-3 ครั้งก็เลิกกด

นอกจากนั้น Skinner ยังทำการทดลองเปรียบเทียบระหว่างหนู 2 ตัว ตัวหนึ่งเมื่อกดคานก็ได้กินอาหารทุกครั้ง อีกตัวหนึ่งเมื่อกดคานบางทีก็ได้บางทีก็ไม่ได้ ผลปรากฏว่า หนูตัวแรกเมื่อหยุดให้อาหารหนูก็แทบจะเลิกกดคานที่เหมือนกัน ส่วนอีกตัวหนึ่ง ยังเฝ้ากดอยู่แม้ว่าจะเหนื่อยจนหลับไป เมื่อตื่นขึ้นมาก็ยังเฝ้ากดคานต่อไป ลักษณะการให้การเสริมแรง เช่นนี้ เหมือนกับคนเล่นการพนัน ถึงแม้ว่าจะได้บ้าง เสียบ้าง คนก็ยังเล่น เพราะคิดว่าอาจจะได้

Skinner ยังกล่าวว่าการเรียนรู้นั้น ผู้เรียนจะต้องเป็นฝ่ายกระทำเอง มิใช่เป็นการแสดงพฤติกรรมซึ่งเนื่องมาจากสิ่งเร้าภายนอกกระตุ้น ดังตัวอย่างการทดลอง การที่หนูได้กินอาหาร เพราะหนูเป็นผู้กดคานจึงได้อาหารกิน หรือการที่เราหิว แล้วได้กินอาหาร เพราะเราเป็นผู้ทำหรือสั่งให้คนอื่นทำ

### (4) ทฤษฎีของ Watson (John Broadus Watson)

Watson ได้ศึกษาการเรียนรู้ของเด็กชาย Albert อายุประมาณ 2 ขวบ ซึ่งธรรมชาติแล้วเด็ก ๆ จะกลัวเสียงที่ดังขึ้นมาอย่างกะทันหัน และธรรมชาติของเด็ก ๆ มักจะไม่กลัวสัตว์น่ารักเล็ก ๆ เช่น

หนู กระต่าย เป็นต้น Watson ได้ทดลองปล่อยให้ Albert เล่นกับหนูขาว ขณะที่ Albert เอื้อมมือจะจับหนูนั้น Watson ได้ใช้ค้อนตีแผ่นเหล็กเสียงดังสั้น Albert แสดงอาการตกใจกลัวทุกครั้ง หลังจากนั้นไม่นาน Albert จะแสดงอาการกลัวหนู ถึงแม้จะไม่มีเสียงค้อนตีดัง ๆ ก็ตาม ในสถานการณ์เช่นนี้ Albert เกิดการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงระหว่าง เสียงดังที่ทำให้ Albert เกิดความกลัวขึ้นกับหนู ซึ่งครั้งแรก Albert ไม่กลัวแต่เมื่อนำมาคู่กับเสียงดัง Albert เกิดการเชื่อมโยงระหว่างเสียงดังกับหนูในที่สุด ทำให้เด็กกลัวได้ ซึ่งจากการทดลองของ Watson ปรากฏว่า Albert ไม่ได้กลัวแต่เพียงหนูเท่านั้น แต่จะกลัวสัตว์มีขนทุกชนิดรวมทั้งเสื้อที่เป็นขนด้วย ทำให้ Watson เชื่อว่าตนสามารถควบคุมพฤติกรรมทุกชนิดของมนุษย์ได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงสติปัญญา และความสามารถของมนุษย์

### 2.1.3. ทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มมนุษยนิยม

มีแนวความคิดว่าคนเป็นมนุษย์ และมีความเป็นปัจเจก รวมถึงมีมุมมองทางด้านคุณค่าของคนเป็นหลัก โดยมีมุมมองถึงความเป็นธรรมชาติของคนที่มีพื้นฐานความดีมาตั้งแต่กำเนิด รักความเป็นอิสระ มีความต้องการ มีความคิดเป็นของตนเอง มีความรับผิดชอบ พึ่งพาตนเองได้ นักจิตวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์กลุ่มมนุษยนิยมกลุ่มนี้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาคือ Maslow, Rogers, Combs

#### (1) ทฤษฎีของ Maslow (Abraham Harold Maslow)

Maslow นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเชื้อสายยิว เกิดที่เมือง Brooklyn รัฐ New York ประเทศสหรัฐอเมริกา สำเร็จการศึกษาทางด้านจิตวิทยาสาขาพฤติกรรมนิยม เป็นนักจิตวิเคราะห์ และมีความสนใจทางด้านมนุษยวิทยา Maslow เป็นผู้ที่มองว่าธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดี และพร้อมที่จะทำสิ่งดี ถ้าความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ เป็นผู้ที่มองว่าความดีที่อยู่ในตัวมนุษย์เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด การเรียนรู้หรือการแสดงพฤติกรรมเกิดจากแรงผลักดันภายในตัวบุคคล เด็กมีธรรมชาติพร้อมที่จะศึกษาสำรวจสิ่งต่าง ๆ และมนุษย์ทุกคนมีแรงภายในที่จะไปถึงสภาพการณ์ที่เรียกว่า "การรู้จักตนเองตรงตามสภาพที่เป็นจริง" หรือความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเอง ซึ่งหมายถึงความสามารถที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนบกพร่องและส่วนดี รู้ทั้งจุดอ่อนและตระหนักในความสามารถของตนเอง พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อตนเอง Maslow ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการ และต้องการสนองต่อความต้องการของตนเองทั้งสิ้น (Phattana Saengmaneekeotr, 2016) ความต้องการของมนุษย์ของ Maslow มีขั้นที่เรียงจากน้อยไปมาก คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ 4) ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง 5) ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเองหรือรู้จักตนเอง 6) ความต้องการที่



จะรู้และที่จะเข้าใจ 7) ความต้องการทางด้านสุนทรียะ โดย Maslow ได้อธิบายว่า เมื่อความต้องการในขั้นหนึ่งต่ำกว่าได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองในแต่ละขั้นนั้นไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองจนครบ 100 เปอร์เซ็นต์ ก่อนจะไปถึงขั้นถัดไป

### (2) ทฤษฎีของ Rogers (Carl Rogers)

Rogers นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้เสนอทฤษฎีซึ่งเน้นความสำคัญของผู้ที่มีปัญหาที่มาปรึกษา ให้ความเป็นอิสระ โดยพยายามแนะนำให้ผู้รับคำปรึกษาพยายามควบคุมพฤติกรรมของตนเองมากกว่าซึ่งประเด็นของความผิดพลาด เทคนิคที่ Rogers ใช้ในการให้คำปรึกษาคือ การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ให้การยอมรับเด็ก และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้มารับคำปรึกษา ซึ่งสามารถทำให้ผู้มารับคำปรึกษายอมรับตนเอง และรู้จักตนเอง เมื่อมนุษย์ได้รับการพัฒนาคุณภาพได้ถึงระดับหนึ่ง ก็จะมีแนวโน้มที่จะสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้อื่น ต่อมา Rogers ได้สรุปว่า ทฤษฎีสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ทั้งนี้ผู้สอนต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจว่าผู้เรียนนั้นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกวิธีการที่จะเรียนเอง ให้เกียรติผู้เรียนทั้งในแง่ความรู้สึกนึกคิด Rogers ชี้ให้เห็นว่าการสอนโดยใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะคล้ายคลึงกับผู้มารับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง เพราะช่วยให้ผู้เรียนรู้จักช่วยตนเองในเรื่องการเรียนรู้ โดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากครูผู้สอน เป็นต้น

### (3) ทฤษฎีของ Combs (Arthur W. Combs)

Combs เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เกิดเมื่อ ปี ค.ศ.1912 มีความเชื่อว่า "พฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลเป็นผลมาจากการรับรู้สิ่งแวดล้อมในช่วงนั้นและเวลานั้น" ซึ่งเป็นแนวคิดเดียวกับเรื่อง "life space" จากแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้สอนควรจะต้องพยายามเข้าใจสภาพการเรียนการสอน โดยการทำความเข้าใจว่าผู้เรียนมองสิ่งต่าง ๆ อย่างไร จากจุดนี้ไปสรุปว่า ในการช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนนั้นจะต้องชักจูงให้ผู้เรียนปรับทั้งความเชื่อและการรับรู้ของผู้เรียนจนกระทั่งสามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ต่างไปจากเดิม และแสดงพฤติกรรมที่ต่างไปจากเดิม ความคิดของ Combs บางส่วนคล้ายกับ Bruner แต่จะเน้นในด้านการรับรู้ของผู้เรียนมากกว่าการคิดและการให้เหตุผลดังเช่นคนอื่น ๆ นอกจากนั้น Combs มีความเชื่อว่า การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับตนเองเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งนำไปสู่หลักการสำคัญในการจัดการเรียนการสอน คือการช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในแง่บวก ทั้ง Maslow และ Combs ต่างก็เน้นว่ามนุษย์นั้นมีลักษณะของการพึ่งตนเอง ทำอะไรด้วยตนเอง แต่ Maslow เน้นที่แรงจูงใจภายในเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามลำดับขั้นของ

ความต้องการ ส่วน Combs อธิบายว่าการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นไปเพื่อความเพียงพอ ซึ่งหมายความว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์คือความเพียงพอ นั้นจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หากเป็นเช่นนั้นแสดงว่า ผู้เรียนต้องการความเพียงพอเท่าที่จะเป็นไปได้ในทุกสถานการณ์ ดังนั้นบทบาทของผู้สอนจะต่างจากแนวความคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยมกลุ่ม ที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้เรียนได้ด้วยการใช้การเสริมแรง Combs ได้ให้แนวคิดที่ว่า งานของครูผู้สอนมิใช่เป็นเพียงการตั้งข้อกำหนด การปั้นเด็ก การชู้บชู้ค การเฝ้ายอม หรือการช่วยเหลือเด็ก แต่งานของครูผู้สอนควรเป็นไปในลักษณะผู้อำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน กระตุ้น ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือเพื่อให้สามารถทำกิจกรรม เป็นผู้ร่วมคิด และเป็นเพื่อนกับผู้เรียน" จากความเชื่อของ Combs ดังกล่าว จึงเสนอลักษณะที่ดีของผู้สอนไว้ดังนี้ (1) เป็นผู้ที่มีความรู้ (2) เป็นเพื่อร่วมงานกับผู้เรียน (3) มีความศรัทธาและเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ (4) เป็นผู้ที่มีความคิดในเชิงบวกกับตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกนึกคิดในเชิงบวกกับผู้อื่น (5) มีความเชื่อว่าจะสามารถช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนให้ทำดีที่สุดเท่าที่ตัวผู้เรียนจะทำได้ (6) สามารถประยุกต์หลักทฤษฎีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

จากการทบทวนวรรณกรรมทฤษฎีการเรียนรู้ที่กล่าวมาทั้ง 3 กลุ่ม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มมนุษยนิยม ที่มีแนวความคิดว่าคนเป็นมนุษย์ และมีความเป็นปัจเจก รวมถึงมีมุมมองทางด้านคุณค่าของคนเป็นหลัก โดยมีมุมมองถึงความเป็นธรรมชาติของคนที่มีพื้นฐานความดีมาตั้งแต่กำเนิด รักความเป็นอิสระ มีความต้องการ มีความคิดเป็นของตนเอง มีความรับผิดชอบพึ่งพาตนเองได้ โดยเฉพาะทฤษฎีของ Maslow ที่มีมุมมองว่า "ความต้องการขั้นสูง" หรือความต้องการพัฒนา เป็นความต้องการเนื่องมาจากการแสวงหาของบุคคล และทฤษฎีของ Rogers ที่มีแนวคิดว่าการจัดการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกวิธีการที่จะเรียนรู้เอง สอดคล้องกับการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยต้องการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

## 2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ถูกสร้างไว้โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรในองค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้จากเรียนรู้ อย่างเช่น การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ ทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดการเพิ่มพูนความรู้ เกิดทักษะ ทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

### 2.2.1 ความหมายและนิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่คุณวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลมาสามารถแบ่งความหมายได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 นิยามว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้บุคลากรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดความรู้ และสามารถนำความรู้จากประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุงความสามารถในการทำงานได้ (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2548) โดยมีวิธีการ 3 วิธีดังนี้

วิธีที่ 1 ให้ฝึกอบรม เป็นการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้ฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ฝึกอบรมทำอยู่ในปัจจุบัน วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคือเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มความสามารถ เพิ่มทักษะ รวมถึงทัศนคติที่ดีขึ้นของผู้ฝึกอบรมในขณะนั้น ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วต้องสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ได้ทันที

วิธีที่ 2 ให้การเรียนรู้ (Ekkasit Sanamthong, 2019) เป็นวิธีการพัฒนาโดยตรง เพราะการเรียนรู้เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนสร้างเสริมความสามารถในการปรับตัวกิจกรรมในทุกด้านให้กับบุคลากร โดยมุ่งเน้นการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรต่อไปในอนาคต

วิธีที่ 3 ให้การพัฒนา (Ekkasit Sanamthong, 2019) เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการพัฒนาเป็นกิจกรรมที่ไม่ได้มีจุดเน้นเรื่องการทำงาน แต่มีจุดเน้นเรื่องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มที่ 1 นี้ มีความสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้นิยามและความหมายไว้ดังนี้

(ตุลา มหาพสุธานนท์, 2545) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ ความพยายาม อย่างต่อเนื่องของฝ่ายบริหารในการวางแผนเพื่อปรับปรุงขีดความสามารถและการวางแผนพัฒนา วิชาชีพของบุคคลในองค์กรตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้นโดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลเป็นหลัก

(สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะของมนุษย์โดยมีเป้าหมายระยะยาว เพื่อให้บุคคลและองค์กรมีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมกิจกรรม 3 เรื่อง คือ การอบรม การศึกษา และการพัฒนา

(พนัส หันนาคินทร์, 2542) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง จนกว่าพนักงานจะสิ้นสภาพการเป็นพนักงานหรือลาออกจากองค์กรไป ทั้งนี้ก็เพื่อ

เพิ่มพูนความรู้ และปรับปรุงทักษะการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรเอง และเพื่อสนองความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

(นาริรัตน์ ตั้งสกุล, 2548) สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีทิศทาง แนวความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทัศนคติในการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

(ปริศนา เสร์บาง, 2541) สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะตลอดจนพัฒนาความรู้สึกรักงานที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(Mondy, 1999) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็น การเพิ่มเติมนำ “การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร” และ “ผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ”

กลุ่มที่ 2 นิยามว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมไปถึงการปรับพฤติกรรม ของพนักงานให้ดีขึ้นโดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาที่มีการกำหนดรูปแบบไว้อย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ (1) การพัฒนาบุคคล (2) การพัฒนาสายอาชีพ (3) การพัฒนาองค์กร ซึ่งตามแนวคิดนี้บทบาทหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะครอบคลุมถึง (1) ผู้บริหาร (2) ผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (3) วิทยากร (4) ผู้พัฒนาเอกสาร (5) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ (6) นักวิจัย

สำหรับนิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มที่ 2 นี้มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายและสรุปไว้ อันจะยกมานำเสนอต่อไปนี้

(ณัฐพันธ์ เขจรันนันทน์ และฉัตรยาพร เสมอใจ, 2547) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ความซื่อสัตย์ และความผูกพันต่อองค์กร อันจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นงานสำคัญในการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นสิ่งที่มีความจำเป็นก็คือต้องทำหน้าที่และ (เพชรานภา พรหมสาขา ณ สกลนคร, 2554) รับผิดชอบในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งทัศนคติที่พึงปรารถนาให้แก่พนักงานโดยการฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสอนงาน การให้ปฏิบัติงานแทน หรือการให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น

(दनัย เทียนพุด, 2545) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ มีความสามารถ มีทัศนคติ และมีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น

เพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและ (พระครูสุชัยสุพัชร มงคล, 2563) พร้อมทั้งจะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญในงานปัจจุบันเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าและเติบโตในองค์กรต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(เข็มทอง แสง, 2544) สรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการ สร้างเสริมสมรรถภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

(Harvey & Bowin, 1968) ได้ให้คำนิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างสมบูรณ์ว่า คือ การบริหารกิจกรรมบางอย่างเพื่อ (1) ดึงดูดพนักงาน (2) พัฒนาพนักงาน (3) การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน โดยมีเป้าหมายกิจกรรมคือให้พนักงานในองค์กรทำงานได้ผลงานสูงสุด รวมไปถึงการมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยบูรณาการ 3 สิ่งเข้าด้วยกันคือ (1) ความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร (2) การพัฒนาพนักงานขององค์กร (3) เป้าหมายขององค์กร

(Chruden, 1986) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการศึกษา ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้บุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรซึ่งการพัฒนานั้น คือ การพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ

กลุ่มที่ 3 (Rangsan Wattanachaiwanich, 2021) นิยามว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการทำงานและการเรียนรู้เข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถทำไปพร้อมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) บุคคล (2) กลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (3) ระบบโดยรวม โดย 3 ส่วนนี้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ (1) อดีต หมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ (2) ปัจจุบัน หมายถึง การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และ (3) อนาคต หมายถึง การเรียนรู้เพื่อที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง

(สมเดช มุงเมือง, 2548) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นมิติใหม่ที่ทำทลายความสามารถของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ควรจะมีการมองภาพที่กว้างโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีระบบ ซึ่งสามารถชี้ให้เห็นถึงการปะทะสังสรรค์ระหว่างมนุษย์ในองค์กรกับ ปัจจัยที่แวดล้อมที่ดำรงอยู่ได้เป็นอย่างดี

ประการที่ 2 การให้ความสำคัญต่อมนุษย์ในองค์กร ในฐานะที่เป็นระบบที่มีชีวิต (Living Systems) ที่เป็นหลักประกันต่อการสร้างผลผลิตให้กับองค์กร จะต้องมีการบูรณาการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องไปตลอดชีวิตที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในห้องเรียนและจากปะทะสังสรรค์สภาพแวดล้อม ในการ

ทำงาน นอกจากนี้ยังต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรให้ถูกต้องโดยนำเอาทฤษฎีของนักพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้

(เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร, 2544) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารธุรกิจ เหตุผลที่ทำให้ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอย่างน้อย 4 ประการ กล่าวคือ

ประการที่ 1 ไม่มีสถาบันการศึกษาใดที่สามารถสอนคนให้ทำงานได้ทันที เนื่องจากกระบวนการทำงานของธุรกิจแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ถึงแม้จะเรียนรู้ได้ แต่ก็ต้องมีการฝึกอบรมให้ รู้สึกลงในรายละเอียดเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง

ประการที่ 2 การเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคและวิธีการทำงาน ในโลกแห่งความเป็นจริงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการหยุดนิ่งไม่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงเท่ากับการก้าวถอยหลังให้กับความสำเร็จ องค์กรจึงจะต้องพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

ประการที่ 3 เนื่องจากการรับคนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาทำงาน เป็นความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่ วันแรกที่รับสมัครคนเข้ามาทำงาน อาจจะเป็นด้วยเหตุผลประการต่าง ๆ แต่องค์กรยังยืนยันทาม ความประสงค์ที่จะมอบหมายให้ทำงานต่อไป จำเป็นจะต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องที่ยังขาดอยู่ต่อไป จนกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร

ประการที่ 4 องค์กรต้องการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากร การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริม ในส่วนที่ยังขาดของตัวบุคคลก่อนที่จะมอบหมายให้ทำหน้าที่สูงขึ้น ดังนั้น การพัฒนาสายอาชีพ และการวางแผนทดแทนตำแหน่งบุคลากรจึงต้องยึดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่ง เสมอกล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลในการเพิ่มพูน

สรุป นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความหมายในลักษณะกว้าง ดังได้กล่าวมาแล้วดังนั้นขอบเขตการศึกษาถึงแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรของนักวิชาการ จึงเป็นการวิเคราะห์ที่มีลักษณะเป็นระบบ โดยเฉพาะเรื่อง การปะทะสังสรรค์กับปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งจะเสนอแนวความคิดของนักวิชาการ บางท่านเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรต่อไป

## 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(สมเดช มุงเมือง, 2548) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิด ความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของ

บุคคลในองค์กรจะเห็นว่ามี ความแตกต่างกันทั้งในส่วนตัวบุคลากรและ ส่วนขององค์กร สำหรับแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลายแนวความคิดดังต่อไปนี้

(1) แนวความคิดของ Malcolm S. Knowles (1974) เสนอแนวความคิดว่ากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป็นการหยิบยื่นให้จากผู้รู้แต่ฝ่ายเดียว หากแต่เป็นเรื่องของการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้เรียนรู้ในองค์กรนั้นเป็นผู้ใหญ่ที่อุดมไปด้วยประสบการณ์ เขาได้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาออกเป็น 7 ประการ คือ

