



ความคิดเห็นและความพึงพอใจ ของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ ต่อระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอน ของมหาวิทยาลัยชีวิต

ปณัฏฐ์ ทิพย์สุข
ฉันทะหทัย (อรทัย) อาจอ้า
รุ่งทอง ครามานนท์
สุริยาพร จันทรเจริญ

ความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้
ต่อระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอน
ของมหาวิทยาลัยชีวิต

ปาณฉัตร ทิพย์สุข
ฉันท์หทัย (อรทัย) อาจอำ
รุ่งทอง ครามานนท์
สุริยาพร จันทรเจริญ

โครงการวิจัย ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาทางเลือก
และผลที่เกิดขึ้นในบริบทของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ร่วมกับ

สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.)

สนับสนุนโดย

บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) และ มูลนิธิพลังที่ยั่งยืน



**ความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้
ต่อระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยชีวิต**

ปาณฉัตร ทิพย์สุข และคณะ

ข้อมูลทางบรรณานุกรม

ความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ต่อระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยชีวิต.-- นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562. 72 หน้า.-- (โครงการวิจัย ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาทางเลือกและผลที่เกิดขึ้นในบริบทของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน).

1. สถาบันอุดมศึกษา--หลักสูตร. 2. การศึกษาทางเลือก--การศึกษาและการสอน. 3. อาจารย์มหาวิทยาลัย--ทัศนคติ. I. ปาณฉัตร ทิพย์สุข. II. ชื่อเรื่อง.

เอกสารทางวิชาการ / สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข 478

378.03

ISBN 978-616-443-254-3

จำนวน : 60 เล่ม

พิมพ์ครั้งที่ 1 : มกราคม 2562

ปกและรูปเล่ม : ปาณฉัตร ทิพย์สุข

จัดพิมพ์ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

999 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

โทรศัพท์ 0-2441-0201-4 โทรสาร 0-2441-9333

www.ipsr.mahidol.ac.th

ร่วมกับ สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)

และมูลนิธิพลังที่ยั่งยืน

พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์เดียนตุลา

39/205-206 ซอยวิภาวดีรังสิต 84 แขวงสนามบิน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ

โทรศัพท์ 0-2996-7392-4 โทรสาร 0-2996-7395

© สงวนลิขสิทธิ์ตามกฎหมาย

คำนำ

รายงานการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ต่อระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยชีวิต” เป็นผลผลิตหนึ่งใน 6 เรื่อง ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของ “โครงการวิจัยติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาทางเลือกและผลที่เกิดขึ้นในบริบทของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน” โดยคณะนักวิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และ มูลนิธิพลังที่ยั่งยืน และการสนับสนุนข้อมูลและกระบวนการทำงานวิจัยจากสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) หรือที่รู้จักกันในนาม “มหาวิทยาลัยชีวิต”

สาระสำคัญที่ปรากฏในรายงานการวิจัยฉบับนี้ มีสองส่วนสำคัญ คือ ส่วนแรกว่าด้วยเรื่องคุณลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งก็คือ อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ ส่วนที่สอง ว่าด้วยระดับความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ต่อระบบการบริหารจัดการ ระบบสนับสนุนต่าง ๆ และระบบการเรียนการสอน ตลอดจนความพึงพอใจต่อผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ทั้งนี้ ผลการวิจัยได้ แสดงให้เห็นชัดเจนว่า อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบรรลุปณิธานและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยชีวิต โดยรวมแล้วมีความพึงพอใจในระดับสูงต่อทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเห็นได้ชัดเจน รวมถึงความพึงพอใจต่อกฎภาพของผู้ที่เข้ามาศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้

อย่างไรก็ดี ถึงแม้ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นการยืนยันว่ามหาวิทยาลัยชีวิตสามารถดำเนินการกิจได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในมุมมองของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ แต่ถ้าหากสรพ. มุ่งหวังให้มีการก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง คำตอบจึงไม่ใช่เพียงแค่รับทราบระดับความพึงพอใจของอาจารย์ผู้เกี่ยวข้องเท่านั้น แต่ควรเป็นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและคุณภาพผู้สอนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปในทุกระดับ ทุกมิติ และทุกโอกาสที่มี โดยพิจารณาคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิตในด้านต่างๆ ที่ได้จากข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ควบคู่กันไปด้วย

ความร่วมมือ การต้อนรับ และความเต็มใจยิ่งที่คณะผู้วิจัยได้รับจากคณะบริหารส่วนกลาง อาจารย์และอดีตอาจารย์ทุกศูนย์ฯ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน บัณฑิต ผู้เรียน สมาชิกใน

ครอบครัวผู้เรียน ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชุมชน ฯลฯ ในช่วงการเก็บข้อมูลภาคสนาม แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนด้วยว่าผู้เกี่ยวข้องทุกท่านให้คุณค่ากับการวิจัย ติดตาม และประเมินผลในครั้งนี้ในระดับสูง นอกจากการปฏิบัติงานด้านการวิจัยจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งหมดแล้ว คณะผู้วิจัยยังประสงค์ที่จะเห็นการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าเต็มที่ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ยกระดับองค์กร รวมถึงระบบและกลไกต่าง ๆ และองค์ापพพที่เกี่ยวข้องทั้งหมดกับการจัดการศึกษาทางเลือกของ สรพ.

คณะผู้วิจัยหวังเพียงว่า รายงานการวิจัยหรือข้อค้นพบต่าง ๆ ในผลงานเล่มนี้ จะเป็นเทียนที่ช่วยจุดประกายไปสู่การเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยชีวิตให้เป็น **มหาวิทยาลัยทางเลือกที่มีความคุ้มค่ามากที่สุด สำหรับผู้ที่ต้องการเรียนรู้ตลอดชีวิต** และสามารถดำรงสถานภาพการเป็น **“โอกาสและความหวัง”** และ **“แสงเทียนส่องทาง”** ในเส้นทางการจัดการศึกษาทางเลือกเพื่อปวงชนของสังคมไทยได้อย่างแท้จริงต่อไปตราบนานเท่านาน

คณะผู้วิจัย

20 พฤศจิกายน 2561

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ต่อระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยชีวิต สำเร็จลงด้วยดีด้วยความร่วมมือจากผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยชีวิต ทั้งส่วนกลางและศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชนในจังหวัดต่าง ๆ ที่คณะวิจัยได้มีโอกาสเข้าไปเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคมถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2561

คณะวิจัยติดตามและประเมินผล ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงผู้ให้ความร่วมมือทุกท่าน นับตั้งแต่ผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.) ส่วนกลาง ที่ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ และผู้บริหารสองท่าน คือ ดร.สุรเชษฐ เวชชพิทักษ์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการของ สรพ. และ นพ. พันธ์ พฤษสุนันท์ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ ที่ได้กรุณาช่วยตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ตลอดจนถึงคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ การติดต่อและประสานงาน การแจกจ่ายและทำแบบสอบถาม พร้อมทั้งเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และกรุณาให้สัมภาษณ์ด้วยความพร้อม ความยินดี และความเต็มใจเป็นอย่างยิ่ง รวมถึงผู้ที่ไม่ได้มีโอกาสให้สัมภาษณ์ แต่ได้ทำแบบสอบถามและส่งกลับทางไปรษณีย์ด้วย

คณะวิจัย ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการเรียนการสอน ระบบการบริหารจัดการและระบบสนับสนุนต่างๆ ที่เอื้อให้อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยชีวิตได้เกิดการพัฒนาตน พัฒนาคุณภาพพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนเกิดความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการศึกษาตามรูปแบบของมหาวิทยาลัยชีวิตให้อยู่คู่สังคมไทยตลอดไป

คณะผู้วิจัย

20 พฤศจิกายน 2561

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินและวิเคราะห์ระบบ กลไกและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยชีวิต ในการนี้เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อคุณภาพของระบบการบริหารจัดการและระบบสนับสนุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามแนวทางของมหาวิทยาลัยชีวิต วัตถุประสงค์เฉพาะของการศึกษาวิเคราะห์วิจัยครั้งนี้คือ หนึ่ง เพื่อศึกษาและประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ต่อระบบการบริหารจัดการ ระบบการเรียนการสอน และผลที่เกิดขึ้น สอง เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและคุณลักษณะของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ และ สาม เพื่อศึกษาวิจัยการให้ความสำคัญต่อแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และแนวคิดการสร้างเสริมพลังอำนาจในฐานะผู้เกี่ยวข้องในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากศึกษาวิเคราะห์วิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่การพัฒนาระบบบริหารจัดการและระบบสนับสนุนต่าง ๆ รวมถึงการได้ทิศทางในการส่งเสริมแนวคิดทฤษฎีหลักหรือเป็นแกนสำคัญในการจัดการศึกษาภายใต้ “รูปแบบมหาวิทยาลัยชีวิต” ให้บังเกิดผลต่อผู้เรียนและผู้สอนได้มากยิ่งขึ้น ผลการศึกษาวิเคราะห์วิจัย สรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 138 คน แบ่งเป็นเพศชายร้อยละ 68 เป็นเพศหญิงร้อยละ 32 อายุเฉลี่ย คือ 55 ปี กลุ่มวัยที่มีมากที่สุดคือ 60-69 ปี คิดเป็นร้อยละ 29 ผู้ตอบส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ผู้ตอบมากกว่าครึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยชีวิตมากกว่า 3 ปี เกือบ 3 ใน 4 ของอาจารย์ ประกอบอาชีพอื่น ๆ ด้วย ในขณะที่อาจารย์ที่ระบุว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยชีวิตแห่งเดียวมีประมาณร้อยละ 30 ในเรื่องของรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 เป็นกลุ่มที่มากที่สุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35 ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกือบ 3 ใน 4 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีบทบาทหรือเข้าร่วมในกลุ่ม-องค์กรต่าง ๆ ในภาคประชาสังคม ในขณะที่มีเพียงร้อยละ 27 เท่านั้น ที่ระบุว่าไม่ได้มีบทบาทดังกล่าว

2. ในเรื่องของแนวคิดและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัย พบว่าอาจารย์เกือบทุกคนหรือร้อยละ 90 ได้ทำในสิ่งที่สอน และสอนในสิ่งที่ทำ เช่นเดียวกันกับ

ปรัชญาและแนวคิดของมหาวิทยาลัยชีวิตที่เกือบทุกคนรับทราบเป็นอย่างดี ส่วนในเรื่องของแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning: TL) พบว่า มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 55) ได้ยินและทราบเป็นอย่างดี และให้ความสำคัญมาก มีเพียงร้อยละ 6 เท่านั้น ที่ไม่ทราบและแทบไม่ให้ความสำคัญ ส่วนแนวคิดและทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ พบว่า มากกว่าร้อยละ 70 ทราบและให้ความสำคัญ และในเรื่องของการใช้ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ร้อยละ 85 ใช้แนวทางดังกล่าวในการเรียนการสอน และการใช้ชีวิตประจำวัน

3. ผลการสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ต่อระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยชีวิต พบว่า อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อการเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยชีวิตในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.94 คะแนน) เมื่อพิจารณาคะแนนความพึงพอใจจากคะแนนเต็ม 5 คะแนน พบว่า ในภาพรวม ด้าน การบริหารจัดการและการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ มีคะแนนความพึงพอใจ 3.46 คะแนน หรือมีความพึงพอใจปานกลาง ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้/วิธีการส่งเสริมศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน มีคะแนนความพึงพอใจ 3.70 คะแนน หรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีคะแนนความพึงพอใจ 3.21 คะแนน หรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน / ศักยภาพผู้เรียน มีคะแนนความพึงพอใจ 3.86 คะแนน หรือมีความพึงพอใจในระดับมาก ดังนั้น ในระบบบริหารจัดการที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงมากที่สุด คือ ในเรื่องการบริหารจัดการและการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ และสิ่งสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากยังมีคะแนนความพึงพอใจอยู่เพียงแคในระดับปานกลาง

4. สำหรับคุณลักษณะอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องของเพศ อายุ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ และรายได้ ที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนความพึงพอใจในการเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่า อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในวัยสูงอายุมีคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดคือ 3.94 คะแนน ส่วนคะแนนความพึงพอใจที่น้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ซึ่งมีคะแนนความพึงพอใจ 3.52 คะแนน ดังนั้น ควรมีการทำความเข้าใจในคุณลักษณะดังกล่าวของอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิต เพื่อให้ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ที่เหมาะสมกับบริบทของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้แต่ละคน แต่ละกลุ่ม แต่ละพื้นที่ เพื่อให้อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้มีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อแสดงบทบาทในการพัฒนาคนและชุมชนภายใต้การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยชีวิตได้มากยิ่งขึ้น

5. ข้อเสนอแนะเพื่อให้อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น คือ การพัฒนาระบบสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ให้มีมาตรฐานเหมือนกับสถาบันการศึกษาแห่งอื่น ๆ มีเวทีด้านการส่งเสริมหรือสนับสนุนผลงานวิชาการให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่อง การผลิตองค์ความรู้และการสร้างเสริมความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยชีวิตใช้เป็นหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งก็คือ แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง แนวคิด และทฤษฎีศักยภาพและความสามารถ แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่ และ แนวคิดทฤษฎีการพึ่งพาตนเอง ตลอดจนการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถในการแสดงบทบาทในด้านการสร้างเสริมพลังอำนาจเชิงบวกซึ่งกันและกัน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทสรุปผู้บริหาร	ง
บทที่ 1 บทนำ	1
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย	3
2. ขอบเขตของการศึกษาวิจัย	3
3. วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย	5
4. ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	7
1. เพศ	7
2. กลุ่มอายุ	7
3. สถานภาพสมรส	8
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	9
5. อาชีพอื่นนอกเหนือจากการเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยชีวิต	9
6. รายได้ต่อเดือนรวมกับสมาชิกครอบครัว	10
7. บทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งในภาคประชาสังคม	10
บทที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการกิจการสอน กระบวนการสร้างการเรียนรู้ ที่มหาวิทยาลัยชีวิต	13
1. เหตุผลที่เข้ามาเป็นอาจารย์ ที่มหาวิทยาลัยชีวิต	13
2. ประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยชีวิต	14
3. ทำในสิ่งที่สอน สอนในสิ่งที่ทำ	14
4. การทราบปรัชญาและแนวคิดของมหาวิทยาลัยชีวิต	15

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง	16
6. การให้ความสำคัญกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง	16
7. การให้ความสำคัญกับแนวคิดและทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ	17
8. แนวคิดและทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง	18
9. ความเข้าใจคำว่า “สอนน้อย เรียนมาก”	18
10. ปัญหาและอุปสรรคในการบรรลุภารกิจ ในฐานะผู้สอน / ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้เรียน	20
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิต	23
1. ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการ ระบบการเรียนการสอน และผลที่เกิดขึ้น	23
2. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามกับความพึงพอใจ ในภาพรวม	30
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาวิจัย	35
บทที่ 6 อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	39
1. อภิปรายผล	39
2. ข้อเสนอแนะ	42
ภาคผนวก	44
ก. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ข. ความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ต่อระบบการบริหารจัดการ และระบบการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยชีวิต (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการแปลผล)	47
ค. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	50

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3-1 เหตุผลการเข้ามาเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยชีวิต	13
ตารางที่ 4-1 คะแนนเฉลี่ยเปรียบเทียบมากที่สุดและน้อยที่สุด จำแนกตามคุณลักษณะของอาจารย์	33

