

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองในองค์กร		
ชื่อผู้เขียน	นางเยาวลักษณ์ ปานพลอย		
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ		
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	รศ. ดร.ชูชัย	สมิทธิไกร	ประธานกรรมการ
	รศ. ศิริเพิ่ม	เชวาน์ศิลป์	กรรมการ
	รศ. พิสมัย	วิบูลย์สวัสดิ์	กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของปัจจัยบุคลิกภาพ การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ (3) เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

รูปแบบการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย สาขาจังหวัดเชียงใหม่ ภูเก็ต และคอนเมือง จำนวนทั้งสิ้น 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดจำนวน 6 ฉบับ คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดบุคลิกภาพ NEO Five-Factor Inventory ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง และแบบประเมินการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง บุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01, p < .05$ )
2. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลร่วมกันในการทำนายพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .001$ ) ตัวแปรทั้งสามสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองได้ร่วมกันร้อยละ 37.3 โดยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รองลงมาคือ การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองตามลำดับ
3. พนักงานที่มีพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองสูง มีระดับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

<b>Thesis Title</b>	Factors Predicting Learning and Self-Development Behaviors in Organizations		
<b>Author</b>	Mrs. Yaowalux Parnploy		
<b>M.S.</b>	Industrial and Organizational Psychology		
<b>Examining Committee</b>	Assoc.Prof. Dr. Chuchai	Smithikrai	Chairman
	Assoc.Prof. Siriperm	Chowsilpa	Member
	Assist.Prof. Pismai	Wibulswasdi	Member

### Abstract

The purposes of this research were (1) to examine the relationships among personality, perceived organizational support and self-directed learning readiness; (2) to study predicting power of personality, perceived organizational support and self-directed learning readiness on learning and self-development behaviors; and (3) to compare levels of job success perception between persons with different levels of learning and self-development behaviors.

A correlational research design was used. The sample was 123 air-traffic controllers who worked in Chiang Mai, Phuket and Don Muang Airport. Research instruments consisted of 6 questionnaires, i.e., the NEO-FFI personality inventory, perceived organizational support, self-directed learning readiness, learning and self-development behaviors and perception of job success questionnaires. Data analyses were performed by using the Pearson product-moment coefficient, the hierarchical multiple regression and the analysis of variance (ANOVA).

The research found that:

1. Extroversion and perceived organizational support were positively related to learning and self-development behaviors ( $p < .01, p < .05$ )
2. There was a joint-effect of extroversion, self-directed learning readiness and perceived organizational support factors on learning and self-development behaviors ( $p < .001$ ). All factors accounted for 37.3 percent of variance in learning and self-development behaviors. The factor that has the most predicting power was self-directed learning readiness, the next were perceived organizational support and extroversion respectively.

3. The subjects that had a high level of learning and self-development behaviors had a higher level of job success perception than that of subjects who had a low level of learning and self-development behaviors ( $p < .05$ ).

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Chiang Mai University