ประการที่ 1 การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยหรือมีส่วนช่วยต่อการเรียนรู้ ซึ่งมีปัจจัยหลายประการ ได้แก่ 1 การกำหนดกรอบนโยบายการพัฒนา การกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างแน่ชัด จะเป็นเงื่อนไขหรือบรรยากาศผลักดันให้เกิดการเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนา 2 ปรัชญาของการจัดการจัดการในองค์กร ถ้ามีลักษณะเป็นไปตามทฤษฎี X แล้วจะนำไปสู่บรรยากาศขององค์กรที่มีลักษณะ เผด็จการ การพัฒนามักจะกลายเป็นเรื่องของการสั่งหรือกำหนดมาจากฝ่ายบริหารบรรยากาศเช่นนี้ไม่เสริมสร้างให้เกิดความต้องการจะเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้เกิดจากความสมัครใจหรือความพึงพอใจ ของบุคคล จะกำหนดหรือสั่งไม่ได้ ตรงกันข้ามกับการจัดการเป็นไปตามทฤษฎี Y บรรยากาศขององค์กรจะมีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา เพราะว่าปรัชญาการจัดการเช่นนี้ให้ความสำคัญกับมนุษย์ในองค์กร บุคคลจะพึงพอใจและร่วมมือในการพัฒนา 3 โครงสร้างขององค์กรสายการบังคับบัญชา แบบสามเหลี่ยมพีระมิดนั้น ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาตัวเองขึ้นเลย ตรงกันข้ามกลับกลายเป็นอุปสรรคขัดขวางทางการเรียนรู้ด้วยซ้ำไป แต่โครงสร้างองค์กรแบบแนวนอน จะช่วยทำให้เกิดการพัฒนาของตัวเองได้มาก โดยเฉพาะโครงสร้างองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อ การทำงานเป็นกลุ่มหรือรูปแบบการบริหารแบบโครงการ เป็นต้น 4 ระบบการให้รางวัลตอบแทน จัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดบุคคลที่มีความพยายามพัฒนาตนเองไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตามควรจะได้รางวัลตอบแทน อาจจะเป็นการเพิ่มค่าจ้างหรือเงินเดือน หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น การสร้างบรรยากาศของ องค์กรดังกล่าวมาแล้ว เป็นเรื่องสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประการที่ 2 การสร้างกลไกสำหรับการวางแผนร่วมกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแบบเก่าที่ความรับผิดชอบในการวางแผนพัฒนามักจะเป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแต่เพียงฝ่ายเดียวมักจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรม และนำไปสู่ความขัดแย้ง ระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่เสมอ ดังนั้นควรจะมีกลไกนำไปสู่การวางแผนร่วมกัน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมใด ๆ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในกิจกรรมนั้น โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีคณะกรรมการวางแผนพัฒนาในทุกระดับองค์กรและคณะกรรมการแต่ละระดับจะประกอบไปด้วยพนักงานจากหลายๆ ฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดแผนการ และให้

เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความศรัทธา มีการกระจายความรับผิดชอบและยอมรับการตัดสินใจที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง

ประการที่ 3 การหาความจำเป็นสำหรับการเรียนรู้แบ่งออกเป็นสองขั้นตอน ขั้นตอนแรก ได้แก่ การสร้างตัวแบบสำหรับพฤติกรรมและการปฏิบัติที่พึงปรารถนา และขั้นตอนที่สอง คือ การประเมินผลความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนากับความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยขั้นตอนแรก เป็นการกำหนดลักษณะของพฤติกรรมและการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนาโดยการหาข้อมูลจากหลายทางด้วยกันคือ จากบุคคลในองค์กร จากตัวองค์กรและจากสังคม

ประการที่ 4 การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ควรเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคคลในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งหรือการต่อต้านจากพนักงานในองค์กร

ประการที่ 5 การกำหนดรูปแบบของการเรียนรู้ ต้องกำหนดให้สัมพันธ์กับปัญหาที่จะแก้ไข พร้อมทั้งวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ต้องมีความสอดคล้องกันด้วย

ประการที่ 6 การปฏิบัติตามโครงการที่กำหนดไว้ เป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารจะต้องเข้าใจว่าทำอย่างไร ที่จะทำให้โครงการสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เป็นวิทยากรจะต้องได้รับการฝึกฝนและเข้าใจแนวคิดการเรียนรู้แบบเป็นผู้ใหญ่ต่อโครงการเพียงใด

ประการที่ 7 การประเมินผลโครงการ แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินปฏิกิริยาจากผู้เข้าร่วมโครงการว่าเขามีความรู้สึกอย่างไร ขั้นตอนที่ 2 การประเมินการเรียนรู้ว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ ขั้นตอนที่ 3 การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมโครงการว่าเปลี่ยนแปลงมาก น้อยเพียงใด ซึ่งอาจทำได้โดยการสังเกต ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลของการปฏิบัติงานว่า มีประสิทธิภาพขึ้นหรือไม่หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้ว

(2) แนวความคิดของ Paul Abels (1977) ได้วิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีระบบ กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีการปะทะสังสรรค์หรือเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ตั้งแต่บุคคลที่มารับบริการ ชุมชน หรือสังคม ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวแปรที่กำหนดความคาดหวังในบทบาทหรือความต้องการพัฒนาคนในองค์กรนอกจากนั้นยังมีปัจจัยที่รวมไปถึงพนักงานในองค์กร นักพัฒนาบุคลากร ฝ่ายบริหารที่รับผิดชอบต่อการพัฒนา เป็นต้น กลุ่มบุคคลเหล่านี้จะเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดการพัฒนาทั้งทางตรงและทางอ้อม อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยที่สำคัญที่สุดอีกปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ เจือใจขององค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับกรรมวิธีทางการบริหารจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ หากมีประสิทธิภาพก็จะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนหรือเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบ ผลสำเร็จลักษณะขององค์กรเจือใจทางการบริหารในเชิงสนับสนุนหรือเอื้ออำนวยมี 8 ประการ ดังนี้



ประการที่ 1 การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนช่องทางของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรต้องมีความชัดเจนเพียงพอ

ประการที่ 2 การพรรณนางานหรือคำอธิบายลักษณะงาน ต้องครอบคลุมรายละเอียดอย่าง

ประการที่ 3 ความคาดหวังผลิตผลและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ต้องกำหนดให้ชัดเจน

ประการที่ 4 ระดับขั้นของเงินเดือนต้องมีความเพียงพอและเสมอภาค สำหรับการให้รางวัลแก่ บุคคลที่มีการพัฒนาตัวเขาเอง

ประการที่ 5 เป้าหมาย นโยบาย และขอบเขตขององค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร รวมทั้งความสัมพันธ์ของหน่วยงานต้องกำหนดให้ชัดเจน

ประการที่ 6 มีกลไกที่จะทำให้โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถมีผลในทางปฏิบัติ

ประการที่ 7 องค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศที่จะสนับสนุนให้บุคลากรมีความปรารถนาที่แสวงหาความรู้หรือพัฒนาตัวของเขาเองอย่างเป็นอิสระ

ประการที่ 8 ต้องหาวิธีการที่จะทำให้ทุกฝ่ายในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินแผนหรือโครงการพัฒนา

(3) แนวความคิดของ P.W. Betts (1977) ได้แสดงแนวความคิดไว้ว่า ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 การใช้ทฤษฎีของนักพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรได้อย่างถูกต้อง การบริหารงานแบบเก่ามักจะไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเท่าที่ควร ส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นการมอบหมายงานให้พนักงานทำตราบเท่าที่เขาเหล่านั้นยังมีความสามารถที่จะทำได้ และรองนกว่าจะมีตำแหน่งว่างจึงจะมีโอกาส เลื่อนตำแหน่งขึ้นไปซึ่งเป็นหนทางเดียวเท่านั้นสำหรับการพัฒนาตนเอง แต่ในปัจจุบันนี้องค์กรมัก จะมีการลักษณะการบริหารแบบสมัยใหม่ กล่าวคือ มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาและเรียนรู้ รวมถึงการให้คำแนะนำ การให้ทุนการศึกษา หรือการขึ้นเงินเดือนให้ถ้าหากประสบความสำเร็จ ในด้านการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอีกด้วย ส่วนวิธีการ พัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น จะให้บุคคลในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ให้กำลังใจแก่พนักงาน ทั้งในด้านการทำงาน การเรียนรู้และการเปิดโอกาสให้มีการโอนย้ายเท่าที่สามารถจะทำได้ เป็นต้น การบริหารงานสมัยใหม่ส่วนใหญ่แล้วได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดของนักพฤติกรรม ศาสตร์ ตัวอย่างเช่น McGregor, Maslow, Herzberg, Rogers, Argyris, McClelland และ Likert ได้ศึกษาค้นพบและวางแนวทางให้กับการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันแนวความคิดเกี่ยวกับการมองคนในองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ตามทฤษฎี Y ของ การชี้ให้เห็นถึงแรงจูงใจของคนที่พัฒนาตนเองอย่างเป็นขั้นตอนตามแนวความคิดของ McGregor, Maslow การวิเคราะห์ให้เห็นถึงความพึงพอใจของคนในองค์กรที่

มีความสัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่งานที่มีความหมายซึ่งมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเองตามทฤษฎีของ Herzberg หรือการชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่บุคลากรในองค์กรจะต้องได้รับ การศึกษาหรือการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามแนวความคิดของ Rogers ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะนำไปสู่การสร้างผลผลิตให้กับองค์กรตามแนวความคิดของ Likert เป็นต้น

ประการที่ 2 การกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง จะต้องมึลักษณะ ที่ยืดหยุ่นเพียงพอที่จะทำให้อดคล้องกับโครงการหรือแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือโครงสร้างขององค์กรจะต้องมีลักษณะพลวัต (Dynamic) ไม่ใช่ลักษณะตายตัว หยุดนิ่ง (Static) หรือยากต่อการเปลี่ยนแปลง

ประการที่ 3 การกำหนดโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 การเก็บข้อมูลเพื่อการประเมินความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นที่ 2 การวางแผนกำหนดโครงการ ขั้นที่ 3 การเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการพัฒนา ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประการที่ 4 ความสามารถในการขจัดปัญหาเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งรวมถึงการโอนโยกย้าย การเลื่อนและลดตำแหน่งด้วยถ้าหากการดำเนินการในเรื่องเหล่านี้ไม่มีประสิทธิภาพ จะกระทบกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานและเป็นผลต่อเนื่องไปถึงการทำงาน เช่น ผลผลิต ค่อนข้างต่ำ การขาดงานเป็นประจำ การป่วย การไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นต้น สภาพ เช่นนี้ไม่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นมาได้เลย ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจบุคลากรในองค์กร มีการวางแผนกำลังคนและมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ

ประการที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาอย่างไม่ผิดพลาด ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลต้องสามารถชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต และมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย หรือการลดตำแหน่งด้วย ข้อมูลที่ได้รับมาถ้ายังมีความถูกต้องมากเท่าใดย่อมเป็นประกันต่อความสำเร็จของ โครงการพัฒนา มากเท่านั้น และในทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องพิจารณาถึง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เช่น หลีกเลี่ยงการถูกวิพากษ์วิจารณ์โดยการประเมินผลจะต้องตรงกับความ เป็นจริงให้มากที่สุด ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำการประเมินปกติจะได้แก่ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของบการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความรับผิดชอบ บุคลิกภาพและความ ทะเยอทะยาน เป็นต้น แหล่งข้อมูลอาจจะต้องหามาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย และที่สำคัญควรจะมีการจัดทำมาตรฐาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นสากลใช้ได้โดยทั่ว ๆ ไป เพื่อป้องกันการลำเอียงในการประเมินผล

(4) แนวความคิดของ Dan R. Paxton (1976) ได้เสนอแนวความคิด “การเรียนรู้ตลอดกาล” มีข้อสมมุติฐานว่าแท้จริงแล้วการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เป็นเรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือเป็นการเปิดโอกาสให้มีการศึกษาหาความรู้รอบเท่าที่ยังมีชีวิตอยู่ ไม่เห็นด้วยกับแนวความคิดแบบเก่าที่มีความเชื่อว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรจะมีขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานต้องการหรือถ้ามีงบประมาณจำกัดก็ไม่จำเป็นต้องพัฒนาก็ได้ อย่างไรก็ตามวิธีการเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่นนี้ Paxton กล่าวว่าแม้ไม่ใช่เป็นยาวิเศษ ที่จะรักษาโรคภัยได้ ทุกอย่างแต่ก็เป็นทิศทางใหม่ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนทุกระดับ ในองค์กรตลอดชีวิตการทำงานโดยกิจกรรมในการพัฒนาจะเริ่มต้นจากความต้องการของพนักงาน องค์กรจะไม่เป็นผู้ริเริ่ม หากแต่กระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานเห็นความจำเป็น ในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้วิธีการแบบนี้ยังเปิดโอกาสในการเรียนรู้หรือได้รับการพัฒนา วิธีการเรียนรู้ตลอดกาล จะนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ปัจจัยที่ 1 จะต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และเข้ามาร่วมกับโครงการพัฒนาอย่างจริงจัง

ปัจจัยที่ 2 จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรให้มีลักษณะเอื้ออำนวยหรือสนับสนุน การใช้วิธีการแบบนี้ เช่น จัดระบบการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรม การติดต่อสื่อสารซึ่งองค์กรจะต้องกระตุ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานมีการติดต่อสื่อสารกับฝ่ายบริหารได้อย่างอิสระ เป็นต้น

ปัจจัยที่ 3 โครงการพัฒนาหรือฝึกอบรมพนักงานนั้น จะต้องครอบคลุมไปถึงบุคคล ทุกระดับ ในองค์กรและโครงการพัฒนาต้องมีหลายรูปแบบด้วย

ปัจจัยที่ 4 จะต้องสนับสนุนและให้กำลังใจกับบุคลากรในองค์กรที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม กับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการเป็นสมาชิกสมาคมต่าง ๆ หรือรวมทั้งการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันการศึกษา ด้วย ๆ

ปัจจัยที่ 5 จะต้องมีการกำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นมา โดยการสนับสนุนให้พนักงานตั้งเป้าหมายของการพัฒนาด้วยตนเองและมีระบบการประเมินผลด้วย

5) แนวความคิดของ Virgin A. James (1970) ได้รวบรวมผลงาน ของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Howard Johnson, Douglas McGregor เป็นต้น โดยสรุปแนวความคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้หลาย ประการดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยทั่วไปแล้วเป็นมาจากประสบการณ์

ประการที่ 2 เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนาจะมีอยู่ 3 ข้อย่อยคือ

ข้อที่ 1 การกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ข้อที่ 2 การกำหนดสิทธิอำนาจกับความรับผิดชอบในการจัดการต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมหรือได้สัดส่วนกัน

ข้อที่ 3 ต้องมีการป้อนกลับข้อมูลให้กับผู้ปฏิบัติงานได้โดยตัวของเขาเองว่าเขาปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใด

ประการที่ 3 การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อนักงานมีความปรารถนาที่จะควบคุมพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเอง ให้มีความใกล้เคียงหรือเป็นไปตาม มาตรฐานของการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

ประการที่ 4 กิจกรรมที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนา จะต้องมุ่งเน้นอยู่ที่งานของบุคคลเป็นสำคัญ

ประการที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ใช่การกำหนดให้คนมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง หากแต่เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์กรสามารถพัฒนาตัวของเขาได้

ประการที่ 6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนางานก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย

ประการที่ 7 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยปกติแล้ววิธีการหรือเครื่องมือสำหรับการพัฒนาได้มีความสำคัญเท่ากับความจริงใจหรือการสนับสนุนการพัฒนาจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ที่ไม่

ประการที่ 8 ในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่อง ถ้าหากมีการกำหนดหลักสูตรที่เหมาะสมแล้วจะสามารถช่วยสร้างประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่เร็วและง่ายขึ้นให้กับพนักงานหลังจากที่เขา กลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง

ประการที่ 9 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จำเป็นต้องเข้าใจอยู่ประการหนึ่งว่า ยังไม่มีวิธีการใดที่สามารถเป็นยาวิเศษ สำหรับการพัฒนาความสามารถของคน

จากการทบทวนวรรณกรรมการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แนวคิดของ Betts มีความสอดคล้องเหมาะที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดย Betts เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการปรับใช้ทฤษฎีของนักจิตวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์ให้เข้ากับการพัฒนากำลังคนได้อย่างถูกต้อง หมายความว่า แนวคิดหรือปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจะเริ่มต้นจากความเชื่อที่ว่าพนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจ มีความปรารถนาที่จะทำงานและพัฒนาตนเอง พนักงานต่างต้องการแสวงหาความรู้ และมีความรับผิดชอบมากขึ้น พนักงานต่างต้องการงานที่มีเป้าหมายและความท้าทาย พนักงานจะเกิดความเบื่อหน่ายได้ถ้าหากว่าได้ทำแต่งานประจำ ปราศจากแรงจูงใจปรารถนาที่สร้างผลงาน เป็นต้น การเริ่มต้นจากความเชื่อเช่นนี้จะเป็นหลักประกัน

ที่จะทำให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง แนวความคิดของ Betts มีอิทธิพลจากแนวความคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์ เช่น McGregor, Maslow, Herzberg, Rogers ได้ศึกษาค้นพบแนวทางการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาตนเอง ซึ่งนำไปสู่การประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแตกต่างจากแนวความคิดของแนวความคิดของ Malcolm S. Knowles (1974) ที่เน้นเรื่องของการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา และแนวความคิดของ Paul Abels (1977) ที่เน้นปัจจัยที่สนับสนุนหรือเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จสุดท้ายแนวความคิดของ Dan R. Paxton (1976) ที่กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือเป็นการเปิดโอกาสให้มีการศึกษาหาความรู้ทราบเท่าที่ยังมีชีวิตอยู่

### 2.3 การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ และศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเองให้เกิดทักษะและความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชำนาญและประสิทธิภาพแก่หน่วยงานสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานในอนาคตไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่หน่วยงานต้องการ จุดมุ่งเน้นของการพัฒนาตนเองอยู่ที่หน่วยงานจากประสบการณ์ทำให้รู้ว่าหน่วยงานทั่วไปจะต้องเติบโต และเปลี่ยนแปลงเพื่อให้อยู่รอด หน่วยงานจะต้องสามารถเคลื่อนไหวไปตามกาลเวลาได้

#### 2.3.1 ความหมายการพัฒนาตนเอง

(ชลลดา พิงรำพรรณ และวุฒิมิพล สกลเกียรติ, 2560) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความประสงค์ที่จะเรียนรู้และสามารถรับผิดชอบจัดการ ดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจได้รับการชี้แนะจากผู้รู้บ้างตามความต้องการของตน

(สุสิทธิ์ สว่างเนตร, 2553) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเริ่มเรียนรู้ด้วยตนเองตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการ การค้นหาข้อมูลและเอกสาร การคัดเลือกวิธีการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่บางครั้งอาจจะต้องได้รับการชี้แนะจากผู้รู้ตามความต้องการของผู้เรียนไปเพื่อนำความรู้ในการพัฒนาตนเองไปใช้แก้ปัญหา

(ศศลักษณ์ ทองปานดี, 2551) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีด้านการทำงานดีขึ้น อันจะ

เป็นผลให้การทำงานปัจจุบันมีประสิทธิภาพดีขึ้น อีกทั้งการพัฒนาบุคคลเป็นส่งเสริม และพัฒนาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอและต่อเนื่องทั้ง ร่างกาย อารมณ์ สิ่งแวดล้อม และสติปัญญา

(โสมณ ช้างกลาง, 2550) การพัฒนาตนเองหมายถึง เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้มาปรับเปลี่ยนแก้ไขตนเองให้เกิดความเจริญขึ้นกว่าอดีต รวมถึงการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ของตนเอง เพื่อให้เกิดมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานและสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันได้อย่างปกติสุข

(ศรีพร ทวีลาภากุล, 2549) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตัวของบุคคลในอันที่จะสร้างเสริมศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เป็นผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพได้ทุกสถานการณ์แวดล้อม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิต

การพัฒนาตนเอง สามารถสรุปได้ว่า เป็นการมุ่งในการให้ประสบการณ์ในการเรียนรู้แก่บุคลากร ส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพร้อมที่จะเคลื่อนที่ไปในทิศทางที่มีการเปลี่ยนแปลงที่หน่วยงานต้องการ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะการพัฒนาตนเองจึงเป็นกระบวนการเสริมสร้างปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อความเป็นตัวตนที่ดีขึ้น มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 2.3.2 ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

(เขมณัฐ มิ่งศิริธรรม, 2552) การพัฒนาตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน มีความต้องการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ และมีความรับผิดชอบ ทุกคนจึงมีศักยภาพและความสามารถแตกต่างกันในการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาตนเองนั้นเริ่มจากการวินิจฉัยความต้องการของตนเองว่าต้องการที่จะเรียนรู้ในเรื่องใด มีการกำหนดเป้าหมายต้องการเรียนรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การพัฒนาตนเองมีทฤษฎีที่นำมาศึกษา ดังนี้

(1) ทฤษฎีของ Skager (1978) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเองประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การยอมรับในตนเอง คือ การยอมรับตนเองในด้านการเป็น

ประการที่ 2 ความสามารถในการวางแผนการเรียน ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่

- สามารถรับรู้ถึงความต้องการของตนเองในการเรียนรู้
- สามารถวางเป้าหมายที่เหมาะสมตามความต้องการของตนเองในการเรียนรู้
- สามารถกำหนดแนวทางหรือวิธีการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองได้กำหนดไว้

ประการที่ 3 แรงจูงใจภายใน คือ การเป็นผู้เรียนที่มีแรงขับหรือ แรงจูงใจจากภายในตนเอง ในการเรียนรู้ โดยปราศจากสิ่งควบคุมจากภายนอก เช่น รางวัล การถูกตำหนิหรือลงโทษ การหวัง ตำแหน่ง รวมถึงการเรียนเพื่อหวังวุฒิบัตร

ประการที่ 4 การประเมินภายในตนเอง คือ สามารถประเมินตนเองว่าสามารถเรียนรู้ได้มากแค่ไหน โดยสามารถให้ผู้อื่นประเมินการเรียนรู้ของ ตนเองก็ได้ ซึ่งผู้เรียนจะต้องยอมรับผลของการ ประเมิน โดยให้ผู้ประเมินมีอิสระในการ ประเมินและประเมินตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

ประการที่ 5 การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ คือ ผู้เรียนนำประสบการณ์ของตนเองที่ผ่าน มา เพื่อใช้ในการเรียนหรือในกิจกรรมใหม่รวมถึงการจัดวางเป้าหมายในการเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีความอดทนต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่ตนเองสงสัย มีความชอบในการเรียนที่ยุ่งยากซับซ้อน รวมถึงมี สนุกสนานในการเรียน จะทำให้ผู้เรียนเกิดแรงขับจากภายในตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่หรือกิจกรรม ใหม่ และทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ

ประการที่ 6 การยืดหยุ่น คือ มีความยืดหยุ่นในการเรียน มีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง เป้าหมายในการเรียนลักษณะรูปแบบวิธีการเรียน และการเข้าถึงปัญหา โดยใช้ทักษะในสำรวจ ตรวจสอบ การลองผิดลองถูกซึ่งสิ่งที่กล่าวมาไม่ได้แสดงถึง ความไม่ตั้งใจเรียนของผู้เรียนหรือความ ล้มเหลวของผู้เรียน แต่เป็นการนำมาปรับปรุง แก้ไขในการเรียนมากกว่าการยอมแพ้หรือการยกเลิก การเรียน

ประการที่ 7 การเป็นตัวของตัวเอง คือ การที่ผู้เรียนสามารถเลือกรูปแบบการเรียนรู้ในแบบ ใดแบบหนึ่งตามความต้องการของตนเอง ซึ่งผู้เรียนสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามเวลาที่ กำหนดไว้ โดยพิจารณาว่าลักษณะหรือรูปแบบการเรียนแบบใดมีคุณค่าและตนเองสามารถยอมรับได้

(2) ทฤษฎีของ Megginson & Pedler (1992) (พีรพันธ์ แสงเพชร, 2562) การพัฒนาตนเอง จะขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมี กระบวนการพัฒนาตนเอง 7 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 การเรียนรู้ การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และมีความ เข้าใจว่าองค์กรต้องการอะไร หากบุคคลขาดการเรียนรู้ ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ในองค์กรก็จะไม่เกิด การพัฒนาตนเอง

ประการที่ 2 การประเมินตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ ปรับปรุงในการพัฒนาตนเอง บุคคล ควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง

ประการที่ 3 การตั้งเป้าหมาย ในการพัฒนาตนเองบุคลากรต้องตั้งเป้าหมายว่าจะต้องพัฒนา ไปทิศทางไหน และพัฒนาจากเดิมด้วยวิธีใด จากแหล่งความรู้ใด

ประการที่ 4 การหาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม หมายความว่า หลังจากที่ทำการตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และสามารถกำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตั้งไว้ได้ (พีรพันธ์ แสงเพชร, 2562)

ประการที่ 5 การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน หมายความว่า การเรียนรู้บางอย่างอาจจะต้องเกิดจากการแลกเปลี่ยนจากบุคคลอื่น ดังนั้นควรหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ

ประการที่ 6 ความอดทนและพยายาม หมายความว่า การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้น

ประการที่ 7 การประเมินผล หมายความว่า การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น

(3) (พสชนัน นิรมิตรไชนนทร์, 2549) ทฤษฎีของ Knowles (1975) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1. การเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเอง เริ่มจากตัวของผู้เรียนเอง ซึ่งผู้เรียนมีความต้องการ เรียนสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาจากภายในตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ พัฒนาชีวิตและพัฒนาในสายอาชีพของตนเอง

ประการที่ 2. การเตรียมพร้อมของผู้เรียน ผู้เรียนจะต้องมีการศึกษาหลักการ เป้าหมาย โครงสร้างหลักสูตร รายวิชา และวัตถุประสงค์ของรายวิชา

ประการที่ 3. ผู้เรียนจะต้องจัดการเกี่ยวกับรายละเอียดของเนื้อหาวิชาด้วยตนเองตามตารางเรียนที่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างของรายวิชา และกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมให้ ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรายวิชา เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ ในเรื่องนั้น ๆ แล้ว และผู้เรียนมีข้อคิดเห็นและเจตคติ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต สังคม และสภาพแวดล้อมของผู้เรียนเอง

ประการที่ 4. ผู้เรียนมีการวางแผน การดำเนินกิจกรรมในการเรียนด้วยตนเอง โดยสามารถขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากอาจารย์ผู้สอน หรือเพื่อน ๆ

ประการที่ 5. การประเมินผลของการเรียนของตนเอง ควรเป็นการประเมินร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูผู้สอน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

(4) ทฤษฎีการวัดความสามารถการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของกุกลีเอลมีโน (Guglielmino 1997) (ชลลดา พิงรำพรรณ และวุฒิปท สกลเกียรติ, 2560; อีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน, 2563; เรวดี เพชรศิราสัมพันธ์ 2559) แห่งมหาวิทยาลัยของรัฐจอร์เจีย ได้ศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเองและพบองค์ประกอบของหลักการ เรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเอง 8 ด้าน คือ



ด้านที่ 1 ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ (Talangwit Jariya, 2019) ได้แก่ มีความต้องการในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความคิดว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นสิ่งกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง รู้สึกสนุกในการพัฒนาตนเอง และมีความคิดว่าการพัฒนาตนเองไม่มีที่สิ้นสุดสามารถกระทำได้ตลอดชีวิต

ด้านที่ 2 ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง ได้แก่ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน และสามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเองที่วางไว้ รวมทั้งสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเองได้ในทุก ๆ เรื่อง และมีความเชื่อมั่นเสมอว่าการเรียนรู้สามารถนำท่านไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองได้

ด้านที่ 3 ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง (เรวัตี เพชรศิราสัณห์ 2559) ได้แก่ มีความอิสระ มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาตนเองใหม่ ๆ สำหรับตนเองอยู่เสมอ มีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มสร้างผลงานหรือประโยชน์ สำหรับองค์กรและเพื่อนร่วมงานจากการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มวิธีการ หรือได้แนวความคิด นวัตกรรมใหม่ๆ และสามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ได้ทุกเวลา เมื่อต้องการ

ด้านที่ 4 ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง (Talangwit Jariya, 2019) ได้แก่ สามารถเลือกเรียนรู้ จากสิ่งที่ตนเองสนใจ และใส่ใจ มีวินัยในการเรียนจนจบบทเรียนนั้น ๆ มีการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ พยายามหาวิธีการเรียนรู้อย่างสุดความสามารถและสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีความคิดเสมอว่าการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ต้องรับผิดชอบ

ด้านที่ 5 ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ ให้ความสำคัญกับการใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม และไม่เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย

ด้านที่ 6 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (Talangwit Jariya, 2019) ได้แก่ คิดหาแนวทางใหม่ ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ผลงาน หรือประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานตลอดจนในชีวิตประจำวันของตนเอง และมีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาตนเองไว้ล่วงหน้าอยู่เสมอ

ด้านที่ 7 ด้านมองอนาคตในแง่ดี ได้แก่ มีมุมมองว่าความรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่านในปัจจุบันและอนาคต สามารถจัดลำดับให้การแสวงหาความรู้ และการพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ เสมอ เพื่อพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคติ เพิ่มมากขึ้นจนนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

ด้านที่ 8 ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา ได้แก่ สามารถเรียนรู้จดจำความรู้ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี สามารถตัดสินใจเลือก

สิ่งที่ต้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้โดยไม่ต้องมีความสับสน และมีมุมมองว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไม่ใช่อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาตนเองที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ จะต้องเกิดจากแรงจูงใจภายในตนเอง และภายนอกจากการสนับสนุน โดยผู้เรียนมีอิสระในการกำหนดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งลักษณะการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเอง ดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Guglielmino ซึ่งครอบคลุมลักษณะและองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่มีทั้งหมด 8 ด้าน นำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยของผู้วิจัยในขั้นตอนต่อไป

## 2.4 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

สื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นสื่อที่มีความสำคัญในการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเองเนื่องจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบันมีความหลากหลาย ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และผู้เรียนสามารถเรียนได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่จำเป็นต้องเข้าห้องสมุดหรืออ่านหนังสือเพียงอย่างเดียว สำหรับแนวความคิดการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย จำนวน 3 หัวข้อได้แก่ 1.ความหมายของการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ 2.ความจำเป็นของการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ 3.แนวคิดพื้นฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.4.1 ความหมายของการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

สื่อในปัจจุบันนับว่ามีความสำคัญต่อมนุษย์ トラบไดยังต้องดำรงชีวิตอยู่ในสังคมของโลกของการสื่อสารจากความต้องการข้อมูลสารสนเทศมากขึ้นทุกวันสื่อการเรียนรู้จึงเป็นตัวกลางที่จะช่วยในการสื่อสารให้ผู้เรียนเข้าใจและเกิดการเรียนรู้อย่างมี สำหรับความหมายของการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์นั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

(ดวงแสง ณ นคร และศยามน อินสะอาด, 2558) ได้กล่าวไว้ว่า สื่อการเรียนรู้ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นบุคคล สถานที่ สิ่งของ สภาพการณ์ หรือความคิด ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

(สุมาลี ชัยเจริญ, 2557) สื่อการเรียนรู้ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ รวมถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือแนวความคิดในการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ หรือเป็นเครื่องมือที่กระตุ้นให้เกิดศักยภาพทางความคิด ตลอดจนสิ่งที่กระตุ้นให้เป็นผู้แสวงหาความรู้และมีทักษะในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง เพื่อมุ่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเอง อาจอยู่ในลักษณะการนำเสนอความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก

(รววิทย์ นิเทศศิลป์, 2551) ได้กล่าวไว้ว่า สื่อการเรียนรู้ หรือ สื่อการเรียน การสอน หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ จากอดีตสู่ปัจจุบันเพราะเป็นผู้ช่วยคุณครูสอน ผู้เรียนช่วยให้ภาระงานลดน้อยลงเหน็ดเหนื่อยน้อยลงสอนน้อยลงแต่ผู้เรียนได้รู้กว้างขึ้น สื่อกิจกรรมเป็น วิธีการที่คุณครูจะสรรค์สร้าง ความคิดสร้างสรรค์ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกระทำ ให้ผลสำเร็จดังที่ตั้ง ความหวังไว้ ตั้งแต่แรก ในบางครั้งผู้เรียนไม่รู้ตัวว่ากำลังเรียนอยู่ แต่หลังจากที่ผู้เรียนเสร็จสิ้น ครู จะต้องสรุปใจความสำคัญ เพื่อให้กลุ่มเรียนทั้งหมดมีความคิดรวบยอดตรงกัน

สรุปว่า สื่อการเรียนรู้ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว ของผู้เรียน ไม่ว่าจะบุคคล สถานที่ สิ่งของ สภาพการณ์ หรือความคิด ทั้งที่เป็นการ เรียนรู้โดยรู้ตัวหรือการเรียนรู้โดยไม่รู้ตัว ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

#### 2.4.2 ความจำเป็นของการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

(อรณิชา เสตะคุณ, 2560) ได้รวบรวมไว้ว่าความจำเป็นของการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

เหตุผลที่ 1 การขาดงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย ทำให้องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด ซึ่งก็มักจะเน้นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดำเนินงานมากกว่าจะมาลงทุนในเรื่องการพัฒนา หรือการฝึกอบรมพนักงาน

เหตุผลที่ 2 การขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะทุ่มเทให้กับการพัฒนาบุคลากรอีกทั้งผู้ที่สอนคนอื่นได้นั้นต้องมีความเชี่ยวชาญ หรือมีความชำนาญพิเศษในเรื่องใดเรื่องหนึ่งดังนั้น การแสวงหาบุคคลที่จะมารับหน้าที่เป็นผู้ฝึกอบรมนั้นค่อนข้างหายาก ยิ่งถ้าเป็นคนที่รู้จริงและสามารถถ่ายทอดได้และต้องมีจิตใจที่เอื้อเฟื้อ ก็ยิ่งหายาก

เหตุผลที่ 3 การปรับตัวในเรื่องของวัฒนธรรมการเรียนรู้ และในเรื่องของกระบวนการเรียน การสอนไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพราะว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศไทยฉบับหนึ่งสำหรับการใช้งาน 5 ปี และในแต่ละฉบับก็จะเน้นการพัฒนาแต่ละ ด้านสลับกันไป ดังนั้นจึงทำให้การพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับนั้น ๆ ไม่ทันกับเรื่องของเทคโนโลยี การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เปลี่ยนแปลงไป

เหตุผลที่ 4 บุคลากรขาดแรงจูงใจในเรื่องการเรียนรู้หรือการฝึกอบรม รวมทั้งการมีวินัยและการมีทัศนคติที่เหมาะสมต่อการศึกษา อาจเรียกได้ว่าเป็นธรรมชาติของคนไทยที่ไม่ค่อยเห็น ความสำคัญของการศึกษา สาเหตุเพราะระบบการศึกษาที่ไม่เอื้ออำนวย และตลาดแรงงานที่ไม่สามารถรับรองบุคลากรที่จบการศึกษาได้หมด ทำให้บุคคลระดับล่างซึ่งจบการศึกษาเพียงระดับประถมหรือมัธยมก็ออกมาหางานทำเพื่อยังชีพไปวัน ๆ โดยไม่คิดถึงเรื่องการศึกษาต่ออีกเลย และมักจะคิดว่าเรียนไปก็เท่านั้น หรือเรียนไปก็ไม่มียะไรดีขึ้น

เหตุผลที่ 5 องค์การต่าง ๆ ไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นผลมาจากการขาดงบประมาณ เมื่อมีงบประมาณก็สนับสนุนการฝึกอบรม แต่เมื่อเศรษฐกิจไม่ดีก็ตัดงบประมาณด้านการฝึกอบรมออกไป ทำให้ขาดความต่อเนื่องในระบบการพัฒนาบุคลากร

### 2.4.3 แนวคิดพื้นฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ปัจจัยสำคัญที่เป็นแนวคิดพื้นฐานของระบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอันมีผลทำให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในทางการศึกษาหลายแนวคิดด้วยกันดังนี้ คือ

แนวคิดที่ 1 แนวคิดในเรื่องความต้องการการศึกษาหาความรู้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น จากการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่วนหนึ่งเป็นผู้เรียนที่มีวุฒิภาวะสูง ซึ่งหมายความว่า อาจจะเรียนไปด้วย และทำงานไปด้วย หรือต้องดูแลครอบครัวไปด้วย ดังนั้น ผู้เรียนจะต้องเลือกหาเรียนที่ไหนก็ได้หรือเมื่อไหร่ที่ต้องการจะเรียนก็ได้เรียนแต่จะต้องเรียนในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ตามเวลาที่สถาบันกำหนดให้เรียน (นั่นก็คือความหมายของคำว่า “ไม่มี ความยืดหยุ่น”) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยวิธีการของการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการเรียนผ่านทางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองตามศักยภาพ ความสนใจของผู้เรียน และโอกาสที่เหมาะสม จึงถือได้ว่าการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความยืดหยุ่น จึงเป็นคำตอบสุดท้ายสำหรับทุกคนที่ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

แนวคิดที่ 2 แนวคิดในเรื่องธรรมชาติของการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป ความรู้สาขาใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นมากมายในช่วง 30 ปี ที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการผสมผสานกับความรู้ที่เกิดขึ้นในช่วงศตวรรษก่อน ๆ และเมื่อเวลาผ่านไป ความรู้ที่อยู่ในหนังสือก็จะล้าสมัยไปเรื่อย ๆ ไม่เหมาะที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียน และอีกประการหนึ่ง คนเรามีความต้องการที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ ที่ตัวเองสนใจและเห็นว่ามีประโยชน์มากที่สุดจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมขึ้น และจะต้องนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาประยุกต์ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งในปัจจุบันนี้ การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นแนวทางการเรียนแบบใหม่ที่เกิดขึ้น และถือเป็นแนวทางที่ดีกว่าเดิมด้วย

แนวคิดที่ 3 แนวคิดในเรื่องปริมาณความต้องการการศึกษาหาความรู้ที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน การเรียน การฝึกอบรม ถือว่ามีความจำเป็นและเป็นความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ สาเหตุที่เพิ่มมากขึ้นนั้นเนื่องมาจากมนุษย์ต้องการการพัฒนาเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพของตนให้มากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ การแข่งขันทางธุรกิจสูงขึ้น หรือคนรอบข้างมีระดับการศึกษาที่สูง และการที่คนทำงานมีความรู้รู้สึกว่าควรจะต้องได้รับการฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การทำงานหรือต้องการที่จะเลื่อนขั้นขึ้นไปสู่

ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นวิธีการที่เหมาะสม จะช่วยให้สามารถเลือกเรียนในเนื้อหาบทเรียนที่สนใจได้อย่างอิสระด้วยตัวเอง

แนวคิดที่ 4 แนวคิดในเรื่องความคาดหวังที่เพิ่มมากขึ้น สำหรับผู้เรียนยุคปัจจุบันแล้ว การที่จะเลือกเรียนเป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง เพราะผู้เรียนจะมองทั้งการลงทุนในเรื่องเวลา และค่าใช้จ่ายด้วย ดังนั้น เมื่อต้องตัดสินใจที่จะเลือกเรียนก็จะเหมือนกับ การตัดสินใจที่ลงทุน ทำให้ผู้เรียนเกิดความคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนในการบริการด้านต่าง ๆ คู่กับที่ลงทุน เพื่อต้องการให้มีการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูง รวดเร็ว และต้นทุนต่ำ การผลิตบุคลากรต้องกระทำได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นระบบการเรียนแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษากันอย่างกว้างขวางเพื่อรองรับความคาดหวังของผู้เรียนที่มีความต้องการข้อมูลข่าวสารจำนวนมาก

สรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์คือ แนวคิดในเรื่องความต้องการการศึกษาหาความรู้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นธรรมชาติของการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป ปริมาณความต้องการการศึกษาหาความรู้ที่เพิ่มมากขึ้น และความคาดหวังที่เพิ่มมากขึ้น

ปัจจุบันสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีมากมายหลากหลายให้ผู้เรียนสามารถเลือกใช้ได้ตาม ความต้องการของตนเอง ซึ่งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นที่นิยมมากมายในปัจจุบันได้แก่ e-book ,e-learning ,YouTube หรือแม้กระทั่ง TikTok อย่างไรก็ตามจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้มีสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ จากศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ในชื่อ CHULA MOOC เป็นสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์แบบไม่เสียค่าใช้จ่าย ไม่จำกัดบุคคล สถานที่ และเวลา ซึ่งเปิดให้ผู้สนใจแสวงหาความรู้ในรูปแบบออนไลน์ และเมื่อเรียนจบและผ่านเกณฑ์ตามที่รายวิชากำหนดไว้จะได้รับผู้เรียนจะได้รับ Certificate of Completion จากทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2.5 กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคลากร พ.ศ. 2557 หมวด 8 การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

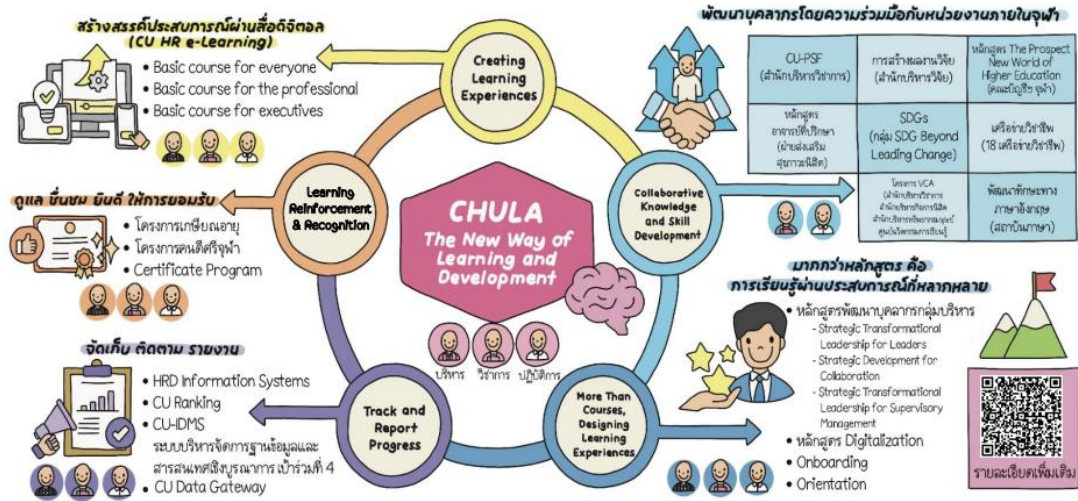
ข้อ 74 ส่วนงานต้องจัดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยและส่วนงาน โดยคำนึงถึงความต้องการ ความเหมาะสม และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละประเภท แต่ละกลุ่ม และแต่ละตำแหน่ง การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งให้มีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยภายหลังการพัฒนาด้วย

ข้อ 75 การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัยอาจจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะก็ได้ โดยต้องสอดคล้องกับภาระงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละประเภท แต่ละกลุ่ม และแต่ละตำแหน่ง

ข้อ 76 พนักงานมหาวิทยาลัยมีหน้าที่เพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภาระงานขั้นต่ำ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ หน่วยงานหลักรับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร คือ ส่วนงาน (คณะ สถาบัน วิทยาลัย ศูนย์ฯ)