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 2-1 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	7
แผนภาพที่ 2-2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มอายุ (ปี)	8
แผนภาพที่ 2-3 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส	8
แผนภาพที่ 2-4 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	9
แผนภาพที่ 2-5 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพที่ทำควบคู่กับ การเป็นอาจารย์ ม.ชีวิต	9
แผนภาพที่ 2-6 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	10
แผนภาพที่ 2-7 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบทบาทในภาคประชาสังคม	11
แผนภาพที่ 3-1 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การเป็นอาจารย์	14
แผนภาพที่ 3-2 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการทำในสิ่งที่สอน สอนในสิ่งที่ทำ	15
แผนภาพที่ 3-3 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการรับทราบปรัชญาและ แนวคิดของสถาบันฯ	15
แผนภาพที่ 3-4 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการรับทราบเรื่องแนวคิด TL	16
แผนภาพที่ 3-5 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการให้ความสำคัญ เรื่องแนวคิด TL	17
แผนภาพที่ 3-6 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการรับทราบเรื่องแนวคิด และทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ	17
แผนภาพที่ 3-7 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการรับทราบ เรื่องแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง	18
แผนภาพที่ 4-1 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิตในภาพรวม	24
แผนภาพที่ 4-2 คะแนนเฉลี่ยเรื่องการบริหารจัดการและการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์	25

สารบัญแผนภาพ (ต่อ)

	หน้า
แผนภาพที่ 4-3	คะแนนเฉลี่ยเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้/วิธีการส่งเสริมศักยภาพ ผู้สอนและผู้เรียน
	26
แผนภาพที่ 4-4	คะแนนเฉลี่ยเรื่องสิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้
	27
แผนภาพที่ 4-5	คะแนนเฉลี่ยเรื่องการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน / ศักยภาพของผู้เรียน
	28
แผนภาพที่ 4-6	คะแนนเฉลี่ยเรื่องการเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้
	30
แผนภาพที่ 4-7	ร้อยละระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบระหว่างเพศ
	30
แผนภาพที่ 4-8	ร้อยละระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบกลุ่มอายุ
	31
แผนภาพที่ 4-9	ร้อยละระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบวัยสูงอายุกับวัยทำงาน
	31
แผนภาพที่ 4-10	ร้อยละระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา
	32
แผนภาพที่ 4-11	ร้อยละระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบตามการประกอบอาชีพ
	32
แผนภาพที่ 4-12	ร้อยละระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบตามกลุ่มรายได้
	33

บทที่ 1

บทนำ

มหาวิทยาลัยชีวิตถือกำเนิดขึ้นมาเพื่อให้ผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ได้ดำเนินชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีกิน มีใช้ ในท้องถื่นตนเอง และช่วยนำพาชุมชนเข้มแข็งโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ให้เกิดปัญญา พัฒนาตน และเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาชุมชน อาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิตในฐานะผู้จัดกระบวนการเรียนรู้จึงมีพันธกิจสำคัญคือการบูรณาการการเรียนรู้ คือ บูรณาการการเรียนรู้กับนักศึกษา กับวิชาอื่น กับวิถีชุมชน กับการศึกษาและการพัฒนา และกับชีวิตของตนเองและครอบครัวของตน โดยดำรงตนเป็นครู เป็นโค้ช เป็นเพื่อน เป็นญาติ และเป็นผู้นำ หรือกล่าวได้ว่าเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่สุดที่ทำให้มหาวิทยาลัยชีวิตสามารถจัดการศึกษาเพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้ระบบการจัดการศึกษาทางเลือกของมหาวิทยาลัยชีวิต อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตต้องมีอุดมการณ์ คักยภาพ และความสามารถ เพื่อที่จะสื่อสารแนวคิดปรัชญา ปณิธาน และวิสัยทัศน์ ให้เป็นจริงขึ้นมาได้ แต่ในทางเป็นจริงพบว่า การเป็นอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้หรือบุคลากรที่มหาวิทยาลัยชีวิตนั้นต้องต่อสู้กับความคิดอย่างน้อยสองประการ คือ ทำตามอุดมการณ์แต่รายได้ต่ำ หรือไม่ต้องทำตามอุดมการณ์แต่มีรายได้สูง อย่างไรก็ดี ถึงแม้อาจารย์ที่มีอุดมการณ์จำนวนหนึ่งค่อยๆ หายไป เพราะหมดไฟ หรือ หมดใจ ก็แล้วแต่ ก็ยังมีอาจารย์หน้าใหม่ที่สนใจ เข้าใจ และพร้อมที่จะเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และชุมชน และสืบสานปณิธานของมหาวิทยาลัยชีวิต สิ่งสำคัญคือ จะทำอย่างไรที่มหาวิทยาลัยชีวิตจะรักษา “คนที่ใช่” ไว้ได้นานที่สุด เพราะค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าสถาบันการศึกษาแห่งอื่น ๆ ยังเป็นข้อถกเถียงประจำ อีกทั้งแรงจูงใจในอาชีพการงานก็เป็นเรื่องสำคัญที่มนุษย์ทุกคนต้องการพัฒนาตนเอง เช่นเดียวกันกับที่มหาวิทยาลัยชีวิตได้สร้างเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาตนเอง

ในโครงการวิจัยติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาทางเลือกและผลที่เกิดขึ้นในบริบทของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ที่มีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งคือ เพื่อประเมินและ

วิเคราะห์ระบบกลไก และกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในด้านความพึงพอใจต่อคุณภาพระบบการบริหารจัดการและระบบสนับสนุนต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของระบบการเรียนการสอนหรือการจัดกระบวนการเรียนรู้ เห็นว่า อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นทรัพยากรบุคคลที่อยู่ภายใต้ระบบการบริหารจัดการ และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดองค์ประกอบหนึ่งของระบบการเรียนการสอนหรือการจัดกระบวนการเรียนรู้ หากมีการศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีต่อเรื่องดังกล่าว อาจทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ (human resources) ที่มีความเหมาะสมที่สุด รวมถึงแนวทางการพัฒนาด้านวิชาการหรือระบบการเรียนการสอนหรือการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ในรายงานการวิจัยฉบับนี้ มีคำถามการวิจัยที่สำคัญสองข้อ คือ หนึ่ง ระบบการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพที่ผ่านมา อาจารย์มีความพึงพอใจแค่ไหน อยู่ในระดับใด และสอง ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่าง ๆ ต่อสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับใด ผลที่ได้รับในการวิจัย ติดตามและประเมินผลความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ในครั้งนี้คือ หนึ่ง ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิต ในเรื่องของระบบบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และผลที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องที่อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตมีความพึงพอใจในระดับต่ำ และสอง ทำให้เห็นแนวทางที่สังเคราะห์มาจากความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิต ที่อาจนำมาพิจารณาปรับปรุงระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ศึกษา วิจัย ประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจแล้ว การวิจัยประเมินผลในครั้งนี้ยังต้องการศึกษาถึงการให้ความสำคัญต่อแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่ และแนวคิดการสร้างเสริมพลังอำนาจในฐานะผู้เกี่ยวข้องในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อประเมินว่าอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทิศทางในการส่งเสริมแนวคิดข้างต้นให้กับอาจารย์ผู้จัด

กระบวนการเรียนรู้ได้นำไปใช้กับผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ครอบครัวและชุมชนได้จริงและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาวิจัยและประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ต่อระบบการบริหารจัดการ ระบบการเรียนการสอน และผลที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน
- 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและคุณลักษณะของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้
- 3) เพื่อศึกษาวิจัยการให้ความสำคัญต่อแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงแนวคิดและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และแนวคิดทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจในฐานะผู้เกี่ยวข้องในการจัดกระบวนการเรียนรู้

2. ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

1) กลุ่มเป้าหมาย

คือ อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยชีวิตในปัจจุบัน จำนวน 138 คน

2) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล¹

เดือนมกราคม – พฤษภาคม 2561 รวม 5 เดือน

¹ การศึกษานี้เป็นเพียงหนึ่งในหลาย ๆ เรื่องที่ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาเดียวกัน ครอบคลุมทั้งเรื่อง การประเมินภาพรวมของระบบและกลไกทั้งหมดของมหาวิทยาลัยชีวิตทั้งด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบ และการศึกษาวิจัยในด้านความคิดเห็นและความพึงพอใจที่เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มจำนวน 3 กลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ผู้บริหาร, บัณฑิต/ผู้สำเร็จการศึกษา และนักศึกษาปัจจุบัน/ผู้เรียน นอกจากนี้ ก็ยังมีเรื่องการศึกษปัจจัยสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการออกกลางคันของผู้เรียนมหาวิทยาลัยชีวิต และการประเมินและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค และการจัดทำข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยชีวิต

3) ประเด็นความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ

ได้แก่ การบริหารจัดการและการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ การจัดกระบวนการเรียนรู้/วิธีการส่งเสริมศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน สิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน/ศักยภาพผู้เรียน

4) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

- 4.1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การบริหารจัดการและการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ การจัดกระบวนการเรียนรู้/ วิธีการส่งเสริมศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน สิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงผู้เรียน/ศักยภาพผู้เรียน
- 4.2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการ และระบบการเรียนการสอน

5) นิยามศัพท์เฉพาะ

- 5.1) ความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิต หมายถึง ระดับของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อกิจกรรมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการตอบสนองเมื่อเข้ามาอยู่ในบริบทของมหาวิทยาลัยชีวิต ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับทัศนคติ ประสบการณ์ การรับรู้ ความคาดหวัง ที่แตกต่างกัน
- 5.2) ผลคะแนนความพึงพอใจ หมายถึง คะแนนที่สะท้อนระดับความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งวัดได้จากคะแนนการตอบแบบสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารและการเรียนการสอนในบริบทของมหาวิทยาลัยชีวิต โดยคะแนนความพึงพอใจ 5 คะแนน หมายถึง มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด คะแนนความพึงพอใจ 4, 3, 2 และ 1 คือ คะแนนความพึงพอใจ มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

3. วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

1) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้เครื่องมือแบบสอบถามกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่ศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ต่าง ๆ โดยมีผู้อำนวยการศูนย์หรือเจ้าหน้าที่ประสานงานของศูนย์ เป็นผู้แจกจ่ายแบบสอบถามให้กับอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในศูนย์ฯ และเก็บรวบรวมส่งให้คณะนักวิจัยในช่วงการเก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนพฤษภาคม 2561 หรือผู้ตอบแบบสอบถามสามารถส่งกลับคืนได้ทางไปรษณีย์ ในกรณีที่ไม่สามารถเดินทางมาพบหรือมาทำแบบสอบถามในวันที่คณะนักวิจัยเข้าไปในพื้นที่

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผ่านการตรวจทานจากผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องหรือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยชีวิตมาเป็นเวลานาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนแรก เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ที่อยู่ การประกอบอาชีพอื่น ๆ นอกเหนือจากการเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยชีวิต ฯลฯ ส่วนที่สอง เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภารกิจการสอน การสร้างกระบวนการเรียนรู้ เช่น เหตุผลที่มาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิต ประสบการณ์การเป็นอาจารย์ ความรู้ความเข้าใจในปรัชญาและแนวคิดของมหาวิทยาลัย รวมถึงแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง แนวคิดและทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ และแนวคิดทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

3) การวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ และ 2) ความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่เกี่ยวข้อง ใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

4. ประโยชน์ที่ได้รับ

- 1) ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นและระดับความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตต่อบัณฑิตต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอน
- 2) ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น
- 3) ทำให้ทราบถึงทิศทางการส่งเสริมให้อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตได้นำแนวคิดทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และแนวคิดทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้กับผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

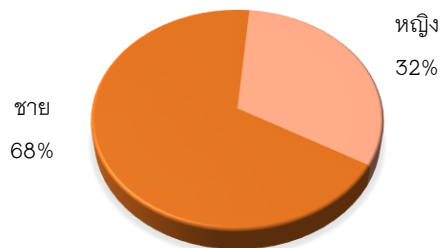
คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการสรุปข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพอื่น ๆ ประสบการณ์ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องในการเป็นอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 138 คน

1. เพศ

จากข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงสองเท่า นั่นคือ ร้อยละ 68 เป็นเพศชาย เมื่อเทียบกับเพศหญิงที่มีเพียงร้อยละ 32 เท่านั้น

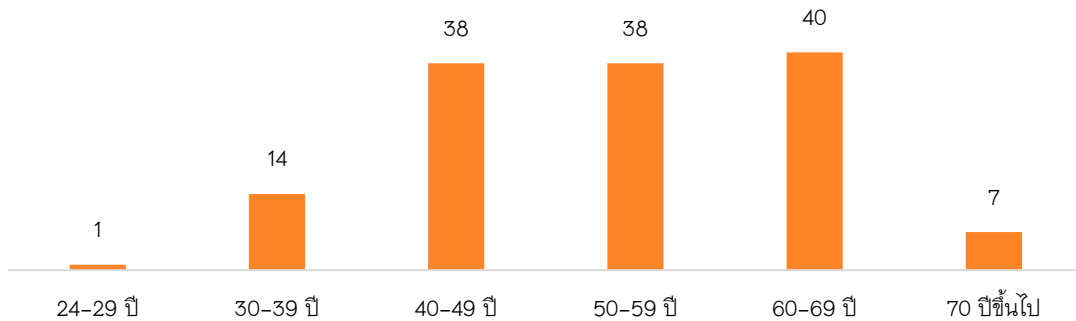
แผนภาพที่ 2-1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ



2. กลุ่มอายุ

กลุ่มอายุผู้ตอบแบบสอบถามที่มีมากที่สุด คือ กลุ่มอายุ 60-69 ปี (จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29) และกลุ่มอายุที่พบมากรองลงมา คือ กลุ่มอายุ 40-49 ปี และ 50-59 ปี (จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28 เท่ากัน) ส่วนกลุ่มอายุ 30-39 ปี มีจำนวน 14 คน หรือร้อยละ 10 กลุ่มอายุ 70 ปีขึ้นไป มีจำนวน 7 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 5.1 และกลุ่มอายุน้อยที่สุด คือ 24-29 ปี มีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ในที่นี้ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุน้อยที่สุดคือ 24 ปี และอายุมากที่สุด คือ 77 ปี โดยเฉลี่ยแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 54.6 ปี

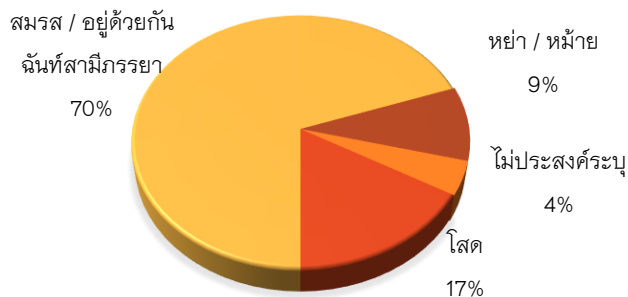
แผนภาพที่ 2-2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มอายุ (ปี)



3. สถานภาพสมรส

สำหรับสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่ พบว่า อยู่ด้วยกันพร้อมคู่สมรส มีจำนวน 96 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70 สำหรับผู้ที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 23 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 17 ผู้ที่มีสถานภาพหย่าหรือหม้าย มีเพียง 13 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9

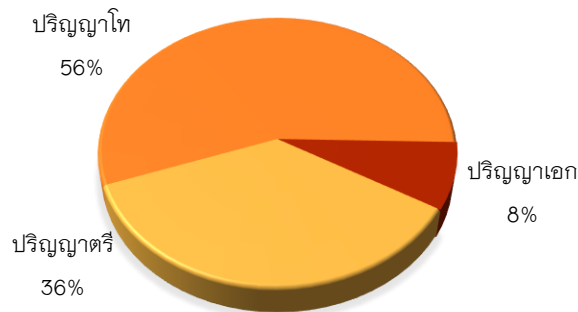
แผนภาพที่ 2-3 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส



4. ระดับการศึกษาสูงสุด

สำหรับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่แล้วจบการศึกษาในระดับปริญญาโท (จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56) รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 36) และจบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีเพียงร้อยละ 8