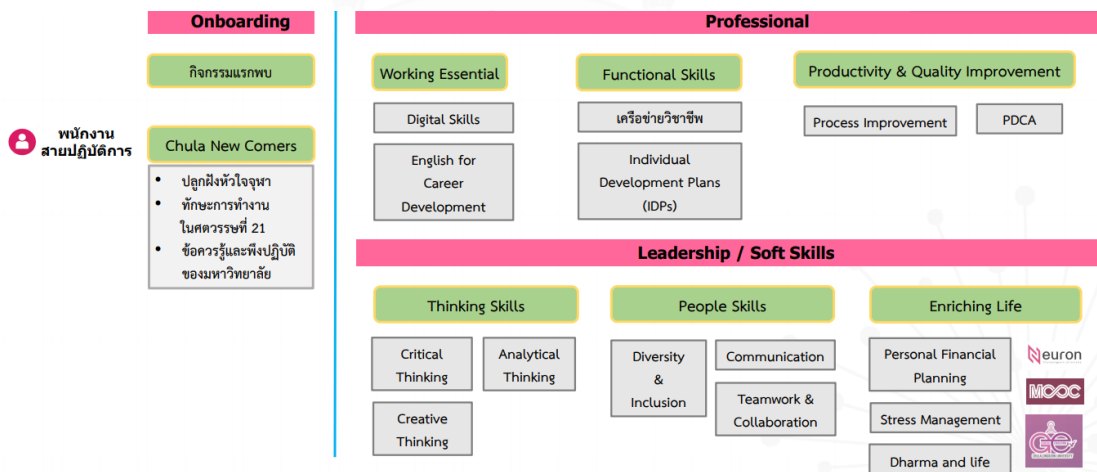
จากข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคลากร พ.ศ. 2557 หมวด 8 การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยที่กล่าวมานั้น (วิภา นาโค, 2560) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้สมรรถนะเกี่ยวกับงานและการบริหารจัดการมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยจะปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคคล เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากร สามารถเจาะลึกถึงการพัฒนาในระดับรายบุคคล การจัดหลักสูตรเพื่อการอบรมและพัฒนาบุคลากรจะให้ครอบคลุม ทั้งเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง ทักษะหรือเครื่องมือใหม่ในการทำงาน และให้ครอบคลุมประเด็นจรรยาบรรณ จริยธรรมในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความท้าทายของมหาวิทยาลัย ดังกรอบแนวคิด ตามภาพที่ 2.1 – 2.2

## The New World of Learning and Development



ภาพที่ 1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปี 2565-2570)

จากภาพที่ 1 ภายใต้อกรอบแนวคิด The New World of Learning and Development นั้น จุฬาลงกรณ์ได้มีกรอบแนวคิดย่อยด้าน Creating Learning Experiences เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ผ่านสื่อดิจิทัล หนึ่งในสื่อเหล่านั้น คือ CHULA MOOC

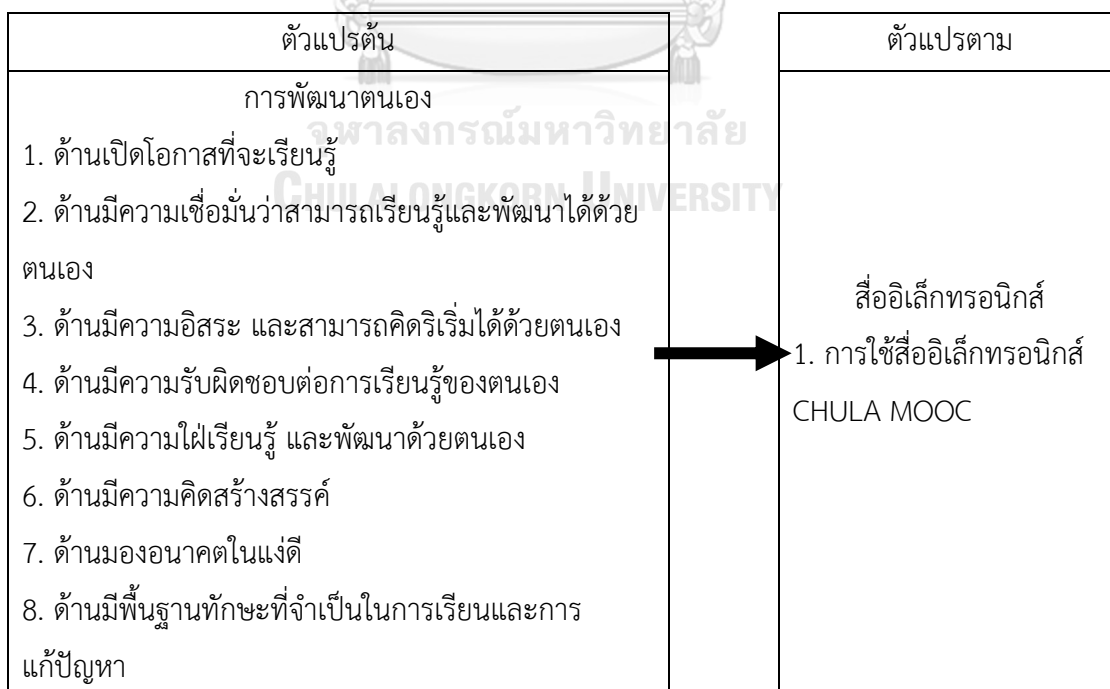


ภาพที่ 2 ภาพแสดงกรอบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปี 2565-2570)

จากภาพที่ 2 ภายใต้กรอบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปี 2565-2570) แสดงให้เห็นว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สนับสนุนให้บุคลากรสายปฏิบัติการ ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการพัฒนาตนเอง ด้าน Leadership / Soft Skills ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดย่อยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้าน Creating Learning Experiences ตามภาพที่ 1

จากข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคลากร พ.ศ. 2557 หมวด 8 การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงกรอบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปี 2565-2570) ที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นถึงความแตกต่างของแต่ละส่วนงานภายใต้สังกัด จึงมอบหมายให้ส่วนงานภายใต้สังกัดสามารถจัดประสบการณ์การพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ ของส่วนงานนั้น ๆ ได้ตามบริบท ตามความเหมาะสม ตามที่ส่วนงานพิจารณาแล้วว่าบุคลากรของส่วนงานต้องมีการพัฒนาในรูปแบบใด เนื่องจากส่วนงานภายใต้สังกัดมีความแตกต่างกัน เช่น การจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกคนในเวลาเดียวกันผ่านการจัดโครงการฝึกอบรม หรือ การจัดประสบการณ์ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

## 2.6 กรอบวิจัย



ภาพที่ 3 ภาพแสดงกรอบแนวคิดการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



จากภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการในศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการพัฒนาตนเองทั้ง 8 ด้าน ของ Guglielmino ซึ่งครอบคลุมลักษณะและองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง มาปรับใช้ในการศึกษาตัวแปรต้น และได้นำเอากรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปี 2565-2570) ที่สนับสนุนให้บุคลากรสายปฏิบัติการ ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการพัฒนาตนเอง ด้าน Leadership / Soft Skills ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดย่อยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยด้าน Creating Learning Experiences มาเป็นตัวแปรตาม คือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อนำไปพัฒนาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้มุ่งเน้นเพื่ออธิบายความแตกต่างการพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ที่ต่างสังกัดและเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

2.5.1 กลุ่มที่ 1 ผู้จัดทำสารนิพนธ์ได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการรวบรวมสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Champhoonote Chairut, 2021) มีแนวโน้มในการมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นหลัก และควรส่งเสริมให้เกิดทักษะใหม่ด้านแนวคิดเชิงความคิดสร้างสรรค์ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงเปิดโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย รู้เท่าทันสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและองค์กร ควรสร้างแรงจูงใจ และการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด ดังมีรายละเอียดของนักวิจัยหลายท่านต่อไปนี้

(เพ็ญศรี จันทรอินทร์, 2561)

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

(ธัญลักษณ์ จำจด, 2561)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ของครู กศน.ตำบลสังกัด สำนักงาน กศน.จังหวัดชลบุรี

- (วีรียา ลีลาสุธานนท์, 2561) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา : สถาบันการเงินประเภทธนาคาร
- (ศศิวิมล สิรินนทเขตต์, 2560) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลักของข้าราชการสามัญ สังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร
- (สุธิดา ถนอมวงษ์, 2560) แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรม เขตภาคกลาง
- 2.5.2 กลุ่มที่ 2 ผู้จัดทำสารนิพนธ์ได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผลการวิจัยจากผู้วิจัยส่วนใหญ่พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถการเรียนรู้ด้วยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งจากรูปแบบการอบรม และรูปแบบการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังพบว่าการพัฒนาตนเองนั้นมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของนักวิจัยหลายท่านดังนี้
- (กมลชนก ผ่านสำแดง, 2564) การพัฒนาทักษะการเชื่อมโยงความรู้ของครูด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านชุดกิจกรรมบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
- (สรวงสุดา แสงอร่ามโนจิตร, 2564) การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์ของวิศวกร กรณีศึกษา : อุตสาหกรรมผลิต
- (จุฑารัตน์ ปิณฑะแพทย์, 2564) ปัจจัยการเรียนรู้และการเปิดรับผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ กรณีศึกษา : นักศึกษาโครงการทุนทวีภาตระดับปริญญาตรี บริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด
- (ธนภฤต นิวิฐขยางกุล, 2561) ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ด้วยการนำตัวเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาปริญญาตรี
- (ณัฐรัฐสมณ ทิตาสิริจิรภาส, 2561) รูปแบบการจัดการความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1
- (อรณิชา เสตะคุณ, 2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

## 2.8 สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมทฤษฎีการเรียนรู้ สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ที่มีนักจิตวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์ที่โดดเด่นหลายท่าน โดยเฉพาะทฤษฎีของ Maslow ที่มีมุมมองว่า "ความต้องการขั้นสูง" หรือความต้องการพัฒนา เป็นความต้องการเนื่องมาจากการแสวงหา และทฤษฎีของ Rogers ที่มีแนวความคิดว่า การจัดการเรียนการสอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกวิธีการที่จะเรียนเอง สามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยแนวคิดของ Betts ที่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับการปรับใช้ทฤษฎีของนักจิตวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์ให้เข้ากับการพัฒนากำลังคนได้อย่างถูกต้อง หมายความว่า แนวคิดหรือปรัชญาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรจะเริ่มต้นจากความเชื่อที่ว่าพนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจ มีความปรารถนาที่จะทำงานและพัฒนาตนเอง พนักงานต่างต้องการแสวงหาความรู้ และมีเป้าหมายและความท้าทาย การเริ่มต้นจากความเชื่อเช่นนี้จะเป็นหลักประกันที่จะทำให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง ซึ่งแนวความคิดของ Betts มีอิทธิพลจากแนวความคิดของนักจิตวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์ เช่น McGregor, Maslow, Herzberg, Rogers ได้ศึกษาค้นพบแนวทางการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาตนเอง ซึ่งนำไปสู่การประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Betts

จากทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Betts นำไปสู่แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาตนเอง เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ที่อาศัยแรงจูงใจภายในตนเอง และภายนอกจากการสนับสนุน มีความเป็นอิสระในการกำหนดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการเรียนรู้เป็นคุณลักษณะหนึ่งของการพัฒนาตนเองซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Guglielmino (ปภพพัทธ์ วงษ์ประคอง, 2564) ที่ครอบคลุมคุณลักษณะและองค์ประกอบของการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองที่มีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ (2) ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง (3) ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง (4) ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง (5) ด้านมีความไม่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง (6) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (7) ด้านมองอนาคตในแง่ดี (8) ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา จากทฤษฎีของ Guglielmino นำไปสู่การประยุกต์ใช้เป็น “ตัวแปรต้น” ของผู้วิจัย จากตัวแปรต้นที่กล่าวมานั้น หากขาด “ตัวแปรตาม” ก็ไม่อาจศึกษาถึงความสัมพันธ์กันได้ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเป็น การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เนื่องจากเป็นสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์แบบไม่เสียค่าใช้จ่าย ไม่จำกัดบุคคล สถานที่ และเวลา ซึ่งเปิดให้ผู้สนใจแสวงหาความรู้ในรูปแบบออนไลน์ และเมื่อเรียนจบและผ่านเกณฑ์ตามที่รายวิชากำหนดไว้จะได้รับ Certificate of Completion จากทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อได้ทั้ง “ตัวแปรต้น” และ “ตัวแปรตาม” แล้วขั้นตอนถัดไปผู้จัดทำสารนิพนธ์จะกล่าวถึงขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ กับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC และนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาตัวเองของ บุคลากรในองค์กรต่อไปในอนาคต



### บทที่ 3

## การดำเนินงาน และเครื่องมือ

สารนิพนธ์หัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่ออธิบายความแตกต่างระหว่างการพัฒนาตนเอง กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 ที่ต่างสังกัดกัน (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 (3) เพื่อหาแนวในการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพิ่มเติมในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 3.1 วิธีการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นไปให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่คำตอบที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด ระดับความคิดเห็นมี 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด และอีกส่วนเป็นการสัมภาษณ์เฉพาะบุคคลให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในการตอบวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 ที่พัฒนาตนเองด้วยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 ที่พัฒนาตนเองด้วยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยหลักการ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability

Sampling) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้หลักการของความน่าจะเป็น เนื่องจากเป็นการวิจัยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับประเด็นหรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ โดยวิธีการคัดเลือกแบบมีจุดประสงค์/เฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงตามหลักการของเหตุผลโดยให้ความสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย/จุดประสงค์ของผู้วิจัย และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากคุณสมบัติว่าพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมายของผู้วิจัยคือ คณะรัฐศาสตร์ จำนวน 60 คน แต่เนื่องด้วยคณะรัฐศาสตร์เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทางด้านสังคมศาสตร์ เพื่อให้มีความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจึงได้เลือก คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับทางวิทยาศาสตร์อีกจำนวน 60 คน รวมเป็น 120 คน

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกได้ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จากเครื่องมือการวิจัยที่สร้างจากกรอบแนวคิด ได้แก่ 1.ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 2.ข้อมูลในการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC 3.ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC โดยให้กลุ่มตัวอย่าง 120 คนที่ได้จากการ ตอบแบบสอบถามคนละ 1 ชุด จำนวน 40 ข้อ ที่ได้มาโดยวิธีการคัดเลือกแบบมีจุดประสงค์/เฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) และการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมอีก 6 คน เป็นสัมภาษณ์จากคำถามจำนวน 6 ข้อ มีหลักในการคัดเลือกผู้สัมภาษณ์จากการตอบคำถามส่วนที่ 1 ในข้อ 7 ว่าได้รับใบประกาศนียบัตร (Certificated) จากการเรียนรู้ด้วยสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC จำนวนมากที่สุด 3 คน และจำนวนน้อยสุด 3 คน

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่รวบรวมมาจากหนังสือ บทความ งานวิจัย เอกสารต่าง ๆ จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำวิจัยครั้งนี้

### 3.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.4.1 ตัวแปรต้น

การพัฒนาตนเอง

1. ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้

2. ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง
3. ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง
4. ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง
5. ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง
6. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์
7. ด้านมองอนาคตในแง่ดี
8. ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา

#### 3.4.2 ตัวแปรตาม

##### สื่ออิเล็กทรอนิกส์

1. การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC

### 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือ จำนวน 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### 3.5.1 ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaires)

แบบสอบถามมีลักษณะชุดของคำถามที่สร้างขึ้นมาอย่างมีระบบ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคล (สุวิมล ติรภานันท์, 2553) โดยแบบสอบถามเป็นชุดของข้อความที่ต้องการทราบพฤติกรรมภายในส่วนบุคคลเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ทศนคติ ความสนใจ ความต้องการ และทราบเกี่ยวกับปัญหาตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงทั้งในอดีต ปัจจุบัน และการคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคต แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยชนิดหนึ่งที่ยอมรับใช้กันมาก เพราะการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถทำได้สะดวกและสามารถใช้วัดได้อย่างกว้างขวางในสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งสายสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์

สำหรับแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณครั้งนี้ สร้างตามกรอบแนวคิดในการวิจัยแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยคำถามปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ ชื่อตำแหน่ง อาชีพงาน หลักสูตร/หมวดหมู่การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ที่ท่านได้ลงทะเบียนไว้ จำนวนใบรับรองผลหรือใบประกาศนียบัตร (Certificated) ที่ท่านได้รับจากการเรียนรู้ด้วยสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC และการเข้าถึงการเรียนรู้ด้วยสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC จากแหล่งใดบ้าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลในการพัฒนาตนเอง จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้                               | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง          | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง                | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง                  | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์                                  | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านมองอนาคตในแง่ดี                                      | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา      | จำนวน 5 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามให้เลือกตอบแบบ Likert Scale โดยแบ่งความคิดเห็นเป็นคะแนน 4 ระดับ คือ

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

3.5.2 ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ (Interview)

(นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551) การสัมภาษณ์เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนาซักถามและโต้ตอบแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์มีการเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตบุคลิกภาพ กริยาท่าทาง การพูด เจตคติ ขณะที่สัมภาษณ์เพื่อนามาพิจารณาสรุปผลตามปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้

การสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีคำถามสำหรับสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจำนวนทั้งหมด 6 ข้อ โดยแบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์และการสนทนากับกลุ่มตัวอย่างที่มีการพัฒนาตนเองโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC โดยการเลือกผู้ให้สัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ว่าได้รับใบ Certificate มากที่สุด จำนวน 3 คน และ น้อยที่สุดจำนวน 3 คน ซึ่งแนวคำถามของแบบสัมภาษณ์ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างแนวคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย



### 3.6 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการที่ถูกต้อง แม่นยำ และน่าเชื่อถือมากที่สุด โดยมีรายละเอียดการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการทดสอบหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการนำส่งแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและหาความเหมาะสมของคำถามจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจเพื่อหาความสอดคล้องของข้อคำถามโดยใช้เกณฑ์ IOC (พิศิษฐ์ ตันทวนนิชม, 2547) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำผล IOC จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ไปคำนวณเพื่อนำไปปรับปรุงเครื่องมือ โดยใช้การคำนวณ ตามสูตร IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุกับข้อคำถาม

$\sum R$  = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

กำหนดคะแนนความสอดคล้องของข้อคำถาม คือ

1 = ข้อคำถามสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

0 = ไม่แน่ใจข้อคำถามสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

-1 = ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

เมื่อนำผลการค่า IOC มาคำนวณแล้ว แต่ละข้อต้องมีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามมากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 จึงจะสามารถนำไปใช้ในการทำแบบสอบถามได้

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

##### 3.7.1.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

จากข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1, 2 และ 3 นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการคำนวณ จากนั้นนำมาอธิบายเชิงพรรณนาถึงการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (Mean) และเกณฑ์การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) ด้วยโปรแกรม ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2545) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถใช้เกณฑ์ในการแปลข้อมูลดังนี้

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

### 3.7.1.2 การวิเคราะห์เชิงอนุมาน

จากข้อมูลแบบสอบถามที่นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่ม คือสังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 ในการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ด้วยสถิติ Independent Samples T-Test อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 ด้วยสถิติการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการคำนวณ

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's มีนักสถิติกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายไว้ดังนี้ (เอกชัย ชัยประเสริฐสิทธิ, 2527)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91-1.00	แปลผลได้ว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-0.90	แปลผลได้ว่า มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.51-0.70	แปลผลได้ว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.50	แปลผลได้ว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00-0.30	แปลผลได้ว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

### 3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นนำไปสรุปผลในรูปแบบการพรรณนา เพื่อสรุปผลการวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สารนิพนธ์หัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเล่มนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 120 คน จากคณะรัฐศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ผู้จัดทำขอแนะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 6 ข้อดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแตกต่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างสังกัด

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจากคณะรัฐศาสตร์ จำนวน 60 คน และคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 60 คน รวมทั้งหมด 120 คน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ โดยการแจกแจงความถี่นำเสนอด้วยค่าสถิติร้อยละ ดังตารางที่ 2 - ตารางที่ 9

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

สังกัด	จำนวน(คน)	ร้อยละ
คณะรัฐศาสตร์	60	50.0
คณะวิศวกรรมศาสตร์	60	50.0
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสังกัดคณะรัฐศาสตร์ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีจำนวนเท่ากับ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลเพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	31	25.8
หญิง	89	74.2
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 มีจำนวนมากกว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

ตารางที่ 4 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
21-25 ปี	5	4.2
26-30 ปี	16	13.3
31-35 ปี	30	25.0
36-40 ปี	14	11.7
41-45 ปี	16	13.3
46-50 ปี	19	15.8
มากกว่า 50 ปี	20	16.7

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 เป็นช่วงอายุที่มีจำนวนมากที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง อันดับที่สองคือ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 อันดับสามคือ ช่วงอายุ 46-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 อันดับสี่คือ ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 กับ ช่วงอายุ 41-45 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 อันดับห้าคือ ช่วงอายุ 36-40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และสุดท้ายอันดับหกคือ ช่วงอายุ 21-25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตารางที่ 5 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา	30	25.0
เจ้าหน้าที่บริการสารสนเทศ	6	5.0
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	3	2.5
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	56	46.7
เจ้าหน้าที่วิรัชกิจ	1	0.8
เจ้าหน้าที่บริการงานช่าง	1	0.8
บรรณารักษ์	4	3.3
นักวิจัยผู้ช่วย	2	1.7
อื่น ๆ	17	14.2

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สำนักงาน มากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 อันดับสองคือ เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และ อันดับสาม คือ ตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 โดยตำแหน่งอื่น ๆ ตามที่กลุ่มตัวอย่างระบุ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ นักบัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่บริการวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่สารสนเทศศึกษา

ตารางที่ 6 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลอายุงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	3	2.5
1-3 ปี	11	9.2
4-6 ปี	25	20.8
7-9 ปี	18	15.0
10 ปีขึ้นไป	63	52.5

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 อันดับสองคือ อายุงาน 4-6 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และอันดับสามคือ อายุงาน 7-9 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0

ตารางที่ 7 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลหลักสูตร/หมวดหมู่การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ที่ได้ลงทะเบียนไว้ของกลุ่มตัวอย่าง

หลักสูตร/หมวดหมู่การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ที่ได้ลงทะเบียนไว้	จำนวน(คน)	ร้อยละ
หลักสูตร/หมวดหมู่ภาษา	39	32.5
หลักสูตร/หมวดหมู่เทคโนโลยี	42	35.0
หลักสูตร/หมวดหมู่การจัดการ	35	29.2
หลักสูตร/หมวดหมู่สุขภาพ	17	14.2
หลักสูตร/หมวดหมู่ศิลปะและการพัฒนาตนเอง	40	33.3

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างมีการลงทะเบียนหลักสูตร/หมวดหมู่เทคโนโลยี มากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 อันดับสองคือ หลักสูตร/หมวดหมู่ศิลปะและการพัฒนาตนเอง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 อันดับสามคือ หลักสูตร/หมวดหมู่ภาษา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และอันดับสี่คือ หลักสูตร/หมวดหมู่การจัดการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2

ตารางที่ 8 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลใบประกาศนียบัตร (Certificated) ของกลุ่มตัวอย่าง

ใบประกาศนียบัตร (Certificated)	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เคยได้รับ	47	39.2
1 ใบ	11	9.2
2 ใบ	34	28.3
3 ใบ	12	10.0
4 ใบ	9	7.5
5 ใบ	0	0.0
6 ใบขึ้นไป	7	5.8

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างได้รับใบประกาศนียบัตร (Certificated) มากที่สุดคือ ไม่เคยได้รับ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 อันดับสองคือ ได้รับ 2 ใบ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 อันดับสามคือ ได้รับ 3 ใบ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และอันดับสี่คือ ได้รับ 2 ใบ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

ตารางที่ 9 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูลเหตุผลที่พัฒนาตนเองจากการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง

เหตุผลที่พัฒนาตนเองจากการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและฝึกอบรมประจำปี	73	60.8
มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินขั้นเงินเดือนประจำปี	67	55.8
มีความเกี่ยวข้องกับการเลื่อนกระบอกเงินเดือนขั้นย่อย เช่น จาก P7A สู่ P7B	21	17.5
มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น จาก P7 สู่ P6	11	9.2
อื่น ๆ	20	16.7

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเหตุผลที่พัฒนาตนเองจากการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC มากที่สุดคือ มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและฝึกอบรมประจำปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 อันดับสองคือ มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินขั้นเงินเดือนประจำปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 อันดับสามคือ มีความเกี่ยวข้องกับการเลื่อนกระบอกเงินเดือนขั้นย่อย เช่น จาก P7A สู่ P7B จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และอันดับสี่คือ อื่น ๆ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 โดยเหตุผลอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างได้ระบุเหตุผลได้แก่ เพื่อศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อใช้เวลาว่างจากงานประจำให้เกิดประโยชน์ เพื่อเก็บสะสมใบ Certificate ที่ได้รับหลังจากจบการเรียนรู้ เพื่อเข้าไปศึกษาความแตกต่างระหว่าง CHULA MOOC กับ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำถามเลือกตอบแบบ Likert Scale แบ่งความคิดเห็นเป็นคะแนน 4 ระดับ คือ มากที่สุด = 4 คะแนน, มาก = 3 คะแนน, น้อย = 2 คะแนน, น้อยที่สุด = 1 คะแนน โดยการแจกแจงความถี่นำเสนอด้วยค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น รวมทุกด้านดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง รวมทุกด้าน ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้	2.89	0.73	ปานกลาง
2. ด้านมีเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง	2.81	0.69	ปานกลาง
3. ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง	2.80	0.67	ปานกลาง
4. ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	2.87	0.68	ปานกลาง
5. ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง	2.77	0.61	ปานกลาง
6. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	2.70	0.59	ปานกลาง
7. ด้านมองอนาคตในแง่ดี	2.94	0.75	ปานกลาง
8. ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา	2.73	0.58	ปานกลาง
รวม	2.81	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง รวมทุกด้าน ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.94 , S.D.= 0.75) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านมองอนาคตในแง่ดี (ค่าเฉลี่ย = 2.89 , S.D.= 0.73) อันดับสองคือ ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 2.87 , S.D.= 0.68) อันดับสาม คือ ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 2.78 , S.D.= 0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย = 2.70 , S.D.= 0.59) และสามารถแจกแจงรายละเอียดข้อมูลทั้ง 8 ด้านได้ ตามตารางที่ 11 - ตารางที่ 26 ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 11 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาตนเอง ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้	ร้อยละ			
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
1. ท่านมีความต้องการในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ	5.0	26.7	54.2	14.2
2. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ทำทนายในการพัฒนาตนเอง	4.2	32.5	39.2	24.2
3. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง	5.0	27.5	44.2	23.3
4. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้ทำให้ท่านรู้สึกสนุกในการพัฒนาตนเอง	1.7	26.7	46.7	25.0
5. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นการพัฒนาตนเองไม่มีที่สิ้นสุดสามารถกระทำได้ตลอดชีวิต	2.5	25.8	35.8	35.0

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างการพัฒนาตนเอง ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ เป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่ 1. ท่านมีความต้องการในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.2

ข้อที่ 2. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ทำทนายในการพัฒนาตนเอง สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.2

ข้อที่ 3. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.2

ข้อที่ 4. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้ทำให้ท่านรู้สึกสนุกในการพัฒนาตนเอง สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.7

ข้อที่ 5. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นการพัฒนาตนเองไม่มีที่สิ้นสุดสามารถกระทำได้ตลอดชีวิต สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.8

ตารางที่ 12 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความต้องการในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	2.78	0.75	ปานกลาง
2. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ท้าทายในการพัฒนาตนเอง	2.83	0.84	ปานกลาง
3. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง	2.86	0.83	ปานกลาง
4. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้ทำให้ท่านรู้สึกสนุกในการพัฒนาตนเอง	2.95	0.77	ปานกลาง
5. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นการพัฒนาตนเองไม่มีที่สิ้นสุดสามารถกระทำได้ตลอดชีวิต	3.03	0.85	ปานกลาง
รวม	2.89	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.89 , S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นการพัฒนาตนเองไม่มีที่สิ้นสุดสามารถกระทำได้ตลอดชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 3.03 , S.D.= 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความต้องการในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.78 , S.D.= 0.75)

ตารางที่ 13 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ			
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
1. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน	2.5	35.0	43.3	19.2
2. ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเองที่วางไว้	0.8	41.7	45.8	11.7
3. ท่านความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเองได้ในทุก ๆ เรื่อง	4.2	34.2	42.5	19.2
4. ท่านมีความเชื่อมั่นเสมอว่าการเรียนรู้สามารถนำท่านไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองได้	3.3	29.2	35.0	32.5
5. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้จนจบหลักสูตรนั้น ๆ	4.2	26.7	52.5	16.7

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างการพัฒนาตนเอง ด้านมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ เป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่ 1. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.3

ข้อที่ 2. ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเองที่วางไว้ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.8

ข้อที่ 3. ท่านความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเองได้ในทุก ๆ เรื่อง สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 42.5

ข้อที่ 4. ท่านมีความเชื่อมั่นเสมอว่าการเรียนรู้สามารถนำท่านไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองได้ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 35.0

ข้อที่ 5. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้จนจบหลักสูตรนั้น ๆ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52.5

ตารางที่ 14 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน	2.79	0.78	ปานกลาง
2. ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเองที่วางไว้	2.68	0.69	ปานกลาง
3. ท่านความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเองได้ในทุก ๆ เรื่อง	2.77	0.81	ปานกลาง
4. ท่านมีความเชื่อมั่นเสมอว่าการเรียนรู้สามารถนำท่านไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองได้	2.97	0.87	ปานกลาง
5. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้จนจบหลักสูตรนั้น ๆ	2.82	0.76	ปานกลาง
รวม	2.81	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.81 , S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความเชื่อมั่นเสมอว่าการเรียนรู้สามารถนำท่านไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองได้ (ค่าเฉลี่ย = 2.97 , S.D.= 0.87) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเองที่วางไว้ (ค่าเฉลี่ย = 2.68 , S.D.= 0.69)

ตารางที่ 15 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาตนเอง ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง	ร้อยละ			
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
1. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มการพัฒนาตนเองใหม่ ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1.7	29.2	50.0	19.2
2. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มสร้างผลงานหรือประโยชน์ สำหรับองค์กรและเพื่อนร่วมงานจากการพัฒนาตนเอง	5.0	26.7	51.7	15.8
3. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มวิธีการ หรือได้แนวความคิด นวัตกรรมใหม่ๆ จากการพัฒนาตนเอง	2.5	35.8	45.8	15.8
4. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาตนเอง ที่ไม่ได้กำหนดหรือจำกัดจากองค์กร ทำให้ท่านสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ดีกว่าการเรียนรู้หัวข้อที่กำหนดหรือจำกัดหัวข้อจากองค์กร	0.8	38.3	42.5	18.3
5. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่ม ในการพัฒนาตนเอง และสามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ได้ทุกเวลา เมื่อท่านต้องการ	4.2	29.2	47.5	19.2

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างการพัฒนาตนเอง ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง เป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่ 1. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มการพัฒนาตนเองใหม่ ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.0

ข้อที่ 2. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มสร้างผลงานหรือประโยชน์ สำหรับองค์กรและเพื่อนร่วมงานจากการพัฒนาตนเอง สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.7

ข้อที่ 3. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มวิธีการ หรือได้แนวความคิด นวัตกรรมใหม่ๆ จากการพัฒนาตนเอง สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.8

ข้อที่ 4. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาตนเอง ที่ไม่ได้กำหนดหรือจำกัดจากองค์กร ทำให้ท่านสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ดีกว่าการเรียนรู้หัวข้อที่กำหนดหรือจำกัดหัวข้อจากองค์กร สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 42.5

ข้อที่ 5. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่ม ในการพัฒนาตนเอง และสามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ได้ทุกเวลา เมื่อท่านต้องการ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.5

ตารางที่ 16 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มการพัฒนาตนเองใหม่ ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.87	0.73	ปานกลาง
2. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มสร้างผลงานหรือประโยชน์ สำหรับองค์กรและเพื่อนร่วมงานจากการพัฒนาตนเอง	2.78	0.77	ปานกลาง
3. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มวิธีการ หรือได้แนวความคิด นวัตกรรมใหม่ๆ จากการพัฒนาตนเอง	2.75	0.75	ปานกลาง
4. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาตนเอง ที่ไม่ได้กำหนดหรือจำกัดจากองค์กร ทำให้ท่านสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ดีกว่าการเรียนรู้หัวข้อที่กำหนดหรือจำกัดหัวข้อจากองค์กร	2.78	0.75	ปานกลาง
5. ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่ม ในการพัฒนาตนเอง และสามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ได้ทุกเวลา เมื่อท่านต้องการ	2.82	0.79	ปานกลาง
รวม	2.80	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.80 , S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มการพัฒนาตนเองใหม่ ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ(ค่าเฉลี่ย = 2.87 , S.D.= 0.73) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มวิธีการ หรือได้แนวความคิด นวัตกรรมใหม่ๆ จากการพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 2.75 , S.D.= 0.75)

ตารางที่ 17 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	ร้อยละ			
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
1. เมื่อท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้	3.3	31.7	37.5	27.5
2. เมื่อท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะพยายามหาวิธีการเรียนรู้อย่างสุดความสามารถ	4.2	24.2	45.0	26.7
3. ท่านมีความเชื่อว่าตัวท่านเองสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวท่านเอง	1.7	27.5	50.0	20.8
4. ท่านคิดเสมอว่าการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ท่านต้องรับผิดชอบ	2.5	34.2	48.3	15.0
5. ท่านยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามมา จากการพัฒนาตนเองได้	2.5	29.2	46.7	21.7

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างการพัฒนาตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง เป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่ 1. เมื่อท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 37.5

ข้อที่ 2. เมื่อท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะพยายามหาวิธีการเรียนรู้อย่างสุดความสามารถ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 45.0

ข้อที่ 3. ท่านมีความเชื่อว่าตัวท่านเองสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวท่านเอง สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.0

ข้อที่ 4. ท่านคิดเสมอว่าการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ท่านต้องรับผิดชอบ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.3

ข้อที่ 5. ท่านยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามมา จากการพัฒนาตนเองได้ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.7

ตารางที่ 18 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. เมื่อท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้	2.89	0.85	ปานกลาง
2. เมื่อท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะพยายามหาวิธีการเรียนรู้อย่างสุดความสามารถ	2.94	0.82	ปานกลาง
3. ท่านมีความเชื่อว่าตัวท่านเองสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวท่านเอง	2.90	0.74	ปานกลาง
4. ท่านคิดเสมอว่าการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ท่านต้องรับผิดชอบ	2.76	0.73	ปานกลาง
5. ท่านยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามมา จากการพัฒนาตนเองได้	2.88	0.77	ปานกลาง
รวม	2.87	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.87 , S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะพยายามหาวิธีการเรียนรู้อย่างสุดความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 2.94 , S.D.= 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านคิดเสมอว่าการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ท่านต้องรับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย = 2.76 , S.D.= 0.73)



ตารางที่ 19 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาตนเอง ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง	ร้อยละ			
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
1. ท่านให้ความสำคัญกับการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองที่ได้รับจากสื่อการเรียนรู้มากกว่าคะแนนที่ประเมินเมื่อท่านเรียนจบ	4.2	31.7	51.7	12.5
2. ท่านมักใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ	3.3	32.5	50.0	14.2
3. ท่านคิดเสมอว่าการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม	4.2	21.7	50.8	23.3
4. ท่านคิดเสมอว่าการใฝ่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และพัฒนาด้วยตนเองเป็นประจำ ทำให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1.7	25.0	51.7	21.7
5. ท่านมีความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง และไม่เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย	4.2	43.3	51.7	0.8

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างการพัฒนาตนเอง ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง เป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่ 1. ท่านให้ความสำคัญกับการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองที่ได้รับจากสื่อการเรียนรู้มากกว่าคะแนนที่ประเมินเมื่อท่านเรียนจบ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.7

ข้อที่ 2. ท่านมักใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.0

ข้อที่ 3. ท่านคิดเสมอว่าการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.8

ข้อที่ 4. ท่านคิดเสมอว่าการใฝ่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และพัฒนาด้วยตนเองเป็นประจำ ทำให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.7

ข้อที่ 5. ท่านมีความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง และไม่เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.7

ตารางที่ 20 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญกับการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองที่ได้รับจากสื่อการเรียนรู้มากกว่าคะแนนที่ประเมินเมื่อท่านเรียนจบ	2.73	0.73	ปานกลาง
2. ท่านมักใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ	2.75	0.74	ปานกลาง
3. ท่านคิดเสมอว่าการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม	2.93	0.79	ปานกลาง
4. ท่านคิดเสมอว่าการใฝ่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และพัฒนาด้วยตนเอง เป็นประจำ ทำให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	2.93	0.73	ปานกลาง
5. ท่านมีความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง และไม่ เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย	2.49	0.59	ปานกลาง
รวม	2.77	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.77 , S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สองข้อคือ ท่านคิดเสมอว่าการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม (ค่าเฉลี่ย = 2.93 , S.D.= 0.79) กับ ท่านคิดเสมอว่าการใฝ่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และพัฒนาด้วยตนเอง เป็นประจำ ทำให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.93 , S.D.= 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง และไม่ เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย (ค่าเฉลี่ย = 2.49 , S.D.= 0.61)

ตารางที่ 21 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาตนเอง ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	ร้อยละ			
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
1. ท่านสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ผลงาน หรือประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	2.5	31.7	54.2	11.7
2. ท่านสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง ในชีวิตประจำวันของตนเองได้	0.8	36.7	49.2	13.3
3. ท่านมีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการกำหนดเรื่องที่ท่านต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง	4.2	30.8	57.5	7.5
4. ท่านมีแนวความคิดใหม่ ๆ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาตนเองไว้ล่วงหน้าอยู่เสมอ	3.3	44.2	47.5	5.0
5. การพัฒนาตนเอง มีส่วนช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในคิดหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	5.0	25.0	60.0	10.0

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างการพัฒนาตนเอง ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่ 1. ท่านสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ผลงาน หรือประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.2

ข้อที่ 2. ท่านสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.2

ข้อที่ 3. ท่านมีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการกำหนดเรื่องที่ท่านต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 57.5

ข้อที่ 4. ท่านมีแนวความคิดใหม่ ๆ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาตนเองไว้ล่วงหน้าอยู่เสมอ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.5

ข้อที่ 5. การพัฒนาตนเอง มีส่วนช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในคิดหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 60.0

ตารางที่ 22 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาดตนเอง ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาดตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ผลงานหรือประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	2.75	0.69	ปานกลาง
2. ท่านสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาดตนเอง ในชีวิตประจำวันของตนเองได้	2.75	0.69	ปานกลาง
3. ท่านมีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการกำหนดเรื่องที่ท่านต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาดตนเอง	2.68	0.67	ปานกลาง
4. ท่านมีแนวความคิดใหม่ ๆ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาดตนเองไว้ล่วงหน้าอยู่เสมอ	2.54	0.65	ปานกลาง
5. การพัฒนาดตนเอง มีส่วนช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในคิดหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.75	0.70	ปานกลาง
รวม	2.70	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นการพัฒนาดตนเอง ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.70 , S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามข้อคือ ท่านสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาดตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ผลงาน หรือประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 2.75 , S.D.= 0.69) กับ ท่านสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาดตนเอง ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ (ค่าเฉลี่ย = 2.75 , S.D.= 0.69) กับ การพัฒนาดตนเอง มีส่วนช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในคิดหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.75 , S.D.= 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีแนวความคิดใหม่ ๆ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาดตนเองไว้ล่วงหน้าอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.54 , S.D.= 0.65)



ตารางที่ 24 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านมองอนาคตในแง่ดี ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมองอนาคตในแง่ดี	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าความรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่านในปัจจุบันและอนาคต	3.15	0.83	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ในอนาคต	3.05	0.86	ปานกลาง
3. ท่านจัดลำดับให้การแสวงหาความรู้ และการพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ เสมอ	2.71	0.82	ปานกลาง
4. ท่านคิดเสมอว่าความรู้ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ท่านเกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคติ เพิ่มมากขึ้น	2.87	0.81	ปานกลาง
5. ท่านมีมุมมองว่าความสำเร็จในชีวิตเกิดขึ้นจากการได้รับความรู้	2.93	0.84	ปานกลาง
รวม	2.94	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง ด้านมองอนาคตในแง่ดี ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.94 , S.D.= 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าความรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่านในปัจจุบันและอนาคต (ค่าเฉลี่ย = 3.15 , S.D.= 0.83) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านจัดลำดับให้การแสวงหาความรู้ และการพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.71 , S.D.= 0.82)

ตารางที่ 25 แสดงค่าร้อยละข้อมูลการพัฒนาตนเอง ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา	ร้อยละ			
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
1. ท่านสามารถเรียนรู้ และจดจำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี	2.5	24.2	66.7	6.7
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี	2.5	34.2	55.8	7.5
3. ท่านสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้โดยไม่มีควมสับสน	4.2	35.8	49.2	10.8
4. ท่านสามารถนำความรู้ ทักษะ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง ไปช่วยแก้ไขปัญห ทำให้เกิดทางเลือกหลายหลายแนวทางในการแก้ไขปัญหา	3.3	30.0	55.8	10.8
5. ท่านคิดเสมอว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ไม่ใช่อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง	4.2	24.2	60.0	11.7

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างการพัฒนาตนเอง ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา เป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่ 1. ท่านสามารถเรียนรู้ และจดจำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 66.7

ข้อที่ 2. ท่านสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 55.8

ข้อที่ 3. ท่านสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้โดยไม่มีควมสับสน สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.2

ข้อที่ 4. ท่านสามารถนำความรู้ ทักษะ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง ไปช่วยแก้ไขปัญห ทำให้เกิดทางเลือกหลายหลายแนวทางในการแก้ไขปัญห สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 55.8

ข้อที่ 5. ท่านคิดเสมอว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไม่ใช่อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 60.0

ตารางที่ 26 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาดตนเอง ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา ของกลุ่มตัวอย่าง

ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถเรียนรู้ และจดจำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาดตนเองเป็นอย่างดี	2.78	0.60	ปานกลาง
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาดตนเองได้เป็นอย่างดี	2.68	0.65	ปานกลาง
3. ท่านสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ในการพัฒนาดตนเองได้โดยไม่มี ความสับสน	2.67	0.73	ปานกลาง
4. ท่านสามารถนำความรู้ ทักษะ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาดตนเอง ไปช่วยแก้ไข ปัญหา ทำให้เกิดทางเลือก หลากหลายแนวทางในการแก้ไข ปัญหา	2.74	0.69	ปานกลาง
5. ท่านคิดเสมอว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำ ทายเพื่อให้เกิด การเรียนรู้ไม่ใช่อุปสรรคในการพัฒนาดตนเอง	2.79	0.70	ปานกลาง
รวม	2.73	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นการพัฒนาดตนเอง ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.73 , S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดเสมอว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำ ทายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไม่ใช่อุปสรรคในการพัฒนาดตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 2.79 , S.D.= 0.69) และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ในการพัฒนาดตนเองได้โดยไม่มี ความสับสน (ค่าเฉลี่ย = 2.74 , S.D.= 0.69)

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำถามเลือกตอบแบบ Likert Scale แบ่งความคิดเห็นเป็นคะแนน 4 ระดับ คือ มากที่สุด = 4 คะแนน, มาก = 3 คะแนน, น้อย = 2 คะแนน, น้อยที่สุด = 1 คะแนน โดยการแจกแจงความถี่นำเสนอด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ดังตารางที่ 26 - ตารางที่ 27



ตารางที่ 27 ตารางแสดงค่าร้อยละข้อมูล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง

การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC	ร้อยละ			
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด
1. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะระบบใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน	5.0	43.3	40.0	11.7
2. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะการออกแบบระบบมีบทเรียนที่มีเนื้อหาทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.3	38.3	46.7	11.7
3. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะสามารถเข้าใช้ได้ตลอดเวลา สะดวกทุกสถานที่	4.2	25.8	50.8	19.2
4. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะสามารถใช้ได้กับอุปกรณ์หลายชนิด เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต (Tablet)	1.7	27.5	48.3	22.5
5. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีบทเรียนที่หลากหลายที่จะตอบสนองต่อความต้องการของท่าน	3.3	35.8	48.3	12.5
6. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีการทดสอบเกณฑ์การวัดผลที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ	4.2	32.5	53.3	10.0
7. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีใบ Certificate ให้เมื่อท่านผ่านการทดสอบผ่านเกณฑ์	0.8	36.7	46.7	15.8