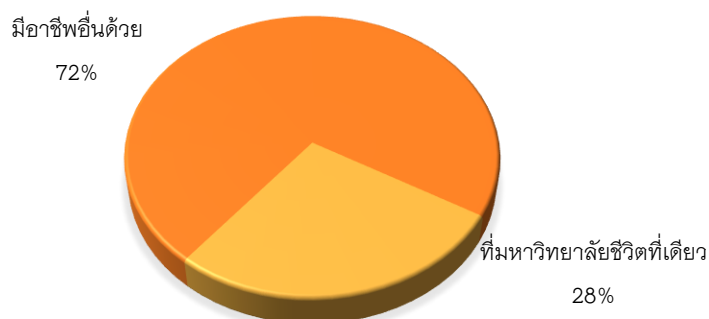
แผนภาพที่ 2-4 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด



5. อาชีพอื่นนอกเหนือจากการเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยชีวิต

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับอาชีพที่ทำควบคู่ไปกับการเป็นอาจารย์ผู้สอนที่มหาวิทยาลัยชีวิต ด้วยหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า มีอาชีพอื่น ๆ ด้วย (จำนวน 100 คน หรือร้อยละ 72) ในขณะที่ผู้ที่ระบุว่าทำอาชีพอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยชีวิตที่เดียว มีเพียงร้อยละ 28 (จำนวน 38 คน)

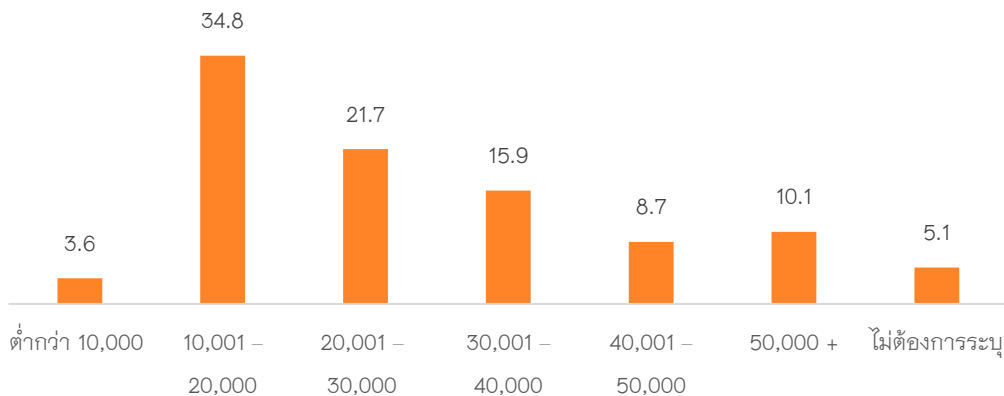
แผนภาพที่ 2-5 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพที่ทำควบคู่ไปกับการเป็นอาจารย์ ม.ชีวิต



6. รายได้ต่อเดือนรวมกับสมาชิกครอบครัว

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนเมื่อรวมกับสมาชิกในครอบครัวแล้ว อยู่ระหว่าง 10,001–20,000 บาท ต่อเดือน (ร้อยละ 35) มีส่วนน้อยที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป มีร้อยละ 10 ของผู้ให้ข้อมูล

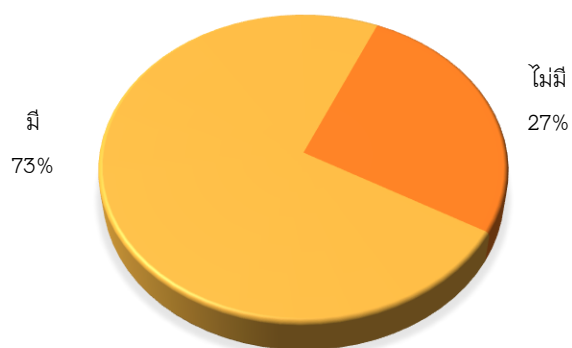
แผนภาพที่ 2-6 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน



7. บทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งในภาคประชาสังคม

จากการสอบถามเรื่องบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งต่าง ๆ ที่ได้รับ ทั้งในระดับชุมชน อำเภอ จังหวัด และประเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 73 (จำนวน 101 คน) ระบุว่า มีตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าว เช่น ประธานชุมชน ประธานกลุ่มอาชีพ/สตรี ที่ปรึกษาคณะกรรมการหมู่บ้าน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ฯลฯ ในขณะที่ร้อยละ 27 (จำนวน 37) ที่ระบุว่า ไม่ได้มีส่วนร่วมใด ๆ ซึ่งแสดงว่า อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตส่วนใหญ่มีบทบาททางสังคมในด้านใดด้านหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งด้าน

แผนภาพที่ 2-7 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามบทบาทในภาคประชาสังคม



บทที่ 3

ข้อมูลเกี่ยวกับการกิจการสอน กระบวนการสร้างการเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยชีวิต

1. เหตุผลที่เข้ามาเป็นอาจารย์ ที่มหาวิทยาลัยชีวิต

จากการสอบถามเหตุผลการเข้ามาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิต เหตุผลอันดับแรกที่สุดที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุด คือ อยากถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่ (ร้อยละ 50) เหตุผลอันดับรองลงมา คือ ชอบและศรัทธาในหลักการ แนวคิด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตรที่เน้นชุมชนและผู้เรียน และการจัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 47) และเหตุผลอันดับที่สาม คือ เป็นผู้ที่มีใจรักการสอนอยากให้ความรู้ ชอบงานด้านการพัฒนาบุคคล ชุมชน และงานจิตอาสา (ร้อยละ 39) เหตุผลอื่น ๆ ที่สำคัญรองลงไปอีกหลายเหตุผลโปรดดูตามตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 3-1 เหตุผลการเข้ามาเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยชีวิต

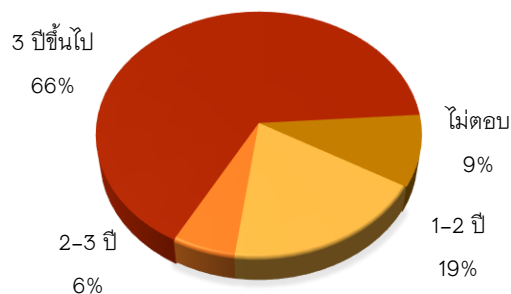
เหตุผลที่เข้ามาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิต	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการถ่ายทอดความรู้ / แลกเปลี่ยนประสบการณ์	69	50.0
2. ชื่นชอบ ศรัทธา ในหลักการ แนวคิด ปรัชญา หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้	65	47.1
3. รักงานด้านการสอน พัฒนา ช่วยเหลือ สังคม	54	39.1
4. เป็นศิษย์เก่า นักศึกษา ผู้เคยเข้าร่วมโครงการที่ ม. ชีวิต จัด / อยากสานต่อ	27	19.6
5. ตรงกับแนวคิด / สิ่งที่เราเรียนมา / ประสบการณ์ / ความสามารถ / อาชีพของตนเอง	22	15.9
6. เห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อท้องถิ่นและชุมชน / ผู้เรียนเป็นตัวเอง	20	14.5
7. พัฒนาตนเอง	20	14.5

เหตุผลที่เข้ามาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิต	จำนวน	ร้อยละ
8. มีผู้ชักชวน / คัดเลือก / ได้รับการประเมินความสามารถ	20	14.5
9. ร่วมก่อตั้ง ขับเคลื่อน โครงการ / ศูนย์การเรียนรู้ตั้งแต่แรก	11	8.0
10. สร้างเครือข่าย / รู้จักคนมากขึ้น	9	6.5
11. มีเวลาว่าง	5	3.6
12. อื่น ๆ เช่น มีรายได้, อยากรู้จัก, ได้ทำงานในท้องถิ่น	8	5.8

2. ประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยชีวิต

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยชีวิตมากกว่า 3 ปี (จำนวน 91 คน หรือร้อยละ 66) ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ 1-2 ปี มีร้อยละ 19 (จำนวน 26 คน) ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์เป็นอาจารย์ในระยะเวลา 2-3 ปี มีเพียงร้อยละ 6 (จำนวน 8 คน) เท่านั้น

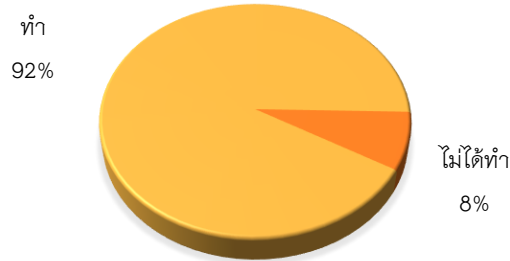
แผนภาพที่ 3-1 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การเป็นอาจารย์



3. ทำในสิ่งที่สอน สอนในสิ่งที่ทำ

จากการสอบถามในเรื่องการทำในสิ่งที่สอน และสอนในสิ่งที่ทำในขณะที่เป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระบุว่า ทำตามหลักการดังกล่าว (ร้อยละ 92) ในขณะที่มีผู้ตอบว่า ไม่ได้ทำตามหลักการนี้ ร้อยละ 8 (จำนวน 11 คน)

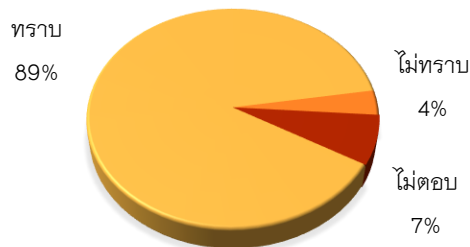
แผนภาพที่ 3-2 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการทำในสิ่งที่สอน
สอนในสิ่งที่ทำ



4. การทราบปรัชญาและแนวคิดของมหาวิทยาลัยชีวิต

โดยส่วนใหญ่แล้ว เกือบร้อยละ 90 (จำนวน 127 คน) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทราบและรู้จักปรัชญาและแนวคิดของสถาบันฯ เป็นอย่างดี มีเพียงร้อยละ 4 เท่านั้น (จำนวน 5 คน) ที่ตอบว่าไม่ทราบ แต่เรื่องนี้ ก็เป็นประเด็นสำคัญมาก ถึงแม้จะเป็นคนส่วนน้อยก็ตาม เพราะถ้าผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ไม่ทราบแนวคิดและปรัชญาของมหาวิทยาลัยชีวิต ก็จะนำไปผิดทิศทางได้ และผู้เรียนที่ได้รับการนำไปผิดทิศทางย่อมเสียเปรียบคนอื่น ๆ ที่ได้มีโอกาสเรียนและสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างเต็มที่ ทั้ง ๆ ที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่ากัน จึงควรให้ความสำคัญหรือมีการตรวจสอบหรือเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ตลอดเวลา

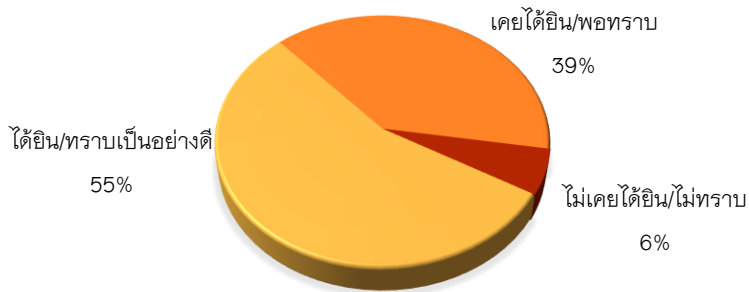
แผนภาพที่ 3-3 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการรับทราบปรัชญาและแนวคิดของสถาบันฯ



5. แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

จากการสอบถามเรื่องเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 55 หรือ จำนวน 76 คน) ที่ตอบว่า เคยได้ยิน และรู้จักเป็นอย่างดี ส่วนผู้ที่เคยได้ยิน พอทราบ มีร้อยละ 39 (จำนวน 54 คน) และสำหรับผู้ที่ไม่เคยได้ยิน และไม่รู้จักเลย มีเพียงร้อยละ 6 (จำนวน 8 คน) เท่านั้น

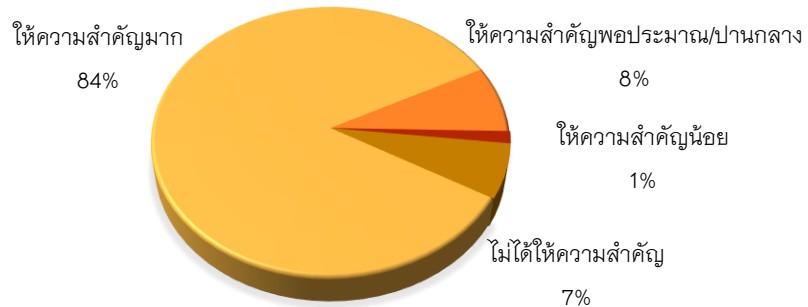
แผนภาพที่ 3-4 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการรับทราบเรื่องแนวคิด TL



6. การให้ความสำคัญกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง

สำหรับผู้ที่ระบุว่ารู้จักและทราบเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่ตอบว่าให้ความสำคัญต่อแนวคิดนี้เป็นอย่างมาก (ร้อยละ 84 หรือ จำนวน 116 คน) ในขณะที่ร้อยละ 8 (จำนวน 11 คน) ที่ให้ความสำคัญพอประมาณ อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดและทฤษฎีนี้แต่อย่างใดเลย (ร้อยละ 7 หรือ จำนวน 9 คน)

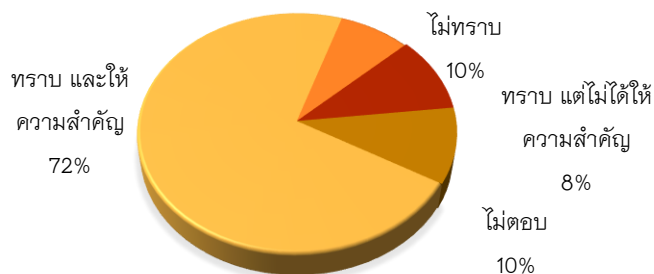
แผนภาพที่ 3-5 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการให้ความสำคัญ
เรื่องแนวคิด TL



7. การให้ความสำคัญกับแนวคิดและทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ

ในเรื่องการให้ความสำคัญกับแนวคิดและทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 72 (จำนวน 99 คน) ที่ทราบและให้ความสำคัญ ในขณะที่ผู้ที่ระบุว่าทราบแต่ไม่ได้ให้ความสำคัญ มีร้อยละ 8 (จำนวน 14 คน) อย่างไรก็ตาม มีผู้ที่ระบุว่าไม่รู้จักแนวคิดและทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจเลย สูงถึงร้อยละ 10 (จำนวน 14 คน) ซึ่งเรื่องนี้ ก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะบทบาทการเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้บนฐานศักยภาพและความสามารถของผู้เรียนหรือที่จริงก็คือ การเป็นโค้ชนั้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีนี้ จึงจะสามารถแสดงบทบาทในการเป็นโค้ชได้ดีหรือมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น

แผนภาพที่ 3-6 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการรับทราบเรื่องแนวคิดและทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ



ผลการวิจัย ติดตามและประเมินผล

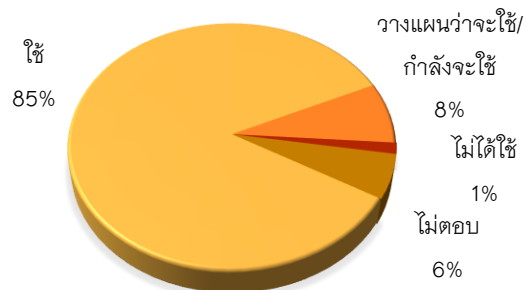
การจัดการศึกษาทางเลือกและผลที่เกิดขึ้นในบริบทของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

8. แนวคิดและทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก คือ ร้อยละ 85 (จำนวน 117 คน) ระบุว่า ได้ใช้ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง ในการเรียนการสอนหรือการจัดกระบวนการเรียนรู้ และในชีวิตประจำวัน มีส่วนน้อยที่ไม่ได้ใช้ (ร้อยละ 1) อย่างไรก็ตาม มีผู้วางแผนจะใช้แนวคิดทฤษฎีนี้เพื่อการเรียนการสอนและในชีวิตจริง คือ ร้อยละ 8 (จำนวน 11 คน)

ส่วนการใช้แนวคิดในการใช้ชีวิตประจำวัน อาจารย์ส่วนใหญ่ได้ยึดถือนำไปปฏิบัติเป็น อย่างดี ไม่ว่าในเรื่องของความพอประมาณ มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกัน ในการใช้จ่ายเงิน หรือ สร้างความมั่นคงให้กับชีวิตตนเองด้วยการปลูกพืชเลี้ยงสัตว์บนที่ดินที่ตนเองมีอยู่ การไม่ใช้สารเคมี ผลผลิตที่เหลือกินเหลือใช้นำไปขายเพื่อนำมาเก็บออม นอกจากนี้ ยังใช้สอนสมาชิกในครอบครัว และบุคคลใกล้ชิดอีกด้วย

แผนภาพที่ 3-7 ร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการรับทราบเรื่องแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง



9. ความเข้าใจคำว่า “สอนน้อย เรียนมาก”

อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้แต่ละคนเข้าใจคำว่า “สอนน้อย เรียนมาก” แตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าจะต้องมีการ “ปฏิบัติจริง” ลดบทบาทการสอนลง ส่งเสริมหรือ กระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ตัวอย่างความคิดเห็นในเรื่องนี้ มีดังนี้

ปฏิบัติจริง / ลงมือทำ / เน้นกิจกรรม

“กลั่นกรองสาระวิชาที่เกี่ยวข้องจริง ๆ และเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติให้เห็น
จริงกับหลักการในสาระวิชา ทั้งรายวิชาและบูรณาการ”

“เน้นเป็นพิเศษ ให้นักศึกษาได้ลงมือทำ ไปพร้อม ๆ การเรียนรู้และแนะนำ
จากที่ปรึกษา”

“หมายความว่าให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เกิด
การค้นหาและเรียนรู้จนสามารถนำไปสู่ความคิดรวบยอดที่ถูกต้อง โดย
ผู้สอนเพียงคอยทำหน้าที่เพิ่มเติมและชี้แนะตลอดทั้งคอยช่วยกระตุ้นให้
เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพผู้เรียน”

“ฟังให้มากเพื่อเก็บข้อมูลให้เพียงพอแล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อที่จะเข้าใจว่ารู้
อะไร แค่ไหน อย่างไร แล้วจะนำสิ่งที่รู้สู่การปฏิบัติได้อย่างไร”

“ให้ความรู้ แล้วฝึกปฏิบัติมาก ๆ”

ศึกษาด้วยตนเอง

“อาจารย์เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยน ศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ จากประสบการณ์ จากผู้รู้ ปรากฏใน
ท้องถิ่น เห็นการนำแนวคิดสู่การปฏิบัติให้มากที่สุด”

“ผู้สอนเป็นเพียงจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักศึกษา เรียนรู้โดยการค้นคว้า
จากแหล่งวิชาด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นการได้ความรู้มีอหนึ่ง”

เรียนทฤษฎีในห้องเรียน / สอนน้อย / กิจกรรมมาก

“สอนน้อย คือ บรรยายภาคทฤษฎี/วิชาการ น้อย แต่ให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วย
ตนเองหรือเรียนรู้ชีวิตตนเองหรือเน้นกิจกรรมให้มาก ได้ปฏิบัติตามนั้นมา
ตลอด”

“ผู้สอนต้องสอนให้น้อยลง แต่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้นหรือ
ผู้สอนต้องกระตุ้นให้นักศึกษาสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง”



“สอนมาก คือ ชี้นำ ครอบงำ โดยผู้เรียน สอนน้อย คือ ให้ผู้เรียนได้นำเสนอ
ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งผู้เรียนและผู้จัดกระบวนการ”

ทำตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยชีวิตกำหนด

“ปฏิบัติตาม มคอ. มรป.”

“ได้ปฏิบัติตาม มคอ.3 มีการเรียน ทฤษฎีแนวคิดและการลงพื้นที่ปฏิบัติเป็น
ส่วนใหญ่”

10. ปัญหาและอุปสรรคในการบรรลุภารกิจ ในฐานะผู้สอน / ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้เรียน

จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการบรรลุภารกิจ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำการประเมินตนเองในฐานะผู้สอน/ผู้จัดหรือผู้สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้

ในฐานะตัวผู้สอน ผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1) เวลา ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรเวลาของตนเองหรือการอุทิศเวลาของตนเอง หรือเวลาที่ใช้จัดกระบวนการเรียนรู้ หรือกิจกรรมที่ต้องใช้ระยะเวลาเพื่อจะมองเห็นผลที่เกิดขึ้น (ผู้ตอบ 15 คน)

2) การเดินทาง พื้นที่การเรียนรู้อยู่ไกล ใช้เวลาเดินทางและมีค่าใช้จ่าย (ผู้ตอบ 8 คน)

3) สิ่งสนับสนุน / สถานที่ ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน (ผู้ตอบ 8 คน)

4) ภาระงานประจำ มีหลายคนที่มีงานประจำของตนเอง จึงไม่สามารถช่วยในเรื่องการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ (ผู้ตอบ 6 คน)

5) มีหลายหน้าที่ ต้องทำหน้าที่สอนหลายกลุ่ม หลายพื้นที่ ดูแลเรื่องเอกสาร การบริหารงานทั่วไป ฯลฯ (ผู้ตอบ 6 คน)

6) ค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทน ได้รับค่าตอบแทนน้อยและล่าช้า ขาดเงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมประเภทต่าง ๆ (ผู้ตอบ 6 คน)

7) **ประสบการณ์** มีวิทยุณิน้อย ขาดประสบการณ์บางอย่าง ไม่มีประสบการณ์สอนหรือน้อย (ผู้ตอบ 5 คน)

8) **การพัฒนาตน** มีข้อจำกัด ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม ต้องปรับตัวให้ทันต่อความรู้และการเปลี่ยนแปลง ยังไม่สามารถแปลงแนวคิดและปรัชญาของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ (จำนวน 6 คน)

9) **อายุ** มีหลากหลายวัย อายุผู้สอน (จำนวน 2 คน)

10) **สุขภาพ** ไม่แข็งแรง (จำนวน 1 คน)

อย่างไรก็ตาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุว่า ไม่มีปัญหาอุปสรรคใด ๆ เลย มีจำนวน 6 คน

ในฐานะผู้เรียนและครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1) **สถานะทางเศรษฐกิจของผู้เรียน** ไม่สามารถจ่ายค่าเล่าเรียนได้ตามกำหนด (จำนวนผู้ตอบ 27 คน)

2) **เวลาที่ผู้เรียนจัดสรรให้กับการเรียน** ไม่สามารถจัดการเวลาได้ (จำนวนผู้ตอบ 23 คน)

3) **ภาระหน้าที่ในครอบครัว / ชุมชน และงานเพื่อรายได้** ติดภารกิจที่ทำให้ไม่สามารถมาเรียนได้ทุกครั้ง (จำนวนผู้ตอบ 15 คน)

4) **เป้าหมายและความตั้งใจในการศึกษา** มาไม่ตรงเวลา ขาดเรียนบ่อย ไม่ตั้งใจเรียนหรือให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (จำนวนผู้ตอบ 15 คน)

5) **อื่น ๆ** เช่น ความแตกต่างด้านวัย สุขภาพ การไม่ได้รับแรงหนุนจากครอบครัว ความไม่สะดวกในการเดินทาง

พื้นที่การเรียนรู้ / ชุมชน ผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1) **ความร่วมมือ** ชุมชนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจปรัชญาและแนวคิดในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยชีวิต (จำนวนผู้ตอบ 31 คน) ซึ่งแสดงว่าไม่ได้มีการสื่อสารกันเกี่ยวกับเรื่องนี้เพียงพอเพียง

2) **พื้นที่ ความพร้อมของสถานที่ และระยะทาง** พื้นที่อยู่ไกล เดินทางไกล ขาดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน (จำนวนผู้ตอบ 20 คน)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิต

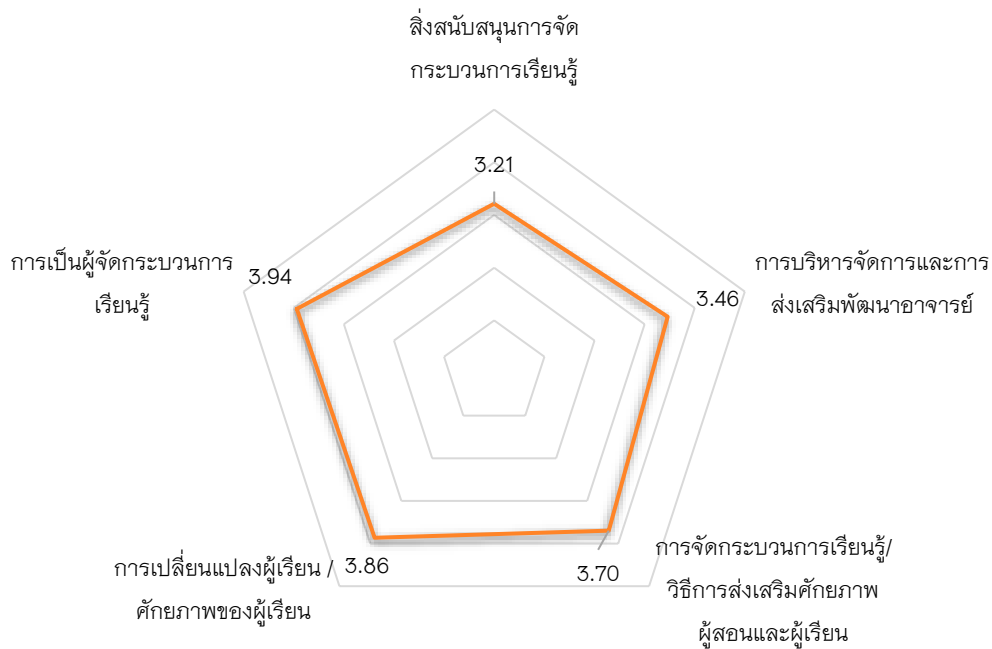
1. ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการ ระบบการเรียนการสอน และผลที่เกิดขึ้น

จากการรอบวิเคราะห์ความพึงพอใจ 5 ด้าน คือ ในเรื่องการบริหารจัดการและการส่งเสริมการพัฒนา อาจารย์ สิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงผู้เรียน / ศักยภาพผู้เรียน และความพึงพอใจต่อมหาวิทยาลัยชีวิตในภาพรวม สามารถสรุปคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมได้ดังนี้

ความพึงพอใจ ที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ย 3.94 คะแนนความพึงพอใจที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงผู้เรียนและศักยภาพผู้เรียน คะแนนเฉลี่ย 3.86 คะแนน และการจัดกระบวนการเรียนรู้ / วิธีการส่งเสริมศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน คะแนนเฉลี่ย 3.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ความพึงพอใจระดับมาก ส่วนความพึงพอใจที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ การบริหารจัดการและการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ คะแนนเฉลี่ย 3.21 และ 3.46 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ความพึงพอใจระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิต โดยรวม คือ 3.63 ซึ่งหมายถึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากหรือระดับดี แต่ยังไม่ใช้มากที่สุดหรือดีที่สุด ซึ่งคงเป็นประเด็นที่สามารถนำมาพูดคุยกันได้ว่า ถ้าจะทำให้คะแนนความพึงพอใจเพิ่มขึ้นหรือถึงระดับสูงสุดนั้นมีความเป็นไปได้หรือไม่ และจะต้องทำอย่างไร เป็นต้น

แผนภาพที่ 4-1 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิตในภาพรวม



การศึกษาครั้งนี้กำหนดระดับความพึงพอใจเฉลี่ยเพื่อการแปลผล ดังนี้

ระดับคะแนนเป็น 0.00 – 1.50	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด
ระดับคะแนนเป็น 1.50 – 2.50	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ระดับคะแนนเป็น 2.51 – 3.50	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
ระดับคะแนนเป็น 3.51 – 4.50	หมายถึง	พึงพอใจมาก
ระดับคะแนนเป็น 4.51 – 5.00	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด

รายละเอียดความพึงพอใจในแต่ละด้าน มีดังต่อไปนี้

1) การบริหารจัดการและการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้

ในเรื่องการบริหารจัดการและการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.91$) เมื่อพิจารณาเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและน้อยที่สุด พบว่า

คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด มีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่องของการจัดอาจารย์ผู้สอน รายวิชา อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์พี่เลี้ยง มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถ ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมา คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ อาจารย์ประเภทต่าง ๆ มีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.67$) มีคะแนนความพึงพอใจในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องของการได้รับการ กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้ผลิตผลงานและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.09$) และ ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ เพื่อเสริมศักยภาพผู้สอนหรือผู้จัด กระบวนการเรียนรู้ในเรื่องที่จำเป็น ($\bar{X} = 3.21$) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ซึ่งควรมีการพิจารณาสองเรื่องนี้หากต้องการทำให้มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจสูงขึ้น

แผนภาพที่ 4-2 คะแนนเฉลี่ยเรื่องการบริหารจัดการและการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์



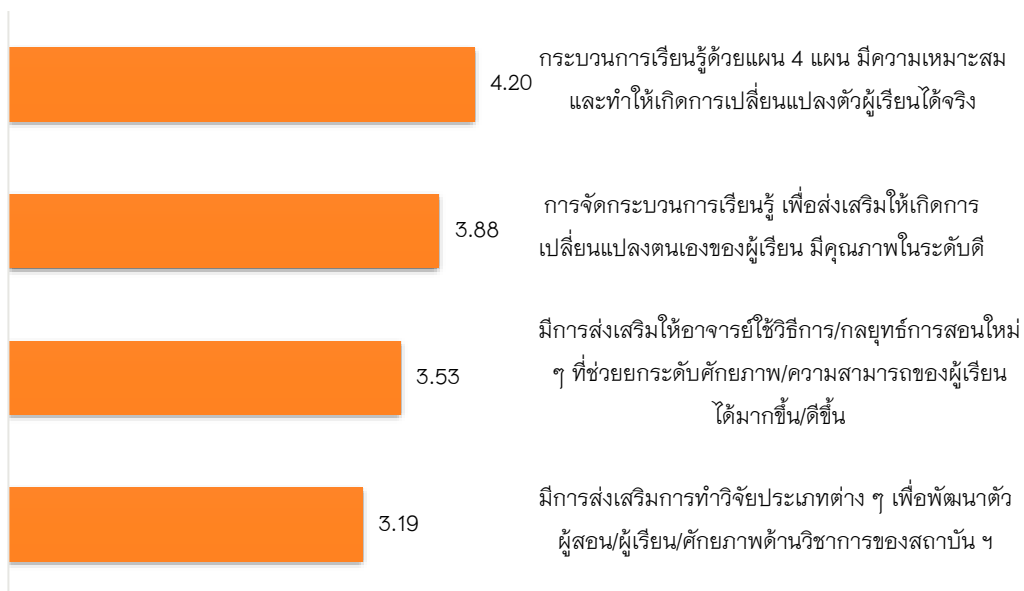
2) การจัดกระบวนการเรียนรู้/วิธีการส่งเสริมศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน

ในเรื่องการบริหารจัดการและการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณาเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและน้อยที่สุด พบว่า

คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด มีความพึงพอใจในระดับ มาก คือ กระบวนการเรียนรู้ด้วยแผน 4 แผน มีความเหมาะสม และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวผู้เรียนได้จริง ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้เรียน มีคุณภาพในระดับดี ($\bar{X} = 3.88$) ความพึงพอใจในระดับ มาก เช่นเดียวกัน

คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง คือ มีการส่งเสริมการทำวิจัยประเภทต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตัวผู้สอน/ผู้เรียน/ศักยภาพด้านวิชาการของสถาบัน ฯ ($\bar{X} = 3.19$) ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงในเรื่องนี้ เพื่อให้ความพึงพอใจมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น

แผนภาพที่ 4-3 คะแนนเฉลี่ยเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้/วิธีการส่งเสริมศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน



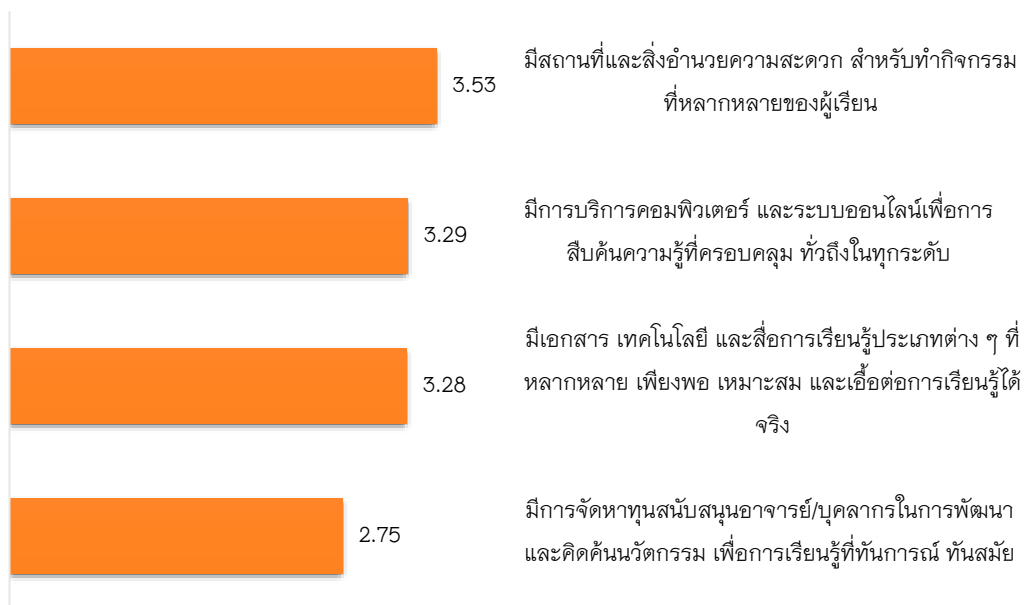
3) สิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้

สำหรับสิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.93$) เมื่อพิจารณาเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและน้อยที่สุดพบว่า

คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด มีความพึงพอใจในระดับ มาก คือ มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับทำกิจกรรมที่หลากหลายของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมา คือ มีการบริการคอมพิวเตอร์ และระบบออนไลน์เพื่อการสืบค้นความรู้ที่ครอบคลุม ทั้งถึงในทุกระดับ มีความพึงพอใจระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง คือ มีการจัดหาทุนสนับสนุน อาจารย์/บุคลากรในการพัฒนาและคิดค้นนวัตกรรม เพื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทันการณ์ ($\bar{x} = 2.75$) ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงในเรื่องนี้ เพื่อให้ความพึงพอใจมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น

แผนภาพที่ 4-4 คะแนนเฉลี่ยเรื่องสิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้



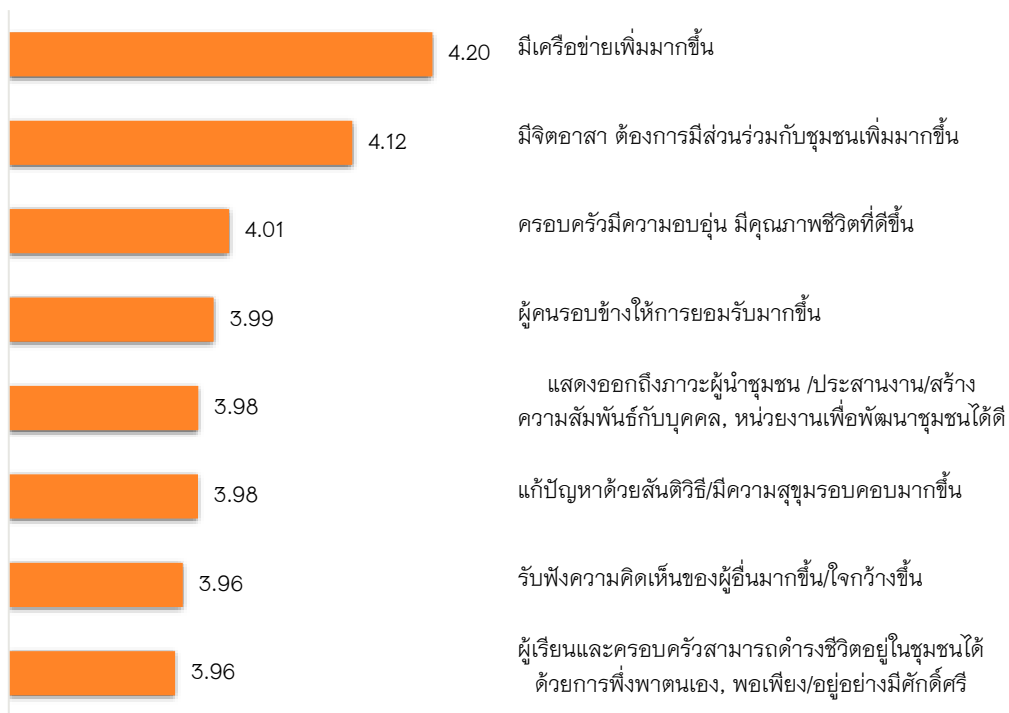
4) การเปลี่ยนแปลงผู้เรียน / ศักยภาพของผู้เรียน

เมื่อพิจารณาเรื่องการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน / ศักยภาพของผู้เรียน โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดและน้อยที่สุด พบว่า

คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ผู้เรียนมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ มีจิตอาสา ต้องการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพิ่มมากขึ้น มีความพึงพอใจระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และครอบครัวมีความสุข มีชีวิตที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ สามารถใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและงานของตนได้ ($\bar{X} = 3.17$) และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในระดับเบื้องต้นได้ ($\bar{X} = 3.57$)

แผนภาพที่ 4-5 คะแนนเฉลี่ยเรื่องการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน / ศักยภาพของผู้เรียน



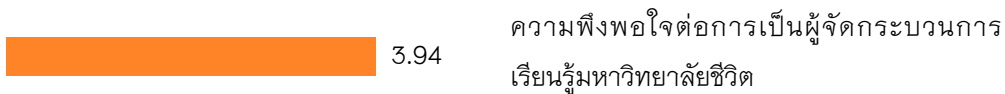
แผนภาพที่ 4-5 (ต่อ)



5) การเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อการเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$)

แผนภาพที่ 4-6 คะแนนเฉลี่ยเรื่องการเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้



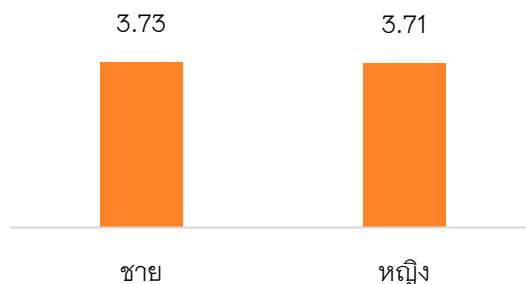
2. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามกับความพึงพอใจในภาพรวม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานด้าน เพศ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ และรายได้ กับความพึงพอใจในภาพรวมของการเป็นอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิต ผลการเปรียบเทียบเป็นดังนี้

1) เปรียบเทียบระหว่างเพศ

เมื่อพิจารณา เพศ กับ ระดับความพึงพอใจ พบว่า ทั้งสองเพศมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันเล็กน้อย โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจสูงกว่า เพศหญิง คือ ร้อยละ 3.73 เมื่อเปรียบเทียบกับ 3.71

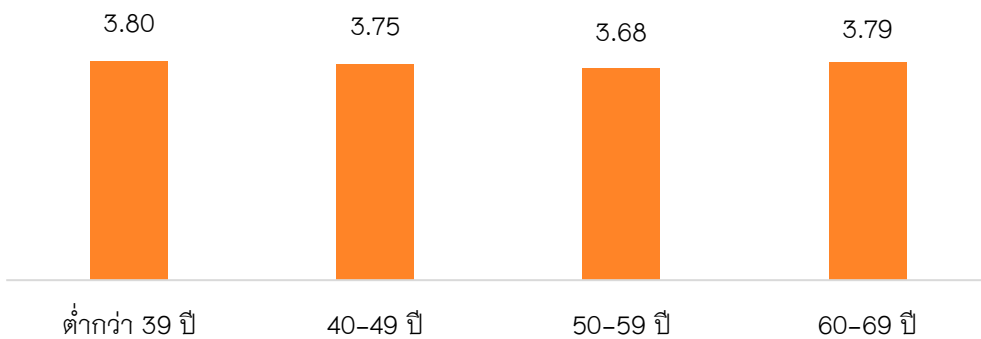
แผนภาพที่ 4-7 ร้อยละระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบระหว่างเพศ



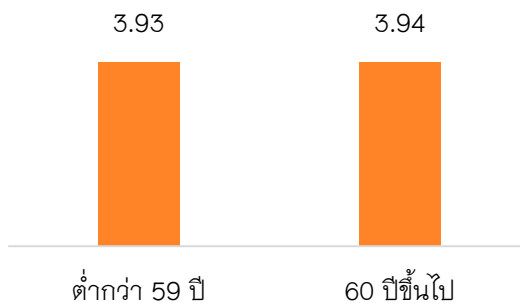
2) เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุ

สำหรับกลุ่มอายุที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ พบว่า ทุกกลุ่มอายุมีความพึงพอใจในการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิตในระดับมาก โดยกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 39 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ 3.80 คะแนน รองลงมาคือกลุ่มอายุ 70 ปีขึ้นไป ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.79 ส่วนในกลุ่มอายุ 50-59 ปี ความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.68 คะแนน ถ้าเปรียบเทียบระหว่างวัยสูงอายุ 60 ปีขึ้นไป กับวัยทำงาน คือ ต่ำกว่า 59 ปี พบว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจแทบไม่ต่างกัน คือ 3.94 และ 3.93 ตามลำดับ

แผนภาพที่ 4-8 ร้อยละระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบกลุ่มอายุ



แผนภาพที่ 4-9 ร้อยละระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบวัยสูงอายุกับวัยทำงาน



3) เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา กับความพึงพอใจแล้ว พบว่า ทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจในระดับมาก โดยที่ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่จบระดับปริญญาโท และเอก (3.74, 3.72 และ 3.70 ตามลำดับ) ซึ่งหมายถึงว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีความพึงพอใจน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

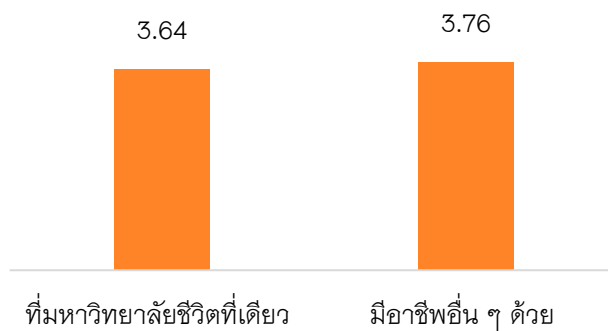
แผนภาพที่ 4-10 ร้อยละระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษา



4) เปรียบเทียบระหว่างการประกอบอาชีพ

หากพิจารณาเรื่องการประกอบอาชีพอย่างอื่นด้วยกับการเป็นอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตอย่างเดียว พบว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ ด้วย มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่เป็นอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยชีวิตอย่างเดียว คือ 3.76 คะแนน และ 3.64 คะแนน ตามลำดับ

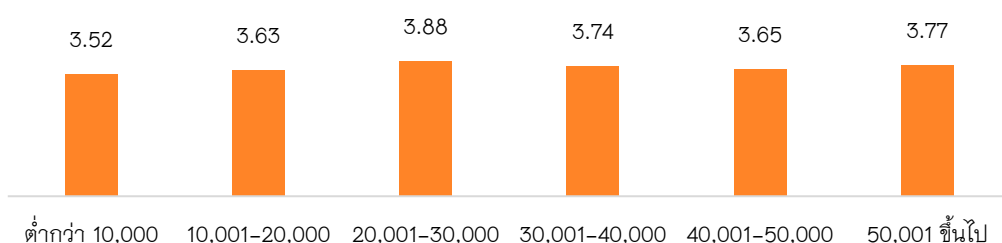
แผนภาพที่ 4-11 ร้อยละระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบตามการประกอบอาชีพ



5) เปรียบเทียบระหว่างรายได้

ในส่วนของการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความพึงพอใจ พบว่า ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.88 สำหรับผู้ที่มีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มรายได้อื่น ๆ คือ กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

แผนภาพที่ 4-12 ร้อยละระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบตามกลุ่มรายได้



เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่มากที่สุด จากคุณลักษณะต่าง ๆ กันที่นำมาเปรียบเทียบในเรื่องเพศ กลุ่มอายุ วัย ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ และรายได้ ผลปรากฏว่า วัยผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงสุด คือ 3.94 คะแนน รองลงมาคือ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 20,000-30,000 บาท คือ มีคะแนน 3.88 คะแนน ในทางตรงกันข้าม คะแนนเฉลี่ยที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท (3.52 คะแนน) และการทำงานที่ ม.ชีวิต ที่เดียว (3.64 คะแนน) ผลปรากฏดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 คะแนนเฉลี่ยเปรียบเทียบมากที่สุดและน้อยที่สุด จำแนกตามคุณลักษณะของอาจารย์

คุณลักษณะอาจารย์	ความพึงพอใจ			
	คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด		คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด	
เพศ	ชาย	3.73	หญิง	3.71
กลุ่มอายุ	ต่ำกว่า 39 ปี	3.80	50-59 ปี	3.68
วัย	60 ปีขึ้นไป	3.94	ต่ำกว่า 59 ปี	3.93
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	3.74	ปริญญาเอก	3.70
การประกอบอาชีพ	ทำอย่างอื่นด้วย	3.76	ทำที่ ม.ชีวิต ที่เดียว	3.64
รายได้	20,001-30,000	3.88	ต่ำกว่า 10,000	3.52

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 138 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 68 เป็นเพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32 อายุเฉลี่ยของผู้ตอบ คือ 55 ปี กลุ่มวัยที่มีมากที่สุดคือ 60–69 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29 เมื่อพิจารณาสถานภาพสมรส โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกันกับคู่สมรส หรือเป็นร้อยละ 70 สำหรับระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56) จบการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมาคือระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 36) มีเพียงร้อยละ 8 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ส่วนประสบการณ์การเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยชีวิต พบว่า ร้อยละ 66 มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี มีเพียงร้อยละ 25 เท่านั้นที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี

อาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิตโดยส่วนใหญ่ หรือร้อยละ 73 ประกอบอาชีพอื่น ๆ ด้วย มีเพียงร้อยละ 27 ที่ประกอบอาชีพอย่างเดียวคือ การเป็นอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยชีวิต ในเรื่องของรายได้ต่อเดือนเมื่อรวมกับสมาชิกครอบครัว พบว่า กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001–20,000 บาท เป็นกลุ่มที่มากที่สุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 35 ของผู้ตอบแบบสอบถาม รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30 ส่วนผู้ที่มีรายได้น้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท ต่อเดือน มีร้อยละ 3.6 เมื่อพิจารณาถึงการมีบทบาทในภาคประชาสังคมทุกระดับ พบว่าเกือบ 3 ใน 4 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีบทบาทหรือเข้าร่วมในภาคประชาสังคมต่าง ๆ ในขณะที่มีเพียงร้อยละ 27 เท่านั้น ที่ไม่ได้มีบทบาทดังกล่าว

เมื่อพิจารณาถึงการปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวคิดและปรัชญาของมหาวิทยาลัย พบว่าอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตมากกว่าร้อยละ 90 ที่ได้ทำในสิ่งที่สอนและสอนในสิ่งที่ทำ และเกือบทุกคนทราบปรัชญาและแนวคิดของมหาวิทยาลัยชีวิตเป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 55) ระบุว่า ได้ยินและทราบเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี

ดังกล่าวเป็นอย่างดี และให้ความสำคัญมาก มีเพียงร้อยละ 6 เท่านั้น ที่ไม่ทราบและแทบไม่ให้ความสำคัญ ส่วนแนวคิดและทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ 70 ระบุว่าทราบและให้ความสำคัญ และในเรื่องของการใช้แนวคิดและทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 85 ใช้แนวทางดังกล่าวในการเรียนการสอน และใช้ในชีวิตประจำวัน ส่วนที่เหลือคือร้อยละ 8 วางแผนจะใช้แนวทางดังกล่าวในการเรียนการสอนและการใช้ในชีวิตประจำวัน อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ทุกคนมีความเข้าใจดีในเรื่องของการสอนน้อยเรียนมาก ความคิดเห็นในเรื่องนี้หลักๆ คือ ผู้สอนส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากการสำรวจความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ต่อระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยชีวิต โดยใช้เกณฑ์ที่มีคะแนนสูงสุด 5 คะแนน ตั้งแต่ระดับมากที่สุด ไปจนถึง น้อยที่สุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยชีวิตในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.94 คะแนน) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารจัดการและการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ การจัดการกระบวนการเรียนรู้/วิธีการส่งเสริมศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน สิ่งสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน / ศักยภาพผู้เรียน สรุปได้ดังนี้

▼ การบริหารจัดการและการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์

คะแนนความพึงพอใจรวมต่อประเด็นนี้ คือ 3.46 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่ควรพิจารณาเพื่อการปรับปรุงให้มีคะแนนความพึงพอใจสูงขึ้น คือ ได้รับการกระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริมให้ผลิตผลงานและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (3.09 คะแนน) ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ เพื่อเสริมศักยภาพผู้สอนในเรื่องที่จำเป็น (3.21 คะแนน) และอาจารย์ทุกคนควรได้รับโอกาสในการพัฒนาทางวิชาการ และ/หรือ วิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกัน (3.33 คะแนน)

▼ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ / วิธีการส่งเสริมศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน

คะแนนความพึงพอใจรวมต่อประเด็นนี้ คือ 3.70 ที่ถือว่าอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ในเรื่องของการส่งเสริมการทำวิจัยประเภทต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตัวผู้สอน/



ผู้เรียน/ศักยภาพด้านวิชาการของสถาบัน ฯ อยู่ในระดับปานกลาง หรือมีคะแนน 3.19 คะแนน ซึ่งควรมีการพัฒนาเพื่อให้มีคะแนนความพึงพอใจสูงขึ้น หรืออยู่ในระดับมาก หรือ มากที่สุด

▼ สิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้

คะแนนความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ย 3.21 คะแนน ซึ่งถือว่าเป็นคะแนนน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ เรื่องที่ควรพิจารณาให้มีการปรับปรุงแก้ไข คือ ในเรื่องของการจัดหาทุนสนับสนุนอาจารย์/บุคลากรในการพัฒนาและคิดค้นนวัตกรรม เพื่อการเรียนรู้ที่ทันการณ์ ทันสมัย ซึ่งมีคะแนนความพึงพอใจอยู่ที่ 2.75 คะแนน หรืออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งควรมีการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดความเปลี่ยนแปลงหรือมีคะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก หรือ มากที่สุด

▼ การเปลี่ยนแปลงผู้เรียน / ศักยภาพผู้เรียน

คะแนนความพึงพอใจรวมในประเด็นการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน/ศักยภาพผู้เรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในส่วนนี้มากกว่าส่วนอื่น คือ มีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย 3.86 คะแนน เมื่อพิจารณารายละเอียดในเรื่องการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจผู้เรียนในเรื่องของการมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น โดยมีคะแนนความพึงพอใจอยู่ที่ 4.20 รองลงมาในเรื่องของการที่ผู้เรียนมีจิตอาสาและต้องการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพิ่มมากขึ้น โดยมีคะแนนความพึงพอใจอยู่ที่ 4.12 คะแนน สำหรับคะแนนความพึงพอใจในเรื่องการเปลี่ยนแปลงผู้เรียนที่น้อยที่สุด คือ ในเรื่องของการความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน ซึ่งมีคะแนนอยู่ที่ 3.17 คะแนน คือ มีความพอใจในระดับปานกลาง

สำหรับคุณลักษณะของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องของเพศ อายุ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ และรายได้ ที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนความพึงพอใจในการเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่า อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในวัยสูงอายุมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ 3.94 คะแนน ส่วนคะแนนพึงพอใจที่น้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ซึ่งมีคะแนนความพึงพอใจ 3.52 คะแนน

บทที่ 6

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ไม่มีประเด็นใดที่มีความพึงพอใจน้อยหรือน้อยที่สุดหรือมากที่สุด อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาในระดับปานกลางไปจนถึงมาก โดยเฉพาะในด้านการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน/ศักยภาพผู้เรียน และการจัดกระบวนการเรียนรู้/วิธีส่งเสริมศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน นั้นหมายความว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในบทบาทการเป็นอาจารย์ที่ได้จัดกระบวนการเรียนรู้และได้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนโดยตรง หรือพอใจในฐานะผู้ให้ ส่วนความพึงพอใจในฐานะผู้รับ ซึ่งก็คือ การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากการบริหารจัดการ การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากส่วนกลาง กลับมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเสียส่วนใหญ่ ดังนั้น หากมีการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นท่ามกลางอาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิต ควรมีการพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

1) ประเด็นที่มี**ความพึงพอใจในระดับปานกลาง** โดยเฉพาะในประเด็นเรื่อง **การบริหารจัดการและการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ และ สิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้** ควรมีการพิจารณาเพื่อพัฒนา ปรับปรุง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มีความพึงพอใจสูงขึ้น จนถึงระดับมาก หรือ มากที่สุด โดยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

▽ การบริหารจัดการและการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์

- ควรมีการจัดหาทุนสนับสนุนอาจารย์/บุคลากร หรือแนะนำแหล่งทุน
- ส่งเสริมให้มีการผลิตผลงาน งานวิจัย บทความ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- ส่งเสริมการทำการศึกษาวิเคราะห์วิจัยประเภทต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตัวผู้สอน/ผู้เรียน/ศักยภาพด้านวิชาการของสถาบัน

- ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ เพื่อเสริมศักยภาพผู้สอนหรือผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องที่จำเป็น ที่ปัจจุบันมีหลายเรื่องที่ต้องติดตาม รวมถึงเรื่อง การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
- อาจารย์ทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาทางวิชาการ และ/หรือ วิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียมกัน
- สนับสนุนให้มีการผลิตองค์ความรู้ที่เชื่อมกับประสบการณ์ในการทำงาน หรือองค์ความรู้ประเภทอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ทันการณ์หรือทันกับความจริงที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พร้อมยกระดับสภาพภาพของมหาวิทยาลัยชีวิต ในฐานะสถาบันทางปัญญา ที่ชี้นำสังคมไทยในด้านการพึ่งพาตนเอง การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง การดำรงชีวิตตามแนวคิดและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบพลิกผัน กระแสโลกาภิวัตน์ และการเป็นสังคมสูงวัย

▼ สิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้

- มีเอกสาร เทคโนโลยี และสื่อการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ ให้มากขึ้นกว่าเดิม
- เพิ่มการเข้าถึงคอมพิวเตอร์ และระบบออนไลน์เพื่อการสืบค้นความรู้ และใช้งานได้ทันทั่วถึง

2) ประเด็นที่มี **ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก** ควรมีการพัฒนา หรือปรับปรุง เพื่อให้มีความพึงพอใจมากที่สุด (5 คะแนน) ส่วนใหญ่คือในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน และ การจัดกระบวนการเรียนรู้

3) ถึงแม้ว่าในการประเมินครั้งนี้ จะไม่มีผู้ใดประเมินความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการ อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง แต่หากผลการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์แต่อย่างใดเลยในการพัฒนาระบบบริหารจัดการของสถาบันฯ หรือระบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาจทำให้ความพึงพอใจต่อเรื่องดังกล่าวลดลงจากเดิม ดังนั้น ถึงแม้ว่า ณ ขณะนี้ความพึงพอใจของอาจารย์จะอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แต่ก็ควรมีการพัฒนาระบบดังกล่าวให้มีความพึงพอใจระดับสูงสุด โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์ผู้จัด

กระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตได้มีโอกาสพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับพัฒนาผู้เรียนในมหาวิทยาลัยชีวิต และการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิตมีผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ หรือบทความได้รับการตีพิมพ์ทั้งในและต่างประเทศ ย่อมทำให้องค์ความรู้ด้านการพัฒนาตนเอง พัฒนาชุมชน ของมหาวิทยาลัยชีวิตที่มีความแตกต่างจากสถาบันการศึกษาเทียบเคียง และเป็นองค์ความรู้ที่อยู่ภายใต้บริบทของสังคมไทยอย่างแท้จริง ได้เผยแพร่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น รวมถึงได้รับการยอมรับ และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยชีวิตเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

4) คุณลักษณะของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ วัย ระดับการศึกษา ลักษณะการประกอบอาชีพ และรายได้ต่อเดือน แสดงให้เห็นถึงคะแนนความพึงพอใจที่ต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ที่ได้ปรากฏให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ว่า อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในวัยสูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) มีความพึงพอใจในระดับสูงกว่าคุณลักษณะอย่างอื่น ในขณะที่เดียวกันก็พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งคงไม่ต้องสงสัยเลยว่า ทำไมอาจารย์ที่อยู่ในวัยสูงอายุจึงมีความพึงพอใจสูงที่สุด ประการแรก คือ อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผู้เกษียณอายุจากหน่วยงานภาครัฐจึงมีรายได้จากเงินบำนาญเลี้ยงชีพ และการเป็นผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถตามที่ได้สั่งสมประสบการณ์มา เช่น เป็นครูอาจารย์ เป็นเจ้าหน้าที่อาวุโสที่เคยอยู่ในตำแหน่งสูงของหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชน ทำให้สามารถรับมือกับการจัดการศึกษาในรูปแบบมหาวิทยาลัยชีวิตได้เป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าทักษะใหม่ๆ ในการใช้เทคโนโลยีอาจไม่ทัดเทียมกับคนรุ่นใหม่ แต่ความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอด ความมีเมตตา การเป็นผู้ที่ฟังพาปรึกษาได้ การเป็นที่รู้จักกว้างขวาง การมีอำนาจบารมี ย่อมเป็นจุดแข็งของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่สูงวัยของมหาวิทยาลัยชีวิต อาจารย์ในวัยนี้ไม่ได้คำนึงถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพราะผ่านเลยช่วงเวลานั้นมาแล้ว แต่สิ่งที่อาจารย์ในวัยนี้คำนึงถึง คือ ผลที่เกิดขึ้นทางบวกกับผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว ในขณะที่ผู้สูงอายุหลายคนอาจไม่มีโอกาสได้ทำงานที่มีคุณค่าในวัยหลังเกษียณเช่นนี้ ดังนั้น เพื่อให้อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นผู้สูงอายุ ที่ทำงานให้กับมหาวิทยาลัยชีวิต มีความสุขกับการทำงานมากยิ่งขึ้น ในระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลในวัยนี้ ควรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยกย่องและให้เกียรติโดยไม่แบ่งภาคหรือพื้นที่ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยชีวิตไปข้างหน้า อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในวัยกลางคนที่ต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาการ เป็นพลังสำคัญของมหาวิทยาลัยชีวิต ผู้ที่ได้เป็นอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตในปัจจุบัน ย่อมเข้าใจดีถึงสภาวะปัจจุบันของสถาบันฯ หากมีการพัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ ควรสนับสนุนส่งเสริมในเรื่องการจัดหาทุนสนับสนุนทำงานวิชาการ งานวิจัย ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ส่งเสริมการทำวิจัยประเภทต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

ส่วนอาจารย์ที่มีความพึงพอใจต่อการเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้น้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท โดยส่วนใหญ่แล้วเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง (เพียงตำแหน่งเดียว) ดังนั้น ควรสนับสนุนให้อาจารย์พี่เลี้ยงได้มีการพัฒนาตน สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ ที่เป็นการเชื่อมโยงการทำงานในสิ่งที่สอนและสอนในสิ่งที่ทำ ที่เห็นผลเชิงประจักษ์และเป็นต้นแบบให้กับผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตทุกท่านมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น ควรมีดำเนินการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ควรมีระบบสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ตามมาตรฐานของสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และในการพัฒนาระบบดังกล่าว ควรมีการพูดคุยกันในวงกว้าง เปิดให้ร่วมแสดงความคิดเห็นในทางเสริมสร้างและการระดมความคิดเห็นในการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

2) อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ควรมีการสืบค้นความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายบนระบบออนไลน์ และมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่เป็นโค้ชชีวิตได้มากขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้เร็วขึ้น ดีขึ้น ตรงกับแนวคิดและปรัชญาของมหาวิทยาลัยได้ทุกคน ภายในเวลาที่มีสามปี ถ้าเข้าใจกระบวนการในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ เช่น การสร้างเสริมพลังอำนาจเชิงบวก รวมถึงการใช้แผนสี่แผนได้อย่างถูกต้อง

3) อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ควรกระตุ้นหรือรื้อฟื้น ไขว่คว้า ยกย่องตนเอง เพิ่มความสามารถและประสบการณ์ในการทำโครงการวิจัยร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะเครือข่ายของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) เครือข่ายของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เครือข่ายของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) และองค์กรอื่น ๆ ที่สามารถเข้าไปเชื่อมได้ในทุกพื้นที่

4) ควรมีการส่งเสริมการเขียนบทความวิชาการ และส่งผลงานตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ หากได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ครบวงจร จะทำให้มีกำลังใจหรือมีทั้งพลังกาย ใจ ปัญญา จิตวิญญาณในการทำงานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5) ควรมีการสื่อสารอย่างเข้มข้น สม่ำเสมอ เกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทางเลือกในบริบทของมหาวิทยาลัยชีวิต ที่เป็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน เช่น แนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง แนวคิดศักยภาพและความสามารถ แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และแนวคิดการพึ่งพาตนเองในด้านต่าง ๆ ของปัจเจก ครอบครัว และชุมชน

6) ควรมีการพัฒนาทักษะในการเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้เรียน ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในรูปแบบของการประชุม สัมมนา อบรม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบต่าง ๆ ที่ควรมีการออกแบบให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่มีศักยภาพที่แตกต่างกัน และการส่งเสริมแนวคิดอื่น ๆ ที่จำเป็นในโลกที่พลิกผัน เพื่อให้อาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิตมีศักยภาพในการเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้และเป็นโค้ชชีวิตได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับบริบทผู้เรียนมากขึ้น และมีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้จากการใช้แนวคิดดังกล่าวข้างต้นกับผู้เรียน และควรสนับสนุนการจัดเวทีวิชาการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หรือเวทีวิชาการย่อยในระดับพื้นที่เรียนรู้ ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเปิดโอกาสให้อาจารย์มหาวิทยาลัยชีวิตได้นำองค์ความรู้หรือประสบการณ์ต่าง ๆ จากการเรียนการสอน องค์ความรู้จากการปฏิบัติของชาวบ้านและชุมชนในแต่ละพื้นที่มาพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน เพื่อนำมาใช้เรียนใช้สอนให้ผู้เรียนมีศักยภาพในทางวิชาการที่เชื่อมกับบริบทเฉพาะมากยิ่งขึ้น (context-dependent knowledge)



ภาคผนวก

ก. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะผู้ให้ข้อมูล	รายละเอียด	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	94	68.1
	หญิง	44	31.9
อายุ	ต่ำสุด 24 ปี		
	สูงสุด 77 ปี		
	อายุเฉลี่ย 54.6 ปี		
	24-29 ปี	1	0.7
	30-39 ปี	14	10.1
	40-49 ปี	38	27.5
	50-59 ปี	38	27.5
	60-69 ปี	40	29.0
	70 ปีขึ้นไป	7	5.1
สถานภาพ	โสด	23	16.7
	สมรส / อยู่ด้วยกันฉันท์สามีภรรยา	96	69.6
	หย่า / หม้าย	13	9.4
	ไม่ประสงค์ระบุ	6	4.3
ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	50	36.2
	ปริญญาโท	77	55.8
	ปริญญาเอก	11	8.0
อาชีพ/การทำงานเป็น	ทำที่มหาวิทยาลัยชีวิตที่เดียว	38	27.5
อาจารย์ ม.ชีวิต	มีอาชีพอื่น ๆ ด้วย	100	72.5
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	3.6

ลักษณะผู้ให้ข้อมูล	รายละเอียด	ความถี่	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	10,001 – 20,000 บาท	48	34.8
รวมกับสมาชิก	20,001 – 30,000 บาท	30	21.7
ครอบครัว	30,001 – 40,000 บาท	22	15.9
	40,001 – 50,000 บาท	12	8.7
	50,000 บาทขึ้นไป	14	10.1
	ไม่ต้องการระบุ	7	5.1
บทบาทในชุมชน อำเภอ	มี	101	73.2
จังหวัด ประเทศ	ไม่มี	37	26.8
ระยะเวลาการเป็น	1-2 ปี	26	18.8
อาจารย์สอน ใน ม.ชีวิต	2-3 ปี	8	5.8
	3 ปีขึ้นไป	91	65.9
	ไม่ตอบ	13	9.4
ทำในสิ่งที่สอน สอนใน	ทำ	127	92.0
สิ่งที่ทำ	ไม่ได้ทำ	11	8.0
การทราบปรัชญาและ	ทราบ	123	89.1
แนวคิดของ ม. ชีวิต	ไม่ทราบ	5	3.6
	ไม่ตอบ	10	7.2
แนวคิดการเรียนรู้สู่การ	ได้ยิน/ทราบเป็นอย่างดี	76	55.1
เปลี่ยนแปลง (TL)	เคยได้ยิน/พอทราบ	54	39.1
	ไม่เคยได้ยิน/ไม่ทราบ	8	5.8
การให้ความสำคัญกับ	ให้ความสำคัญมาก	116	84.1
แนวคิด (TL)	ให้ความสำคัญพอประมาณ/ปานกลาง	11	8.0
	ให้ความสำคัญน้อย	2	1.4
	ไม่ได้ให้ความสำคัญ	9	6.5
	ทราบ และให้ความสำคัญ	99	71.7

ลักษณะผู้ให้ข้อมูล	รายละเอียด	ความถี่	ร้อยละ
แนวคิดและทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ	ทราบ แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญ	11	8.0
	ไม่ทราบ	14	10.1
	ไม่ตอบ	14	10.1
ใช้แนวคิดและทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง ในการเรียนการสอน และในชีวิตจริง	ใช้	117	84.8
	วางแผนว่าจะใช้/กำลังจะใช้	11	8.0
	ไม่ได้ใช้	2	1.4
	ไม่ตอบ	8	5.8

**ข. ความพึงพอใจของอาจารย์ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ต่อระบบการบริหาร
จัดการและระบบการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยชีวิต
(ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล)**

ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
การบริหารจัดการและการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์	11.23	40.94	33.51	11.32	2.99	3.46	0.91	ปานกลาง
1. การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ประเภทต่าง ๆ มีความชัดเจน	10.14	55.07	27.54	6.52	0.72	3.67	0.78	มาก
2. มีประกาศคำสั่งระเบียบการรับและการแต่งตั้งอาจารย์ประเภทต่าง ๆ ที่มีความชัดเจน โปร่งใส และถือปฏิบัติ	15.22	44.93	31.16	7.97	0.72	3.66	0.86	มาก
3. อาจารย์ทุกประเภทมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน ติดตาม ทบทวน และพัฒนาหลักสูตรและการทำงานของสถาบัน ฯ	15.22	40.58	27.54	13.77	2.90	3.51	1.01	มาก
4. การจัดอาจารย์ผู้สอนรายวิชา อาจารย์ที่ปรึกษาอาจารย์พี่เลี้ยง มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ประสบการณ์ และความสามารถ	13.77	47.10	34.06	3.62	1.45	3.68	0.81	มาก
5. ภาระงานสอนของอาจารย์มีความเหมาะสม	7.25	52.17	30.43	7.25	2.90	3.54	0.85	มาก
6. อาจารย์ทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาทางวิชาการ และ/หรือ วิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียมกัน	11.59	31.88	37.68	15.22	3.62	3.33	0.99	ปานกลาง
7. ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ เพื่อเสริมศักยภาพผู้สอนในเรื่องที่จำเป็น	9.42	31.88	34.78	18.12	5.80	3.21	1.04	ปานกลาง
8. ได้รับการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้ผลิตผลงานและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	7.25	23.91	44.93	18.12	5.80	3.09	0.97	ปานกลาง
การจัดกระบวนการเรียนรู้/วิธีการส่งเสริมศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน	17.03	44.75	30.43	6.52	1.27	3.70	0.78	มาก
9. มีการส่งเสริมให้อาจารย์ใช้วิธีการ/กลยุทธ์การสอนใหม่ ๆ ที่ช่วยยกระดับศักยภาพ/ความสามารถของผู้เรียนได้มากขึ้น/ดีขึ้น	10.14	43.48	36.96	7.97	1.45	3.53	0.84	มาก
10. มีการส่งเสริมการทำวิจัยประเภทต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตัวผู้สอน/ผู้เรียน/ศักยภาพด้านวิชาการของสถาบัน ฯ	5.07	30.43	46.38	14.49	3.62	3.19	0.88	ปานกลาง
11. การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้เรียน มีคุณภาพในระดับดี	15.22	60.14	21.74	2.90	0.00	3.88	0.69	มาก

∞ ผลการวิจัย ติดตามและประเมินผล ∞

การจัดการศึกษาทางเลือกและผลที่เกิดขึ้นในบริบทของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล
12. กระบวนการเรียนรู้ด้วยแผน 4 แผน มีความเหมาะสม และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวผู้เรียนได้จริง	37.68	44.93	16.67	0.72	0.00	4.20	0.73	มาก
สิ่งสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้	8.33	30.43	39.67	17.39	4.17	3.21	0.93	ปาน กลาง
13. มีเอกสาร เทคโนโลยี และสื่อการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพียงพอ เหมาะสม และเอื้อต่อการเรียนรู้ได้จริง	10.87	26.81	44.93	14.49	2.90	3.28	0.94	ปาน กลาง
14. มีการบริการคอมพิวเตอร์ และระบบออนไลน์เพื่อการสืบค้นความรู้ที่ครอบคลุม ทั้งถึงในทุก ระดับ	7.25	34.06	39.86	18.12	0.72	3.29	0.87	ปาน กลาง
15. มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับทำกิจกรรมที่หลากหลายของผู้เรียน	12.32	42.03	33.33	10.87	1.45	3.53	0.90	มาก
16. มีการจัดหาทุนสนับสนุนอาจารย์/บุคลากรในการพัฒนาและคิดค้นนวัตกรรม เพื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทันการณ์ ทันสมัย	2.90	18.84	40.58	26.09	11.59	2.75	0.99	ปาน กลาง
การเปลี่ยนแปลงผู้เรียน / ศักยภาพของผู้เรียน	17.93	53.31	25.99	2.36	0.28	3.86	0.71	มาก
17. สามารถชวนขยายหาความรู้ที่สำคัญเพิ่มเติมด้วยตนเองตลอดเวลา	21.01	51.45	25.36	2.17	0.00	3.91	0.74	มาก
18. สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีที่เรียนสู่การปฏิบัติได้จริง	16.67	55.07	27.54	0.72	0.00	3.88	0.68	มาก
19. คิดริเริ่ม วางแผน ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่สำคัญ ไม่ รอเวลา	17.39	48.55	31.16	2.90	0.00	3.80	0.75	มาก
20. มีความสามารถในการคิดค้น/พัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น	11.59	41.30	44.93	1.45	0.72	3.62	0.74	มาก
21. รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนมากขึ้น/ใจกว้างขึ้น	19.57	60.14	17.39	2.90	0.00	3.96	0.70	มาก
22. คิดนอกกรอบ เปลี่ยนแปลงวิธีคิด/วิธีมองสิ่งรอบตัว	18.12	55.07	26.09	0.72	0.00	3.91	0.68	มาก
23. แก้ปัญหาด้วยสันติวิธี/มีความสุขรอบคอบมากขึ้น	20.29	55.80	22.46	0.00	0.00	3.98	0.66	มาก
24. มีอาชีพที่มั่นคง สุจริต มีความภูมิใจ	20.29	57.25	19.57	2.17	0.72	3.94	0.74	มาก
25. สามารถลดรายจ่ายลงได้ มีเงินออมเพิ่มขึ้น	15.94	48.55	32.61	2.17	0.72	3.77	0.77	มาก
26. สามารถพัฒนา/ต่อยอดธุรกิจหรืออาชีพของตัวเองได้อย่างรอบคอบ มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกัน	15.94	54.35	26.09	3.62	0.00	3.83	0.73	มาก
27. ครอบครัวมีความอบอุ่น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	22.46	57.25	18.84	1.45	0.00	4.01	0.69	มาก
28. ผู้คนรอบข้างให้การยอมรับมากขึ้น	21.01	57.97	20.29	0.72	0.00	3.99	0.67	มาก

ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
29. มีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น	34.06	50.72	13.04	0.72	0.00	4.20	0.69	มาก
30. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และสามารถใช้อุปกรณ์ได้อย่าง เหมาะสม	14.49	58.70	26.09	0.72	0.00	3.87	0.65	มาก
31. แสดงออกถึงภาวะผู้นำด้านการจัดการชุมชน สามารถประสานงานและสร้างความสัมพันธ์กับ บุคคลและหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา ชุมชนได้ดี	18.12	62.32	18.84	0.72	0.00	3.98	0.63	มาก
32. มีจิตอาสา ต้องการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพิ่ม มากขึ้น	29.71	55.07	13.04	2.17	0.00	4.12	0.71	มาก
33. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในชุมชน/ทำให้ ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด[เจเน]	15.94	60.14	19.57	4.35	0.00	3.88	0.72	มาก
34. ใส่ใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว/ความเป็นอยู่ร่วมกัน ของคนในชุมชนมากขึ้น	15.94	61.59	20.29	0.72	1.45	3.90	0.72	มาก
35. ตัวผู้เรียน/ครอบครัว/ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างเห็นได้ชัด[เจเน] เป็นรูปธรรม ตั้งแต่กำลัง ศึกษา	13.04	56.52	26.09	2.90	1.45	3.77	0.77	มาก
36. ผู้เรียนและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตอยู่ใน ชุมชนได้ด้วยการพึ่งพาตนเองอย่างพอเพียงและ อยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี	18.84	60.14	18.84	2.17	0.00	3.96	0.68	มาก
37. สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นได้	9.42	44.20	40.58	5.80	0.00	3.57	0.74	มาก
38. สามารถใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารเรื่องเกี่ยวกับ ชีวิตและงานของตนได้	4.35	23.19	59.42	11.59	1.45	3.17	0.74	ปาน กลาง
39. สามารถสื่อสารด้วยอินเทอร์เน็ต อีเมลล์ ไลน์ เฟสบุ๊ก หรืออื่น ๆ ได้	18.12	50.72	29.71	1.45	0.00	3.86	0.72	มาก
40. ความพึงพอใจต่อการเป็นผู้จัดกระบวนการ เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยชีวิต	23.91	50.72	21.74	2.90	0.72	3.94	0.80	มาก

ค. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ต่อระบบการบริหารจัดการ และระบบการเรียนการสอน ในมหาวิทยาลัยชีวิต

ดำเนินการโดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
สนับสนุนโดย สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาทางเลือกและผลที่เกิดขึ้นในบริบทของมหาวิทยาลัยชีวิต จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของอาจารย์ต่อระบบการบริหารจัดการ ระบบการเรียนการสอนและผลที่เกิดขึ้น
2. ข้อมูลหรือคำตอบทุกข้อของท่านจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยชีวิตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น
3. ความคิดเห็นของท่านในแบบสอบถามนี้จะมีความลับ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น จะไม่ทำการอื่นใดที่ก่อให้เกิดความเสียหายกับบุคคลหรือองค์กรเด็ดขาด
4. แบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 8 หน้า แบ่งเป็น 4 ส่วน (ใช้เวลา 30 นาที โดยประมาณ) ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ส่วนที่ 2 ข้อมูลภารกิจด้านการสอน/การสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยชีวิต
ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการ ระบบการเรียนการสอนผลที่เกิดขึ้น และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดแข็ง/ศักยภาพ และข้อจำกัด/จุดอ่อน/สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุง/แก้ไข/พัฒนา เพื่อให้มหาวิทยาลัยชีวิตบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ได้มากยิ่งขึ้น

จึงขอความกรุณาจากท่านในการกรอกข้อมูลตามความจริงให้ครบทุกหน้า ทุกส่วน ทุกข้อ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ ที่ได้สละเวลาทำแบบสอบถามนี้อย่างระมัดระวัง ครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป

คำสั่ง กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง ☐ 3) ไม่ประสงค์ระบุ
2. อายุ ปีเต็ม (ไม่นับเศษเดือน)
3. สถานภาพ ☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส / อยู่ด้วยกันฉันท์สามีภรรยา

☞ ผลการวิจัย ติดตามและประเมินผล ☜

การจัดการศึกษาทางเลือกและผลที่เกิดขึ้นในบริบทของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

- ☐ 3) หม้าย ☐ 4) หย่า / แยกทาง / เลิกกัน
☐ 5) ไม่ประสงค์ระบุ
4. ระดับการศึกษาสูงสุดและสาขาวิชาที่ท่านสำเร็จ
- ☐ 1)ปริญญาตรี สาขา.....
☐ 2) ปริญญาโท สาขา.....
☐ 3) ปริญญาเอก สาขา.....
☐ 4) อื่น ๆ (ระบุ).....
5. ภูมิลำเนาเดิม หรือ ท่านเกิดที่อำเภอ..... จังหวัด.....
6. ที่อยู่ปัจจุบัน หมู่บ้าน.....ตำบล.....
อำเภอจังหวัด.....
7. ท่านทำงานประจำที่มหาวิทยาลัยชีวิตที่เดียว หรือมีอาชีพอื่น ๆ ด้วย
- ☐ 1) ที่มหาวิทยาลัยชีวิตที่เดียว เพราะ.....
☐ 2) มีอาชีพอื่น ๆ ด้วย (ตอบข้อ 8 ด้วย) เพราะ.....
8. กรุณา ระบุอาชีพอื่น ๆ ที่ท่านทำอยู่ ณ ปัจจุบัน
- ☐ 1) ครู / อาจารย์ ในสถาบันการศึกษาของรัฐ ระบุ
☐ 2) ครู / อาจารย์ ในสถาบันการศึกษาของเอกชน ระบุ
☐ 3) ข้าราชการเกษียณ สังกัดกระทรวง.
☐ 4) รับราชการ / พนักงานราชการ ตำแหน่ง.....สังกัดกระทรวง.....
☐ 5) พนักงานรัฐวิสาหกิจ ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....
☐ 6) พนักงานบริษัท / โรงงาน / สถานประกอบการ ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....
☐ 7) บุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท.) ตำแหน่ง/ชื่อองค์กร (รวมผู้ใหญ่บ้าน กำนัน).....
☐ 8) เกษตรกร ระบุ พื้นที่ปลูก และสัตว์ที่เลี้ยง
☐ 9) ธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ (ระบุ) เกี่ยวกับ
☐ 10) รับจ้างทั่วไป
☐ 11) อื่น ๆ ระบุ.....
9. กรุณาระบุ แหล่งที่มาของรายได้/อาชีพเสริมอื่น ๆ ของท่าน ที่ทำให้มีรายได้มากที่สุด 3 ลำดับ
(ยกตัวอย่างเช่น ขายของ, ขายประกัน, มีบ้านให้เช่า ฯลฯ)
- ☐ 1) อาชีพเสริม/แหล่งรายได้จาก..... รายได้ต่อเดือนบาท
☐ 2) อาชีพเสริม/แหล่งรายได้จาก..... รายได้ต่อเดือนบาท