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่ 1. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะระบบใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.0

ข้อที่ 2. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะการออกแบบระบบมีบทเรียนที่มีเนื้อหาทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.7

ข้อที่ 3. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะสามารถเข้าใช้ได้ตลอดเวลา สะดวกทุกสถานที่ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.8

ข้อที่ 4. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะสามารถใช้ได้กับอุปกรณ์หลายชนิด เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต (Tablet) สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.3

ข้อที่ 5. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีบทเรียนที่หลากหลายที่จะตอบสนองต่อความต้องการของท่าน สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.3

ข้อที่ 6. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีการทดสอบเกณฑ์การวัดผลที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 53.3

ข้อที่ 7. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีใบ Certificate ให้เมื่อท่านผ่านการทดสอบผ่านเกณฑ์ สูงที่สุดคือ ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.7

ตารางที่ 28 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะระบบใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน	2.58	0.76	ปานกลาง
2. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะการออกแบบระบบมีบทเรียนที่มีเนื้อหาทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	2.67	0.73	ปานกลาง
3. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะสามารถเข้าใช้ได้ตลอดเวลา สะดวกทุกสถานที่	2.85	0.77	ปานกลาง

ตารางที่ 28 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
4. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะสามารถใช้ได้กับอุปกรณ์หลายชนิด เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต (Tablet)	2.92	0.75	ปานกลาง
5. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีบทเรียนที่หลากหลายที่จะตอบสนองต่อความต้องการของท่าน	2.70	0.73	ปานกลาง
6. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีการทดสอบเกณฑ์การวัดผลที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ	2.69	0.71	ปานกลาง
7. ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีใบ Certificate ให้เมื่อท่านผ่านการทดสอบผ่านเกณฑ์	2.78	0.72	ปานกลาง
รวม	2.74	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.74 , S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะสามารถใช้ได้กับอุปกรณ์หลายชนิด เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต (Tablet) (ค่าเฉลี่ย = 2.92 , S.D.= 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะระบบใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย = 2.58 , S.D.= 0.76)

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแตกต่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

##### CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างสังกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแตกต่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างสังกัด โดยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS โดยใช้คำสั่ง Independent Samples T-Test เพื่อหาค่าความแตกต่างด้วยค่า Sig (P-Value) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 29 ตารางแสดงสถิติความแตกต่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างสังกัด

ตัวแปรต้น/ตัวแปรตาม	สังกัด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Sig. * (P-Value)
ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้	คณะรัฐศาสตร์	60	3.31	0.49	0.006*
	คณะวิศวกรรมศาสตร์	60	2.53	0.82	
ด้านมีเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง	คณะรัฐศาสตร์	60	3.19	0.45	0.001*
	คณะวิศวกรรมศาสตร์	60	2.42	0.69	
ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง	คณะรัฐศาสตร์	60	3.15	0.45	0.001*
	คณะวิศวกรรมศาสตร์	60	2.51	0.80	
ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	คณะรัฐศาสตร์	60	3.28	0.39	0.002*
	คณะวิศวกรรมศาสตร์	60	2.63	1.16	
ด้านมีความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง	คณะรัฐศาสตร์	60	3.12	0.34	0.000*
	คณะวิศวกรรมศาสตร์	60	2.48	0.78	
ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	คณะรัฐศาสตร์	60	3.04	0.34	0.000*
	คณะวิศวกรรมศาสตร์	60	2.35	0.58	

\*ค่า P-Value < 0.05

ตารางที่ 29 ตารางแสดงสถิติความแตกต่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างสังกัด (ต่อ)

ตัวแปรต้น/ตัวแปรตาม	สังกัด	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Sig. * (P-Value)
ด้านมองอนาคตในแง่ดี	คณะรัฐศาสตร์	60	3.41	0.44	0.003*
	คณะวิศวกรรมศาสตร์	60	2.63	1.19	
ด้านมีพื้นฐานทักษะที่ จำเป็นในการเรียนและ การแก้ปัญหา	คณะรัฐศาสตร์	60	3.07	0.34	0.000*
	คณะวิศวกรรมศาสตร์	60	2.56	1.12	
การใช้สื่อ CHULA MOOC	คณะรัฐศาสตร์	60	3.09	0.40	0.000*
	คณะวิศวกรรมศาสตร์	60	2.44	0.68	

\*ค่า P-Value < 0.05

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้น (1) ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ คณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 3.31) สูงกว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 2.53), (2) ด้านมีเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง คณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 3.19) สูงกว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 2.42), (3) ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง คณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 3.15) สูงกว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 2.51), (4) ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ตนเอง คณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 3.28) สูงกว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 2.63), (5) ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง คณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 3.12) สูงกว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 2.48), (6) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ คณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 3.04) สูงกว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 2.35), (7) ด้านมองอนาคตในแง่ดี คณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 3.41) สูงกว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 2.63) และ (8) ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา คณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 3.07) สูงกว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 2.56) ตัวแปรตาม การใช้สื่อ CHULA MOOC คณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 3.09) สูงกว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 2.44) นอกจากนั้นจากการคำนวณทางสถิติพบว่า มีค่า Sig (P-Value) น้อยกว่า 0.05 สามารถแปลผลได้ว่าตัวแปรต้น คือ การพัฒนาตนเอง ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้, (2) ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง, (3) ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง, (4) ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง, (5) ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง, (6) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์, (7) ด้านมอง

อนาคตในแง่ดี และ (8) ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา กับตัวแปรตาม คือ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างสังกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง โดยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS โดยใช้คำสั่ง Bivariate Pearson's Correlation เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's Correlation อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Sig (P-Value) ที่ 0.05 ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ตารางแสดงสถิติความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรต้น/ตัวแปรตาม	การใช้สื่อ CHULA MOOC	
	Pearson's Correlation	Sig. (P-Value) *
ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้	0.81	0.000*
ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง	0.81	0.000*
ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง	0.79	0.000*
ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	0.86	0.000*
ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง	0.84	0.000*
ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	0.85	0.000*
ด้านมองอนาคตในแง่ดี	0.83	0.000*
ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา	0.77	0.000*

\*ค่า P-Value < 0.05

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม คือ (1) ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่อ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.81$ ) , (2) ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่อ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.81$ ), (3) ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่อ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.79$ ), (4) ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่อ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.86$ ), (5) ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่อ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.84$ ), (6) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่อ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.85$ ), (7) ด้านมองอนาคตในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่อ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.83$ ) และ (8) ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่อ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.77$ ) เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's Correlation ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ( $r$ ) มากกว่า 0.70 ขึ้นไป สามารถแปลผลได้ว่า ตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในเชิงบวก นอกจากนี้ ค่า Sig (P-Value) ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีค่าน้อยกว่า 0.05 สามารถแปลความหมายได้ว่า ตัวแปรต้นกับตัวแปรตามนั้นมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกผู้ให้สัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ว่าได้รับใบ Certificate มากที่สุด จำนวน 3 คน และ น้อยที่สุด จำนวน 3 คน ประกอบด้วย 6 ข้อคำถามดังต่อไปนี้

4.6.1 ท่านมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC มีความสำคัญอย่างไร

จากการสัมภาษณ์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ ผู้ที่ได้รับใบ Certificate มากที่สุด ให้เหตุผลว่า การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC มีความสำคัญ นั้นมีความสำคัญ อยู่ 3 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 มีความสำคัญกับการนำไปเป็นส่วนหนึ่งในเหตุผลด้านการประเมินตนเองประจำปีของหน่วยงาน ประเด็นที่ 2 มีความสำคัญกับการพัฒนาตนเองทั้งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความต้องการเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง ประเด็นที่ 3 มีความสำคัญด้านการส่งเสริมแนวความคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากเป็นแหล่งความรู้ที่เปิดกว้างให้ผู้ที่ต้องการศึกษาในเรื่อง

ใด เรื่องหนึ่ง สามารถเข้ามาค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และตลอดเวลา ส่วนที่ได้รับใบ Certificate น้อยที่สุด ให้เหตุผลว่า มีความสำคัญในการฝึกทักษะในการใช้งานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อเข้าใช้งานสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพราะพนักงานสายปฏิบัติงานบางตำแหน่งไม่ค่อยได้ใช้งานคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน หรือไม่มีคอมพิวเตอร์ประจำเป็นของตนเอง

4.6.2 ท่านมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ทำให้ท่านได้รับ ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างไร

จากการสัมภาษณ์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ ผู้ที่ได้รับใบ Certificate มากที่สุด ให้เหตุผลว่า ได้รับ ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จากการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ยกตัวอย่างเช่น (1) หมวดหมู่เทคโนโลยี รายวิชา ก้าวแรกสู่การสร้างคุณค่าด้วยข้อมูล ช่วยให้เห็นความสำคัญในการเก็บข้อมูลพร้อมวิธีการจัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น สามารถจัดเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) หมวดหมู่ภาษา รายวิชา มหาภาพย์ อังกฤษ อับเกรด ไวยากรณ์พร้อมรบ ช่วยให้เรียนรู้เกี่ยวกับไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ และกลุ่มคำต่าง ๆ ที่ต้องใช้บ่อย และสามารถนำความรู้ด้านไวยากรณ์ภาษาอังกฤษไปใช้อย่างถูกต้อง (3) หมวดหมู่การจัดการ รายวิชา การเล่าเรื่องและการออกแบบสื่อ ช่วยให้ตนเองสามารถออกแบบสื่อต่าง ๆ เช่น สไลด์นำเสนอ ข่าวประชาสัมพันธ์ สื่อประชาสัมพันธ์ ได้อย่างเหมาะสมกับการนำเสนองาน เป็นต้น ส่วนที่ได้รับใบ Certificate น้อยที่สุด ให้เหตุผลว่า การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC นั้นยังไม่จำเป็นต้องเข้าไปเรียนรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพราะหน่วยงานมีการจัดหาโครงการฝึกอบรมให้เพียงพออยู่แล้ว

4.6.3 ท่านมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เหมาะสมมากกว่าการจัดโครงการฝึกอบรมในสถานที่หรือไม่ อย่างไร

จากการสัมภาษณ์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ ผู้ที่ได้รับใบ Certificate มากที่สุด ให้ข้อมูลว่า จากการส่งเสริมจากหน่วยงานให้มีการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC นั้น มีเหมาะสมมากกว่าการจัดโครงการฝึกอบรม เพราะทำให้ตนเองไม่ต้องไปเรียนรู้ด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมที่ต้องไปนั่งทำกิจกรรมตามที่วิทยากร หรือผู้จัดอบรมกำหนดไว้ให้ อีกทั้งยังสามารถแบ่งเวลาจากการปฏิบัติงานประจำไปนั่งเรียนรู้หลักสูตรต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจและเหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน อีกอย่างหนึ่งหากมีงานแทรกหรือต้องไปปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งกะทันหัน ก็สามารถพักหรือหยุดเนื้อหากการเรียนไว้ได้แล้วกลับมาเรียนอีกครั้งได้ ส่วนผู้ที่ได้รับใบ Certificate น้อยที่สุดให้ข้อมูลว่า การจัดโครงการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานจัดทำให้ นั้นมีความเหมาะสมมากกว่าการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพราะหน่วยงานจัดโครงการตามความเหมาะสมในช่วงเวลานั้น และจัดโครงการตามความพร้อมของบุคลากรในคราวเดียวกัน มีความเพียงพอต่อความต้องการเรียนรู้ของตนเอง และไม่ต้องไปหาวิธีใน



การเรียนรู้อย่างอื่นเพิ่มเติม และอีกเหตุผลคือ เป็นพนักงานใหม่ จึงไม่รู้จักสื่อการเรียนรู้ CHULA MOOC จึงยังไม่สามารถเรียนรู้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อนำไปพัฒนาตนเองได้

4.6.4 ท่านพบปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้างในการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC

จากการสัมภาษณ์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ ผู้ที่ได้รับใบ Certificate มากที่สุด ให้ข้อมูลว่ามีอุปสรรคเรื่องจำนวนคนที่สนใจเข้าไปเรียนรู้ในรายวิชาที่ตนเองสนใจเต็มจำนวนในบางครั้งทำให้จะต้องรอเข้าไปเรียนรอบถัดไปที่รายวิชาเปิดให้เข้าไปเรียนอีกครั้ง และอุปสรรคอีกหนึ่งอย่างคือ รายวิชาเรียนของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ไม่หลากหลายมากพอ ไม่ตรงตามความต้องการ ทำให้ต้องไปใช้แหล่งสื่ออิเล็กทรอนิกส์จากแหล่งอื่น ๆ ส่วนที่ได้รับใบ Certificate น้อยที่สุด ให้เหตุผลว่า ไม่พบอุปสรรคใดเนื่องจากยังไม่ได้เข้าไปใช้งานสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC

4.6.5 นอกจากการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ท่านได้ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์จากแหล่งใดบ้าง เช่น Chula HR-Learning , HRD-Learning สำนักงาน ก.พ. เป็นต้น

จากการสัมภาษณ์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ ผู้ที่ได้รับใบ Certificate มากที่สุด ให้ข้อมูลว่านอกจากการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC แล้ว ยังมีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ ส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้จากวิชาที่นอกเหนือจากที่สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC มีเนื้อหาให้ หรือบางแหล่งอาจต้องมีการชำระเงินเพื่อเข้าไปใช้งานสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือบางแหล่งเป็นสื่อการเรียนรู้เฉพาะทางด้านวิชาชีพของพนักงานสายปฏิบัติการนั้น ๆ เช่น Coursera, SEAC, BEC Learning English, Thai MOOC, SET Learning, MOOC มหาวิทยาลัยมหิดล, MOOC มหาวิทยาลัยศิลปากร, YouTube, Pod Cast, Tik Tok เป็นต้น มีช่องทางการเรียนรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่หลากหลาย ส่วนที่ได้รับใบ Certificate น้อยที่สุด ให้เหตุผลว่า ส่วนใหญ่นำการรับชมเนื้อหาที่ตนเองสนใจผ่านทาง YouTube, Tik Tok เป็นต้น หรือช่องทางเว็บ Search Engine อย่างเช่น Google ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องในชีวิตประจำวัน หรือ การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเบื้องต้น เช่น การใช้งาน Microsoft Word, Microsoft Excel, และ Microsoft PowerPoint เป็นต้น

4.6.6 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาตนเองอย่างไร

จากการสัมภาษณ์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ ผู้ที่ได้รับใบ Certificate มากที่สุด ให้ข้อเสนอแนะ 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 หน่วยงานอาจเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงาน เช่น การมอบรางวัล ให้กับผู้ที่ได้รับใบ Certificate มากที่สุดในรอบการประเมินประจำปี เป็นต้น ประเด็นที่ 2 หน่วยงานอาจส่งเสริมให้มีวัน/เวลาในการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ โดยจัดเวลาให้ สัปดาห์ละ 1 วัน จำนวน 1-2 ชั่วโมง ตามความเหมาะสม เป็นต้น ประเด็นที่ 3 หน่วยงาน/กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ หากมีพนักงานต้องการความช่วยเหลือ

ในด้านการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ ด้วยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ส่วนผู้ที่ได้รับใบ Certificate น้อยที่สุดให้ ข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 หน่วยงานที่พนักงานสังกัดอยู่ ควรประชาสัมพันธ์ให้ พนักงานรู้จักสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อให้พนักงานเข้าไปเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ตามความสนใจของตน ประเด็นที่ 2 หน่วยงาน/กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล อาจสร้างแผนหรือจัดหมวดหมู่วิชา ที่เหมาะสมกับตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ให้พนักงานนำไปไปแนวทางให้ พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้



## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สารนิพนธ์หัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีขอบเขตการศึกษาในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้คือ พนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ พนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมจำนวน 120 คน โดยวิธีการคัดเลือกแบบมีจุดประสงค์/เฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) ใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ มีตัวแปรต้น คือ การพัฒนาตนเอง ทั้ง 8 ด้าน ตามทฤษฎีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ของ Guglielmino ได้แก่ (1) ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ (2) ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง (3) ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง (4) ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง (5) ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง (6) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (7) ด้านมองอนาคตในแง่ดี (8) ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา มีตัวแปรตาม คือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ (1) การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เมื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่ม คือ สังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 ในการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ด้วยสถิติ Independent Samples T-Test อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 ด้วยสถิติการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการคำนวณ ผู้จัดทำสารนิพนธ์ขอเสนอ การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.2 สรุปสมมติฐาน
- 5.3 อภิปรายวัตถุประสงค์
- 5.4 อภิปรายความสอดคล้อง
- 5.5 ข้อเสนอแนะ

## 5.1 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจากคณะรัฐศาสตร์ จำนวน 60 คน และคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 60 คน รวมทั้งหมด 120 คน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

### 5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล สังกัด และเพศ

กลุ่มตัวอย่างสังกัดคณะรัฐศาสตร์ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีจำนวนเท่ากับ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50 กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 มีจำนวนมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

### 5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ช่วงอายุ

มีช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 เป็นช่วงอายุที่มีจำนวนมากที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง อันดับที่สองคือ ช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 อันดับสามคือ ช่วงอายุ 46-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 อันดับสี่คือ ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 กับ ช่วงอายุ 41-45 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 อันดับห้าคือ ช่วงอายุ 36-40 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และสุดท้ายอันดับหกคือ ช่วงอายุ 21-25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

### 5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตำแหน่งงาน

กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สำนักงาน มากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 อันดับสองคือ เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และ อันดับสาม คือ ตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 โดยตำแหน่งอื่น ๆ ตามที่กลุ่มตัวอย่างระบุ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ นักบัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่บริการวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา

### 5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อายุในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 อันดับสองคือ อายุงาน 4-6 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และอันดับสามคือ อายุงาน 7-9 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0

### 5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การลงทะเบียนหลักสูตร/หมวดหมู่การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์

CHULA MOOC

กลุ่มตัวอย่างมีการลงทะเบียนหลักสูตร/หมวดหมู่เทคโนโลยี มากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 อันดับสองคือ หลักสูตร/หมวดหมู่ศิลปะและการพัฒนาตนเอง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 อันดับสามคือ หลักสูตร/หมวดหมู่ภาษา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และอันดับสี่คือ หลักสูตร/หมวดหมู่การจัดการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2

#### 5.1.6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การได้รับใบประกาศนียบัตร (Certificated)

กลุ่มตัวอย่างได้รับใบประกาศนียบัตร (Certificated) มากที่สุดคือ ไม่เคยได้รับ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 อันดับสองคือ ได้รับ 2 ใบ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 อันดับสามคือ ได้รับ 3 ใบ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และอันดับสี่คือ ได้รับ 2 ใบ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

#### 5.1.7 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล เหตุผลที่พัฒนาตนเองจากการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC

กลุ่มตัวอย่างเหตุผลที่พัฒนาตนเองจากการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC มากที่สุดคือ มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและฝึกอบรมประจำปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 อันดับสองคือ มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินขั้นเงินเดือนประจำปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 อันดับสามคือ มีความเกี่ยวข้องกับการเลื่อนกระบอกเงินเดือนขั้นย่อย เช่น จาก P7A สู่ P7B จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และอันดับสี่คือ อื่น ๆ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 โดยเหตุผลอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างได้รับเหตุผล ได้แก่ เพื่อศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อใช้เวลาว่างจากงานประจำให้เกิดประโยชน์ เพื่อเก็บสะสมใบ Certificate ที่ได้รับหลังจากจบการเรียนรู้ เพื่อเข้าไปศึกษาความแตกต่างระหว่าง CHULA MOOC กับ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ

#### 5.1.8 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่างสังกัดคณะรัฐศาสตร์ กับ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวน 60 คน เท่ากัน เป็นเพศหญิง มีจำนวน 89 คน มากกว่า เพศชาย ที่มีจำนวน 31 คน อยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สำนักงาน เนื่องจากเป็นตำแหน่งงานที่มีจำนวนมากที่สุดของแต่ละคณะ และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป สำหรับการลงทะเบียนหลักสูตร/หมวดหมู่การเรียนรู้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC มีการลงทะเบียนหลักสูตร/หมวดหมู่เทคโนโลยี มากที่สุด การได้รับใบประกาศนียบัตร (Certificated) ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับใบประกาศนียบัตร (Certificated) จำนวน 47 คน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน เหตุผลที่ไม่ได้รับใบประกาศนียบัตร (Certificated) เนื่องจากคณะวิศวกรรมศาสตร์นั้นได้จัดให้มีการฝึกอบรม โดยจัดโครงการทั้งภายในและภายนอกสถานที่ จึงทำให้บุคลากรไม่จำเป็นต้องไปรับใบประกาศนียบัตร (Certificated) จากการเรียนรู้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC และจากการตอบแบบสอบถามถึงเหตุผลที่พัฒนาตนเองจากการใช้

สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC พบว่า มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและฝึกอบรมประจำปี มากที่สุด

## 5.2 สรุปสมมติฐาน

### 5.2.1 สมมติฐานที่ 1

สรุปผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ที่ต่างสังกัด จากค่า T-Test ด้วยวิธี Independent Samples T-Test สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ คณะรัฐศาสตร์ กับ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความแตกต่างกัน เนื่องจากการคำนวณทางสถิติพบว่ามีค่า Sig (P-Value) น้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ

- (1) ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ (P-Value= 0.006)
- (2) ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง (P-Value= 0.001)
- (3) ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง (P-Value= 0.001)
- (4) ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง (P-Value= 0.002)
- (5) ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง (P-Value= 0.000)
- (6) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (P-Value= 0.000)
- (7) ด้านมองอนาคตในแง่ดี (P-Value= 0.003)
- (8) ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา (P-Value= 0.000)

ตัวแปรตาม คือ

- (1) การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC (P-Value= 0.000)

สามารถแปลผลได้ว่าการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ที่ต่างสังกัดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการกำหนดสมมติฐาน

H 0 : การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ที่ต่างสังกัดไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H 1 : การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ที่ต่างสังกัดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สรุปผลสมมติฐานที่ 1** ตามสรุปผลการวิเคราะห์ คือ **ยอมรับสมมติฐาน H 1** : การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ที่ต่างสังกัดมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ **ปฏิเสธสมมติฐาน H 0** : การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ที่ต่างสังกัดไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 5.2.2 สมมติฐานที่ 2

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ทั้ง 2 ตัวแปร จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ดังนี้

(1) ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.81$ ) ซึ่งค่า  $r$  เข้าใกล้ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ในเชิงบวก

(2) ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.81$ , ค่า P-Value= 0.000) ซึ่งค่า  $r$  เข้าใกล้ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ในเชิงบวก

(3) ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.79$ , ค่า P-Value= 0.000) ซึ่งค่า  $r$  เข้าใกล้ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ในเชิงบวก

(4) ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.86$ , ค่า P-Value= 0.000) ซึ่งค่า  $r$  เข้าใกล้ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ในเชิงบวก

(5) ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.84$ , ค่า P-Value= 0.000) ซึ่งค่า  $r$  เข้าใกล้ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ในเชิงบวก

(6) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.85$ , ค่า P-Value= 0.000) ซึ่งค่า  $r$  เข้าใกล้ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ในเชิงบวก

(7) ด้านมองอนาคตในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.83$ , ค่า P-Value= 0.000) ซึ่งค่า  $r$  เข้าใกล้ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ในเชิงบวก

(8) ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC (ค่า  $r = 0.77$ , ค่า P-Value= 0.000) ซึ่งค่า  $r$  เข้าใกล้ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ในเชิงบวก

เนื่องจากตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's ( $r$ ) มากกว่า 0.70 ขึ้นไปทุกคู่ สามารถแปลผลได้ว่า ค่า  $r$  เข้าใกล้ 1.000 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ในเชิงบวก ซึ่งความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Correlation) ดังกล่าวคือ ความสัมพันธ์ที่มีการแปรผันตามซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าหากค่า  $X$  มีค่ามากขึ้น ค่าของ  $Y$  ก็จะมีแนวโน้มที่จะมากขึ้นด้วยเช่นกัน แต่ถ้า  $X$  มีค่าน้อยลง ค่าของ  $Y$  ก็จะมีแนวโน้มที่จะลดลงด้วยเช่นกัน นอกจากนั้น ค่า Sig (P-Value) ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตามมีค่าน้อยกว่า 0.05 สามารถแปลความหมายได้ว่า ตัวแปรต้นกับตัวแปรตามนั้นมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการกำหนดสมมติฐาน

$H_0$  : การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

$H_1$  : การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สรุปผลสมมติฐานที่ 2** ตามสรุปผลการวิเคราะห์ คือ **ยอมรับสมมติฐาน  $H_1$**  : การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ **ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$**  : การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



### 5.3 อภิปรายวัตถุประสงค์

#### 5.3.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1

เพื่ออธิบายความแตกต่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 ที่ต่างสังกัด เมื่อนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองคณะไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS หาค่า T-Test ด้วยวิธี Independent Samples T-Test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรต้น คือ การพัฒนาตนเอง ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้, (2) ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง, (3) ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง, (4) ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง, (5) ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง, (6) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์, (7) ด้านมองอนาคตในแง่ดี และ (8) ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา กับตัวแปรตาม คือ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างสังกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้จากข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า ค่าสถิติกลุ่มตัวอย่างของคณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยรวม = 3.18) ของการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC สูงกว่าค่าสถิติตัวอย่างของคณะวิศวกรรมศาสตร์ (ค่าเฉลี่ยรวม = 2.51) จากค่าสถิติแสดงให้เห็นว่าพนักงานสายปฏิบัติการคณะรัฐศาสตร์นั้นมีการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC สูงกว่าคณะวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า กลุ่มตัวอย่างของคณะรัฐศาสตร์นั้นได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จากหน่วยงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีอิสระในการพัฒนาตนเองกับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทำให้สามารถเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสมของตนเองและภาระงานที่รับผิดชอบ ส่วนกลุ่มตัวอย่างของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองด้วยการจัดอบรมความรู้หรือเรียนรู้ระบบการจัดการ จากหน่วยงาน งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่จะจัดการอบรมที่มีเนื้อหาตามความต้องการของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตามความเหมาะสม ณ ช่วงเวลานั้น ๆ แต่ก็ไม่ได้ปิดกั้นการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์

จากข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพของความแตกต่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่างของทั้งสองคณะดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแต่ละคณะนั้น มีความแตกต่างกันในการจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้มีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกัน เนื่องจากบริบทการปฏิบัติงานหรือวัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นยังสรุปได้อีกว่ามี

การใช้รูปแบบการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้กับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพียงบางคณะ บางหน่วยงาน การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้กับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ยังไม่สามารถครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดได้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้กับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของบุคลากรเพียงบางคณะ บางหน่วยงาน ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้งหมดได้

### 5.3.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2

เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 เมื่อนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองคณะไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรต้น คือ การพัฒนาตนเอง ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้, (2) ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง, (3) ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง, (4) ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง, (5) ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง, (6) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์, (7) ด้านมองอนาคตในแง่ดี และ (8) ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรตาม คือ การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ระดับสูง ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้จากข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า กลุ่มตัวอย่างจากคณะรัฐศาสตร์ ส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม ในระดับ มาก ส่วนกลุ่มตัวอย่างจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม ในระดับ น้อย จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสอง ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกับการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของตนเอง

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า กลุ่มตัวอย่างคณะรัฐศาสตร์ การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ผ่านสื่อ CHULA MOOC นั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นสูงในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้พนักงานสายปฏิบัติการส่วนใหญ่เกิดการเรียนรู้ ใฝ่รู้ มีเรื่องที่ต้องการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ทำให้การเรียนรู้ไม่น่าเบื่อเพราะเป็นสิ่งที่ตนเองสนใจ นำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และนำไป Certificate ที่ได้รับไปประกอบการประเมินผลประจำปีได้อีกด้วย ส่วนกลุ่มตัวอย่างคณะวิศวกรรมศาสตร์ นั้นมีการพัฒนาตนเองด้วยการจัดอบรมความรู้หรือเรียนรู้ จากหน่วยงาน งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความเหมาะสม ซึ่งการจัดการดังกล่าวเพียงพอความต้องการขั้นพื้นฐานในการพัฒนาตนเองของ

บุคคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ดังนั้นการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ผ่านสื่อ CHULA MOOC จึงไม่ตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาตนเองเท่าใดนัก

จากข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพของความสัมพันธ์การพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของกลุ่มตัวอย่างของทั้งสองคณะ สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 ตัวแปรต้นแต่ละด้าน กับตัวแปรตาม จากกลุ่มตัวอย่างของคณะรัฐศาสตร์ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นตัวแปรต้นกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ซึ่งเป็นตัวแปรตาม ของพนักงานสายปฏิบัติการนั้น เกิดจากพฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากร ที่ต้องการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมจากหน่วยงาน ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง มีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง รวมไปถึงมีมุมมองต่ออนาคตในแง่ดี ตามทฤษฎีของความต้องการของ Maslow ชั้นความต้องการบรรลุความหมาย หรือความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการที่อยู่สูงสุดในระดับของความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow เนื่องจากได้รับแรงจูงใจจากหน่วยงาน ที่ต้องพัฒนาตนเองเพื่อนำไปประกอบการประเมินผลงานประจำปี

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 ตัวแปรต้นแต่ละด้าน กับตัวแปรตาม จากกลุ่มตัวอย่างของคณะวิศวกรรมศาสตร์ นั้น สามารถสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการนั้น จำเป็นต้องได้รับแรงส่งเสริมหรือแรงกระตุ้นจากหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจ ที่ต้องการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง มีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง และหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาจปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้มากขึ้น ตามทฤษฎีของ Rogers ที่ว่าควรมีการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ทั้งนี้ต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจว่าผู้เรียนนั้นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกวิธีการที่จะเรียนเอง เพื่อเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้มากขึ้น

## 5.4 อภิปรายความสอดคล้อง

### 5.4.1 ความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎี

จากข้อสรุปของข้อมูลเชิงปริมาณกับข้อมูลเชิงคุณภาพทั้งสองคณะดังกล่าวข้างต้น พบว่า ทฤษฎีการวัดความสามารถการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของ Guglielmino ที่ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเองและพบองค์ประกอบของหลักการ เรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเอง 8 ด้าน ที่นำมาสร้างเครื่องมือเป็นต้นแปรต้น จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง รวมทุกด้าน ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านมองอนาคตในแง่ดี (ค่าเฉลี่ย = 2.89 , S.D.= 0.73) อันดับสองคือ ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย = 2.87 , S.D.= 0.68) อันดับสาม คือ ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 2.78 , S.D.= 0.75) หากพิจารณาจากสถิติค่าเฉลี่ยด้านที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตาม ทฤษฎีของ Guglielmino นั้นเป็นด้านที่เกิดจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง ให้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี มากขึ้น อย่างไรก็ตามแต่ละส่วนงานภายใต้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะมีการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกัน เพื่อให้มีความสอดคล้องตามข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคลากร พ.ศ. 2557 หมวด 8 การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ข้อ 74 - ข้อ 76 ที่มอบหมายให้ส่วนงานภายใต้สังกัด สามารถจัดประสบการณ์การพัฒนาบุคลากร สายปฏิบัติการ ของส่วนงานนั้น ๆ ได้ตามบริบท ตามความเหมาะสม และเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิด ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปี 2565-2570) ที่สนับสนุนให้บุคลากร พัฒนาตนเองจากประสบการณ์ผ่านสื่อดิจิทัล หรือการจัดประสบการณ์ผ่านการจัดโครงการฝึกอบรม ของส่วนงานนั้น ๆ ที่บุคลากรเหล่านั้นสังกัดอยู่

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ P.W. Betts ที่มีแนวคิดว่าความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรขึ้นอยู่กับการใช้ทฤษฎีของนักพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรได้อย่างถูกต้อง การบริหารงานแบบเก่ามักจะไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเท่าที่ควร แต่ในปัจจุบันนี้องค์กรมักจะมีการ ลักษณะการบริหารแบบสมัยใหม่ กล่าวคือ มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาและเรียนรู้ รวมถึงการ ให้คำแนะนำ หรือการขึ้นเงินเดือนให้ถ้าหากประสบความสำเร็จในด้านการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอีกด้วย ส่วนวิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น จะให้ บุคคลในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ให้กำลังใจแก่พนักงาน ทั้งในด้านการทำงาน การเรียนรู้และการเปิด โอกาสให้มีการโอนย้ายเท่าที่สามารถจะทำได้ เป็นต้น การบริหารงานสมัยใหม่ส่วนใหญ่แล้วได้รับ อิทธิพลจากแนวความคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างเช่น McGregor, Maslow, Herzberg, และ Rogers ที่ได้ศึกษาค้นพบและวางแนวทางให้กับการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุค ปัจจุบันแนวความคิดเกี่ยวกับการมองคนในองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ตามทฤษฎี Y ของ การ

ชี้ให้เห็นถึงแรงจูงใจของคนที่พัฒนาตนเองอย่างเป็นขั้นตอนตามแนวความคิดของ McGregor, Maslow การวิเคราะห์ชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจของคนในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่งานที่มีความหมายซึ่งมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเองตามทฤษฎีของ Herzberg หรือการชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่บุคลากรในองค์กรจะต้องได้รับการศึกษาหรือการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามแนวความคิดของ Rogers ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะนำไปสู่การสร้างผลผลิตให้กับองค์กร

#### 5.4.2 ความสอดคล้องและความแตกต่างกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างนั้น มีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ทั้ง 8 ด้าน ตามทฤษฎี ของ Guglielmino ได้แก่ (1) ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ (2) ด้านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง (3) ด้านมีความอิสระและสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง (4) ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง (5) ด้านมีความไม่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง (6) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (7) ด้านมองอนาคตในแง่ดี (8) ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา ซึ่งการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้เหล่านั้นเกิดจากแรงจูงใจของบุคลากร และการสนับสนุนจากหน่วยงานให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ออกแบบจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC หรือการเรียนรู้ออกแบบจากแหล่งเรียนรู้อื่น เช่น การจัดโครงการฝึกอบรมของหน่วยงานที่จัดให้ตามความเหมาะสม มีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีของ Maslow ที่มีมุมมองว่า "ความต้องการขั้นสูง" หรือความต้องการพัฒนา เป็นความต้องการเนื่องมาจากการแสวงหา และทฤษฎีของ Rogers ที่มีแนวความคิดว่า การจัดการเรียนการสอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกวิธีการที่จะเรียนเอง และยังสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยแนวคิดของ Betts ที่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับอยู่กับการปรับใช้ทฤษฎีของนักจิตวิทยาหรือนักพฤติกรรมศาสตร์ให้เข้ากับการพัฒนากำลังคนได้อย่างถูกต้อง จากที่กล่าวมามีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จาก (Champhoonote Chairut, 2021; ธัญลักษณ์ จำจด, 2561; เพ็ญศรี จันทร์อินทร์, 2561; วิริยา ลีลาสุธานนท์, 2561; ศศิวิมล สิรินันท์, 2560; สุธิดา ถนอมวงษ์, 2560) ที่ว่าพบส่วนใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแนวโน้มในการมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ออกแบบของบุคลากรเป็นหลัก และควรส่งเสริมให้เกิดทักษะใหม่ด้านแนวคิดเชิงความคิดสร้างสรรค์ และทักษะในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงเปิดโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย รู้เท่าทันสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและองค์กร ควรสร้างแรงจูงใจ และการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด ส่วนความแตกต่างจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้จัดทำสารนิพนธ์ขอสรุปว่า การพัฒนาบุคลากรที่ต่างสังกัด อาจได้รับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และแต่ละหน่วยงานมีวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่

เป็นแบบเฉพาะของหน่วยงานนั้น ๆ เช่น การพัฒนาตามความเหมาะสมในตำแหน่งงาน การพัฒนาตามความพร้อมหรือความสนใจของบุคคลกรแต่ละช่วงเวลา เป็นต้น

นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์ทางสถิติยังอีกพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 แต่ละด้านของตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม จากกลุ่มตัวอย่าง มีระดับสูง ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จาก (กมลชนก ผ่านสำแดง, 2564; จุฑารัตน์ ปิณฑะแพทย์, 2564; ณีภูษุสมณ ทิตาสิริจิรภาส, 2561; ธนภุต นิวิฐขยางกุล, 2561; สรวงสุดา แสงอร่ามมโนจิตร, 2564; อรณิชา เสดะคุณ, 2560) ส่วนใหญ่พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถการเรียนรู้ด้วยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งจากรูปแบบการอบรม และรูปแบบการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังพบว่า การพัฒนาตนเองนั้นมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนความแตกต่างจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้จัดทำสารนิพนธ์ขอสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างที่ต่างสังกัด มีความคุ้นเคยต่อการใช้งานเทคโนโลยีสื่อออนไลน์ที่แตกต่างกัน และมีความแตกต่างในการเลือกช่องทางในการเรียนรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยขึ้นอยู่กับความสนใจในเนื้อหาความรู้และความถนัดในการเรียนรู้ของแต่ละคน รวมไปถึงการได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัดด้วย

## 5.5 ข้อเสนอแนะ

### วัตถุประสงค์ข้อที่ 3

เพื่อหาแนวในการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ของพนักงานสายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพิ่มเติมในอนาคต จากวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้จัดทำสารนิพนธ์ขอเสนอข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ ดังนี้

#### 5.5.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

- (1) หน่วยงานที่พนักงานสังกัดอยู่ควรประชาสัมพันธ์ให้ พนักงานรู้จักสื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อให้พนักงานเข้าไปเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ตามความสนใจของตน
- (2) หน่วยงานอาจเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงาน เช่น การมอบรางวัล ให้กับผู้ที่ได้รับใบ Certificate มากที่สุดในรอบการประเมินประจำปี เป็นต้น
- (3) หน่วยงานอาจส่งเสริมให้มีวัน/เวลาในการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ โดยจัดเวลาให้ สัปดาห์ละ 1 วัน จำนวน 1-2 ชั่วโมง ตามความเหมาะสม เป็นต้น

(4) หน่วยงาน/กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ หากมีพนักงาน ต้องการความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ ด้วยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

(5) หน่วยงาน/กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล อาจสร้างแผนหรือจัดหมวดหมู่วิชา ที่เหมาะสมกับตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ให้พนักงานนำไปไปแนวทางให้พัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้

#### 5.5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

บุคลากรในองค์กรย่อมแตกต่างกัน ตามลักษณะ เพศ อายุ วัย ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นใน การทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งลักษณะขององค์กรและบุคลากร ดังกล่าวจะเป็น ปัจจัยที่ผู้บริหารหรือหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาให้รอบคอบว่าจะใช้วิธีการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด และที่สำคัญคือต้องทำอะไรให้บุคลากร นั้นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในระยะยาว ผู้จัดทำสารนิพนธ์ขอเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ ดังนี้

(1) หากมีการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีพอ บุคลากรทุกคนมีศักยภาพที่สามารถ พัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ

(2) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การ คัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร

(3) วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบุคลากร

(4) ควรจัดให้มีระบบการประเมินของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วย แกไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้า ไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

(5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำทุกด้านคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านคุณธรรมให้มีควบคู่กันไป



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY







### บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 87213

**ที่** อว 64.15/รป.ม.062

**วันที่** 10 เมษายน 2566

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC)

**เรียน** อาจารย์ ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี

ด้วย นายปณพจน์ พัฒนาการวิทย์ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ โล่ประกอบทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC) เพื่อประเมินแบบสอบถามประกอบการเขียนสารนิพนธ์

ในการนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC) ของ นายปณพจน์ พัฒนาการวิทย์ โดยนิตินี้จะเป็นผู้ประสานกับท่านอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

รทวิน น.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต



### บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 87213  
**ที่** อว 64.15/ร.ป.ม.063 **วันที่** 10 เมษายน 2566  
**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC)

**เรียน** ผู้อำนวยการฝ่าย(บริหาร) คณะรัฐศาสตร์

ด้วย นายปณพจน์ พัฒนาการวิทย์ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ โล่ประกอบทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC) เพื่อประเมินแบบสอบถามประกอบการเขียนสารนิพนธ์

ในการนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC) ของ นายปณพจน์ พัฒนาการวิทย์ โดยนิตินี้จะเป็นผู้ประสานกับท่านอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

รวิณ น.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล)  
 ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต



### บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 87213  
**ที่** อว 64.15/รป.ม.064 **วันที่** 10 เมษายน 2566  
**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC)

**เรียน** หัวหน้ากลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะรัฐศาสตร์

ด้วย นายปณพจน์ พัฒนาการวิทย์ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ โล่ประกอบทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC) เพื่อประเมินแบบสอบถามประกอบการเขียนสารนิพนธ์

ในการนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย (IOC) ของ นายปณพจน์ พัฒนาการวิทย์ โดยนิตินี้จะเป็นผู้ประสานกับท่านอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

รทวิน น.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล)  
 ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ภาคผนวก ข.

จดหมายประกอบการทำสารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตรศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์แก้ไขข้อมูลด้วยแบบสอบถามและสัมภาษณ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



### บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 87213  
**ที่** อว 64.15/ร.ป.ม.061 **วันที่** 10 เมษายน 2566  
**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัด คณะรัฐศาสตร์  
 เพื่อประกอบการเขียนสารนิพนธ์

**เรียน** รองคณบดี (ฝ่ายบริหาร)

ด้วย นายปณพจน์ พัฒนาศรีวิทย์ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ โล่ประกอบทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามแก่บุคลากร จำนวน 60 ชุด และขอสัมภาษณ์บุคลากร จำนวน 6 คน เพื่อประกอบการเขียนสารนิพนธ์

ในการนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไคร้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายปณพจน์ พัฒนาศรีวิทย์ แจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัด คณะรัฐศาสตร์ โดยนิตินจะเป็นผู้ประสานในเวลาที่เหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

รวิณ น.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณ ศิริประภาณุกุล)  
 ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต



### บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 87213  
**ที่** อว 64.15/ร.ป.ม.060 **วันที่** 10 เมษายน 2566  
**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์  
 เพื่อประกอบการเขียนสารนิพนธ์

**เรียน** รองคณบดี (ฝ่ายบริหาร)

ด้วย นายปณพจน์ พัฒนตรีวิทย์ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ โล่ประกอบทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามแก่บุคลากร จำนวน 60 ชุด และขอสัมภาษณ์บุคลากร จำนวน 6 คน เพื่อประกอบการเขียนสารนิพนธ์

ในการนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นายปณพจน์ พัฒนตรีวิทย์ แจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยนิตินี้จะเป็นผู้ประสานในเวลาที่เหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

รทวิน น.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล)  
 ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต



ภาคผนวก ค.