□ 3) อาชีพเสริม/แหล่งรายได้จาก..... รายได้ต่อเดือนบาท

10. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของท่านและรายได้ของสมาชิกในครัวเรือน

รายได้ของท่าน		รายได้ของสมาชิกคนอื่นในครัวเรือน (รวมกัน) รวมถึงรายได้จากสมาชิกทำงานต่างถิ่นที่ส่งเงินกลับ	
รายได้หลัก	รายได้เสริม	รายได้หลัก	รายได้เสริม
☐ 1) ไม่มีรายได้	☐ 1) ไม่มีรายได้	☐ 1) ไม่มีรายได้	☐ 1) ไม่มีรายได้
☐ 2) ต่ำกว่า 10,000 บาท	☐ 2) ต่ำกว่า 10,000 บาท	☐ 2) ต่ำกว่า 10,000 บาท	☐ 2) ต่ำกว่า 10,000 บาท
☐ 3) 10,001 – 20,000 บาท	☐ 3) 10,001 – 20,000 บาท	☐ 3) 10,001 – 20,000 บาท	☐ 3) 10,001 – 20,000 บาท
☐ 4) 20,001 – 30,000 บาท	☐ 4) 20,001 – 30,000 บาท	☐ 4) 20,001 – 30,000 บาท	☐ 4) 20,001 – 30,000 บาท
☐ 5) 30,001 – 40,000 บาท	☐ 5) 30,001 – 40,000 บาท	☐ 5) 30,001 – 40,000 บาท	☐ 5) 30,001 – 40,000 บาท
☐ 5) 40,001 – 50,000 บาท	☐ 5) 40,001 – 50,000 บาท	☐ 5) 40,001 – 50,000 บาท	☐ 5) 40,001 – 50,000 บาท
☐ 5) 50,000 บาทขึ้นไป	☐ 5) 50,000 บาทขึ้นไป	☐ 5) 50,000 บาทขึ้นไป	☐ 5) 50,000 บาทขึ้นไป
☐ 9) ไม่ต้องการระบุ	☐ 9) ไม่ต้องการระบุ	☐ 9) ไม่ต้องการระบุ	☐ 9) ไม่ต้องการระบุ

11. ท่านได้ “ทำในสิ่งที่ท่านสอน” หรือ “สอนในสิ่งที่ท่านทำ”หรือไม่ อย่างไร

□ 1) ไม่ได้ทำ เพราะ

□ 2) ทำ ระบุกิจกรรม / โครงการที่ทำ

12. บทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งอื่น ๆ ของท่านในชุมชน / อำเภอ / จังหวัด / ประเทศ

12.1 ผู้นำชุมชน/ผู้นำกลุ่ม/กรรมการกลุ่ม/คณะกรรมการหน่วยงานต่าง ๆ ระบุ

1)

2)

3)

12.2 สมาชิกกลุ่ม

1)

2)

3)

12.3 ไม่ได้มีส่วนร่วมใด ๆ ในชุมชนที่อยู่อาศัยปัจจุบัน เนื่องจาก.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการกิจการสอน/การสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยชีวิต

13. ท่านเป็นอาจารย์ประเภทใด (อาจตอบมากกว่าหนึ่งประเภท ขึ้นกับบริบทของท่าน)

□ 1) อาจารย์ประจำ □ 2) อาจารย์พิเศษรายวิชา ระบุ).....

□ 3) อาจารย์ที่เลี้ยง □ 4) อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการชีวิต

☐ 5) อื่น ๆ ระบุ

14. เหตุผลที่ท่านเลือกหรือได้มีโอกาสเข้ามาเป็นอาจารย์ประจำ / อาจารย์พี่เลี้ยง/อาจารย์พิเศษ ที่มหาวิทยาลัยชีวิต (กรุณาระบุ 3 เหตุผลที่สำคัญที่สุด)

- 1).....
2).....
3).....

15. ปัจจุบันท่านสอน/ดูแล/เป็นที่ปรึกษาให้นักศึกษา อยู่ที่ใดบ้าง (กรุณาระบุหรือเลือกศูนย์การเรียนรู้ ที่ท่านมีบทบาทมากที่สุดไม่เกิน 3 แห่ง)

ศรช.	ศปจ.	ศรป.
1.		
2.		
3.		

16. ประสบการณ์การเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยชีวิต

☐ 1) 1-2 ปี ☐ 2) 2 – 3 ปี ☐ 3) 3 ปีขึ้นไป

17. ท่านสอนวิชาอะไรเป็นหลัก กรุณาระบุชื่อรายวิชาที่สอน ไม่เกิน 3 รายวิชา และเหตุผลที่สอนวิชาดังกล่าว

วิชา	เหตุผล
1.	
2.	
3.	

18. ปกติท่านให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนแบบไหน กรุณาระบุ 3 ลำดับที่สำคัญที่สุด หรือ ตามที่ท่านปฏิบัติจริงบ่อย ๆ พร้อมเหตุผลที่ใช้วิธีดังกล่าว

วิธีการสอนแบบ	เหตุผล
1.	
2.	
3.	

19. นอกจากสอนแล้ว **ท่านมีตำแหน่ง และ/หรือ บทบาทหน้าที่อะไร**ในมหาวิทยาลัยชีวิตอีกบ้าง (กรุณาระบุ 3 ลำดับที่ท่านใช้เวลาในการทำกิจกรรมนั้นมากที่สุด)

- 1).....
2).....

3).....

20. **วิสัยทัศน์**ของมหาวิทยาลัยชีวิต ตามที่ท่านทราบ คืออะไร.....

21. ท่านทราบเกี่ยวกับ**ปรัชญาและแนวคิด**ของมหาวิทยาลัยชีวิต หรือไม่ อย่างไร

☐ 1) ไม่ทราบ เพราะ.....

☐ 2) ทราบ ระบุ.....

22. ท่านเคยได้ยินหรือทราบเกี่ยวกับ**แนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง**หรือไม่ อย่างไร

☐ 1) ไม่เคยได้ยิน/ไม่ทราบ เพราะ.....

☐ 2) เคยได้ยิน/พอทราบ จากที่ไหน อย่างไร ระบุ.....

☐ 3) ได้ยิน/ทราบเป็นอย่างดี (ตอบข้อ 22.1 – 22.2)

22.1 แนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง

22.2 ท่านมีส่วนช่วยให้นักศึกษาได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนเดิม / ความหมายของประสบการณ์เดิม หรือไม่อย่างไร

23. ตัวท่านเองให้ความสำคัญกับ**แนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตนเอง**หรือไม่ เพราะอะไร

☐ 1) ไม่ได้ให้ความสำคัญ	เพราะ.....
☐ 2) ให้ความสำคัญมาก	
☐ 3) ให้ความสำคัญพอประมาณ/ปานกลาง	
☐ 4) ให้ความสำคัญน้อย	

24. ท่านเคยได้ยินหรือทราบเกี่ยวกับ**แนวคิดและทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ (empowerment)**หรือไม่ มีความสำคัญต่อผู้เรียน ตัวท่าน และมหาวิทยาลัยอย่างไร

☐ 1) ไม่ทราบ	เพราะ.....
☐ 2) ทราบ แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญ	
☐ 3) ทราบ และให้ความสำคัญ	

25. ท่านเคยใช้**แนวคิดหรือทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง**ในการเรียนการสอน และในชีวิตจริงของท่านหรือไม่ อย่างไร

☐ 1) ไม่ได้ใช้ เพราะ.....

☐ 2) ใช้ ใช้อย่างไร กรุณาอธิบาย.....

☐ 3) วางแผนว่าจะใช้/กำลังจะใช้ ใช้อย่างไร กรุณาอธิบาย.....

26. ปัญหาอุปสรรคสำคัญในการบรรลุภารกิจของท่านและของ สรพ. ในฐานะผู้สอน/ผู้สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้เรียน กรุณาระบุ

ปัญหาอุปสรรคจาก	ระบุ
26.1 ตัวท่านในฐานะผู้สอน	
26.2 ตัวผู้เรียนและครอบครัว	
26.3 พื้นที่การเรียนรู้/ชุมชน	
26.4 ระบบการบริหารจัดการของศูนย์การเรียนรู้ และ/หรือ มหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ	
26.5 อื่น ๆ นอกเหนือจากข้างต้น	

27. ท่านเข้าใจคำว่า “สอนน้อย เรียนมาก” หรือไม่ อย่างไร และได้ปฏิบัติตามนั้น หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการ ระบบการเรียนการสอน ผลที่เกิดขึ้น และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยชีวิต

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ข้อ โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อประเด็นเหล่านี้ มากน้อยเพียงใด		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	การบริหารจัดการและการส่งเสริมพัฒนาอาจารย์					
1	การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ประเภทต่าง ๆ มีความชัดเจน					
2	มีประกาศคำสั่งระเบียบการรับและการแต่งตั้งอาจารย์ประเภทต่าง ๆ ที่มีความชัดเจน โปร่งใส และถือปฏิบัติ					
3	อาจารย์ทุกประเภทมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน ติดตาม ทบทวน และพัฒนาหลักสูตรและการทำงานของสถาบัน ฯ					

ข้อ	โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อประเด็นเหล่านี้ มากน้อยเพียงใด	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4	การจัดอาจารย์ผู้สอนรายวิชา อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์พี่เลี้ยง มีความเหมาะสมตรงกับความรู้อุปกรณ์ และความสามารถ					
5	ภาระงานสอนของอาจารย์มีความเหมาะสม					
6	อาจารย์ทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาทางวิชาการ และ/หรือ วิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียมกัน					
7	ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ เพื่อเสริมศักยภาพผู้สอนในเรื่องที่จำเป็น					
8	ได้รับการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้ผลิตผลงานและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					
การจัดกระบวนการเรียนรู้/วิธีการส่งเสริมศักยภาพผู้สอนและผู้เรียน						
9	มีการส่งเสริมให้อาจารย์ใช้วิธีการ/กลยุทธ์การสอนใหม่ ๆ ที่ช่วยยกระดับศักยภาพ/ความสามารถของผู้เรียนได้มากขึ้น/ดีขึ้น					
10	มีการส่งเสริมการทำวิจัยประเภทต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตัวผู้สอน/ผู้เรียน/ศักยภาพด้านวิชาการของสถาบัน ฯ					
11	การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองของผู้เรียน มีคุณภาพในระดับดี					
12	กระบวนการเรียนรู้ด้วยแผน 4 แผน มีความเหมาะสม และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวผู้เรียนได้จริง					
สิ่งสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้						
13	มีเอกสาร เทคโนโลยี และสื่อการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ ที่หลากหลายเพียงพอ เหมาะสม และเอื้อต่อการเรียนรู้ได้จริง					
14	มีการบริการคอมพิวเตอร์ และระบบออนไลน์เพื่อการสืบค้นความรู้ที่ครอบคลุม ทั่วถึงในทุกระดับ					
15	มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับทำกิจกรรมที่หลากหลายของผู้เรียน					

ข้อ	โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อประเด็นเหล่านี้ มากน้อยเพียงใด	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
16	มีการจัดหาทุนสนับสนุนอาจารย์/บุคลากรในการพัฒนาและคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่ทันการณ์ ทันสมัย					
	การเปลี่ยนแปลงผู้เรียน / ศักยภาพของผู้เรียน					
17	สามารถชวนหาความรู้อื่นๆที่สำคัญเพิ่มเติมด้วยตนเองตลอดเวลา					
18	สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีที่เรียนสู่การปฏิบัติได้จริง					
19	คิดริเริ่ม วางแผน ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่สำคัญ ไม่รอเวลา					
20	มีความสามารถในการคิดค้น/พัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น					
21	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น/ใจกว้างขึ้น					
22	คิดนอกกรอบ เปลี่ยนแปลงวิธีคิด/วิธีมองสิ่งรอบตัว					
23	แก้ปัญหาด้วยสันติวิธี/มีความสุขรอบคอบมากขึ้น					
24	มีอาชีพที่มั่นคง สุขุม มีความภูมิใจ					
25	สามารถลดรายจ่ายลงได้ มีเงินออมเพิ่มขึ้น					
26	สามารถพัฒนา/ต่อยอดธุรกิจหรืออาชีพของตนเองได้อย่างรอบคอบ มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกัน					
27	ครอบครัวมีความอบอุ่น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
28	ผู้คนรอบข้างให้การยอมรับมากขึ้น					
29	มีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น					
30	มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และสามารถให้สื่อได้อย่างเหมาะสม					
31	แสดงออกถึงภาวะผู้นำด้านการจัดการชุมชน สามารถประสานงานและสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนได้ดี					
32	มีจิตอาสา ต้องการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพิ่มมากขึ้น					
33	มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในชุมชน/ทำให้ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดเจน					
34	ใส่ใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว/ความเป็นอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนมากขึ้น					

ข้อ	โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อประเด็นเหล่านี้ มากน้อยเพียงใด	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
35	ตัวผู้เรียน/ครอบครัว/ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัดเจน เป็นรูปธรรม ตั้งแต่กำลังศึกษา					
36	ผู้เรียนและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนได้ด้วยพึ่งพาตนเองอย่างพอเพียงและอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี					
37	สามารถใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นได้					
38	สามารถใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารเรื่องเกี่ยวกับชีวิตและงานของตนได้					
39	สามารถสื่อสารด้วยอินเทอร์เน็ต อีเมลล์ ไลน์ เฟสบุ๊ก หรืออื่นได้					
ความพึงพอใจต่อมหาวิทยาลัยชีวิตในภาพรวม						
40	ความพึงพอใจต่อการเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้มหาวิทยาลัยชีวิต					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดเด่น/จุดแข็ง/ศักยภาพ และข้อจำกัด/สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุง/แก้ไข/พัฒนา เพื่อให้มหาวิทยาลัยชีวิตสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่กำหนดไว้ได้มากยิ่งขึ้น

4.1 จุดเด่น/จุดแข็ง/ศักยภาพของผู้สอน/ผู้เรียน/ศูนย์การเรียนรู้/ระบบการบริหารจัดการและระบบการเรียนการสอน

- 1)
- 2)
- 3)

4.2 จุดอ่อน/ข้อจำกัด/สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุง/แก้ไข/พัฒนาในมิติต่าง ๆ

- 1)
- 2)
- 3)

๒๒๐๓๐๓



ดำเนินการโดย

โครงการวิจัย ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาทางเลือก
และผลที่เกิดขึ้นในบริบทของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สนับสนุนโดย

สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน (สรพ.)

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

มูลนิธิพลังที่ยั่งยืน