ผลการประเมินแบบสอบถามสารนิพนธ์ หัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่อ  
อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากผู้เชี่ยวชาญ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลในการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่าเฉลี่ย	ผล
<b>ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้</b>						
1.	ท่านมีความต้องการในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
2.	ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ทำหายในการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1.00	ผ่าน
3.	ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1.00	ผ่าน
4.	ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้ทำให้ท่านรู้สึกสนุกในการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1.00	ผ่าน
5.	ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นการพัฒนาตนเองไม่มีที่สิ้นสุดสามารถกระทำตลอดชีวิต	1	1	1	1.00	ผ่าน
<b>ด้านมีเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง</b>						
6.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
7.	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเองที่วางไว้	1	1	1	1.00	ผ่าน
8.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเองได้ในทุก ๆ เรื่อง	0	1	1	0.67	ใช้ได้
9.	ท่านมีความเชื่อมั่นเสมอว่าการเรียนรู้สามารถนำท่านไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองได้	1	1	1	1.00	ผ่าน
10.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้จนจบหลักสูตรนั้น ๆ	1	1	1	1.00	ผ่าน

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่าเฉลี่ย	ผล
<b>ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง</b>						
11.	ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มการพัฒนาตนเองใหม่ ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
12.	ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มสร้างผลงานหรือประโยชน์ สำหรับองค์กรและเพื่อนร่วมงานจากการพัฒนาตนเอง	0	1	1	0.67	ใช้ได้
13.	ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มวิธีการ หรือได้แนวความคิด นวัตกรรมใหม่ๆ จากการพัฒนาตนเอง	0	1	1	0.67	ใช้ได้
14.	ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาตนเอง ที่ไม่ได้กำหนดหรือจำกัดจากองค์กร ทำให้ท่านสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ดีกว่าการเรียนรู้หัวข้อที่กำหนดหรือจำกัดหัวข้อจากองค์กร	0	1	1	0.67	ใช้ได้
15.	ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่ม ในการพัฒนาตนเอง และสามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ได้ทุกเวลาเมื่อท่านต้องการ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
<b>ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง</b>						
16.	เมื่อท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้	1	1	1	1.00	ผ่าน
17.	เมื่อท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะพยายามหาวิธีการเรียนรู้อย่างสุดความสามารถ	1	1	1	1.00	ผ่าน
18.	ท่านมีความเชื่อว่าตัวท่านเองสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยตัวท่านเอง	1	1	1	1.00	ผ่าน
19.	ท่านคิดเสมอว่าการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ท่านต้องรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ผ่าน
20.	ท่านยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามมา จากการพัฒนาตนเองได้	1	1	1	1.00	ผ่าน

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่าเฉลี่ย	ผล
<b>ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง</b>						
21.	ท่านให้ความสำคัญกับการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองที่ได้รับจากสื่อการเรียนรู้มากกว่าคะแนนที่ประเมินเมื่อท่านเรียนจบ	1	1	1	1.00	ผ่าน
22.	ท่านมักใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ	1	1	1	1.00	ผ่าน
23.	ท่านคิดเสมอว่าการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม	1	1	1	1.00	ผ่าน
24.	ท่านคิดเสมอว่าการใฝ่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และพัฒนาด้วยตนเอง เป็นประจำ ทำให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
25.	ท่านมีความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง และไม่เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย	1	1	1	1.00	ผ่าน
<b>ด้านมีความคิดสร้างสรรค์</b>						
26.	ท่านสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ผลงานหรือประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	0	1	1	0.67	ใช้ได้
27.	ท่านสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง ในชีวิตประจำวันของตนเองได้	0	1	1	0.67	ใช้ได้
28.	ท่านมีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการกำหนดเรื่องที่ท่านต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง	0	1	1	0.67	ใช้ได้
29.	ท่านมีแนวความคิดใหม่ ๆ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาตนเองไว้ล่วงหน้าอยู่เสมอ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
30.	การพัฒนาตนเอง มีส่วนช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในคิดหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่าเฉลี่ย	ผล
<b>ด้านมองอนาคตในแง่ดี</b>						
31.	ท่านคิดว่าความเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่านในปัจจุบันและอนาคต	1	1	1	1.00	ผ่าน
32.	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ในอนาคต	1	1	1	1.00	ผ่าน
33.	ท่านจัดลำดับให้การแสวงหาความรู้ และการพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ เสมอ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
34.	ท่านคิดเสมอว่าความรู้ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ท่านเกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด เพิ่มมากขึ้น	1	1	1	1.00	ผ่าน
35.	ท่านมีมุมมองว่าความสำเร็จในชีวิตเกิดขึ้นจากการได้รับความรู้	1	1	1	1.00	ผ่าน
<b>ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา</b>						
36.	ท่านสามารถเรียนรู้ และจดจำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี	0	1	1	0.67	ใช้ได้
37.	ท่านสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ผ่าน
38.	ท่านสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้โดยไม่มี ความสับสน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
39.	ท่านสามารถนำความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ได้จากการพัฒนาตนเอง ไปช่วยแก้ไขปัญห ทำให้เกิดทางเลือกหลายหลายแนวทางในการแก้ไขปัญหา	1	1	1	1.00	ผ่าน
40.	ท่านคิดเสมอว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไม่ใช่อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1.00	ผ่าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ค่าเฉลี่ย	ผล
1.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะระบบใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน	1	1	1	1.00	ผ่าน
2.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะการออกแบบระบบมีบทเรียนที่มีเนื้อหาทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1.00	ผ่าน
3.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะสามารถเข้าใช้ได้ตลอดเวลา สะดวกทุกสถานที่	1	1	1	1.00	ผ่าน
4.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะสามารถใช้ได้กับอุปกรณ์หลายชนิด เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต (Tablet)	1	1	1	1.00	ผ่าน
5.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีบทเรียนที่หลากหลายที่จะตอบสนองต่อความต้องการของท่าน	1	1	1	1.00	ผ่าน
6.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีการทดสอบเกณฑ์การวัดผลที่เหมาะสม น่าเชื่อถือ	1	1	1	1.00	ผ่าน
7.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีใบ Certificate ให้เมื่อท่านผ่านการทดสอบผ่านเกณฑ์	1	1	1	1.00	ผ่าน



ภาคผนวก ง.

แบบสอบถามสารนิพนธ์ หัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

CHULA MOOC ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**แบบสอบถามสารนิพนธ์ หัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการใช้สื่อ  
อิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ระดับ P7  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พฤติกรรม/แรงจูงใจต่อการพัฒนาตนเองจากการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ประกอบไปด้วย (1)ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้ (2)ด้านมีเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง (3)ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง (4)ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง (5)ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง (6)ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (7)ด้านมองอนาคตในแง่ดี และ (8)ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา การแสดงความคิดเห็นของท่านจะเป็นส่วนหนึ่งในการนำไปเขียนสารนิพนธ์เพื่อนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการระดับ P7 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นอันแท้จริงของท่าน

ผู้จัดทำสารนิพนธ์ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ อนึ่งการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน ซึ่งเป็นตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และไม่มีข้อมูลใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน

นายปุ่นพจน์ พัฒนาตรีวิทย์  
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคนอกเวลาราชการ)  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
เบอร์ติดต่อ: 02-218-1790  
E-Mail: Punnaoj.p@chula.ac.th

## ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูล

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. สังกัด  คณะรัฐศาสตร์  คณะวิศวกรรมศาสตร์
2. เพศ  ชาย  หญิง
3. อายุ  21-25 ปี  26-30 ปี  31-35 ปี  36-40 ปี  
 41-45 ปี  46-50 ปี  มากกว่า 50 ปี
4. ชื่อตำแหน่ง  เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา  เจ้าหน้าที่บริการสารสนเทศ  
 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์  เจ้าหน้าที่สำนักงาน  
 เจ้าหน้าที่วิจัย  เจ้าหน้าที่บริการงานช่าง  
 บรรณารักษ์  นักวิจัยผู้ช่วย  
 อื่น ๆ โปรดระบุ .....
5. อายุงาน  น้อยกว่า 1 ปี  1-3 ปี  4-6 ปี  7-9 ปี  
 10 ปีขึ้นไป
6. หลักสูตร/หมวดหมู่การเรียนรู้เล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ที่ท่านได้ลงทะเบียนไว้  
มีหลักสูตรอะไรบ้าง? (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)  
 หลักสูตร/หมวดหมู่ภาษา  หลักสูตร/หมวดหมู่เทคโนโลยี  
 หลักสูตร/หมวดหมู่การจัดการ  หลักสูตร/หมวดหมู่สุขภาพ  
 หลักสูตร/หมวดหมู่ศิลปะและการพัฒนาตนเอง
7. ใบรับรองผลหรือใบประกาศนียบัตร (Certificated) ที่ท่านได้รับจากการเรียนรู้ด้วยสื่อ  
การเรียนรู้เล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC มีจำนวนกี่ใบ?  
 ไม่เคยได้รับ  1 ใบ  2 ใบ  3 ใบ  4 ใบ  
 5 ใบ  6 ใบขึ้นไป
8. ท่านพัฒนาตนเองจากการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ด้วยเหตุผลใด? (เลือกตอบ  
ได้มากกว่า 1 ข้อ)  
 มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาและฝึกอบรมประจำปี  
 มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินขั้นเงินเดือนประจำปี  
 มีความเกี่ยวข้องกับการเลื่อนกระบอกเงินเดือนขึ้นน้อย เช่น จาก P7A สู่ P7B  
 มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น จาก P7 สู่ P6  
 อื่น ๆ โปรดระบุ .....



**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามข้อมูลในการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ระดับ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านเปิดโอกาสที่จะเรียนรู้</b>					
1.	ท่านมีความต้องการในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ				
2.	ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ทำหายในการพัฒนาตนเอง				
3.	ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง				
4.	ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้ทำให้ท่านรู้สึกสนุกในการพัฒนาตนเอง				
5.	ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้เป็นการพัฒนาตนเองไม่มีที่สิ้นสุดสามารถกระทำได้ตลอดชีวิต				
<b>ด้านมีเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง</b>					
6.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน				
7.	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเองที่วางไว้				
8.	ท่านความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเองได้ในทุก ๆ เรื่อง				
9.	ท่านมีความเชื่อมั่นเสมอว่าการเรียนรู้สามารถนำท่านไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองได้				
10.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้จนจบหลักสูตรนั้น ๆ				

ข้อ	การพัฒนาดตนเอง	ระดับ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านมีความอิสระ และสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง</b>					
11.	ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มการพัฒนาดตนเองใหม่ ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
12.	ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มสร้างผลงานหรือประโยชน์ สำหรับองค์กรและเพื่อนร่วมงานจากการพัฒนาตนเอง				
13.	ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มวิธีการ หรือได้แนวความคิด นวัตกรรมใหม่ๆ จากการพัฒนาดตนเอง				
14.	ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาดตนเอง ที่ไม่ได้กำหนดหรือจำกัดจากองค์กร ทำให้ท่านสามารถเรียนรู้ และพัฒนาดตนเองได้ดีกว่าการเรียนรู้หัวข้อที่กำหนดหรือจำกัดหัวข้อจากองค์กร				
15.	ท่านมีความอิสระ และมีความคิดริเริ่ม ในการพัฒนาดตนเอง และสามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ได้ทุกเวลา เมื่อท่านต้องการ				
<b>ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง</b>					
16.	เมื่อท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้				
17.	เมื่อท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใด ท่านจะพยายามหาวิธีการเรียนรู้ อย่างสุดความสามารถ				
18.	ท่านมีความเชื่อว่าตัวท่านเองสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวท่านเอง				
19.	ท่านคิดเสมอว่าการพัฒนาดตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ท่านต้องรับผิดชอบ				
20.	ท่านยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามมา จากการพัฒนาดตนเองได้				

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ระดับ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านมีความใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาด้วยตนเอง</b>					
21.	ท่านให้ความสำคัญกับการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองที่ได้รับจากสื่อการเรียนรู้มากกว่าคะแนนที่ประเมินเมื่อท่านเรียนจบ				
22.	ท่านมักใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ				
23.	ท่านคิดเสมอว่าการใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม				
24.	ท่านคิดเสมอว่าการใฝ่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และพัฒนาด้วยตนเองเป็นประจำ ทำให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ				
25.	ท่านมีความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง และไม่เคยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย				
<b>ด้านมีความคิดสร้างสรรค์</b>					
26.	ท่านสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ผลงาน หรือประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้				
27.	ท่านสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ จากการใช้ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง ในชีวิตประจำวันของตนเองได้				
28.	ท่านมีแนวความคิดใหม่ ๆ ในการกำหนดเรื่องที่ท่านต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง				
29.	ท่านมีแนวความคิดใหม่ ๆ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาตนเองไว้ล่วงหน้าอยู่เสมอ				
30.	การพัฒนาตนเอง มีส่วนช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในคิดหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน				

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	ระดับ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านมองอนาคตในแง่ดี</b>					
31.	ท่านคิดว่าความรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับท่านในปัจจุบันและอนาคต				
32.	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ในอนาคต				
33.	ท่านจัดลำดับให้การแสวงหาความรู้ และการพัฒนาตนเองมีความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ เสมอ				
34.	ท่านคิดเสมอว่าความรู้ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ท่านเกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด เพิ่มมากขึ้น				
35.	ท่านมีมุมมองว่าความสำเร็จในชีวิตเกิดขึ้นจากการได้รับความรู้				
<b>ด้านมีพื้นฐานทักษะที่จำเป็นในการเรียนและการแก้ปัญหา</b>					
36.	ท่านสามารถเรียนรู้ และจดจำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี				
37.	ท่านสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี				
38.	ท่านสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้โดยไม่มีควมสับสน				
39.	ท่านสามารถนำความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ได้จากการพัฒนาตนเอง ไปช่วยแก้ไข้ปัญหา ทำให้เกิดทางเลือกหลายหลายแนวทางในการแก้ไข้ปัญหา				
40.	ท่านคิดเสมอว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไม่ใช่อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC	ระดับ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะระบบใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน				
2.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะการออกแบบระบบมีบทเรียนที่มีเนื้อหาทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
3.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะสามารถเข้าใช้ได้ตลอดเวลา สะดวกทุกสถานที่				
4.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะสามารถใช้ได้กับอุปกรณ์หลายชนิด เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต (Tablet)				
5.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีบทเรียนที่หลากหลายที่จะตอบสนองต่อความต้องการของท่าน				
6.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีการทดสอบเกณฑ์การวัดผลที่เหมาะสมน่าเชื่อถือ				
7.	ท่านใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เพื่อการพัฒนาตนเอง เพราะมีใบ Certificate ให้เมื่อท่านผ่านการทดสอบผ่านเกณฑ์				

## ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อมูล

### ส่วนที่ 4 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมการพัฒนาดนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

CHULA MOOC

1. ท่านมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาดนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC มีความสำคัญอย่างไร

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาดนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ทำให้ท่านได้รับ ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างไร

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาดนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC เหมาะสมมากกว่าการจัดโครงการฝึกอบรมในสถานที่หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. ท่านพบปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้างในการพัฒนาดนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC

.....

.....

5. นอกจากการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ CHULA MOOC ท่านได้ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์จากแหล่งใดบ้าง เช่น Chula HR-Learning , HRD-Learning สำนักงาน ก.พ. เป็นต้น

.....

.....

6. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาดนเองอย่างไร

.....

.....

## บรรณานุกรม

- Champoonte Chairut. (2021). HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN THE AGE OF DIGITAL DISRUPTION. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 8(1).
- Chruden, H. J. S., A. W., (1986). *Personnel management*. South-Western.
- Ekkasit Sanamthong. (2019). Human Resource Development: Approaches to Organization Success. วารสารเกษมบัณฑิต, 20(1).
- Harvey & Bowin. (1968). *Management* (5th ed ed.). Houghton Mifflin.
- Mondy, R. W., Robert M. Noe and Shane R. Premeaux,. (1999). *Human Resource Management* (7th ed ed.). Prentice-Hall. Inc.
- Phattana Saengmaneeknotr. (2016). Creating Satisfaction in The Management of Executives in The Current Situation. *Journal of Modern Learning Development*, 1(2).
- Rangsan Wattanachaiwanich. (2021). Human resource development of the new public sector. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2(4).
- Talangwit Jariya. (2019). Self-Directed Learning Characteristic of Undergrad Student, Faculty of Education, Bunditpatanasilapa Institute. วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ 5(1).
- กมลชนก ผ่านสำแดง. (2564). การพัฒนาทักษะการเชื่อมโยงความรู้ของครูด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านชุดกิจกรรมบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร. (2544). การบริหารทรัพยากรบุคคล. บัณฑิต.
- เขมณัฏฐ์ มิ่งศิริธรรม. (2552). การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองบนเครือข่าย Self-directed Learning on web-based Learning. *Journal of Education Khon Kaen University*, 32(1).
- เข็มทอง แสงวง. (2544). ความต้องการและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด [มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาสารคาม.
- จินตวีร์ คล้ายสังข์. (2555). *Desktop Publishing* สู่อี-Book เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนยุคดิจิทัล. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑารัตน์ ปินทะแพทย์. (2564). ปัจจัยการเรียนรู้และการเปิดรับผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์ กรณีศึกษา : นักศึกษาโครงการทุนทวีภาคีระดับปริญญาตรี บริษัท ซีอาร์ซี ไทวัสดุ จำกัด. วารสารพัฒนารุกิจและอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 1(2).
- ชลลดา พิงรำพรรณ และวุฒิพล สกลเกียรติ. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้เป็น

- ทิมของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น, 11(1).
- ชูลีพร สว่างเนตร. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง กับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการ = *Management*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐรัฐสมณ ทิตาสิริจิราภาส. (2561). รูปแบบการจัดการความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. กรุงเทพฯ.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2545). การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21 (Vol. พิมพ์ครั้งที่ 2). นาโกต้า.
- ดวงแสง ณ นคร และศยามน อินสะอาด. (2558). การใช้สื่อการเรียนรู้. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ตุลา มหาสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการ. บริษัทสำนักพิมพ์ พ.ศ.พัฒนา.
- ธนภฤต นิวิฐขยางกุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- ธวัชชัย ชัยจริยาอายุล. (2529). การพัฒนาหลักสูตร : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. อักษรบัณฑิต.
- ธัญลักษณ์ จำจด. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (*Digital Literacy*) ของครู กศน.ตำบล สังกัด สำนักงาน กศน.จังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2563). Project-Based Learning for Development Self-Directed Learning. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 46(1).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้(องค์การมหาชน).
- นารินทร์ ตั้งสกุล. (2548). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารตามทัศนะของผู้บริการและครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาสารคาม.
- นิสตาร์ เวชยานนท์. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7 ed.). สุวีริยาสาส์น.
- ภาพัศร์ วงษ์ประคอง. (2564). การจัดกิจกรรมโดยใช้แนวความคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง. วารสารเกษมบัณฑิต, 22(1).
- ประสาธ อิศรปริดา. (2530). จิตวิทยาการเรียนรู้กับการสอน. กราฟิการ์ต.
- ปริศนา เสร์บาง. (2541). ความต้องการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาสารคาม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). หลักการบริหารโรงเรียน. สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- พระครูสุขชัยพัชรมงคล, วสุกิจ เหล่าอินทร์, พระครูอุทัยสุตกิจ. (2563). The Good Governance Human Resource Management in Thailand 4.0. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ 8(1).
- พระศรีญาณวงศ์ ปณิตเสวี. (2564). Educational Psychology. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช



- ภักฐวนสุนันทา, 4(2).
- พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์. (2549). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.
- พิศิษฐ์ ตัณชวณิชม. (2547). สถิติเพื่องานวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). บุ๊คพอยด์.
- พิรพันธ์ แสงเพชร. (2562). The Guidelines of Self Improvement for Employees to be Professionals and Create Competitive Advantage of Electrical Industry in Rayong Province. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 1(2).
- เพ็ญศรี จันทร์อินทร์. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พรานภา พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทปูนจิปาก่อสร้าง จำกัด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. นนทบุรี.
- เรวดี เพชรศิริสัมพันธ์ (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารพยาบาลตำรวจ, 8(2).
- รวริทย์ นิเทศศิลป์. (2551). สื่อและนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้. โรงพิมพ์ สกายบุ๊กส์.
- วิภา นาโค. (2560). การศึกษาความต้องการการพัฒนาความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายปฏิบัติการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงาน งานบริหารงานทั่วไป ภายใต้อำนาจมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย A STUDY OF NEEDS IN THE KNOWLEDGE AND SKILLS DEVELOPMENT OF STAFF IN. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 11(4).
- วิริยา ลีลาสุธานนท์. (2561). การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา : สถาบันการเงินประเภทธนาคาร สถาบันพัฒนาขีดพัฒนบริหารศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- ศรีแพรว ทวีลาภากุล. (2549). การพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- ศศลักษณ์ ทองปานดี. (2551). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัททาวเวอร์บีเอ็ม จำกัด มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. กรุงเทพฯ.
- ศศิวิมล สิรินนทเกตุ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลักของข้าราชการสามัญ สังกัดสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหิดล]. นครปฐม.
- สมเดช มุงเมือง. (2548). พฤติกรรมองค์กร. สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน. (2526). จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่. ลานนาการพิมพ์.
- สรวงสุดา แสงอร่ามมโนจิตร. (2564). การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์ของวิศวกรกรณีศึกษา : อุตสาหกรรมผลิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- สุธิดา ถนอมวงษ์. (2560). แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรม เขตภาคกลาง มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ]. กรุงเทพฯ.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. วีเจ.พรินติ้ง.
- สุมาลี ชัยเจริญ. (2557). การออกแบบการสอน หลักการทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2533). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สุวิมล ติรกานันท์. (2553). การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสวภา วิชรกิตติ. (2537). จิตวิทยาทั่วไป. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

โสภณ ช้างกลาง. (2550). ความต้องการพัฒนาดตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. กรุงเทพฯ.

อรณิชา เสดะคุณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.

เอกชัย ชัยประเสริฐสิทธิ. (2527). การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการถดถอย. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ปุ่นพจน์ พัฒนาตรีวิทย์
วัน เดือน ปี เกิด	13 กุมภาพันธ์ 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยภูมิ
วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา เกียรตินิยม อันดับ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	46/186 Bangkok Horizon Lite Phetkasem 48 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY