

การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับ
สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม



นางสาววิกรานต์ นันทเวช

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF A LIFELONG EDUCATION MANAGEMENT MODEL TO DEVELOP
WORK SKILLS OF THAI WORKFORCE FOR MANUFACTURING WORKPLACE

Miss Rawikarn Nantawet



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Non-Formal Education

Department of Lifelong Education

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2014

Copyright of Chulalongkorn University

รวิกรานต์ นันทเวช : การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม (DEVELOPMENT OF A LIFELONG EDUCATION MANAGEMENT MODEL TO DEVELOP WORK SKILLS OF THAI WORKFORCE FOR MANUFACTURING WORKPLACE) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
 หลัก: ผศ. ดร. วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รองศาสตราจารย์
 ดร. สารีพันธ์ุ ศุภวรรณ, 308 หน้า.

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ 1) วิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม 2) พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่พัฒนาตามขั้นตอน Field บูรณาการแนวความคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองร่วมกับแนวความคิดเรียนรู้แบบผสมผสาน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทย พบว่าทักษะการปฏิบัติงานที่แรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ประกอบด้วย ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์, ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน, และทักษะด้านการสื่อสารในองค์กร

2) ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า แรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีทักษะการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1.ความรู้ 2.ทักษะการปฏิบัติงาน และ 3.ระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ประกอบด้วย ปัจจัยสนับสนุน คือ ความสนใจใฝ่รู้ของผู้เรียน บทบาทของผู้สอน สื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการนิเทศฝึกปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม สถานที่ในการจัดกิจกรรม ความพร้อมของอุปกรณ์และระบบเครือข่าย และความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้เรียน

ภาควิชา	การศึกษาตลอดชีวิต	ลายมือชื่อนิสิต
สาขาวิชา	การศึกษานอกระบบโรงเรียน	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
ปีการศึกษา	2557	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5284242027 : MAJOR NON-FORMAL EDUCATION

KEYWORDS: LIFELONG EDUCATION MANAGEMENT MODEL / DELVELOP WORK SKILLS OF THAI WORKFORCE / MANUFACTURING WORKPLACE / BLENDED LEARNING / SELF DIRECTED LEARNING

RAWIKARN NANTAWET: DEVELOPMENT OF A LIFELONG EDUCATION MANAGEMENT MODEL TO DELVELOPWORK SKILLS OF THAI WORKFORCE FOR MANUFACTURING WORKPLACE. ADVISOR: ASST. PROF. WORARAT PATHUMCHAROENWATTANA, Ph.D., CO-ADVISOR: ASSOC. PROF. SAREEPAN SUPAWAN, Ph.D., 308 pp.

The purpose of this research were to: 1) analyze and synthesize Thai workforce skills at the manufacturing workplace, 2) develop the lifelong education management model in order to improve Thai workforce skills, and 3) study the factors that affect the lifelong education management model in order to improve Thai workforce skills.

The results of the research were as followings:

1.The results of the analysis and synthesis of Thai workforce skills revealed the 3 highest scores of work skills required for the manufacturing workplace: the usage of computer and technology skills, the safety operation skills, and the intra-organization communication skills.

2.The results showed that Thai workforce were increased at the statistical significance level of 0.5 in the three aspects, which included knowledge, work skills, and the self-directed learning levels.

3.The supportive factors included enthusiastic learners, roles of the instructors, self-directed learning media, and supervision of the practices. The obstacle factors of the application of the model included available time of learners participation, activity place arrangement, learners readiness to access to the network system, and learners readiness.

Department: Lifelong Education Student's Signature

Field of Study: Non-Formal Education Advisor's Signature

Academic Year: 2014 Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.สารีพันธ์ุ ศุภวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา แก่ใจและตรวจสอบการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้อง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล ที่ให้เกียรติเป็นประธานการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวาสน์ โกวิทยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล และรองศาสตราจารย์ ดร.บุญเลิศ ส่องสว่าง ที่รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านและเจ้าหน้าที่ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิตและคณาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาด้านการศึกษาจากระบบโรงเรียนและศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาตรวจเครื่องมือวิจัย ผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่สละเวลาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ รวมไปถึงเพื่อนๆทุกท่านที่ได้มีส่วนช่วยเหลือทั้งโดยตรงและโดยอ้อมมาตลอด

ผู้วิจัยขอขอบความภาคภูมิใจทั้งหมดแต่คุณและคุณแม่และครอบครัวที่ให้ความรักความอบอุ่น ความไว้วางใจ รวมไปถึงคุณสรารุณีและเด็กหญิงรดา ผู้ให้การสนับสนุนและกำลังใจในการทำวิจัยนี้

ท้ายสุดนี้ ขอขอบพระคุณทุนวิจัย 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากกองทุนรัชดาภิเษกสมโภช ที่สนับสนุนทุนวิจัยบางส่วนในการทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	1
สารบัญแผนภาพ.....	1
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามที่ใช้ในการวิจัย.....	10
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	10
ขอบเขตของงานวิจัย.....	10
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาตลอดชีวิต.....	15
ตอนที่ 2 แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง.....	39
ตอนที่ 3 แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน.....	74
ตอนที่ 4 การจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ.....	97
ตอนที่ 5 การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน.....	108
ตอนที่ 6 แรงงานไทย.....	118
ตอนที่ 7 สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม.....	121
ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	126

ตอนที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	134
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	147
ระยะที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถาน ประกอบการภาคอุตสาหกรรม.....	148
ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของ แรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม.....	155
ระยะที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม.....	170
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	172
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถาน ประกอบการภาคอุตสาหกรรม.....	172
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของ แรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม.....	185
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม	204
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	210
สรุปผลการวิจัย.....	213
การอภิปรายผล	219
ข้อเสนอแนะ	241
รายการอ้างอิง	257
ภาคผนวก.....	258
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	259
ภาคผนวก ข. แผนการฝึกอบรม	261
ภาคผนวก ค. เครื่องมือในการวิจัย	288

ภาคผนวก ง. เว็บไซต์ประกอบการเรียนรู้.....	302
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	308



สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงผลการการบูรณาการของแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน	136
ตารางที่ 2 แสดงขั้นตอนการจัดกิจกรรมเรียนรู้ตามขั้นตอนการบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน	138
ตารางที่ 3 กิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975) และแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานของ Driscoll (2002).....	165
ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม	179
ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ภูมิหลังของแรงงานแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม.....	180
ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลความต้องการรูปแบบจัดกิจกรรมเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานสำหรับผู้ใช้แรงงานสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม	182
ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลความต้องการด้านสื่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม.....	183
ตารางที่ 8 แสดงข้อมูลความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานสำหรับผู้ใช้แรงงานสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม	184
ตารางที่ 9 รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม	185
ตารางที่ 10 ผลการตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	187
ตารางที่ 11 แสดงผลการประเมินความรู้ด้วยแบบทดสอบความรู้ก่อนเรียนของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม	188
ตารางที่ 12 แสดงผลการประเมินความรู้ด้วยแบบทดสอบความรู้หลังเรียนของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม	190

ตารางที่13 แสดงค่าสถิติทดสอบที (t-test) ของคะแนนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา เปรียบเทียบระหว่างก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม	191
ตารางที่14 แสดงผลการประเมินทักษะการปฏิบัติงานด้วยแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานก่อน การเรียนรู้ของผู้เรียน	192
ตารางที่15 แสดงผลการประเมินทักษะการปฏิบัติงานด้วยแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานหลัง การเรียนรู้ของผู้เรียน	195
ตารางที่16 แสดงค่าสถิติทดสอบที (t-test) ของทักษะการปฏิบัติงานด้วยแบบประเมินทักษะการ ปฏิบัติงานเปรียบเทียบระหว่างก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม	198
ตารางที่17 แสดงผลการประเมินการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองก่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน	198
ตารางที่18 แสดงผลการประเมินการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองก่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน	200
ตารางที่19 ค่าสถิติทดสอบที (t-test) ของการประเมินระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เปรียบเทียบระหว่างก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม	202
ตารางที่20 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม	202

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 1 แสดงความเกี่ยวข้องกันขององค์ประกอบการศึกษาตลอดชีวิต.....	34
แผนภาพที่ 2 The Personal Responsibility Orientation : PRO Model	47
แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	146
แผนภาพที่ 4 รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงาน สำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม	207



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญกับทุกประเทศในโลก การมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศเพื่อนำไปสู่สังคมไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต เศรษฐกิจไทยเจริญเติบโตรวดเร็ว โครงสร้างเศรษฐกิจเปลี่ยนไปจากการพึ่งพาเกษตรกรรมมาสู่ระบบอุตสาหกรรม ปัจจัยการส่งออกในภาคอุตสาหกรรมที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นเป็นปัจจัยบวกที่ส่งผลต่อสภาวะเศรษฐกิจเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากรายได้ของประเทศเกินกว่าครึ่งได้มาจากภาคอุตสาหกรรม โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นโดยมีสัดส่วนมูลค่าในผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศสูงถึงร้อยละ 39.2 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญทางเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรมในการสร้างรายได้เข้าประเทศ และเป็นตัวขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ (ธนาคารแห่งประเทศไทย,2557)

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการผลิตและการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ในภาคอุตสาหกรรม สำหรับประเทศไทยได้ตระหนักและกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ซึ่งมุ่งเน้นการเพิ่มสมรรถนะและทักษะแรงงานให้รองรับการแข่งขันโดยเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานการปฏิบัติงาน เสริมสร้างผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น สร้างความเชื่อมโยงของอุตสาหกรรม และสร้างมูลค่าเพิ่มของภาคการผลิตและภาคบริการ ซึ่งนำไปสู่การขยายตัวของการจ้างงานและยกระดับทักษะแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับการปรับโครงสร้างการผลิตที่เปลี่ยนไป (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน,2557) สอดคล้องกับ วิลาวรรณ รพีพิศาล (2557) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยสำคัญของการพัฒนาในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมของประเทศจึงถือว่าแรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกภาคส่วน

แรงงานมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตในการผลิตสินค้าและเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นได้ ตามความหมายของแรงงานเป็นประชากรที่อยู่ในวัยทำงานที่สามารถทำงานได้โดยใช้กำลังกายและกำลังความคิดที่มีหลายระดับความรู้ ความสามารถ อันเป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจของประเทศชาติ ซึ่งความหมายของแรงงานมีค่าที่เกี่ยวข้องหลากหลายค่า ได้แก่ กำลังคน และกำลังแรงงาน นอกจากนี้ยังมีความหมายที่แบ่งย่อยลงไปเป็น ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน ผู้ที่อยู่และไม่อยู่ในกำลังแรงงาน โดยที่ผู้มีงานทำยังจำแนกได้ตามสาขาการผลิตอีกหลายประเภท ซึ่งแรงงานในทุกสาขาการผลิตมีความสำคัญอย่างยิ่ง และสร้างประโยชน์ทั้งในระดับสถานประกอบการ สังคมและประเทศชาติ โดยกระทรวงแรงงาน(2557) ได้แบ่งแรงงานเป็น 3 ประเภทได้แก่ 1.แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้ ความชำนาญในงานอาชีพสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้ 2.แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติที่มีความชำนาญเพียงบางส่วนในงานอาชีพ และ 3.แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้ จากการแบ่งประเภทแรงงานดังกล่าวไว้เบื้องต้น กระทรวงแรงงานได้พุ่งเป้าไปที่แรงงานในภาคการผลิตสินค้าและแรงงานกึ่งฝีมือเป็นหลักเนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่อยู่ในกลุ่มที่มีรายได้ปานกลางค่อนข้างสูง และอยู่ในกลุ่มเทคโนโลยีการผลิตระดับกลาง ภาคการผลิตยังมีประสิทธิภาพต่ำ จึงต้องการแรงงานกึ่งฝีมือจำนวนมาก นอกจากนี้ในอนาคตที่ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่การแข่งขันกันในการสร้างขีดความสามารถทางเศรษฐกิจมากขึ้น แรงงานฝีมือจะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น การพัฒนาแรงงานกึ่งฝีมือให้มีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือซึ่งจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ(สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา,2557) สอดคล้องกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2557) ที่กล่าวว่า การนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานมีฝีมือทั้งระบบทำได้โดยยกระดับแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือเพื่อให้เกิดการพัฒนาจนสามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้และออกไปประกอบอาชีพในต่างประเทศได้อีกด้วย

จากความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือดังที่ได้กล่าวข้างต้นเมื่อทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงงานกลุ่มดังกล่าว พบว่าประเทศไทยค่อนข้างด้อยกว่าประเทศอื่นในโลกรวมทั้งเอเชียซึ่งมีสาเหตุสำคัญมาจากปัจจัยในด้านการศึกษา โดยพบว่าแรงงานกึ่งฝีมือในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีทักษะต่ำ โดยมีระดับการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,2556) กลุ่มคนเหล่านี้มีฐานะค่อนข้างยากจน

ขาดโอกาสในการศึกษา อีกทั้งบางกลุ่มประสบปัญหาด้านเวลาที่จำกัดในการเข้าศึกษาทำให้ไม่สามารถเข้าเรียนหรือหาความรู้เพิ่มเติมได้ โดยปัญหาที่พบคือ ขาดความรู้ ทักษะและขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเรื่อง “เปิดเสรีแรงงานไร้ฝีมือ-กึ่งฝีมือ” ที่ได้ระบุว่าการเปิดการค้าเสรีจะส่งผลให้แรงงานไร้ฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือต้องประสบปัญหาการว่างงานเป็นอย่างมากเนื่องจากแรงงานไทยยังไม่มีความพร้อมและด้อยคุณภาพกว่าต่างชาติในหลายประเทศทั้งทางด้านทักษะการปฏิบัติงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านเทคโนโลยีและด้านภาษาต่างประเทศ(หนังสือพิมพ์ผู้จัดการ, 6 พฤศจิกายน 2556) นอกจากนี้จากการสัมมนาวิชาเรื่อง “คุณภาพแรงงาน” โดยสถาบันวิจัยพัฒนาเพื่อประเทศไทย(2556) ที่ได้ศึกษาระดับความรู้ด้านต่างๆของผู้ทำงานในกิจการที่เป็นอยู่จริงและที่ผู้ประกอบการคาดหวัง จำแนกตามทักษะฝีมือแรงงาน พบว่า คุณลักษณะของแรงงานในทุกด้านต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการอยู่มาก ($GAP \geq 1.00$) โดยในส่วนของกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ พบว่า มีช่องว่าง(GAP) ระหว่างระดับคุณลักษณะที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับระดับคุณลักษณะที่ผู้ประกอบการคาดหวังมากที่สุด กล่าวคือความสามารถในการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมืออยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้ในทุกด้าน อาทิเช่น ทักษะด้านการวิเคราะห์แก้ปัญหา ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะการใช้เทคนิคในการปฏิบัติงาน ทักษะในด้านการบริหารรวมไปจนถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาและพัฒนาแรงงานในกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือโดยใช้การศึกษาเข้ามาเป็นส่วนที่พัฒนาเพื่อส่งผลแรงงานมีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันผลิตภาพของประเทศให้เติบโตในระยะยาว

ปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาทักษะความรู้ของแรงงานให้ทันการเปลี่ยนแปลงคือ “การศึกษา” ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนา “คน” อันเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดของระบบอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของประชาคมอาเซียนซึ่งเป็นยุคที่องค์กรต่างๆต้องทำการเรียนรู้เพื่อส่งให้องค์กรสามารถตอบสนองและอยู่รอดได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยทั่วไปการพัฒนาทุนมนุษย์จะให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต อันหมายถึง การจัดการทางการศึกษาเพื่อให้คนได้มีโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในรูปแบบของการศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal Education) การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non - Formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) โดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถพัฒนาตนเองและปรับตนเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงได้ (คณะพัฒนาการเศรษฐกิจสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557)

การศึกษาตลอดชีวิตมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมนุษย์ทุกช่วงวัยเพราะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา การศึกษาตลอดชีวิตจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยแสวงหาความรู้เพื่อที่จะสามารถก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทั้งด้านสังคมวัฒนธรรม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครอง รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิต ฉะนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้มีความพร้อม มีภูมิคุ้มกันที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเท่าทันและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม (สำนักเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2554) โดยผู้ที่จะสามารถปรับตัวให้รับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้นั้น ต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถให้กับตนเอง พัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องและเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน การติดตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการต่างๆ อยู่เสมอ อันนำไปสู่คุณภาพการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ แรงงานใดที่ไม่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้จะไม่สามารถเคลื่อนย้ายสู่ภาคเศรษฐกิจที่อาศัยความรู้เข้มข้นได้ สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2557) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่างๆ เนื่องจากสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายแง่มุมของชีวิตมนุษย์ดังนั้นผู้คนในสังคมแห่งการเรียนรู้จึงควรทำการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องและเพิ่มศักยภาพของตนเองในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่คุณภาพการปฏิบัติงานและการบริการที่เป็นเลิศ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและเป็นฟันเฟืองสำคัญในการสร้างเสริมพลังบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานอย่างเต็มที่ เกิดทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำงาน ก้าวทันสถานการณ์โลก มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้เอื้อต่อการต่อยอดความรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ นอกจากนี้ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภาการศึกษา (2553) ยังได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาในสถานประกอบการเน้นในเรื่องของบุคลากรในสถานประกอบการ แรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการนั้นเป็นผู้ที่พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการจัดการศึกษาในสถานประกอบการรูปแบบที่ควรเน้นเป็นอย่างมากคือ “การศึกษาตลอดชีวิต” ซึ่งจะช่วยพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการให้พัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ สอดคล้องกับ Smith (1999) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการนั้นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม อาจเป็นไปได้ที่จะให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นเพื่อเป็นพื้นฐานแก่ผู้เริ่มต้นประกอบอาชีพ แต่เมื่อทำงานแล้วความรู้และทักษะที่มีอยู่ก็อาจไม่เพียงพออีกต่อไป เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและเพิ่มขึ้นทุกขณะ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิตการทำงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้ลูกจ้างหรือพนักงานในองค์กรได้พัฒนาความรู้และทักษะของเขาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ต่อไป

ประเทศไทยกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเน้นที่การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เนื่องจากการศึกษาในระบบโรงเรียนเป็นการศึกษาที่มีกฎเกณฑ์ระเบียบค่อนข้างตายตัว เช่น ในเรื่องการแบ่งระดับชั้นการเรียน การกำหนดอายุและคุณสมบัติของผู้เรียน การกำหนดหลักสูตร กำหนดเวลาเรียน กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนของแต่ละระดับชั้น กำหนดการวัดและประเมินผลที่ตายตัว ผู้เรียนจะต้องเรียนต่อเนื่องจนจบหลักสูตร ส่วนใหญ่การเรียนการสอนเกิดขึ้นในสถาบัน หรือในสถานที่ที่จัดขึ้นซึ่งลักษณะการจัดการศึกษาในระบบดังที่กล่าวนี้ไม่สอดคล้องกับสภาพของแรงงานนัก นอกจากนี้ Carnevale (1994) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้งานโดยนายจ้างหรือองค์กร มักจะจัดกระทำกันภายในสถานประกอบการ จึงกลายเป็นการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาผู้ใหญ่ในรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนาในสถานประกอบการ (Workplace training and development) ในส่วนของแรงงานนั้น จากสภาพการทำงาน การดำเนินชีวิตอาจสรุปโดยภาพรวมได้ว่าเป็นผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว บางคนห่างจากการศึกษามานาน การทำงานค่อนข้างจะทำทุกวันมีเวลาว่างน้อยมาก มีภาระรับผิดชอบหลายด้านทั้งภาระการงานและครอบครัว เมื่อวิเคราะห์สภาพการทำงานแล้ว การศึกษานอกระบบจะช่วยยกระดับการศึกษาให้แก่แรงงาน เนื่องจากมีความยืดหยุ่นต่อสภาพความต้องการของผู้เรียนมาก แรงงานไม่มีเวลาไปเข้าชั้นเรียน ไม่มีเวลาให้กับการเรียนมากนัก การพัฒนาผลิตภาพแรงงานจึงสามารถเกิดขึ้นได้จากการศึกษาเพิ่มเติมผ่านระบบการศึกษานอกระบบ (Non-Formal Education) อันได้แก่ การฝึกอบรมจากการทำงาน (On-the-Job Training) และ การฝึกหัดในลักษณะต่างๆ โดยการศึกษาอกระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่ผู้เรียนเข้าเรียนได้เมื่อมีความพร้อม และสามารถหยุดเรียนและเข้ามาเรียนใหม่ได้เมื่อมีความพร้อมใหม่ ให้บริการความรู้ในหลากหลายสาขา เพื่อให้สนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนในวิชาที่ตนเองถนัดหรือนำไปใช้ประโยชน์ได้เท่านั้น ไม่จำกัดพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน ไม่จำกัดอายุ ผู้เรียนเลือกเรียนเองได้ ไม่ต้องมานั่งเรียนในชั้นเรียนอาจเรียนที่บ้านของตนเองได้ ด้านการศึกษาตามอัธยาศัยนั้นเป็นการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ บุคคลต้องการจะเรียนรู้เมื่อใดก็ได้ จะเรียนรู้ที่ใดก็ได้เมื่อต้องการ เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์จากการทำงาน จากบุคคล จากครอบครัว จากชุมชน จากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความบันเทิง และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีลักษณะที่สำคัญคือ ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ และไม่มีการสอน ไม่มี การรับประกาศนียบัตร มีหรือไม่มีสถานที่แน่นอน เรียนที่ไหนก็ได้ ลักษณะการเรียนส่วนใหญ่เป็นการเรียนเพื่อความรู้และนันทนาการ อีกทั้งยังไม่จำกัดเวลาเรียน สามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นในทุกช่วงอายุตลอดชีวิต โดยอาจกล่าวได้ว่าการศึกษาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาสความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (อุดม เขยกิจวงศ์, 2551) ผู้ที่

กำลังศึกษาอยู่ในระบบและนอกระบบหรือแม้แต่ผู้ที่ผ่านการศึกษาในระบบและนอกระบบมาแล้ว ก็ยังมีความจำเป็นต้องมีการศึกษาตามอัธยาศัยสืบเนื่องต่อไป ดังนั้นจึงสอดคล้องกับสภาพของแรงงานไทยเช่นกัน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตนั้นพบว่า มีรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ได้แก่ แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่เน้นการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งมีความสำคัญสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่แรงงานควรพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ และการรู้จักเชื่อมโยงความรู้กับการทำงานและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดตลอดเวลา โดยแนวคิดว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองวางบนรากฐานความเชื่อทางมนุษยนิยมที่กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ผู้ใหญ่ไว้ที่การพัฒนาตนเอง ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงเป็นแนวคิดของการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เป็นอย่างดี (ชัยยศ อิ่มสุวรรณ, 2544) โดย Maker and Neilson (1995) กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนแบบนำตนเองว่า การที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตนเองจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น นอกจากนี้ การที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองเป็นผู้เลือก จะทำให้มีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ Rideout (2001) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมสมรรถนะในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาให้ผู้เรียนมีการเรียนตลอดชีวิตในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลต้องสืบค้นรวบรวมและประยุกต์ความรู้และทักษะได้อย่างรวดเร็ว การสะท้อนและการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่จะสร้างทักษะในการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา โดยการจัดการศึกษาตลอดชีวิตต้องเริ่มต้นที่ตัวผู้เรียนเองเป็นการเชื่อมโยงความรู้ของผู้เรียนที่มีอยู่เข้ากับองค์ความรู้รอบตัว ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตามความสนใจและตามการกำกับของตนเอง หรือนำตนเองไปในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ (สมบัติ สุวรรณพิทักษ์, 2543) นับว่าการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญมากของการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคลทุกคน

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนมีความริเริ่มในการวิเคราะห์ และตัดสินใจว่าต้องการเรียนรู้สิ่งใด หลังจากนั้นกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ รวมทั้งระบุวิธีการค้นคว้าที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังสามารถตรวจสอบทบทวนผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จในการเรียนรู้ของตนได้ (Knowles, 1978) โดยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นวิธีการจัดการศึกษาที่สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่สนใจตามเป้าหมายของตนเองมากกว่าที่จะให้ผู้อื่นกำหนดเป้าหมายให้ ผู้เรียนจะเป็นผู้ควบคุมและจัดการการเรียนด้วยตนเอง (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2548) ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงเป็นวิธีการเรียนรู้หนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มากขึ้นในตัวผู้เรียน

เพราะเมื่อผู้เรียนมีใจรัก ที่จะศึกษาค้นคว้าตามความต้องการ ก็จะเกิดการศึกษาค้นคว้าต่อเนื่องโดยและมีแรงกระตุ้นให้เกิดการอยากรู้ อยากเห็นอย่างไม่มีสิ้นสุด ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) หรือบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning person) อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา

อาชัญญา รัตนอุบล (2551) กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือ Self-directed Learning ว่าเป็นแนวคิดอีกแนวคิดหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ซึ่งผู้ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ต่างเป็นผู้มีวุฒิภาวะเป็น “ผู้ใหญ่” สามารถเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานประกอบการนั้น โดยไม่จำเป็นต้องรอรับความรู้จากสถานประกอบการเสมอไป โดยการเรียนรู้ในสถานประกอบการควรสนับสนุนให้ผู้ทำงานเกิดทักษะของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน การจัดการศึกษาในสถานประกอบการจึงจำเป็นต้องมุ่งเสริมสร้างให้ผู้ทำงานมีความรู้ในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อจะได้ทันต่อเหตุการณ์ การฝึกฝนให้ผู้ทำงานมีนิสัยรักการเรียนรู้ รู้จักการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการศึกษาของตนเองในระดับสูงต่อไป แต่อย่างไรก็ตามผู้ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ในปัจจุบันรู้เพียงวิธีที่จะรับการถ่ายทอดความรู้จากผู้ให้ความรู้มากกว่าที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นสถานประกอบการทั้งหลายจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองให้ผู้ทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้แก่แรงงานซึ่งเป็นผู้ใหญ่นั้น วิธีการที่ใช้ในการสอนผู้เรียนที่เป็นวัยผู้ใหญ่มีนักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอทฤษฎีและแนวคิด รวมถึงวิธีการที่สำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาผู้ใหญ่ พร้อมทั้งพัฒนาแนวคิดจากรูปแบบการเรียนการสอนทั่วไปมาสู่แนวคิดในการสอนผู้ใหญ่ที่สำคัญคือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นวิธีการสอนผู้ใหญ่ที่ถูกกล่าวขานกันมาก Knowles(1975); Skager (1978); Tough (1979); Brockett and Hiemstra (1991) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองพอสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลเริ่มวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ กำหนดจุดมุ่งหมาย เลือกวิธีเรียนและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนรู้ของบุคคลนี้อาจได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนมีความตระหนัก และรับผิดชอบ ต่อแผนการเรียนของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิสนา แคมมณี (2545) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนคิดริเริ่มในการ เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมและวิธีการเรียนรู้ กำหนดแหล่งการเรียนรู้ คัดเลือกวิธีการที่เหมาะสมตลอดจนการประเมินตนเองว่าเรียนรู้ได้ผลมากน้อยเพียงใด โดยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นวิธีการเรียนรู้ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้เรียนยุคปัจจุบัน หากรับผิดชอบ การเรียนรู้ของตนเองและศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองได้แล้วผู้เรียนยังจะสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่จะนำมาเป็นหลักสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่แรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

นอกจากแนวทางการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ยังเป็นการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสอดคล้องกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง กล่าวคือ การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยการผสมผสานการเรียนแบบดั้งเดิมในชั้นเรียน เน้นกิจกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed Learning) ผสมผสานกับการเรียนผ่านอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการใช้สื่อการสอนแบบอื่นๆ เพื่อช่วยสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ โดยมีจุดหมายเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนฝึกฝนทักษะการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน (Allen and Seaman, 2010) โดยเน้นหลักความยืดหยุ่น มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้โดยการสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ผสมผสานยุทธวิธีในการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งวิธีการสอนของผู้สอน รูปแบบการเรียนรู้ ช่องทางการสื่อสาร การใช้สื่อและรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งการเรียนแบบออนไลน์และการเรียนแบบเผชิญหน้าเพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยมีจุดหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ศรีศักดิ์ จามรมาน (2552) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการมาบรรจบกันโดยการผสมผสานของลักษณะการเรียนการสอนที่มีสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน กล่าวคือ ด้านแรกเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมในชั้นเรียนที่ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันแบบเผชิญหน้า (face-to-face) อีกด้านหนึ่งเป็นการนำเอาลักษณะของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอนที่นำเอาความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสื่อคอมพิวเตอร์ (Computer-mediated) เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แม้ว่าไม่ได้อยู่ภายในชั้นเรียน สรุปได้ว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อวงการศึกษาโดยเฉพาะด้านการเรียนรู้สิ่งที่ต้องการรู้ โดยการค้นหาข้อมูลซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Driscoll and Bersin, 2004) สอดคล้องกับ พิเชฐ คุชชธรา (2557) ที่กล่าวว่า การนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อวงการศึกษา การนำวิธีการเรียนการสอนประยุกต์กับสื่อการสอนรูปแบบใหม่เป็นสิ่งที่สามารถนำมาผสมผสานให้เกิดรูปแบบการเรียนใหม่ทำให้เกิดการบูรณาการสำหรับผู้ใหญ่เพื่อจะช่วยให้เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้และนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากที่ได้กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการศึกษาลดชีวิตมีความสำคัญต่อการพัฒนาแรงงานไทยเป็นอย่างมาก ถือเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่สำคัญ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสนองความต้องการของบุคคลและพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลไปพร้อมๆกัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ตลอดเวลาเกินกว่าที่จะใช้ความรู้ซึ่งสะสมมาตั้งแต่สมัยเรียนได้ ช่วงการทำงานเป็นช่วงชีวิตที่ยาวนาน การศึกษาลดชีวิตจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสามารถพัฒนาแรงงานให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบและแนวทางที่หลากหลาย โดยการฝึกอบรมในงานนับเป็นรูปแบบหนึ่งที่สถานประกอบการนำมาใช้ในการพัฒนาแรงงานให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงคนอย่างเป็นระบบ เป็นการให้การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกคนเพื่อพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สามารถทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อบุคคล ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด การวิเคราะห์และการตัดสินใจเพื่อการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานได้ และเป็นวิธีที่ให้ผลเร็วสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที (ศิริบุณ จงวุฒิเวศย์, 2540)

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของ Field (1991) มาเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เนื่องจากการนำแนวคิดและรูปแบบการจัดโครงการการศึกษาผู้ใหญ่มาสู่แนวคิดและรูปแบบการจัดการฝึกอบรมทักษะของ Field ซึ่งเน้นการฝึกทักษะผู้ใช้งานในภาคอุตสาหกรรม โดยเป็นวิธีการที่ได้ประมวลความรู้จากตัวอย่างการฝึกอบรมด้านอุตสาหกรรมมาเสนอเป็นแนวทางวิธีการในการจัดการแก่บุคลากรในทักษะที่ประสงค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แนวคิดของ Field เป็นที่ยอมรับเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นรูปแบบที่ดีในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในภาคอุตสาหกรรม ทั้งยังให้รายละเอียดเป็นอย่างดีในเรื่องของชนิดของทักษะ กระบวนการวิเคราะห์ความสามารถสำหรับงาน และการลำดับขั้นการตอบสนองของ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของ Field (1991) มาเป็นกรอบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ตรวจสอบในเรื่องทักษะและการจัดการฝึกอบรม 2) วิเคราะห์ความสามารถในการทำงาน 3) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 4) กำหนดโครงการการฝึกอบรม 5) จัดการฝึกอบรม 6) นิเทศการฝึกปฏิบัติ และ 7) ประเมินทักษะ ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งหวังว่าจะสามารถช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน เพิ่มศักยภาพการผลิตและการเพิ่มผลประกอบการของภาคอุตสาหกรรมรวมทั้งยกระดับความสามารถของแรงงานไทยให้สอดคล้องกับความต้องการในตลาดและภาวะเศรษฐกิจของโลกที่ก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้

คำถามที่ใช้ในการวิจัย

1. ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมประกอบด้วยทักษะด้านใดบ้าง
2. รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบที่การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตที่ทำการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน คือ ขอบเขตด้านประชากร ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา และขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม จำนวน 38.23 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ตัวแปรตาม คือ ความรู้ ทักษะ และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

3. ด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยเนื้อหาการเรียนรู้ที่ได้จากการหาความต้องการในการเรียนรู้ของแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการสื่อสาร

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบ หมายถึงการนำทฤษฎี หลักการและแนวคิด ตลอดจนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษามาสร้างแบบหรือโครงสร้างขึ้น เพื่อใช้อธิบายวิธีการในการดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบของกระบวนการในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน แล้วใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ 1)แนวคิด 2)เนื้อหา 3)เป้าหมาย 4)กิจกรรมการเรียนรู้ 5)ปัจจัยสนับสนุน

การจัดการศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง การศึกษาในภาพรวมทั้งหมดที่จัดให้แก่บุคคลทุกช่วงอายุเพื่อมุ่งพัฒนาบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการปรับตัวเข้ากับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อย่างเหมาะสมในทุกช่วงชีวิต

รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเข้ากับแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานตามขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของFieldเพื่อตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลาที่ต้องการส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง การสร้างองค์ความรู้โดยเกิดจากการที่ผู้เรียนสมัครใจเรียนรู้และรู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของตนเอง ผู้เรียนมีความต้องการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจซึ่งนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975) ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

- 1.การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
- 2.การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน

3. การวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ร่วมกัน
5. ออกแบบกิจกรรมและวิธีการเรียนรู้
6. ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้
7. ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน หมายถึง การผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนทุกรูปแบบกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิมที่มีการเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน โดยทำการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานโดยใช้สื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอนทุกรูปแบบผสมผสานกับการเรียนในชั้นเรียนปกติ โดยกำหนดให้ผู้เรียนเรียนเนื้อหาในห้องเรียนจากผู้สอนแบบเผชิญหน้า จากนั้นทำการเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนบนเว็บไซต์ เป็นการบูรณาการเรียนรู้อสองรูปแบบเข้าไว้ด้วยกัน

ทักษะการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ความสามารถหรือความชำนาญในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านความรู้เรื่อง ประกอบด้วย ด้านการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และ ด้านการสื่อสาร
2. ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบของ Field(1991) โดยมีขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะ 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ตรวจสอบในเรื่องทักษะและการจัดการฝึกอบรม 2) วิเคราะห์ความสามารถในการทำงาน 3) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 4) กำหนดโครงการการฝึกอบรม 5) จัดการฝึกอบรม 6) นิเทศการฝึกปฏิบัติ และ 7) ประเมินทักษะ

สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม หมายถึง สถานที่ทำงานหรือบริษัทหรือโรงงานซึ่งดำเนินงานหรือกิจกรรมทางอุตสาหกรรมในประเทศไทย

ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ภายในสถานประกอบการ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อให้พนักงานมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น

หัวหน้างาน เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมหรือด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้และการฝึกอบรมทักษะในสถานประกอบการโดยตรง และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะของแรงงาน

แรงงานไทย หมายถึง แรงงานไทยที่เป็นผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานในสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมหรือบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรมโดยแรงงานในภาคอุตสาหกรรมสามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) แรงงานฝีมือ 2) แรงงานกึ่งฝีมือ และ 3) แรงงานไร้ฝีมือ โดยในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างแรงงานกึ่งฝีมือซึ่งหมายถึงคนที่มีความชำนาญในการทำงานในระดับไม่สูงมาก เป็นแรงงานระดับกลาง โดยกลุ่มนี้เป็นแรงงานที่เป็นที่ต้องการของตลาด นอกจากนี้การพัฒนาแรงงานกึ่งฝีมือให้มีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้นยังเป็นการยกระดับแรงงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาจนสามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, 2557)

ปัจจัยที่ส่งเสริม หมายถึง สิ่งที่ส่งเสริมให้การนำรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมไปใช้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค หมายถึง สิ่งที่ขัดขวางทำให้การจัดการจัดการเรียนรู้อตามรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่พัฒนาขึ้นไม่ประสบความสำเร็จ

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานฝึกอบรม สถาบันการจัดการศึกษา และองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานสามารถนำไปใช้ในการศึกษาสถานการณ์หรือทบทวนเพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์และแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานต่อไป

2. รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานฝึกอบรม

สถาบันการจัดการศึกษาและองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมให้มีความรู้และทักษะซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไปได้

3. ปัจจัยของรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานฝึกอบรม สถาบันการจัดการศึกษาและองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานสามารถนำไปใช้พิจารณาการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลตรงต่อความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หนังสือ บทความวารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นต่างๆที่สามารถนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาตลอดชีวิต
- ตอนที่ 2 แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- ตอนที่ 3 แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน
- ตอนที่ 4 การจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ
- ตอนที่ 5 การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 6 แรงงานไทย
- ตอนที่ 7 สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม
- ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ตอนที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษามีความจำเป็นต่อชีวิตมนุษย์ในทุกช่วงอายุ โดยเฉพาะในสภาวะการปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและกะทันหัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตเกินกว่าที่จะใช้ความรู้ที่สะสมมาในช่วงวัยเรียนจะเข้ามาช่วยได้ การศึกษาที่คนได้รับเมื่ออยู่ในช่วงวัยเรียนนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น ไม่อาจเรียกว่าเป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่จะช่วยให้บุคคลแสวงหาความรู้ได้ต่อไปได้ ซึ่งช่วงชีวิตหลังวัยเรียนเป็นช่วงชีวิตที่ยาวนานกว่าหลายเท่า ดังนั้นการศึกษาจึงมีความจำเป็นสำหรับบุคคลในทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย

คำว่า “การศึกษาตลอดชีวิต” เป็นคำที่มีความแพร่หลายที่เริ่มจากประเทศสหรัฐอเมริกา แนวคิดนี้เป็นแนวที่ส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้มีการศึกษาที่ต่อเนื่องและเป็นการส่งเสริมการศึกษาฐานชุมชน สรุปได้ว่าการศึกษาตลอดชีวิตได้กลายมาเป็นแนวความคิดและแนวทางที่มีความหมายและสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมการเรียนรู้ที่สนองตอบความต้องการเรียนรู้ที่ไม่มีวันสิ้นสุดของมนุษย์และพัฒนาชีวิตให้สมบูรณ์และหากพิจารณา

คำศัพท์ของคำว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” หรือ “การศึกษาตลอดชีวิต” แล้ว แนวคิดการศึกษาแบบนี้ก็ไม่ใช่เป็นการศึกษาเรียนรู้ของผู้ใหญ่เท่านั้น แต่เป็นการศึกษาเรียนรู้ของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย ดั่งนิยามความหมาย ดังนี้

ความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต

สุมาลี สังข์ศรี (2544) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตไว้ดังนี้

1. ความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของบุคคลในแต่ละวัยในทางจิตวิทยา บุคคลจะมีการเจริญเติบโตและมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตลอด ทุกช่วงของชีวิตตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ โดยจะมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม การศึกษาจะช่วยให้บุคคลมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สามารถอยู่ในสังคมตามเอ็กต์ภาพ

2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงทุกยุคทุกสมัยยิ่งในสภาวะปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมาก ปัญหาของสังคมมีความซับซ้อนมากโดยได้กล่าวอ้างถึง Lengrand (1972) Cropley (1991) และ Apps (1992) ที่ได้กล่าวว่าในหลายประเทศในหลายชุมชน สังคมชนบทได้เริ่มเปลี่ยนมาเป็นสังคมเมืองมากขึ้น สภาพความเป็นอยู่สภาพการดำเนินชีวิต ของคนเปลี่ยนไป เกิดการแข่งขันเอารอดเอาเปรียบกันมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมมีความซับซ้อน หลากหลายมากขึ้น เช่น ปัญหาความเป็นอยู่ ความยากจน การด้อยโอกาสทางการศึกษา ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด การดำเนินชีวิตถูกกำหนดด้วยกรอบของเวลา ความใกล้ชิดของบุคคล ในครอบครัวมีน้อยลงจากสภาพและปัญหาดังกล่าวเป็นเหตุทำให้บุคคลควรได้รับการศึกษา ได้รับความรู้ทุกช่วงชีวิต การได้รับความรู้จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ปัญหาต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์

3. ความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางอุตสาหกรรม เทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น เพราะฉะนั้น จึงมีความต้องการบุคลากรและคนงานที่มีความรู้มีทักษะที่ก้าวหน้าทัดเทียมกับความเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่ ๆ ประเทศผู้ผลิตต้องพยายามผลิตและปรับปรุงแบบของผลผลิตของสินค้าให้ตรงกับความต้องการของประเทศผู้ซื้อมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีการแข่งขัน มีการเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนทางเศรษฐกิจอยู่เสมอ ทำให้เกิดผลกระทบมากมาย เช่น บางช่วงในบางประเทศมีแรงงานบางสาขาไม่พอเพียงแต่บางช่วงมีคนล้นงานมีผู้ว่างงานจำนวนมาก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะทางด้านวิชาการและวิชาชีพเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนั้นยังต้องให้ความรู้และทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถพึ่งตนเองได้สามารถสร้างงานของตนเองได้ สามารถเลือกหรือพัฒนาอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับท้องถิ่นและสังคม จึงจำเป็นที่บุคคลต้องเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ

4. ความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีความรู้วิทยาการพัฒนาก้าวหน้าและรวดเร็วมาก ทางด้านการคมนาคมสื่อสารมีพัฒนาการที่รุดหน้ามากทำให้ประชาชนทุกภูมิภาคของโลกสามารถติดต่อถึงกันได้รวดเร็ว ทางด้านการแพทย์มีการพัฒนาที่ก้าวหน้ามากทั้งด้านยาและวิธีการรักษา ทำให้บุคคลมีอายุยืนยาวมากขึ้นกว่าเดิม ความก้าวหน้าที่ดังกล่าวนี้มีพัฒนาการอย่างไม่หยุดยั้งตลอดเวลาและมีผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มิได้เกิดขึ้นเฉพาะช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิตเท่านั้น แต่เกิดขึ้นอยู่เสมอหลังจากบุคคลจบจากโรงเรียนมาแล้วบุคคลต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากมายและไม่หยุดนิ่ง เพราะฉะนั้นบุคคลจึงต้องเรียนรู้อยู่เสมอทุกช่วงชีวิตของชีวิตเพื่อให้สามารถติดตามได้ทันความก้าวหน้าเหล่านี้สามารถอยู่ร่วมกับความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้

5. การแพร่กระจายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของข้อมูลข่าวสารในปัจจุบันนี้มีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่มากมายและข้อมูลข่าวสารนี้สามารถเผยแพร่ด้วยสื่อชนิดต่างๆ ไปยังประชาชนในทุกภูมิภาคทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ซึ่งประกอบด้วยความรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องการประกอบอาชีพเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ สุขภาพ พลานามัย อาหาร ครอบครัว ตลอดจนความในสาขาวิชาต่าง ๆ เพราะฉะนั้น บุคคลจึงควรเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้เหล่านี้ ควรมีทักษะที่จะเข้าถึงความรู้ข้อมูลเหล่านี้ต้องเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อให้มีความรู้เท่าทันและนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่อยู่มากมายนั้นมีทั้งสิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ แต่ละคนต้องมีความสามารถที่จะวิเคราะห์และเลือกรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองได้

6. ความเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของประชาชนโดยทั่วไปแล้วโครงสร้างประชากรของประเทศต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นรูปพีระมิด ฐานกว้างยอดแหลม คือ มีประชากรวัยเด็กมากที่สุด รองลงมาเป็นวัยรุ่นและผู้ใหญ่ตามลำดับและจำนวนประชากรที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ วัยสูงอายุ แต่ในปัจจุบันนี้โครงสร้างประชากรในหลายประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เห็นได้ชัด คือ จำนวนเด็กแรกเกิดลดลง ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นมาก จำนวนประชากรที่มากที่สุดคือวัยผู้ใหญ่หรือวัยทำงาน โดยเฉพาะในประเทศพัฒนาทั้งหลายจะมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุจำนวนมากขึ้น เช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา Galbraith (1992) ได้กล่าวว่าในปี 2000 ประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุดของอเมริกาจะเป็นกลุ่มอายุ 30 - 44 และกลายเป็นกลุ่มอายุ 45 - 64 ในระยะต่อไป ซึ่งชี้ให้เห็นว่าจะมีประชากรวัยผู้ใหญ่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากและผู้สูงอายุที่อายุ 65 ปีขึ้นไปก็มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้น การจัดการศึกษาจะจัดให้เฉพาะผู้ที่อยู่ในวัยเด็ก วัยรุ่น หรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเท่านั้นไม่ได้ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องขยายออกไปสู่ประชากรวัยแรงงาน วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง และวัยสูงอายุด้วย และนับวันจำนวนผู้สูงอายุจะยิ่งมากขึ้นเพราะฉะนั้นประเทศต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญแก่การศึกษาสำหรับผู้สูงอายุมากขึ้น

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ (2544) ได้เขียนบทความเพื่อเพื่อทบทวนแนวคิด หลักการ และทฤษฎีเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตใหม่ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ควรเปิดมุมมองโดยให้ความสำคัญกับประชาชนในฐานะ Demand Side ให้มากขึ้น หรือมากกว่าเกิดจากรัฐในฐานะ Supply Side ซึ่งเป็นการยอมรับการเรียนรู้ของภาคประชาชนว่ามีความหมายต่อการดำรงชีวิต

2. ต้องใช้ความรู้เป็นฐานในการขับเคลื่อน ดังที่รับรู้กันว่าโลกยุคปัจจุบันเป็นสังคมฐานความรู้ ความรู้ที่มีอยู่ในสังคมภายนอกจึงมีมากกว่าในโรงเรียนฝ่ายเดียวแน่นอน ดังนั้น การสร้างมุมมองในการจัดการศึกษาควรทำอย่างไร และการยอมรับว่าภาคประชาชนจะเป็นผู้จัดการศึกษาได้อย่างไร

3. วิธีวิทยาที่ว่าด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิต หากมีการยอมรับว่าผู้จัดการศึกษามีมากกว่าโรงเรียน ก็จะมองเห็นว่า มีวิธีการจัดการศึกษาที่มีอยู่มากมาย เช่น การจัดบรรยากาศ การจัดสถานการณ์ให้เกิดการเรียนรู้ เนื้อหาการเรียนรู้ที่มีความกว้างขวางมากกว่าชุดความรู้ที่มีอยู่ในโรงเรียน

4. เครือข่ายการเรียนรู้ โลกยุคปัจจุบันให้บทเรียนมนุษย์ว่าเราไม่อาจอยู่ในโลกได้เพียงลำพัง แต่ต้องร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยไม่มีการผูกขาดความรู้ว่าเป็นของใครหรือหน่วยงานใด

5. เนื้อหาที่จะเรียนรู้ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต แม้เนื้อหาสาระการเรียนรู้จะสัมพันธ์กับวิธีวิทยาที่ว่าด้วยการเรียนรู้ แต่สิ่งที่ควรเน้นย้ำ คือ สาระการเรียนรู้ต้องตรงและเหมาะสม (Relevance) ซึ่งผู้ที่จะบอกได้ว่าตรงและเหมาะสมคือ ตัวของประชาชนนั่นเอง แต่ในขณะเดียวกัน การสร้างกลไกที่จะทำให้ประชาชนตอบ ได้ว่า ความต้องการที่แท้จริงของตน คืออะไร เพื่อที่จะได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตรงเหมาะสมและเกิดประโยชน์

อุดม เขยกิจวงศ์ (2551) ได้กล่าวถึง คุณค่าและความจำเป็นของการพัฒนาประเทศ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจุบันนี้ทรัพยากรทางการศึกษาของรัฐบาลไม่เพียงพอจึงจำเป็นที่จะต้องระดมทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมหาศาลในภาคเอกชนและประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือ ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในท้องถิ่นทั่วประเทศมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของประชาชนอย่างกว้างขวาง โดยมีผู้เป็นเจ้าของทรัพยากรเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานอย่างเต็มที่

2. ในยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างว่องไว โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีและข่าวสาร จำเป็นต้องพัฒนาประชาชนให้สามารถที่จะใช้ข้อดีจากเทคโนโลยีและข่าวสารในการแก้ปัญหาและพัฒนาชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถดังกล่าวนี้จักต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เกิดจนตาย

3. แนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิต จักช่วยให้ปรับเปลี่ยนและกำหนดสัมพันธภาพ ระหว่างการศึกษา โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อการศึกษาด้านอรรถศาสตร์ เพราะเป็นรูปแบบที่ ส่งเสริมให้แต่ละคนสามารถใช้ประโยชน์จากการประกอบกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของตนเองได้อย่างกว้างขวางและดำเนินต่อเนื่องไปตลอดชีวิต ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ใน ระบบและนอกระบบหรือแม้แต่ผู้ที่ผ่านการศึกษาในระบบและนอกระบบมาแล้ว ก็ยังมีความ จำเป็นต้องมีการศึกษาตามอรรถศาสตร์สืบเนื่องต่อไปตลอดชีวิตเช่นกัน

4. ปัจจุบันสังคมได้มองข้ามบุคลากรที่ทรงคุณค่าทางการศึกษาซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากภายใน ชุมชนต่างๆ อันได้แก่ ข้าราชการที่เกษียณอายุและผู้รู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น โดยเฉพาะ พระสงฆ์ คนชรา และผู้เป็นพ่อแม่ บุคคลอันทรงคุณค่าดังกล่าวควรที่จะได้รับการส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการหล่อ หลอม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างเต็มที่

5. เมื่อวิเคราะห์จนถึงที่สุดแล้ว หัวใจในความสำเร็จของการกระจายอำนาจหรือกระจาย ความเจริญไปสู่ท้องถิ่น ย่อมจะขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในท้องถิ่นเป็นสำคัญคุณภาพจะเกิดขึ้นได้ก็ ต่อเมื่อคนในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาความรู้ ความคิดและความสามารถอย่างต่อเนื่องยังผลให้เกิด อำนาจต่อรองขึ้นโดยธรรมชาติ ทำให้สามารถเรียกร้องพิทักษ์สิทธิประโยชน์ จนสามารถมีส่วนร่วม ตัดสินใจด้านการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ช่วยส่งเสริมความหมายและคุณค่าของพระพุทธศาสนา ในสังคมไทย เพราะสาระสำคัญของคำสอนในพระพุทธศาสนา คือ การชี้แนะแนวทางให้มนุษย์ พัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อจะได้สามารถพึ่งตนเองในการแก้ปัญหาได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้นโดยลำดับถึงขั้นที่หมดปัญหาและมีชีวิตที่เป็นอิสระ สะอาด สว่าง สงบอย่าง แท้จริง คำสอนในเรื่องมรรคมงคลแปด หรือไตรสิกขา แท้ที่จริงแล้วก็คือแนวทางในการพัฒนาตนซึ่ง จะยังผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้นตามลำดับนั่นเอง

7. การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการฟื้นฟูและพัฒนาวัฒนธรรมของคนในชุมชนการ จัดการศึกษาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม หรือใช้วัฒนธรรมของชุมชนเป็นพื้นฐานก็ย่อมจะเป็นการจัด การศึกษาที่มีความหมายต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาชีวิตของคนในชุมชนนั้นโดยตรง ในขณะเดียวกัน ก็ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีทัศนะอันกว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจเท่าทันข่าวสารข้อมูล ทำให้คนใน ท้องถิ่นมีทางเลือกในการแก้ปัญหาและพัฒนาชีวิตได้อย่างหลากหลาย

8. การส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการคืนการศึกษาให้แก่ชุมชนอันหลากหลาย เพราะ ชุมชนจักมีโอกาสได้ฟื้นฟูและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาของชุมชน (Indigenous Education) ตลอดจนฟื้นฟูและพัฒนาภูมิปัญญาของชุมชนให้มีคุณค่าและมีความหมายต่อการแก้ปัญหา และ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัย

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าการศึกษาลดชีวิตมีความสำคัญต่อการเรียนรู้เป็นอย่างมากโดยเป็นส่วนสำคัญในการสร้างเสริมพลังบุคลากร ให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานอย่างเต็มที่ เกิดทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำงาน ก้าวทันสถานการณ์โลก มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้เอื้อต่อการต่อยอดความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่ง นอกจะเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมทีมงาน และองค์กรด้วย

ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการศึกษาลดชีวิต

สุมาลี สังข์ศรี (2544) กล่าวว่า ปรัชญาการศึกษาลดชีวิตเน้นที่ความสำคัญของการศึกษาโดยถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์และเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการดำรงชีวิต บุคคลควรได้รับการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนทุกช่วงชีวิต มิได้จบลงเมื่อบุคคลจบจากสถาบันการศึกษาเท่านั้น หลังจากสำเร็จการศึกษาในระดับต่างๆแล้ว บุคคลจะต้องออกมาเผชิญความเป็นอยู่สภาพการทำงานการดำเนินชีวิตนับเป็นช่วงที่ยาวนานกว่าช่วงที่ศึกษาในระบบโรงเรียนมาก ช่วงชีวิตหลังนี้บุคคลยังต้องอาศัยความรู้เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้บุคคลดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างเหมาะสม

ตามปรัชญาของการศึกษาลดชีวิตนั้นการที่บุคคลจะได้รับการศึกษาอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายนั้นบุคคลอาจจะได้รับการศึกษาทั้ง 2 หรือ 3 รูปแบบพร้อมกัน สลับกันหรือผสมผสานกันการศึกษาควรเกิดขึ้นได้ตลอดโดยไม่จำกัดเวลาหรือสถานที่และไม่ควรเป็นกิจกรรมที่แยกต่างหากจากการดำเนินชีวิต โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาลดชีวิต มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับความรู้เพียงพอในแต่ละช่วงชีวิต โดยควรได้รับความรู้ที่หลากหลายที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับชีวิตเพื่อให้ความรู้เพียงพอในการดำเนินชีวิตในการเผชิญปัญหาที่จะเปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมในแต่ละวัย

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2546) กล่าวว่าปรัชญาพื้นฐานของก็เพื่อ “ความเจริญเติบโตทางร่างกาย การพัฒนาบุคลิกภาพ สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ทั้งนี้โดยเน้นให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยตลอดชีวิต” ดังนั้น จึงอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า “การศึกษาและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยตลอดชีวิต โดยวิธีการและขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไป” นอกจากนี้ยังมีความเชื่อและปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาลดชีวิต ว่าบุคคลที่การจัดลำดับหรือระบบของการเรียนรู้โดยตลอดชีวิตของตนเองไม่ว่าจะเป็น การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การปรับปรุงอาชีพ การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนเองอยู่หรือการพยายามพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับตนเอง ทั้งนี้ไม่ว่าจะเพื่อจุดหมายใดก็ตามก็เพื่อการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

UNESCO (1999) ได้นำเสนอรายงานประกอบในการศึกษาหรือที่เรียกว่า The Four Pillars of Education ได้แก่

1. การเรียนรู้เพื่อรู้เป็นการเรียนรู้ที่เน้นองค์ความรู้ที่สำคัญ การแสวงหาและการใช้ความรู้ เป็นการพัฒนาความจำ จินตนาการ การให้เหตุผล รวมทั้งความสามารถในการคิดอย่างใคร่ครวญบนหลักเหตุและผล การคิดแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลความรู้รอบตัว

2. การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติจริงโดยเน้นการพัฒนาทักษะ พัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพเพื่อให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมโดยรวม

3. การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติจริงเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตอย่างเป็นองค์รวมและปรับตัวอยู่ในสังคมได้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ผ่านการขัดเกลาจากกระบวนการทางสังคม

4. การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติจริงเน้นการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ พึ่งพากันและกัน การเคารพถึงคุณค่าและวัฒนธรรม มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น รับฟังและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยการช่วยเหลือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมที่หลากหลาย ดังนั้นบุคคลจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความคิด และทักษะชีวิตให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการศึกษาตลอดชีวิตชีวิต เชื่อว่าบุคคลจะได้รับการศึกษาอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายนั้นบุคคลอาจจะได้รับการศึกษาทุก รูปแบบผสมผสานกัน โดยไม่จำกัดเวลาหรือสถานที่และเป็นเนื้อเดียวกับการดำเนินชีวิต ทั้งนี้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคคลให้สามารถมีความรู้เพียงพอในการดำรงชีวิต เผชิญปัญหา และปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมตลอดชีวิต

ความหมายการศึกษาตลอดชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้ระบุว่าเป็นการผสมผสานกลมกลืนไปกับวิถีการดำเนินชีวิตเพื่อพัฒนาบุคคลในช่วงอายุทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้มีความรู้พื้นฐานที่เพียงพอในการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ ให้มีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง เลือกรับความรู้ข้อมูลข่าวสารและนำมาปรับประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ปรับตัว ดูแลสุขภาพที่ถูกต้องและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองทุกช่วงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม (2548) ได้ให้นิยามไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความหมายทั่วไป หมายถึง แนวความคิดและแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการระดมทรัพยากรทั้งมวลที่มีอยู่ในสังคม มาใช้ในการพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของมนุษย์ ทำให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เกิดจนตาย ยังผลให้สังคมนั้นกลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ความหมายเชิงปฏิบัติการ: การศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง กระบวนการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้คนในสังคมได้ร่วมกันนำเอาทรัพยากรทางการศึกษาอันได้แก่ องค์ความรู้ แหล่งความรู้ และเทคโนโลยีทั้งมวลที่มีอยู่ในสังคมนั้น มาใช้ในการดำเนินงานในลักษณะต่าง ๆ อย่างน้อย 5 ประการ คือ ขยายการให้บริการทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้กว้างขวางขึ้นสู่ประชาชน ทุกเพศ ทุกวัย และทุกอาชีพ เสริมสร้างความสำเร็จของการศึกษา ในฐานะเป็นเครื่องมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ปรับปรุงรูปแบบและเนื้อหาของการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนต่างๆ ส่งเสริมให้คนในสังคมทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน ได้มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางและปรับปรุงจุดมุ่งหมายและขอบข่ายของการบริการด้านการศึกษา ให้ครอบคลุมและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

อาชญญา รัตนอุบล (2550) ได้ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการศึกษาที่มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่เกิดจนตาย โดยมีเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน การศึกษาประเภทใดประเภทหนึ่งเพียงอย่างเดียวหรือประเภทเดียวจึงอาจจะไม่เพียงพอต่อการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2551) กล่าวว่า เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยตลอดของชีวิตของบุคคล โดยวิธีการและขั้นตอนที่แตกต่างกันไป โดยมีการจัดลำดับ ระบบสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การปรับปรุงอาชีพ การทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนเป็นสมาชิก หรือ การพยายามพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับตน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเพื่อความมุ่งหมายใดก็ตามก็คือ การมุ่งพัฒนาบุคคลนั่นเอง

UNESCO (1999) ได้ระบุว่า เป็นการเรียนรู้ในภาพรวมที่จะสนองความต้องการทางการศึกษาของแต่ละบุคคลและของกลุ่ม ครอบคลุมตั้งแต่การเรียนรู้สำหรับเด็กถึงการจัดการศึกษาผู้ใหญ่อย่าง เป็นกระบวนการต่อเนื่อง การศึกษาจะไม่สิ้นสุดลงที่การสอบและได้ใบประกาศจากสถาบันแต่เป็นการเรียนรู้ต่อเนื่องไปตลอดชีวิต

Dave (1973) นิยามว่าหมายถึง แนวคิดรวมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคล เพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล สังคม และวิชาชีพ โดยมีลักษณะเป็นการศึกษาแบบองค์รวม ที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานที่และทุกวิธีการ เพื่อการเสริมสร้างให้เกิดสติปัญญา

Titmau และคณะ (1979) นิยามว่า เป็นแนวคิดที่ว่าการศึกษาไม่ใช่การจัดประสบการณ์แค่เพียงครั้งเดียว และจำกัดเพียงแค่การศึกษาเต็มเวลาที่เริ่มในวัยเด็กเท่านั้น ในระบบโรงเรียนเท่านั้น หากแต่เป็นขั้นตอนการศึกษาที่ต่อเนื่องขยายออกไปตลอดชีวิต โดยแต่ละบุคคลมีความต้องการโอกาสเฉพาะสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือ ต่อเนื่องจากเดิม ทั้งด้านวิชาชีพและวิชาสามัญตลอดช่วงชีวิต เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุศักยภาพแห่งตน การศึกษาตลอดชีวิตจึงมีความหมายครอบคลุมตลอดทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ

Henschke (2011) ให้นิยามว่าเป็นแนวคิดหลัก หรือ หลักการที่เป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุดสำหรับการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวในการตระหนักรู้ของมนุษย์ที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ กระทำอย่างรอบคอบ

Javis (2006) กล่าวถึงคำจำกัดความไว้ว่า เป็นการรวมกันของกระบวนการของทุกช่วงวัยในชีวิตของบุคคลและจิตใจซึ่งรวมถึงความรู้ ทักษะ และทัศนคติคุณค่า อารมณ์ ความเชื่อ นอกจากนั้นยังรวมถึงประสบการณ์อันสั่งสมจากสังคมการรับรู้ต่างๆที่มาจากการปรับเปลี่ยนไม่ว่าจะเป็นภาษา อารมณ์ หรือการปฏิบัติ เป็นการบูรณาการจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ที่มากขึ้นของบุคคล

จะเห็นได้ว่า คำว่า การศึกษาตลอดชีวิตมีการใช้อย่างแพร่หลาย ตามแต่ละบริบท สำหรับสังคมไทย โดยเป็นภาพของการศึกษาที่เชื่อมโยงการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และศึกษาตามอัธยาศัยเข้าด้วยกัน มีความยืดหยุ่น มีการเทียบโอนความรู้ สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เปิดโอกาสทางการเรียนรู้และให้อิสระทางความคิด การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ตลอดเวลาและต่อเนื่องตลอดชีวิต ทัวถึงและครอบคลุมผู้เรียนทุกระดับในทุกพื้นที่ เพื่อให้บุคคลได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

หลักการของการศึกษาตลอดชีวิต

สุมาลี สังข์ศรี (2544) ได้สรุปหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิตไว้ดังนี้

1. การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ การศึกษามีความจำเป็นสำหรับบุคคลในทุกช่วงชีวิต ไม่ว่าจะบุคคลจะอยู่ในวัยทารก วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ หรือวัยสูงอายุก็ตาม เพราะสภาพวิทยาการมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในทุกช่วงชีวิตของบุคคล บุคคลอาจต้องเผชิญกับสถานการณ์กับสภาพปัญหาที่แตกต่างกันไปในแต่ละช่วงชีวิต การศึกษาจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเองสามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ได้ จะช่วยให้บุคคลมีความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต

2. แต่ละคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตมิได้จำกัดเพียงแค่ว่าเมื่อบุคคลอยู่ในวัยเรียนคือ ช่วงวัยเด็ก วัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเท่านั้น บุคคลที่อยู่ในวัยอื่นๆ เช่น วัยผู้ใหญ่ตอนกลางหรือวัยสูงอายุก็สามารถเรียนรู้ได้ แม้ว่าในทางจิตวิทยาจะกล่าวถึงพัฒนาการของร่างกายมนุษย์ว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นพัฒนาการทางร่างกายจะเป็นไปในทางลดลง แต่นั่นมิได้หมายความว่าบุคคลจะเรียนรู้ไม่ได้เพียงแต่ว่าผู้จัดต้องจัดกิจกรรมให้พัฒนาการตามวัยของเขา ความสนใจและช่วงเวลาที่เหมาะสมแก่เขา

3. การศึกษามีได้สิ้นสุดเมื่อจบจากโรงเรียน โดยทั่วไปแล้วมักจะเป็นที่เข้าใจว่า การศึกษาสิ้นสุดลงเมื่อจบการศึกษาในระดับหนึ่งแล้วได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรแล้ว ถือว่าเป็นอันสิ้นสุดการศึกษา ซึ่งนับเป็นความเข้าใจที่ยังไม่ถูกต้อง การศึกษาจากโรงเรียนเป็นเพียงส่วนหนึ่งของของบุคคล เป็นช่วงเวลาที่สำคัญ หลังจากนั้นบุคคลจะต้องออกมาเผชิญกับโลกของชีวิตจริงภายนอกโรงเรียน ซึ่งเป็นเวลายาวนานหลายเท่าตัวในช่วงหลังของชีวิตนี้ความรู้ที่ได้รับมาจากโรงเรียนก็อาจนำมาใช้ได้บ้างมาเป็นพื้นฐาน แต่อย่างน้อยก็ไม่ต้องพอ บุคคลยังต้องเรียนรู้ ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ปรับเปลี่ยนตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เข้ามาในทุกๆ ช่วงระยะของชีวิต

4. การศึกษาตลอดชีวิตครอบคลุมการศึกษาทุกประเภททุกระดับ นักการศึกษาได้แบ่งประเภทของการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ออกเป็นประเภทใหญ่ๆ 3 ประเภท คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

5. นักการศึกษาต่างมีความคิดเห็นว่าการศึกษาตลอดชีวิตควรเป็นการผสมผสานสัมพันธ์กันในสองมิติ มิติที่ 1 คือ สัมพันธ์กันในแนวตั้ง มิติที่ 2 คือ สัมพันธ์กันในแนวนอนการสัมพันธ์กันในแนวตั้ง หมายถึง การพิจารณาถึงช่วงชีวิตของบุคคลตั้งแต่เกิดจนตายโดยทั่วไปแล้วบุคคลจะต้องผ่านช่วงชีวิตในวัยต่างๆ ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยสูงอายุ การศึกษามีความจำเป็นสำหรับทุกวัยทุกช่วงอายุตลอดชีวิต เพราะฉะนั้นบุคคลจึงควรได้รับการศึกษาโดยตลอดที่จัดให้แต่ละช่วงอายุควรมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันกัน เช่น การศึกษาในระดับพื้นฐานควรจะต้องเตรียมผู้เรียนให้มีพื้นฐานด้านต่างๆ มีความพร้อมสำหรับการศึกษาในระดับต่อไป

สำหรับการผสมผสานในแนวนอนหรือแนวราบนั้น นักการศึกษาพิจารณาที่แต่ละวัยแต่ละช่วงอายุของบุคคล การศึกษากับชีวิตเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกัน ดังนั้นในช่วงวัยหนึ่งๆ บุคคลควรจะได้รับการศึกษาที่จะช่วยพัฒนาตนในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมและทัศนคติ เพื่อจะช่วยให้คุณบุคคลได้พัฒนาอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นการศึกษาที่ควรจัดให้ควรเป็นการศึกษาทุกประเภทหรือทุกรูปแบบจากทุกแหล่งความรู้ ผสมผสานกัน

6. การศึกษาตลอดชีวิตเน้นความเท่าเทียมของโอกาส การที่จะให้คุณบุคคลได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องได้นั้น หน่วยงานผู้รับผิดชอบจะต้องหามาตรการที่จะช่วยให้คุณบุคคลได้รับโอกาสอย่างเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในเมืองหรือชนบทกลุ่มเป้าหมายที่มีฐานะดีหรือยากจน กลุ่มเป้าหมายที่มีพื้นฐานการศึกษาสูงหรือต่ำกลุ่มเป้าหมายที่มีอาชีพแน่นอนหรือผู้ว่างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

7. การศึกษาตลอดชีวิตควรมีความยืดหยุ่นและหลากหลาย เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในเรื่องกฎเกณฑ์ มีความยืดหยุ่นทั้งในด้านเนื้อหา วิธีเรียน เวลาเรียน สถานที่เรียน

8. การศึกษามีความเป็นประชาธิปไตยหรือให้อิสระแก่ผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือก ได้ตัดสินใจตามความพร้อมความสามารถ ตามความสนใจ ตามความสะดวกของเขาเอง ไม่ควรกำหนดว่าทุกคนต้องศึกษาในสิ่งเดียวกัน กลุ่มเป้าหมายควรมีอิสระในการเลือกเรียนในสิ่งที่เขาสนใจ

9. การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้แก่กลุ่มเป้าหมายนั้นมีความจำเป็นมากที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้ เพราะถึงแม้จะมีบริการทางการศึกษาอย่างมากมายหลากหลายและเข้าถึงตัวกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายอาจจะไม่สนใจการสร้างแรงจูงใจนี้ต้องเริ่มที่การให้ความรู้ การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง การชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการศึกษาที่มีต่อบุคคลในทุกช่วงชีวิต การสร้างแรงจูงใจอาจต้องใช้หลากหลายวิธีการ

10. ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ บุคคลจะศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้จะต้องรู้วิธีแสวงหาความรู้หรืออีกนัยหนึ่งคือ มีเครื่องมือในการหาความรู้ ต้องให้เรียนรู้วิธีเรียนเนื้อหาความรู้มีการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาอยู่เสมอ ไม่นานความรู้ที่กลุ่มเป้าหมายได้รับก็จะล้าสมัยถ้าไม่รู้วิธีที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเขาก็จะไม่ทันผู้อื่น

11. ให้ศึกษาเรียนรู้เรื่องของชีวิตและสภาพปัญหาที่ต้องเผชิญในชีวิตจริง เนื่องจากเป้าหมายของการจัดการการศึกษาตลอดชีวิตก็คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการดำรงชีวิตที่ดี มีอาชีพที่มั่นคง สามารถเผชิญปัญหาและความเปลี่ยนแปลงต่างๆได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นสิ่งที่จัดให้ประชาชนได้ศึกษาหาความรู้ควรเป็นเรื่องราวความเป็นอยู่ควรเป็นสภาพการณ์และปัญหาที่เขาจะต้องเผชิญในชีวิตจริง

12. บ้านเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งบ้านนับเป็นสถานที่แห่งแรกที่เป็นจุดเริ่มต้นและเป็นแหล่งที่จะให้ความรู้แก่บุคคลสืบเนื่องต่อไปทุกช่วงอายุจนตลอดชีวิตของเขา

เมื่อชีวิตของบุคคลเริ่มขึ้นเขาจะได้เรียนรู้จากพ่อแม่ ต่อมาก็จะเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ ภายในบ้านและจากสภาพแวดล้อมภายในบ้าน จะได้เรียนรู้ความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว วิธีการดำเนินชีวิตแบบอย่างการประพฤติปฏิบัติตน การจัดการภายในครอบครัว ทักษะการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในครอบครัว ตลอดจนทักษะการประกอบอาชีพ ฯลฯ

13. ชุมชนมีบทบาทสำคัญ แหล่งที่จะให้ความรู้แก่บุคคลถัดจากบ้านมาคือ ชุมชนหรือสังคมเด็กจะได้เรียนรู้จากกลุ่มเพื่อน จากเพื่อนบ้าน จากกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในสังคม จากประเพณีวัฒนธรรม สถาบัน ศาสนา กลุ่มอาชีพ กลุ่มการเมือง สถานประกอบการ สาธารณชนสถานที่ทำงานในลักษณะต่างๆ ฯลฯ

14. การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สถาบันการศึกษาเป็นเพียงแหล่งการเรียนรู้ส่วนหนึ่งเท่านั้น ลำพังสถาบันการศึกษาไม่อาจทำให้ทุกคนได้รับการศึกษาตลอดชีวิต ดังนั้นสถาบันการศึกษาต่างๆ จะแยกตัวจัดการศึกษาเพียงลำพังต่อไปไม่ได้อีกแล้ว จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรท้องถิ่น สถาบันศาสนา และประชาชนในชุมชน

15. เน้นการจัดการศึกษาเพื่อให้บุคคลพึ่งตนเองได้ โดยมนุษย์ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อที่แก้ปัญหา ในสมัยก่อนนั้นมนุษย์ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมรอบตัวเพื่อให้มีอาหารและให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ แต่ในสมัยต่อมามนุษย์ก็ยังคงเผชิญกับสภาพปัญหาต่างๆ มีความซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นมนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

สรุปหลักการศึกษตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่มีความจำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์ เพื่อให้สามารถที่จะเรียนรู้ทุกช่วงชีวิตในทุกรูปแบบของการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบผสมผสานกัน เน้นความเท่าเทียม ความยืดหยุ่นและหลากหลาย ให้อิสระแก่ผู้เรียน สร้างแรงจูงใจในการเรียน ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ให้ศึกษาเรียนรู้ของชีวิตและสภาพปัญหาที่ต้องเผชิญในชีวิตจริง โดยมีบ้านเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมชุมชน และความร่วมมือกันของทุกภาคฝ่าย โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ เพื่อให้บุคคลพึ่งตนเองได้

องค์ประกอบของการศึกษตลอดชีวิต

สุมาลี สังข์ศรี (2544) กล่าวว่า การที่จะให้บุคคลได้รับการศึกษตลอดชีวิตหรือได้รับการศึกษาทุกช่วงชีวิตอย่างต่อเนื่องนั้น จะอาศัยเพียงการศึกษาในระบบโรงเรียนเท่านั้นไม่เพียงพอ เพราะบุคคลไม่สามารถศึกษาอยู่ในโรงเรียนได้จนตลอดชีวิตของเขา เขาต้องออกมาเผชิญกับสภาพชีวิตจริงภายนอกโรงเรียน เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการศึกษาในรูปแบบอื่นๆ ที่เอื้อต่อสภาพการณ์นอก

โรงเรียน เอื้อต่อเวลาและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในแต่ละช่วงชีวิต โดยให้คำอธิบายการศึกษาแต่ละรูปแบบไว้สรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาในระบบโรงเรียน หมายถึงการศึกษาที่จัดขึ้นโดยมีโครงสร้าง กฎ ระเบียบต่างๆ ค่อนข้างตายตัว เช่น ในเรื่องของการแบ่งระดับชั้นการเรียนการสอน ในเรื่องของอายุของผู้เรียน ในเรื่องของการกำหนดหลักสูตร การกำหนดเวลาเรียน ซึ่งส่วนใหญ่ต้องเรียนเต็มเวลา การกำหนดคุณสมบัติของผู้สอน การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ของแต่ละระดับชั้น การมีเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัวในการวัดและประเมินผล การใช้เวลาเรียนยาวนานเพื่อมุ่งเตรียมเยาวชนหรือผู้เรียนให้นำความรู้ไปใช้ในวิชาชีพ การเรียนการสอนมีโครงสร้างที่ตายตัว เนื้อหาหลักสูตรค่อนข้างจะเป็นวิชาการ เป็นทฤษฎีกำหนดตายตัวและให้ผู้เรียนในทุกท้องถิ่นเรียนเนื้อหาเดียวกัน การศึกษาในระบบโรงเรียนจะจัดให้แก่บุคคลในช่วงอายุที่กำหนดเท่านั้น การเรียนจะต้องเรียนต่อเนื่องจนจบหลักสูตร การเรียนการสอนเกิดขึ้นในสถานที่หรือสถาบันที่จัดขึ้นเฉพาะ ได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย

2. การศึกษานอกระบบหรือแต่เดิมนิยมเรียกว่า การศึกษาผู้ใหญ่ (เพราะแต่เดิมนั้นจัดให้แก่ผู้ใหญ่เท่านั้น) หมายถึง การศึกษาทุกรูปแบบที่จัดให้แก่ประชาชนทุกคน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ประชากรก่อนวัยเรียน ประชากรที่อยู่ในวัยเรียน แต่พลาดโอกาสเข้าศึกษาในระดับต่างๆ โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้รับความรู้ทั้งในด้านความรู้ที่เป็นพื้นฐานแก่การดำรงชีวิต

3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) หมายถึงการศึกษาที่บุคคลได้รับความรู้ ประสบการณ์ ได้เสริมสร้างเจตคติ ค่านิยม และทักษะต่างๆ โดยกิจกรรมเหล่านั้นอาจไม่ได้เกิดขึ้น หรือมีการจัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งทางการศึกษา แต่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์อื่น แต่กลับทำให้บุคคลได้รับความรู้โดยบังเอิญหรือโดยไม่ตั้งใจ เช่น การที่บุคคลไปเที่ยวสวนสาธารณะหรือสวนสัตว์แล้วบังเอิญได้รับความรู้เรื่องสัตว์และพรรณไม้ต่างๆ หรือเด็กๆ เรียนรู้คำศัพท์ใหม่ๆ จากการพูดคุยกับเพื่อนกับคนในครอบครัว เด็กผู้หญิงเรียนรู้การทำอาหาร การดูแลบ้านเรือนจากการสังเกต และการช่วยแม่ทำงานบ้าน หรือบุคคลอาจเรียนรู้เรื่องของธรรมชาติ เรื่องราวทางประวัติศาสตร์จากการฟังเพลง หรือจากการชมภาพยนตร์ เป็นต้น จากตัวอย่างดังกล่าวจะเห็นได้ว่ากิจกรรมที่ยกมาเป็นตัวอย่างไม่ว่าจะเป็นสวนสาธารณะ สวนสัตว์ การทำงานบ้านงานเรือนของแม่ เพลง ภาพยนตร์ หรือสื่อมวลชนชนิดอื่นๆ เหล่านี้ ไม่ได้ถูกจัดทำหรือจัดสร้างขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการศึกษา แต่บางอย่างเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เช่น การทำงานบ้านงานเรือนของแม่ หรือบางตัวอย่างจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการพักผ่อนเพื่อการบันเทิง แต่สิ่งเหล่านั้นไปทำให้เกิดความรู้ขึ้นโดยอัตโนมัติหรือโดยบังเอิญ การที่บุคคลได้รับความรู้โดยวิธีการดังกล่าวนี้เรียกว่า การศึกษาแบบไม่เป็นทางการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544) ได้กล่าวถึงการศึกษาตลอดชีวิตว่าเป็นความสัมพันธ์ เชื่อมโยงและผสมผสานระหว่างการศึกษาสามรูปแบบ โดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ ด้วยตนเอง มีองค์ประกอบคือ

1. การศึกษาในระบบ (Informal Education)

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาศึกษาในระบบจะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังที่ ทองอยู่ แก้วไทรฮะ (2546) อธิบายว่าประกอบด้วย

1) การจัดการเรียนการสอนอยู่ภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหลัก มีการจัดบรรยากาศ การเรียนรู้และวิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่เป็นโลกเฉพาะของสถานศึกษา ระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียนมีการแต่งกายที่มีเครื่องแบบ มีการจัดระดับเหมือนกันทั่วประเทศไทย และแยกเป็นโรงเรียนรัฐบาล เอกชน และโรงเรียนสังกัดสถาบันอุดมศึกษาอย่างชัดเจน

2) กลุ่มเป้าหมายเป็นเด็กและเยาวชน มีการกำหนดวัยของผู้เรียนไว้ชัดเจน มีเกณฑ์อายุในแต่ละระดับชั้น ตั้งแต่อายุ 6 ปี ถึงประมาณ 24 ปี

3) มีโครงสร้างของระบบที่แน่นอน เป็นไปตามลำดับพัฒนาการของเด็กและเยาวชนที่ แผนการศึกษาแห่งชาติทุกฉบับจะระบุประเภทของการศึกษา ระดับการศึกษาจำนวนชั้นปี และเกณฑ์ อายุผู้เรียนทั้งจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของการศึกษา บังคับตามกฎหมายที่มีความสำคัญสำหรับผู้เรียน และสถานศึกษามาก เพราะจะเป็นเครื่องกำกับตัวผู้เรียนให้เข้าสู่ระบบด้วยอายุที่เท่ากันและทำให้เกิดความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน

2. การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-formal Education)

เป็นการจัดการศึกษาที่จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียน ไม่ว่าจะการศึกษานั้น จะจัดขึ้นโดยเฉพาะหรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมอื่น เพื่อมุ่งให้รู้จักแก้ปัญหา ฝึกอาชีพ หรือพัฒนา ความรู้เฉพาะอย่างตามความต้องการและความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย โดยเป็นการจัดที่ยืดหยุ่น ทางการศึกษาเป็นแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการศึกษานอก ระบบไว้ต่างๆกันดังนี้

สนอง โลหิตวิเศษ (2544) ได้ให้ความหมายว่า การดำเนินการนอกระบบโรงเรียน กิจกรรม หรือโครงการต่างๆ มีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงความรู้ ความคิด ทักษะหรือการเรียนรู้ของ บุคคล ซึ่งฟอร์ดแฮมเห็นว่าการศึกษานอกระบบมีคุณลักษณะหลักๆ 4 ประการ คือ สัมพันธ์กับความ ต้องการของกลุ่มด้อยโอกาส เกี่ยวข้องกับบุคคลเฉพาะกลุ่ม มีจุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีความยืดหยุ่นในองค์กรและวิธีการ

สุมาลี สังข์ศรี (2544) ได้ให้ความหมายว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่บูรณาการการศึกษาทุกรูปแบบ โดยไม่มีการจำกัดพื้นฐาน การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ หรือความสนใจ โดยจัดให้บริการกับประชาชน ทุกเพศ ทุกวัย ตั้งแต่ก่อนวัยเรียน วัยเรียน หรืออาจเป็นกลุ่มผู้ใหญ่วัยทำงาน หรือผู้สูงอายุซึ่งพลาดโอกาสในการศึกษาต่อในระบบโรงเรียนด้วยสาเหตุต่างๆ โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้รับความรู้พื้นฐาน ความเข้าใจทางด้านอาชีพ ตลอดจนความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และสามารถปรับตัวต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

อุดม เขยกิจวงศ์ (2551) ได้กล่าวว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษาที่มีระบบ มีแบบแผน มีหลักสูตร มีกฎเกณฑ์ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถบอกผลลัพธ์ได้ว่าผู้เรียนเรียนแล้วได้อะไร รู้อะไร จบหลักสูตรเมื่อใด มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นได้อย่างไร

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 มาตรา 4 กล่าวถึงการศึกษานอกระบบ โดยหมายความถึง กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้นและมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษา หรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

กล่าวโดยรวมความหมายที่กล่าวโดยนักการศึกษาและนักวิชาการ สรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง การประมวลกิจกรรมและประสบการณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่พึงประสงค์ของบุคคล โดยมีความยืดหยุ่นในเรื่องระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับผู้เรียน ระยะเวลาเรียน หลักสูตร เนื้อหา วิธีการเรียนการสอน สถานที่เรียน และการวัดประเมินเพื่อให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ซึ่งผู้จัดการศึกษาอาจเป็นสถาบัน หน่วยงาน องค์กรใดก็ได้

สุมาลี สังข์ศรี (2545) ได้กล่าวถึง หลักการศึกษานอกระบบยึดหลักการดังต่อไปนี้

1. ความครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย
2. ความเท่าเทียมกันทางการศึกษา
3. การเปิดโอกาส และการขยายโอกาสทางการศึกษา
4. การสนองความต้องการของบุคคลและสังคม
5. การจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้กลุ่มเป้าหมายได้มีสิทธิเลือกได้

6. มีความยืดหยุ่นและมีความเข้าถึงได้ง่าย ลดกฎระเบียบ ขั้นตอนและเปิดโอกาสสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย

7. จัดบริการใกล้ชิด เข้าถึงผู้เรียน เช่น มีสื่อประเภทต่างๆ มีแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน
8. จัดกิจกรรมให้ผสมกลมกลืนกับวิถีชีวิต ไม่ให้แปลกแยกไปจากการดำเนินชีวิต
9. จัดกิจกรรมให้มีความต่อเนื่อง
10. สร้างนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้กับกลุ่มเป้าหมาย
11. ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน
12. ให้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้

อุดม เขยกิจวงศ์ (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้

1. เวลา จัดนอกเวลาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาภาคปกติ โดยเวลาสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมเพื่อการอำนวยความสะดวกในแง่ของเวลา สำหรับผู้เรียนและอาจใช้เวลาน้อยกว่าในการเรียนภาคเรียนปกติ

2. สถานที่ ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องสถานที่เรียน โดยสามารถจัดได้ทุกที่ แม้แต่ในสถานศึกษาถ้ากิจกรรมนั้นจัดนอกเวลาของภาคปกติและสถานศึกษานั้นไม่ได้ใช้ทำประโยชน์อย่างอื่น

3. หลักสูตรการสอน ต้องไม่มีหลักสูตรเดียวตายตัว โดยหลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่นเหมาะสม ทั้งในแง่ของเนื้อหา สารและวิธีการเรียนการสอน แม้ในกรณีที่เป็นหลักสูตรเดียวกันก็ตาม

4. ผู้สอน ไม่ได้กำหนดพื้นความรู้และคุณวุฒิของผู้สอน ครูจึงเป็นใครก็ได้ที่มีความรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้

5. ผู้เรียน ไม่มีการกำหนดอายุใครๆก็เรียนได้ ถ้ามีความประสงค์และมีความต้องการเรียนไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ อาจจะมีการกำหนดพื้นความรู้ในบางสาขาวิชาถ้าต้องการเรียนในระดับที่สูงขึ้น

6. การบริหารและการจัดการ ต้องไม่มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติตามความต้องการและตามเป้าหมายที่วางไว้

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) ได้จำแนกลักษณะการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เป็นการจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมายที่พลาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีความเท่าเทียมกัน

2. เพื่อแก้ไขปัญหาเป็นการใช้การศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาทั้งในระดับชาติและระดับบุคคล โดยมีกิจกรรมต่างๆดังนี้

1) การแก้ไขปัญหาการไม่รู้หนังสือของประชาชน ซึ่งในปัจจุบันคาดประมาณว่ามีผู้ไม่รู้หนังสืออยู่ร้อยละ 2-7 ของประชากรทั้งประเทศ ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารห่างไกล

2) การแก้ไขปัญหาความยากจน โดยการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น เพื่อฝึกอาชีพ รวมทั้งโครงการพัฒนาชุมชนในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดการความรู้ชุมชน โครงการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

3) การแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิต โดยการจัดกิจกรรมในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้น การฝึกอบรมต่างๆโดยมุ่งเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขอนามัย และทักษะชีวิต ตลอดจนการให้ความรู้ทางการเมือง การปกครอง การทำหน้าที่พลเมือง

3. เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของบุคคล โดยมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการศึกษา นอกระบบที่หลากหลายทั้งการฝึกอบรม หลักสูตรระยะสั้น กลุ่มสนใจ ค่าวิชาการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้โดยทั่วไป หรืองานอดิเรก การใช้ชีวิตในวัยเกษียณให้มีความสุข เป็นต้น

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษานอกระบบ จึงเป็นการจัดกิจกรรมทางการศึกษาที่มีหลายรูปแบบ เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ขณะเดียวกันมีการจัดหลักสูตร การวัด ประเมินผล แต่มีความยืดหยุ่นในวิธีการ เช่น ไม่จำกัดในเรื่องของสถานที่ ระยะเวลา เนื้อหา หลักสูตร สามารถที่จะปรับเปลี่ยนไปตามความพร้อมและความต้องการ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเกิดการเรียนรู้ และสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแก้ปัญหาหรือปรับใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

3.การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education)

วิจิตร ศรีสอาน (2532) กล่าวว่า “การศึกษาตามอัธยาศัย” เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งแต่ละบุคคลแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ ค่านิยม และเสริมสร้างจากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสิ่งที่อยู่รอบตัว มีลักษณะเป็นไปตามธรรมชาติที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2542) อธิบาย ถึงลักษณะของการจัดศึกษาตามอัธยาศัยว่าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับ การให้บริการด้านข่าวสาร ข้อมูลสารสนเทศ ผ่านสื่อทุกแขนง เช่น วิทยุ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ การศึกษาทางไกลไทยคม ชุดวิชา สื่อสิ่งพิมพ์ แผ่นพับ หนังสือพิมพ์ วารสารและนิตยสารต่างๆ ห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน และศูนย์การเรียนรู้ นอกจากนี้ยังให้บริการทางด้านวิทยาศาสตร์ และสิ่งแวดล้อมในรูปแบบของศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา อุทยานวิทยาศาสตร์ และศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ (2544) การศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมสถานการณ์ ปัจจัยเกื้อหนุนโดยเฉพาะสื่อ แหล่งความรู้ และบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคคลได้เรียนรู้ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาสเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 มาตรา 4 กล่าวถึงการศึกษาตามอัธยาศัย หมายความว่า กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะ เรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

Coombs and Ahmed (1974) ได้ให้นิยามว่าเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งบุคคลแสวงหา และรับความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเข้าใจที่กระจ่างชัดเกี่ยวกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวันและการแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคล

สรุปการศึกษาตามอัธยาศัย จึงเป็นกระบวนการศึกษาที่บุคคลได้รับจากเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาของการดำเนินวิถีชีวิตประจำวัน และเกิดการสะสมสิ่งที่ได้เรียนรู้ที่ได้รับจากทักษะ ประสบการณ์ ครอบครัว สภาพแวดล้อม การทำงาน การพักผ่อน แหล่งเรียนรู้และสื่อที่มีอยู่มากมาย เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากความสนใจใฝ่รู้ของบุคคล หรือถึงแม้ไม่สนใจแต่บุคคลสามารถรับรู้และสัมผัสได้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างไม่รู้ตัว เป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีหลักสูตรไม่มีเงื่อนไขของเวลา สถานที่และอายุของผู้เรียนมาเป็นตัวกำหนด ไม่มีการรับใบประกาศนียบัตร และเกิดขึ้นกับบุคคลตลอดชีวิต และสามารถที่จะนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการดำเนินชีวิต

กลุ่มผู้เรียนตามอัธยาศัยสามารถแบ่งโดยการจัดกลุ่มได้ใน 2 ลักษณะ ประกอบด้วย ลักษณะแรก เป็นการพิจารณาในเชิงของจิตวิทยาพัฒนาการซึ่งแบ่งกลุ่มคนตามช่วงวัยและภารกิจคือ วัยเด็กแรกเกิด วัยเด็กตอนต้น วัยเด็กตอนปลาย วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัยผู้ใหญ่ตอนปลาย และวัยสูงอายุ

ลักษณะที่สอง เป็นการพิจารณาในเชิงของบทบาทและสถานภาพ เช่น กลุ่มเด็ก สตรี ผู้นำ ท้องถิ่น พระภิกษุสามเณร ทหารกองประจำการ คนพิการ ชนกลุ่มน้อย และผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินงานระดับวิชาชีพ เป็นต้น ดังนั้นการกำหนดแนวทางเพื่อจัดการเรียนรู้ตามอัธยาศัย จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายโดยมีประเด็นที่ควรคำนึงและพิจารณาดังนี้

1 การสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งต้องเริ่มตั้งแต่วัยเยาว์และปลูกฝังกันทั้งที่บ้าน และโรงเรียน รวมถึงในที่ทำงานในกรณีของผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน

2 การให้และพัฒนาทักษะเพื่อการศึกษาค้นคว้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักการอ่านรวมทั้งทักษะการสื่อในการค้นคว้าเรียนรู้ ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำให้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอ

3 การศึกษา วิจัยและพัฒนาารูปแบบหรือวิธีการจัดและองค์ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาตามอัธยาศัยที่เหมาะสม ทั้งในมิติของช่วงวัยกับสถานภาพ โดยเน้นรูปแบบและวิธีการจัดที่มีความใกล้ชิดและกลมกลืนกับเป้าหมายให้มากที่สุด ซึ่งจะจงใจให้เกิดความสนใจและสมัครใจที่จะเรียนรู้

สื่อมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการถ่ายทอดความรู้ และการสร้างเสริมมวลประสบการณ์ต่างๆให้แก่บุคคล และสังคม สำหรับสื่อการศึกษาตามอัธยาศัยสามารถจำแนกได้ 6 ประเภท ดังนี้

1. สื่อบุคคล ได้แก่ ผู้รู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ คตินิยม ค่านิยม และคุณธรรมอันดีงามตลอดจนการจรรโลงไว้ซึ่งแบบแผนประเพณีของสังคมและชุมชน

2. สื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ แผ่นพับ แผ่นปลิว หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสารต่างๆ

3. สื่อโสตทัศนศึกษา ได้แก่ ภาพยนตร์ วิทยทัศน์ และประเภทต่างๆ

4. สื่อป้ายสารสนเทศ และนิทรรศการ ได้แก่ ป้ายประกาศข่าวสารความรู้ ป้ายบอกเล่าความเป็นมา ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายประกาศ ป้ายสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ และนิทรรศการความรู้ต่างๆ เป็นต้น

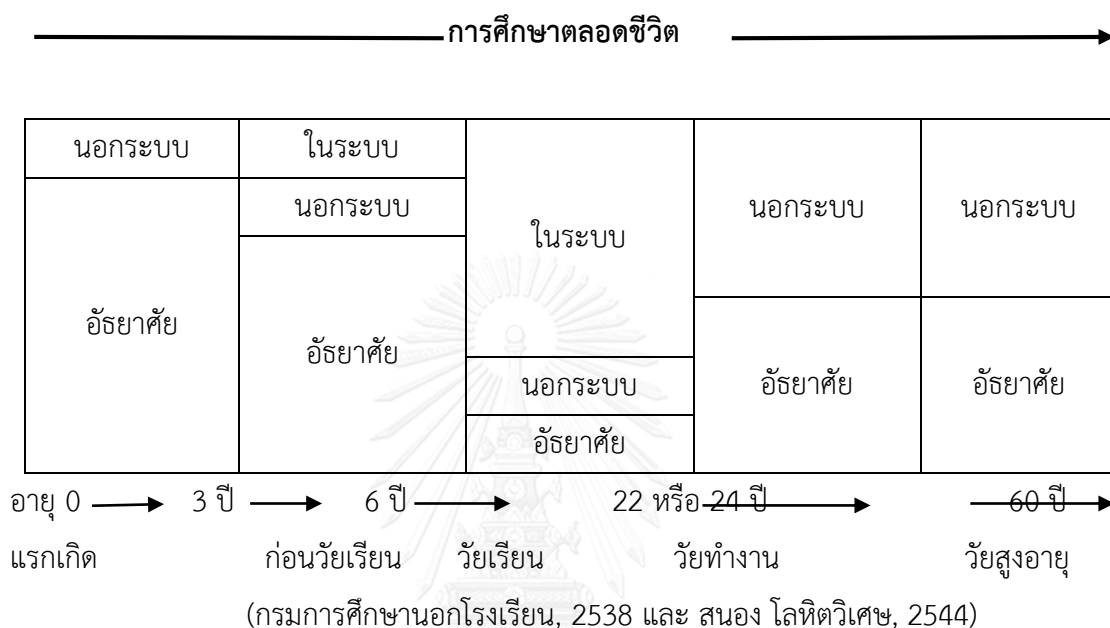
5. สื่อสารมวลชน เป็นสื่อการเรียนรู้ในลักษณะของการแพร่กระจายสารสนเทศสู่สาธารณะ โดยมีสื่อมวลชนแขนงต่างๆ ที่สำคัญ คือ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ นิตยสาร วารสารหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

6. สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีองค์ความรู้ต่างๆที่สามารถถ่ายทอดและเชื่อมโยงถึงกันได้ทั่วโลกผ่านทางสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เช่น การเรียนรู้จากเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านบทเรียนออนไลน์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และการเรียนรู้ฐานข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น

ลักษณะของโปรแกรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเป็นประเด็นถกเถียงในเรื่องของหลักสูตรการศึกษาตามอัธยาศัย ที่มีข้อจำกัดในลักษณะรูปแบบ และวิธีการที่นำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่ง Jeffs and Smith (1999) อธิบายว่านักการศึกษาตามอัธยาศัยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงความชัดเจนของหลักสูตร แต่ควรให้ความสำคัญกับบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลด้วยกลยุทธ์ และวิธีการในภาพรวม เพื่อการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย จากสภาพพื้นฐานของวิถีชีวิต และสอดแทรก

การเรียนรู้เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับชีวิต และบริบทของการศึกษาตามอัธยาศัยย่อมมีความเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของโปรแกรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

แผนภาพที่ 1 แสดงความเกี่ยวข้องกันขององค์ประกอบการศึกษาตลอดชีวิต



จากเหตุผลดังกล่าวจึงแทบจะกล่าวได้ว่าการศึกษานอกระบบเป็นแบบจำลองของการศึกษาตลอดชีวิต ถ้าพัฒนาการศึกษานอกระบบได้ก็แทบจะเรียนได้ว่าพัฒนาการศึกษาตลอดชีวิตได้เกือบทั้งหมด นอกจากนั้นการศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่ต้องให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายจำนวนมาก เมื่อเทียบกับการศึกษาในระบบ คือเน้นผู้อยู่นอกระบบโรงเรียนทั้งหมดคือ ตั้งแต่วัยก่อนเรียนจนถึงวัยสูงอายุ ซึ่งมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของประชากรของประเทศ นอกจากนั้น ผู้อยู่ในระบบโรงเรียนก็ยังอาจมาศึกษาหาความรู้จากการศึกษานอกระบบได้ ดังนั้น ถ้าพัฒนาการศึกษานอกระบบได้ก็เท่ากับว่าจะช่วยส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตให้แก่คนมากกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศ

จากภาพรวมของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งความหมาย แนวคิด หลักการและองค์ประกอบ เห็นได้ว่าการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต่างมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันที่จะส่งเสริมให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีรูปแบบและวิธีการจัดที่แตกต่างกันไป เพื่อให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเป็นธรรม อันเป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาของทุกประเทศ ซึ่งสามารถ

เปรียบเทียบความแตกต่างและความสัมพันธ์เชื่อมโยงของการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตาม อัจฉริยะ

แนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กฎหมายเพื่อปฏิรูปการศึกษาได้กำหนด สาระสำคัญไว้หลายประการที่แสดงถึงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในอันที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่

1. หลักการจัดการศึกษา หมวด 1 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาไว้ว่าเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

2. การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ และให้มีการเทียบโอนผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้

3. แนวการจัดการศึกษา กำหนดให้จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตาม หมวด 4 ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุก สถานะที่ เพื่อให้คนไทยมีนิสัยใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุก รูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬา และนันทนาการ แหล่งข้อมูล และแหล่งการเรียนรู้อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัด “กระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน” เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิ ปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

4. เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 66 หมวด 9 กำหนดว่า ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

กล่าวได้ว่า สาระเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นได้บรรจุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเรียบร้อยแล้ว โดยกฎหมายเพื่อปฏิรูปการศึกษาฉบับดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่ชัดเจนใน อันที่จะนำประเทศไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตแนวทางส่งเสริมการ เรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประเทศไทย

สถาบันส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้(มปป) ได้อธิบายถึงหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิตแนวปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาตลอดชีวิตมีดังนี้

1.การศึกษาในระบบโรงเรียนจะต้องไม่สิ้นสุดเพียงเมื่ออยู่ในโรงเรียนแต่จะต้องทำการจัดให้บุคคลเมื่อจบการศึกษาจากโรงเรียนไปแล้วสามารถเข้ามาเรียนได้อีก กล่าวคือ โรงเรียนจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้เตรียมความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถและปลูกฝังแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อให้นักเรียนสามารถมีทัศนคติแรงจูงใจที่จะใฝ่รู้และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองหลังจากจบการศึกษาจากโรงเรียนแล้ว

2.ทุกหน่วยงานในสังคมมีบทบาทในการจัดการศึกษา อาทิ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ สโมสร ศาลาประชาคม วัด ที่ทำงาน เป็นต้น อันเป็น การจัดการเครือข่ายการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เช่น บริการข่าวสารข้อมูลต่างๆเพื่อเป็นแหล่งความรู้ให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง

3.การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนควรจะต้องจัดหลักสูตรในลักษณะของการบูรณาการสอดคล้องกับวิถีชีวิตและประสบการณ์ของผู้เรียน เพื่อเสริมทักษะ ความรู้ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยให้ถือการทำงานหรือชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

4.หลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตจะต้องครอบคลุมบทบาทของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตายตั้งแต่ชีวิตส่วนบุคคล ครอบครัว การงาน การพักผ่อน สังคม การเมือง เศรษฐกิจ ฉะนั้นจะต้องพัฒนาให้มีเครื่องมือที่จะเรียนรู้สามารถใช้แหล่งวิทยาการและมีแรงจูงใจที่จะคิดศึกษาหาความรู้ไปตลอดชีวิต

5. การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยจะต้องเกื้อกูลกัน สังคมจะต้องส่งเสริมให้มีแหล่งวิชาที่ทุกคนมีโอกาสใช้สื่อทุกประเภท และศึกษา หาความรู้จากแหล่งต่างๆ อาทิ ห้องสมุด วิทยุ โทรทัศน์ พิพิธภัณฑ์ ฯลฯ แนวคิดการศึกษาตลอดชีวิตได้นำไปใช้โดยจัดการศึกษาตลอดช่วงอายุของบุคคลในรูปแบบต่างๆ ทั้งในระบบโรงเรียน นอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้จะต้องปรับโครงสร้างขององค์กรที่จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย หลักการศึกษาตลอดชีวิตโดยยึดการบูรณาการความเสมอภาค ความเป็นประชาธิปไตย และความสอดคล้องกับวิถีชีวิต

อัมพร พงษ์กัสนานันท์ (2556) ได้เสนอแนวทางการดำเนินงานการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ดังนี้

1. ดำเนินการตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งประกาศใช้เป็นกฎหมายแล้ว และไม่ได้มีการแก้ไขในสาระหลักที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ ดังนั้น หากหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในด้านนโยบายและแผนการจัดการ อย่างเช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจะได้จัดทำและเสนอนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นนโยบายของรัฐบาลโดยดำเนินการให้มีการนำสาระบัญญัติในมาตราต่างๆ พัฒนาเป็นนโยบายระดับชาติเพื่อให้สามารถนำสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผลว่าได้มีการดำเนินการให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติเพียงใดแนวทางการดำเนินการคือ

1) สร้างองค์ความรู้ในแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

2) ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชนในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3) จัดทำโครงการนำร่อง เช่น ชุมชนการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้นแบบ

2. สร้างนิสัยรักการเรียนรู้และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1) ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ “วิธีเรียน” เพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยใฝ่รู้ การคิดวิเคราะห์ วิธีการค้นคว้าหาความรู้จากบุคคล สื่อและแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

2) จัดให้มีสื่อและกลไกที่ส่งเสริมการสร้างลักษณะนิสัยที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ต้องลงทุนมาก เช่น เวทีชุมชน ศูนย์ข้อมูลชุมชน พัฒนาสื่อและหนังสือสิ่งพิมพ์ที่ใช้ภาษาง่ายๆ และเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตประชาชนโดยส่งเสริมให้หน่วยงานที่ผลิตสื่อต่างๆ อยู่แล้ว อาทิ กรมส่งเสริมการเกษตร ขยายการผลิตให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายประชาชนมากขึ้น

3. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1) จัดทำกฎหมาย กฎ ระเบียบ เป็นมาตรการกำหนดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยทบพวทนการจัดทำ พ.ร.บ. ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งกรมการศึกษานอกโรงเรียนเคยเตรียมเสนอร่างไว้และปรับปรุงให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเพิ่มมาตรการจูงใจ เช่น กำหนดให้สถานประกอบการต้องจัดสรรเงินจำนวนหนึ่งไว้จัดการศึกษาอบรมให้กับลูกจ้างเพื่อให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องหรือใช้มาตรการลดหย่อนภาษีและการลดหย่อนพิเศษอื่นๆ

2) สร้างความสัมพันธ์ในการเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์

4. มีโครงข่ายสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้โดยจัดให้มีสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ เป็นองค์กรอิสระเชื่อมโยงการดำเนินการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมระหว่างศูนย์การศึกษาทางไกล ไทยคม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชและสถาบันต่างๆทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งประสาน การพัฒนาและใช้สื่อระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวง สาธารณสุข ฯลฯ เพื่อให้สังคมไทยมีสื่อที่อ่านง่ายและหลากหลาย

5. ส่งเสริมการศึกษาในครอบครัว ชุมชน และสถานประกอบการ

1) ส่งเสริมและจูงใจให้สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และชุมชน จัดกิจกรรมการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในชุมชนโดยเลือกสรร ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้

2) ยกย่องให้รางวัลแก่องค์กรและบุคคลที่เป็นต้นแบบการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

6. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย

1) เปิดโอกาสให้ครอบครัว สถาบันศาสนา สถานประกอบการ ชุมชนและผู้ทรงภูมิปัญญา ท้องถิ่น ร่วมกันจัดแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ของตนด้วยรูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2) กำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษา สำรวจและจัดทำทำเนียบแหล่งเรียนรู้ในเขตพื้นที่ อย่างเป็นระบบและเผยแพร่ในวงกว้าง

7. การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

1) จัดให้มีสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เป็นองค์กรอิสระ ทำหน้าที่ส่งเสริมการผลิตและ พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ตลอดจนการบริหารจัดการการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) จัดให้มีการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์เทคโนโลยีโดยใช้มาตรการต่างๆ เช่น การลดภาษี การลดต้นทุน เพื่อให้สื่ออุปกรณ์เหล่านี้มีราคาถูกลง ประชาชนสามารถถือครองเพื่อใช้ เป็นอุปกรณ์การเรียนรู้ได้อย่างแพร่หลายมากขึ้น

8. พัฒนาระบบการเทียบโอนหน่วยกิตจากทักษะ ประสบการณ์และผลงาน

1) การจัดให้มีระบบการสะสมผลการเรียนรู้เพื่อเทียบโอนผลการเรียนรู้กับผลการเรียนจาก การศึกษาในระบบ เช่น บัญชีการเรียนรู้ ธนาคารความรู้ แฟ้มสะสมผลงาน ระบบรับรองความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

2) ส่งเสริมให้สมาคมวิชาชีพด้านต่างๆ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและดำเนินการทดสอบ ประเมินเพื่อรับรองผลการเรียนรู้

9. การจัดสรรเงินทุนและการระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1) จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้การสนับสนุนโครงการที่มีลักษณะเป็น การวิจัยหรือกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับบุคคลวัยต่างๆ

2) ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในท้องถิ่นโดยอาจใช้มาตรการทางภาษีหรือการจูงใจด้วยวิธีอื่นเพื่อให้แต่ละท้องถิ่นสามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างหลากหลาย

10. เสนอนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นนโยบายของรัฐบาลเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในชาติอย่างจริงจังและมั่นคง

ตอนที่ 2 แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การเปลี่ยนแปลงในสภาวะแวดล้อมและความซับซ้อนในบริบทของสังคมในปัจจุบันรองรับความต้องการของมนุษย์ สถาบันการศึกษาและองค์กรต่างๆ รวมถึงการเพิ่มขึ้นของระบบการฝึกอบรมที่มีคุณภาพนวัตกรรมการเรียนรู้และความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้โดยเฉพาะในบริบทของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ทุกคนต้องเผชิญหน้ากับสิ่งเหล่านี้ (Bedard, 1997 ; Guglielmino 1994, 2008 ; Zomorrodian, 1998) รวมถึงศักยภาพที่เติบโตขึ้นจากผลผลิตขององค์ความรู้ใหม่ในการเรียนรู้ การทำงานและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่สร้างความได้เปรียบในด้านการดำเนินชีวิตและในด้านธุรกิจ (Beck, 1992) แรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการเคลื่อนที่ที่สำคัญในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองคือความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่จะเข้าร่วมกิจกรรม (Metzger and Schlank, 1997; Javis, 2001) โดยในโลกของธุรกิจการเพิ่มขึ้นของการแข่งขันและการเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติต่างต้องการความสามารถการเรียนรู้และการตัดสินใจแก้ปัญหาที่ได้จากการฝึกอบรมโดยต้องตอบสนองความต้องการขององค์กร โดยจากบริบทข้างต้นแสดงถึงความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อการดำรงชีวิตและการอยู่รอดขององค์กรซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่สามารถเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อให้รู้เท่าทันสถานการณ์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อความได้เปรียบให้กับองค์กร

ประวัติและความเป็นมาของการเรียนรู้ด้วยนำตนเอง

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self – directed learning) นับว่ามีประวัติที่ได้รับความสนใจอันยาวนาน สมัยโบราณการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self study) ของนักปรัชญาชาวกรีก เช่น Socrates, Plato และ Aristotle เป็นผู้ที่มีชื่อเสียง มีความรู้ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วโลกก็เนื่องมาจากการเรียนรู้แบบนำตนเองหรือบุคคลทางประวัติศาสตร์คนอื่นๆ เช่น Alexander the Great , Julius Caesar , Erasmus และ Descartes ก็เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้แบบนี้มีมานานและมีความสำคัญมากในสมัยโบราณซึ่งยังไม่มีระบบการจัดการศึกษา แม้กระทั่งประเทศต่างๆที่ไม่มีสถาบันจัดการศึกษาในระบบ (formal education) ประชาชนจำนวนมากก็จะเรียนรู้ด้วยตัวของเขา

เอง (Hiemstra, 1994) นักการศึกษาเป็นจำนวนมากให้ความสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง เริ่มจากการจัดการศึกษาผู้ใหญ่จนนำมาใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน Guglielmino and Hiemstra (2004) ได้กล่าวถึงประวัติของการเรียนรู้แบบนำตนเองที่เกิดขึ้นในอเมริกาว่า บรรยากาศของการศึกษาด้วยตนเองได้ริเริ่มขึ้นตั้งแต่สมัยที่อเมริกายังเป็นอาณานิคม ผู้สนใจมีทั้ง เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มที่ร่วมกันศึกษา ด้วยเรื่องที่อยู่ในความสนใจได้แก่ข้อความในคัมภีร์ไบเบิลและศาสนาอื่น ๆ วรรณคดีที่ยิ่งใหญ่ การทำฟาร์ม การทำสวน การซ่อมบ้าน ภาษา และศิลปะพื้นบ้าน เป็นต้น สมัยนั้น หนังสือถือเป็นสมบัติที่มีคุณค่ามีการซื้อขายกันในนิคม การอ่านหนังสือถือเป็นขั้นพื้นฐานของการเรียนรู้แบบนำตนเอง ผู้มีฐานะส่วนใหญ่จะมีห้องสมุดขนาดใหญ่เป็นแหล่งค้นคว้าส่วนตัว ในปี 1673 Robert Keayne ได้บริจาคหนังสือจำนวนหนึ่งให้กับประชาชนชาวบอสตันเป็นผลให้ผู้อื่นได้บริจาคตามเขาได้รวบรวมหนังสือและจัดสถานที่ให้สาธารณชนมาใช้ประโยชน์ ต่อมาปี 1731 Benjamin Franklin ได้ก่อตั้งสมาคมห้องสมุดของฟิลาเดลเฟีย มีอาสาสมัครช่วยกันจัดหาหนังสือให้สมาชิกได้ใช้ประโยชน์ หนังสือสมัยแรกๆ ของคนอเมริกันในยุคนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเกษตร ยา กฎหมาย และการปกครอง ซึ่งเป็นสิ่งที่เขาสนใจต้องการความรู้อย่างจริงจังด้วยตนเอง ในศตวรรษที่ 19 ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยปี ค.ศ.1840 Crail ได้ตีพิมพ์เอกสารเกี่ยวกับการพยายามศึกษาด้วยตนเองของประชาชนทั่วไปขณะที่ประเทศอังกฤษ ปี 1859 Smiles ได้ตีพิมพ์หนังสือเรื่อง “self – help” ซึ่งเป็นการยกย่องคุณค่าของการพัฒนาบุคคลด้วยตนเอง

Houle (1961) ได้ศึกษาเหตุผลของการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาผู้ใหญ่ โดยสัมภาษณ์ นักศึกษาผู้ใหญ่ 22 คน และจัดแบ่งคนเหล่านี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ผู้เรียนที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะในการเรียน เช่น ต้องการวุฒิปริญญา 2) ผู้เรียนที่สนใจกิจกรรม ต้องการมีส่วนร่วมในสังคม 3) ผู้เรียนเพื่อการเรียนรู้ เข้าใจถึงการเรียนรู้ และภายหลังการทำวิจัยเขาได้สรุปว่า ในกลุ่มหลังสุดคล้ายคลึงกับผู้เรียนเรียนรู้แบบนำตนเอง

Knowles (1975) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการเรียนการสอนแบบการนำตนเอง และเขียนหนังสือเรื่อง “Self – directed Learning” ซึ่งให้คำนิยามพื้นฐานและสมมุติฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเองที่เป็นแนวทางให้กับงานวิจัยอื่นๆ ตามมา

Guglielmino (1977) ได้สร้างแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self – directed Learning Readiness Scale) เรียนย่อๆ ว่า SDLRS นอกจากนี้ Spear and Mocker(1984) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่จะเข้าใจสภาวะสิ่งแวดล้อมของผู้เรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้แบบนำตนเอง

สำหรับประเทศไทย คำว่า “Self – directed Learning” มีผู้นำมาแปลเป็นภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้โดยการนำตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้โดยพึ่งตนเอง การชี้แนะตนเอง และการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นต้น มีนักการศึกษาหลายท่านที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง เริ่มจาก นรินทร์ บุญชู (2532) ได้ศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยนำแบบวัด SDLRS ของ กุกลีเอลมีโน (1977) มาแปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบและทดลองใช้กับนักศึกษาไทยได้ค่าความเชื่อมั่น 0.84 หลังจากนั้นมีการนำแบบวัด SDLRS นี้ไปใช้วัดลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองกับกลุ่มตัวอย่างอื่นในทุกระดับการศึกษา มีทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ทั้งนักศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน อาทิ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น งานวิจัยต่างประเทศก็มีการนำแบบวัด SDLRS ของกุกลีเอลมีโนไปใช้หลายงานเช่นกันซึ่งได้กล่าวไว้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและหลักการการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Knowles (1975) ได้กล่าวถึงมุมมองของการศึกษาโดยแบ่งการเรียนรู้เป็น 2 อย่างคือ การเรียนรู้ด้วยครูนำ เรียกว่า Pedagogy (มาจากภาษา Greek :Paid หมายถึง เด็ก และ Gogos หมายถึง ผู้นำ) ดังนั้น Pedagogy หมายถึง ศิลปและศาสตร์ในการให้เด็กเรียนรู้ และการเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง(Self –Directed Learning) มีพื้นฐานมาจากAndragogy (มาจากภาษาGreek คำว่า aner หมายถึงผู้ใหญ่) หมายถึง ศิลปและศาสตร์ ในการช่วยผู้ใหญ่เรียนรู้ การเรียนรู้ทั้ง 2 แบบมีข้อตกลงเบื้องต้นแตกต่างกันดังนี้คือ

ประการแรก การเรียนรู้ด้วยการนำตัวเองมีความเป็นอิสระ และความสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตัวเองส่วนการเรียนรู้ด้วยครูนำ ผู้เรียนต้องพึ่งพาครูและครูตัดสินใจให้

ประการที่ 2 การเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง มีประสบการณ์ ซึ่งนำมาใช้ในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะส่วนการเรียนรู้ด้วยครูนำ ผู้เรียนมีประสบการณ์น้อยกว่าครู ครูเป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นผู้ที่มีความชำนาญมากกว่า และจะถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ให้ผู้เรียน

ประการที่ 3 การเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง ความพร้อมของผู้เรียนขึ้นกับความต้องการความสามารถในการดำรงชีวิตและแก้ปัญหาชีวิต ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลส่วนการเรียนรู้โดยครูนำความพร้อมของผู้เรียนมีระดับต่างกันขึ้นกับสภาวะทางกายภาพและวุฒิภาวะ

ประการที่ 4 การเรียนรู้ด้วยการนำตัวเองผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อการใช้งานหรือแก้ปัญหาส่วนการเรียนรู้โดยครูนำผู้เรียนจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้เน้นเรื่องเนื้อหาวิชาการ

ประการที่ 5 การเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง ผู้เรียนมีแรงจูงใจจากภายใน เช่น ต้องการเห็นคุณค่าของตัวเอง (Self-Esteem) ส่วนการเรียนรู้โดยครูนำผู้เรียน ผู้เรียนมีแรงจูงใจจากภายนอกเช่น เพื่อให้สำเร็จการศึกษา

แนวคิดหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่ของ Knowles (1980) ที่ให้ความหมายของการเรียนรู้ผู้ใหญ่คือ ศิลปะและศาสตร์ในการช่วยเหลือผู้ใหญ่ในการเรียนรู้ซึ่งตรงข้ามกับการเรียนรู้ของเด็กคือศิลปะและศาสตร์ในการสอนเด็กซึ่งการเรียนรู้ของเด็กจะเป็นการพึ่งพาครูเป็นระยะเวลานานหลังจากนั้นก็จะเป็นผู้เรียนที่สามารถนำตนเองได้เมื่อถึงวัยผู้ใหญ่ โดย Knowles(1991) ได้เสนอข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการเรียนรู้ผู้ใหญ่ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ไว้ดังนี้ คือ

1. ผู้ใหญ่มีแนวคิดของตนเอง (Concept of the learner) หมายถึง ผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์แล้วจะมีแนวคิดของตนเองจากเดิมที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นเปลี่ยนไปเป็นการนำ นเองได้
2. มีประสบการณ์ (Role of learners' experience) ผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์แล้วจะมีการสะสมและมีการเพิ่มพูนประสบการณ์ มีการพัฒนาเกิดเป็นชุมทรัพย์ของการเรียนรู้
3. พร้อมที่จะเรียน (Readiness to learn) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้เมื่อมีความต้องการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานหรือการแก้ปัญหาได้จริงเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและบทบาททางสังคม
4. การนำไปสู่การเรียนรู้ (Orientation to learning) ผู้ใหญ่สามารถปรับตัว ปรับการเรียนรู้ได้ตามสถานการณ์มุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาที่พบหรือที่เกิดขึ้น
5. มีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ (Motivation to learn) โดยการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อต้องการตอบสนองแรงจูงใจจากภายนอก เช่น ความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและแรงจูงใจจากภายใน

Gibbons (1980) ได้ศึกษาชีวประวัติของผู้เชี่ยวชาญที่มีชื่อเสียงทางด้านการแสดง นักประดิษฐ์ นักสำรวจ นักอักษรศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์ และผู้บริหาร จำนวน 20 คน ซึ่งไม่ได้รับการศึกษาเล่าเรียนตามชั้นเรียนปกติสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยศึกษาลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคลดังกล่าว แล้วนำมาประมวลเป็นหลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

1. ในการศึกษาด้วยตนเอง ผู้ศึกษาเป็นผู้ควบคุมตนเอง ในขณะที่การศึกษาย่างเป็นทางการ จุดควบคุมอยู่ที่สถาบันการศึกษา ตัวแทน หรือ สิ่งกำกับการสอนเพื่อให้ศึกษาด้วยตนเอง จะช่วยให้นักศึกษาให้รู้จักควบคุมสิ่งที่อยู่ภายในตัวเอง เพื่อการเรียนรู้ของตน

2. การศึกษาด้วยตนเอง มักจะเป็นความพยายามที่แน่วแน่ ในความรู้เฉพาะด้านอย่างใดอย่างหนึ่งมากกว่าการศึกษาหลายๆ แขนงวิชา การสอนให้รู้จักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ช่วยให้ นักศึกษาสามารถแยกแยะ และมีความชำนาญในกิจกรรมบางอย่าง หรือหลายอย่าง ที่จำเป็นต่อชีวิต

3. การศึกษาด้วยตนเอง มักจะเป็นการประยุกต์การศึกษา คือ การเรียนรู้เพื่อการนำไปใช้กับงาน การสอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการศึกษาทางทฤษฎีที่สัมพันธ์กับการฝึกฝนทางเทคนิคและการนำไปตัดแปลงให้ได้อย่างเหมาะสม โดยสิ่งเหล่านี้เป็นการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ปัจจุบัน

4. ผู้ศึกษาด้วยตนเอง เป็นคนที่เรียนรู้ด้วยแรงจูงใจของตนเอง นั่นคือ การผูกพันกับตนเองกับเนื้อหาวิชาที่ตนเลือก แม้จะพบว่า มีอุปสรรคก็ตาม การศึกษาด้วยตนเองช่วยให้ผู้เรียนรู้ตระหนักถึงความต้องการของตน และทำให้มีเป้าหมายของตนเองมากกว่าที่จะให้ผู้อื่นมาวางเป้าหมายให้

5. สิ่งจูงใจสำหรับการศึกษาด้วยตนเอง ได้แก่ ความสำเร็จ ซึ่งเป็นรางวัลที่ประเมินคุณค่าได้ โดยตนเอง การสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นการให้ประสบการณ์เพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ รู้จักวางแผน และการเลือกใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพ ในการที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

6. ผู้ศึกษาด้วยตนเอง มักจะตัดสินใจในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และวิธีการเฉพาะตน ซึ่งสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างดีที่สุด ซึ่งข้อสรุปอาจจะได้จากการศึกษา การสังเกต ประสบการณ์ การเข้าเรียนในบางวิชา การฝึกอบรม การสนทนา การฝึกหัด การลองผิดลองถูก การฝึกหัดกิจกรรมให้ผลดี การประสานระหว่างกลุ่ม เหตุการณ์และโครงการ

7. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเชื่อ โดยปกติจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของคน การประสานสัมพันธ์ ความมีระเบียบวินัยในตนเอง ความบากบั่น ขยันขันแข็ง ไม่เห็นแก่ตัว การรู้สึกเกรงใจผู้อื่น และมีหลักการอย่างเข้มแข็ง

8. ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จะมีแรงขับ (Drive) ความคิดอิสระ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด การสอน การศึกษาด้วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการเสริมแรงขับ ความกระตือรือร้น โดยมีความคิดอิสระไม่ขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ความเป็นผู้ริเริ่มมากกว่าที่จะประพฤติตามผู้อื่น และมักทำอะไรเป็นแบบของตนเอง มากกว่าทำตามๆ ผู้อื่น

9. ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง มักจะใช้การอ่าน และกระบวนการทักษะอื่นๆ ในการเข้าถึงข้อมูล และคำแนะนำที่เขาต้องการเพื่อโครงการเหล่านั้น การสอนเพื่อการศึกษาด้วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการฝึกฝนทักษะ เช่น การอ่านและการจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่นักศึกษา มีความต้องการอย่างเต็มที่ ที่จะเข้าถึงข้อสนเทศ

10. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นท่วงท่าที่เกิดจากประสบการณ์สำคัญหลายประการ ตั้งแต่วัยเด็ก ประสบการณ์และการพัฒนาจนกระทั่งกลายเป็นจุดของการเลือกในชีวิตของคน การ

สอนเพื่อการศึกษาด้วยตนเอง จึงเป็นการช่วยเหลือผู้เรียน ที่จะจำแนกท่วงทีแนวทางที่เกิดขึ้นในชีวิต เพื่อกำหนดวิถีทางที่ตนเลือกและสร้างวิถีทางใหม่ที่ตนปรารถนา

11. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดในสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่อบอุ่น มีลักษณะสนับสนุน มีบรรยากาศใกล้ชิด เป็นกันเอง ซึ่งคนมักจะกระตือรือร้น และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคคลอย่างน้อย 1 คน การสอนให้เกิดการศึกษาด้วยตนเอง เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์บรรยากาศที่กระฉับกระเฉง ซึ่งกิจกรรมการศึกษาด้วยตนเองนี้ จะได้รับการสนับสนุนอย่างอบอุ่นและมีโอกาสหลายด้านที่จะสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ใกล้ชิดให้เกิดขึ้น

12. ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จะชอบผู้อื่นพอๆ กับทำให้ผู้อื่นชอบตน บุคคลเหล่านี้จะมีสุขภาพจิตที่ดี มีเจตคติที่ดีทั้งทางกายและใจ การสอนให้ศึกษาด้วยตนเองจึงสนับสนุนวิธีการเรียนรู้ โดยที่ผู้เรียนไม่เพียงแต่จะเรียนรู้วิชาการหรือทักษะเหล่านั้น แต่เขายังได้พัฒนาจิตใจของตนเองและผู้อื่นอีกด้วย

Candy (1991) ได้เสนอแนวคิดสนับสนุนระหว่างสองแนวคิดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พบว่า การนำตนเองเป็นความสามารถส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความอิสระของความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ภายนอกสถานการณ์ของระบบการศึกษาภาคบังคับ การสร้างผู้เรียนที่ควบคุมทิศทางการนำตนเองเหมือนกับการหาทางจัดการโครงสร้างภายในโดยเสนอว่า ทิศทางการนำตนเองเสมือนกับการหาทางจัดการโครงสร้างภายในโดยเสนอ ทิศทางการนำตนเอง มี 4 แนวคิด ทิศทางที่ 1 และ 2 มุ่งเน้นวิธีการและกระบวนการในการนำตนเอง ส่วนทิศทางที่ 3 และ 4 มุ่งเน้นการนำตนเอง ดังนี้ 1) ระดับการควบคุมผู้เรียนรู้เป็นรูปแบบของแต่ละบุคคล 2) การสอนตนเองหรือการมีอิสระที่จะนำการเรียนรู้ของตนเอง 3) การจัดการหมายการเรียนรู้ของตนเองและความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง 4) การตัดสินใจผลสุดท้ายของการเรียนรู้ของตนเองโดยกำหนดเป็นโมเดลที่เรียกว่า Candy's Learner Control Continuum ส่วน Brockett and Hiemstra (1991) ได้เสนอการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าเป็นการเริ่มต้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามวิธีการของตนเองและคุณลักษณะส่วนบุคคลในการกำหนดทิศทางการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงการรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ของตนเองโดยกำหนดโมเดลที่เรียกว่า Brockett and Hiemstra's PRO Model หรือ Personal Responsibility Orientation Model โดยมีพื้นฐานแนวคิดมาจากความรับผิดชอบส่วนบุคคล ซึ่งผู้เรียนเป็นเจ้าของความคิด การกระทำของตนเองในบริบทของการเรียนรู้ เป็นความสามารถและความตั้งใจของบุคคลในการควบคุมการเรียนรู้ของตนเองและการตัดสินใจศักยภาพของตนเองในการกำหนดทิศทางการเรียนรู้

Fisher and Palen (1999) ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองไม่ใช่ผู้สอนเป็นผู้กำหนด ความรู้ใหม่ในการเรียนรู้ช่วยสร้างความสนใจให้กับผู้เรียนร่วมกับการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ

ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองมีความเชื่อมโยงกับปฏิกริยาที่สะท้อนการกระทำและการให้โอกาสในการเรียนรู้และครูผู้สอนควรให้ผู้เรียนสะท้อนการตัดสินใจการจัดการปัญหาและแก้ปัญหาในทันทีได้ รวมถึงการใช้กระบวนการแก้ปัญหา

Ellinger (2004) ศึกษากรอบแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการนำไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าผู้เรียนได้รับความท้าทายจากการรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองทำให้ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น โดยกรอบแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในอดีตไม่ได้มุ่งเน้นบริบทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่วิจัยชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองด้วยเทคนิควิธีที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้

Yang (2004) ศึกษาการเรียนรู้แบบองค์รวมและการนำไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีกระบวนการที่ซับซ้อนและหลากหลายวิธีทำให้มีแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จำนวนมาก แต่ในปัจจุบันการพัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นแบบองค์รวมเป็นการผสมผสานกรอบแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากการศึกษาผู้ใหญ่ซึ่งแนวคิดนี้เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนและปัญหาเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้โดยที่ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ โดยที่การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นผู้เรียนต้องกระทำด้วยตนเอง บทบาทของผู้สอนในการศึกษาผู้ใหญ่คือการช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ จากความต้องการที่จะเรียนและการใช้ประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมีส่วนช่วยในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

สุวรรณ ยะหะกร (2533) ได้ให้คำนิยามของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่า เป็นกระบวนการซึ่งผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้อื่น โดยผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ แยกแยะ แจกแจง แหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นคนและอุปกรณ์คัดเลือก วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม และประเมินผลการเรียนรู้นั้นคือ การรู้จักศึกษาค้นคว้า และเลือกเรียนสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง นอกเหนือไปจากการเรียนในห้องเรียน

พิทักษ์ อักษร (2540) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ กระบวนการศึกษาและวิธีการเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนสามารถคิดริเริ่มด้วยตนเอง วิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียน กำหนด

วิธีที่จะใช้ในการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเหมาะสมกับความสามารถ รวมทั้งหาเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เหล่านั้นด้วย การอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น

สิริรัตน์ สัมพันธยุทธ (2540) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นกระบวนการศึกษาของบุคคล โดยบุคคลนั้น มีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีความตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย มีการวางแผนการเรียน เลือกแหล่งข้อมูล เลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม และมีการวัดและประเมินผลตนเอง

อาชญญา รัตนอุบล (2550) คือกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง โดยการกำหนดความต้องการและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งการออกแบบประสบการณ์ และทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของตน โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเพื่อนร่วมทางการเรียนรู้(Facilitator) กับผู้เรียนมากกว่าที่จะเป็นผู้สอนความรู้โดยตรง

Knowles (1975) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ในการสร้างความต้องการในการเรียนรู้ การตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ การทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ เช่น การค้นคว้าเอกสารและแหล่งความรู้ต่างๆ การพบปะบุคคล การเลือกเสริมและกำหนดแผนการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมส่วนใหญ่เกิดขึ้นด้วยตนเอง จะโดยได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม

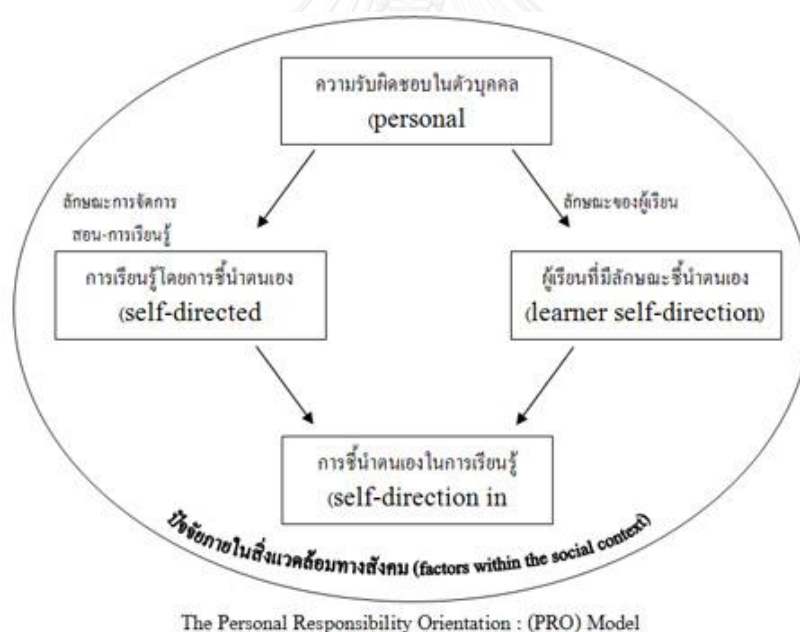
Brookfield (1984) ได้ให้ความหมายที่กระชับขึ้นว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึงการเป็นตัวของตัวเอง ควบคุมการเรียนรู้ของตนเอง มีความเป็นอิสระ โดยอาศัยความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกน้อยที่สุด การเรียนรู้ของบุคคลนั้น ไม่ได้เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในระบบเท่านั้น หากแต่การเรียนรู้สามารถเกิดได้ในสถานการณ์ต่างๆ (Brockett and Heimstra, 1991) ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้โดยบังเอิญ เป็นผลพลอยได้จากเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งบุคคลเข้าไปสัมผัสและรับรู้โดยมิได้เจตนา
2. การเรียนรู้จากกลุ่ม เป็นการเรียนรู้จากสังคม กลุ่มเพื่อน เช่น การพบปะพูดคุย การถ่ายทอดทางความคิด และประสบการณ์จากกลุ่ม เพื่อนที่ได้สัมผัสและถ่ายทอดมา
3. การเรียนรู้ตามระบบการจัดการศึกษา คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา ซึ่งมีกลุ่มบุคคลจัดกำกับดูแล มีการประเมินผล และให้การรับรองคุณวุฒิ

4. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากรเรียน ซึ่งผู้เรียนจะวางแผนการเรียนนั้นด้วยตนเอง

Tough (1994) ได้อธิบายการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าเป็นการเรียนรู้ที่บุคคลตั้งใจให้เกิดขึ้น การเรียนรู้แบบนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นมีความผูกพันมุ่งมั่นกับการเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างต่อเนื่องพร้อมกับการวางแผนการเรียนของตนเองด้วย

Brockett and Hiemstra (1991) ได้นำเสนอแนวคิดของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ออกเป็น 2 นัย แต่มีความสัมพันธ์กันทั้ง 2 มิติ คือ มิติแรก การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) เป็นขั้นตอนที่สมมติความรู้จะมีบทบาทในการอำนวยความสะดวก ส่วนมิติที่ 2 บุคลิกลักษณะของบุคคลที่เรียนด้วยตนเอง (Learner Self-Direction) จะเป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่เรียนด้วยตนเอง และได้นำเสนอแบบจำลอง PRO model (The Personal Responsibility Orientation Model) ดังแผนภูมิรูปภาพภาพที่ 2 พร้อมทั้งได้อธิบายไว้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 The Personal Responsibility Orientation : PRO Model

การตอบสนองของบุคคล (Personal Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบด้านความคิดและการกระทำของบุคคล เลือกกระทำอย่างมีเหตุผล บุคคลสามารถเลือกกระทำในวิถีทางที่ตนเองปรารถนา วิถีทางเหล่านี้ คือ บริบทของการเรียนรู้ บุคคล มีความยินดีในการควบคุมการเรียนรู้ของเขาที่ได้กำหนดความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนมีทางเลือกใน

ทิศทางที่เขาชักนำตนเองในฐานะที่เป็นผู้เรียน และมีความรับผิดชอบสำหรับการยอมรับผลที่จะตามมาจากการกระทำของตนในฐานะที่เป็นผู้เรียน

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) มองในแง่กรรมวิธีการเรียนการสอน เป็นกระบวนการศูนย์กลางของกิจกรรมการเรียนรู้ในด้านการวางแผน การนำไปปฏิบัติ และประเมินผล เป็นองค์ประกอบภายนอกผู้เรียน

ระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล (Self-Direction in Learning) เป็น การเรียนรู้ด้วยตนเองในการเรียนรู้ เกิดขึ้นจากองค์ประกอบภายในและภายนอกตัวผู้เรียนกอร์ปกันขึ้น ระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนอาจขยายออกไปได้ ถ้าจัดสถานการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น มีการจูงใจให้บุคคลมีระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงขึ้น และได้รับประสบการณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ก็จะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ได้สูง เช่นเดียวกัน หากผู้เรียนที่มีระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองต่ำ ถ้าได้รับโอกาสที่เอื้ออำนวยจะประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้สอนอาจมีบทบาทโดยตรงมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยแวดล้อมทางสังคม (The Social Context) หมายถึง การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมของผู้เรียนซึ่งผู้เรียนยังคงสภาพความเป็นอยู่จริงในสังคม เช่น สภาพครอบครัว การทำงาน สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ ความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการศึกษาของบุคคล โดยเริ่มจากความตั้งใจที่อยากจะเรียนรู้ อันเกิดจากแรงขับภายในของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง อันได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย วิธีการเรียนรู้ เลือกแหล่งข้อมูลที่จะศึกษา รวมทั้งการวัดและประเมินผลด้วยตนเอง

ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเน้นที่ความเป็นอิสระของผู้เรียนซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการศึกษาของการศึกษา มีนักการศึกษาได้ให้สาระสำคัญไว้ ดังนี้

Knowles (1975) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไว้ดังนี้

1. คนที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเองจะเรียนได้มากกว่า ดีกว่า คนที่เป็นเพียงผู้รับ หรือรอให้ครูถ่ายทอดวิชาความรู้ให้เท่านั้น คนที่เรียนรู้ด้วยตนเองจะเรียนอย่างตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย และมีแรงจูงใจ สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่า และยาวนานกว่าบุคคลที่รอรับคำสอนแต่อย่างเดียว

2. การเรียนรู้ด้วยตนเองสอดคล้องกับพัฒนาการทางจิตวิทยาและกระบวนการทางธรรมชาติมากกว่า คือ เมื่อตอนเล็กๆ เป็นธรรมชาติที่จะต้องพึ่งพิงผู้อื่น ต้องการผู้ปกครองปกป้องเลี้ยงดู และตัดสินใจแทนให้ เมื่อเติบโตมีพัฒนาการขึ้นก็ค่อยๆ พัฒนาการตนเองไปสู่ความเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพิง

ผู้ปกครอง ครู และผู้อื่น การพัฒนาเป็นไปในสภาพที่เพิ่มความเป็นตัวของตัวเอง และชี้นำตนเองได้มากขึ้น

3. พัฒนาการใหม่ๆ ทางการศึกษา มีหลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบเปิดศูนย์บริการทางวิชาการ การศึกษาอย่างอิสระ โปรแกรมการเรียนที่จัดแก่บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเปิด และอื่นๆ อีก รูปแบบของการศึกษาเหล่านี้ล้วนผลักรับผิดชอบไปที่ผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง

4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นความอยู่รอดของชีวิตในฐานะที่เป็นบุคคลและเผ่าพันธุ์มนุษย์ เนื่องจากโลกปัจจุบันเป็นโลกใหม่ที่แปลกไปกว่าเดิม ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นเสมอและข้อเท็จจริงเช่นนี้เป็นเหตุผลไปสู่ความจำเป็นทางการศึกษาและการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

Tough (1979) กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไว้ว่า กิจกรรมการเรียนรู้ หรือ โครงการที่ผู้เรียนเกี่ยวข้อง (Learning Project) มาจากการวางแผนด้วยตนเอง และเน้นว่ากิจกรรมการเรียนเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความสนใจ เกี่ยวกับการเป็นตัวของตัวเองและนำตนเองในการเรียนรู้

Borich (1992) ได้ระบุว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองยังเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตซึ่งในอนาคตผู้เรียนจะต้องรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนมากยิ่งขึ้น ความจำเป็นต้องฝึกผู้เรียนให้มีรูปแบบการเรียนรู้ของตนเองจนสามารถประเมินความพร้อมในการเรียนเพื่อที่จะนำไปสู่ความรับผิดชอบมากขึ้น

Larisey (1994) กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนแบบนำตนเองว่าเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งของชีวิตที่ไม่ค่อยมีใครตระหนักถึง แต่ในอนาคตผู้เรียนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องให้ผู้เรียนได้รู้ถึงความสำคัญของการเรียนแบบนำตนเอง เพื่อนำไปสู่ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง

Maker and Neilson (1995) กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนแบบนำตนเองว่า การที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตนเองจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น นอกจากนี้การที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองเป็นผู้เลือก จะทำให้มีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มมากขึ้นสังคมได้เข้าไปสู่โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้เองเป็นเหตุผลให้การเรียนแบบนำตนเองจะต้องมีอยู่ในสังคม ภายในหน้าที่ทางการศึกษาอย่างไม่เพียงพอที่มหาวิทยาลัยจะผลิตแต่เพียงนักการศึกษาที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเท่านั้น ต้องให้มีการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นที่จะใช้เรียนรู้ต่อไปด้วยการศึกษาจะต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนโดยตนเอง นักการศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะนี้

และต้องสามารถนำทักษะนี้ไปให้แก่ผู้เรียนได้ วิธีหนึ่งที่ยังคงต้องการในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมคือแบบแผนของการฝึกในชั้นเรียนกระบวนการจัดชั้นเรียนเป็นงานที่ซับซ้อน ทางเลือกที่จะใช้ในการฝึกจึงเป็นสิ่งที่ถูก

จากข้อความข้างต้น พอสรุปได้ว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น จัดเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้ที่ยอมรับสภาพความแตกต่างของบุคคลสนองต่อความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ยอมรับในศักยภาพของผู้เรียนว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเองเพื่อที่ตนเองสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีศักยภาพ และมีความสุข กล่าวโดยสรุป การเรียนแบบนำตนเองมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน เป็นลักษณะที่สำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ รวมถึงการเตรียมผู้เรียนที่ให้มีประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เป็น

องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ (Knowles, 1975) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง เริ่มต้นจากการให้ผู้เรียนแต่ละคนบอกความต้องการและความสนใจพิเศษของตนเองเกี่ยวกับการเรียน ในการเรียนให้เพื่อนอีกคนทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และเพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่จดบันทึก และกระทำเช่นนี้หมุนเวียนกันไปจนครบทั้งสามคน ได้แสดงบทบาทครบ 3 ด้าน คือ ผู้เสนอความต้องการ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้คอยจดบันทึก สังเกตการณ์ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการเรียนร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุกๆ ด้าน

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน เริ่มต้นจากบทบาทผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนควรศึกษาจุดมุ่งหมายของวิชา แล้วจึงเริ่มเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียน
2. ผู้เรียนควรศึกษาจุดมุ่งหมายให้แจ่มชัด ไม่คลุมเครือ คนอื่นอ่านแล้วเข้าใจ
3. ผู้เรียนควรเน้นถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนคาดหวังว่าจะเกิดขึ้น
4. ผู้เรียนควรกำหนดจุดมุ่งหมายที่สามารถวัดได้
5. การกำหนดจุดมุ่งหมายของผู้เรียนในแต่ละระดับควรมีความแตกต่างอย่างเห็นชัด

3. การวางแผนการเรียน โดยให้ผู้เรียนกำหนดแนวทางการเรียนขึ้นมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของวิชา ผู้เรียนควรวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดการวางแผนการเรียนของตนเอง
2. การวางแผนการเรียนของผู้เรียน ควรเริ่มต้นจากผู้เรียนกำหนดจุดมุ่งหมายใน

การเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. ผู้เรียนเป็นผู้จัดเนื้อหาตามความสนใจของผู้เรียน
 4. ผู้เรียนเป็นผู้ระบุวิธีการเรียนการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด
4. การแสวงหาแหล่งวิทยาการ เป็นกระบวนการศึกษาแหล่งวิชาการและวิธีการค้นคว้า แหล่งวิทยาการมีความสำคัญต่อการศึกษาในปัจจุบัน และมีความสำคัญ ดังนี้
1. ประสพการณ์การเรียนรู้แต่ละด้านที่จัดให้ผู้เรียนสามารถแสดงให้เห็นถึงความมุ่งหมาย ความหมายและความสำเร็จของประสบการณ์นั้นๆ
 2. แหล่งวิทยาการ เช่น ห้องสมุด วัด สถานือนามัย ถูกนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม
 3. เลือกแหล่งวิทยาการให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน
 4. มีการจัดสรรอย่างดี เหมาะสม กิจกรรมบางส่วนผู้เรียนจะเป็นผู้จัดเองตามลำพัง และบางส่วนเป็นกิจกรรมที่จัดร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

Garrison (1997) เสนอรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3 องค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันในกระบวนการเรียนรู้ คือ การจัดการตนเอง (Self-management) การกำกับตนเอง (Self-monitoring) และแรงจูงใจ (Motivation) โดยกล่าวในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. การจัดการตนเอง (Self-management) คือการที่ผู้เรียนควบคุมและจัดการตนเองในการแสดงกิจกรรมอย่างตั้งใจในกระบวนการเรียนรู้ ในการตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้และบริหารจัดการวิธีการเรียนรู้ สนับสนุน และประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. การกำกับตนเอง (Self-monitoring) เป็นกระบวนการทางด้านสติปัญญาและการรู้คิดในการกำกับตนเองให้มีกลยุทธ์ในการเรียนรู้ หรือการตระหนักในความสามารถในการคิด วางแผนและปรับปรุงการคิดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนรับผิดชอบในการเรียนรู้เพื่อสร้างความหมายของบุคคล ความรับผิดชอบในการกำกับตัวเองนั้นสะท้อนถึงความยึดมั่นผูกพันในการสร้างการคิดอย่างมีความหมายโดยผ่านกระบวนการวิพากษ์การกำกับตัวเองในกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้มั่นใจว่าการเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย
3. แรงจูงใจ (Motivation) แรงจูงใจภายในคือบทบาทสำคัญในการริเริ่มและคงไว้ซึ่งความพยายามในการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ แรงจูงใจของผู้เรียนสะท้อนถึงการรับรู้ถึงคุณค่าและความสำเร็จของการบรรลุซึ่งเป้าหมายของการเรียนรู้ซึ่งอยู่ระหว่าง จุดเริ่มต้นและระหว่างกลางของการควบคุมและความรับผิดชอบระหว่างกระบวนการเรียนรู้

อาชญญา รัตนอุบล (2550) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ประกอบด้วย

1. ผู้เรียน (Learners) ผู้เรียนจะแสดงบทบาทชี้้นำการเรียนรู้ด้วยเอง ตั้งแต่กำหนดความต้องการการเรียนรู้ ออกแบบแผนการเรียนรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้ และวิธีการวัดและประเมินผลโดยที่การเรียนรู้ของผู้เรียนจะเริ่มต้นด้วยการที่ผู้เรียนได้รับบรรยากาศของการแสวงหาคำตอบร่วมกัน มีโอกาสศึกษาและวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ของตนเองซึ่งเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

2. ผู้สอน (Instructor) ผู้สอนต้องแสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และเป็นผู้กระตุ้นเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยที่บรรยากาศต้องเริ่มด้วยความอบอุ่น บรรยากาศแห่งความเคารพซึ่งกันและกัน บรรยากาศนำไปสู่การสนทนา บรรยากาศที่ผู้เรียนสามารถเข้าใจบทบาทของตนอย่างชัดเจนและบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ดังนั้นบทบาทและวิธีการของผู้สอน เปลี่ยนแปลงไปจากผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้หรือผู้ร่วมทางการเรียนรู้ จากบทบาทของผู้ถ่ายทอดความรู้ที่พิจารณาเนื้อหาสู่บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกดังนี้

2.1 กระบวนทัศน์ มโนทัศน์ แนวคิดของผู้สอนต้องเปลี่ยนแปลงจากครูผู้ถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้หรือผู้ร่วมทางการเรียนรู้

2.2 วิธีการปฏิบัติงานของผู้สอนที่เปลี่ยนจากการถ่ายทอดความรู้เดิมมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทต่อไปนี้คือ 1) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน 2) วางแผนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน 3) วินิจฉัยความต้องการการเรียนการรู้ของผู้เรียน 4) สร้างเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน 5) ออกแบบแผนการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน 6) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนและ 7) ประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน

3. แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ต่างๆ (Learning Resources) เป็นทรัพยากรการเรียนรู้หรือแหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ที่ผู้เรียนต้องแสวงหา ซึ่งอาจได้รับคำแนะนำจากผู้สอน เพื่อน หรืออาจไม่ได้รับเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตามที่ผู้เรียนต้องการ ซึ่งเรียนรู้ อาจเป็นหนังสือ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ สื่อต่างๆ วิดิทัศน์ ภาพยนตร์ รายการโทรทัศน์ รายการวิทยุ และทรัพยากรบุคคล สามารถใช้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ทั้งสิ้น

Ricard (2007) ได้จำแนกองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยทำให้การเรียนรู้ด้วยตนเองประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่บุคคลได้ตั้งไว้ องค์ประกอบที่สำคัญนี้ประกอบด้วย ผู้เรียนผู้อำนวยความสะดวก ทรัพยากร และวิธีการเรียนรู้ ซึ่งสามารถอธิบายองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบได้ดังนี้

1. ผู้เรียน ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากเป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองที่เชื่อมโยงกับองค์ประกอบทั้งหมด หากกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองขาดผู้เรียนไปแล้ว การเรียนรู้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ สำหรับผู้เรียนแล้ว ความรู้ ทัศนคติ ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ และทักษะความสามารถในการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีความเหมาะสมกับศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละคน

2. ผู้อำนวยการ/คณาจารย์ เป็นบุคคลที่คอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ผู้อำนวยการ/คณาจารย์ประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถ ทัศนคติที่ดี และทักษะในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคลเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อำนวยการ/คณาจารย์ จะยิ่งทำให้ผู้เรียนได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดียิ่งขึ้น

3. ทรัพยากร ในที่นี้รวมไปถึงสภาพแวดล้อมรอบตัวของผู้เรียนด้วยซึ่งไม่เพียงแต่ผู้เรียนต้องสามารถเชื่อมโยงทรัพยากรที่มีให้สัมพันธ์กับความต้องการของตนเองได้เท่านั้น แต่ผู้เรียนต้องรู้จักการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่ตนเองมีให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุดเนื่องจากทรัพยากรเป็นสิ่งที่จำกัด เมื่อเวลาเปลี่ยนทรัพยากรเหล่านั้นก็อาจมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้เรียนที่ต้องจัดการทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้

4. วิธีการเรียนรู้ : เป็นวิธีการที่ผู้เรียนนำมาใช้ในการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้งหมด เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเกิดศักยภาพสูงสุด วิธีการเรียนรู้อาจเป็นได้ทั้งตัวส่งเสริม หรือขัดขวางการเรียนรู้ หากผู้เรียนไม่มีการวางแผน และควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้วิธีการที่ผู้เรียนนำมาใช้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองอาจเป็นวิธีการที่เป็นทางการ หรือไม่ใช่วิธีการหรือไม่ใช่วิธีการหรือไม่ใช้ในลักษณะผสมผสานกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับตัวผู้เรียน และสถานการณ์รอบข้างการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงของสิ่งต่างๆ โดยรอบ พร้อมทั้งรู้จักการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้จะเป็นส่วนช่วยให้ผู้เรียนสร้างสรรค์แนวทางในการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมุ่งตอบสนองความต้องการของตนเองเป็นหลักนั่นเอง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งของการศึกษาที่ผู้เรียนต้องเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนด้วยตนเอง โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการในการเรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน การวางแผนการเรียน การแสวงหาแหล่งวิทยาการ และการประเมินผล ในการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ อาจเป็นการเรียนเพียงคนเดียวหรือเป็นกลุ่มก็ได้ ทั้งนี้ ต้องได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือครู โดยผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามสภาพแวดล้อม

และความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้หรือค้นพบความรู้ด้วยตนเอง มีโอกาสคิดตลอดจนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่น

กระบวนการของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Knowles (1975) เสนอ กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) ในบทบาทของผู้สอน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศ ไม่เป็นทางการ เคารพซึ่งกันและกัน หาข้อตกลงร่วมกัน ร่วมมือกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. การวางแผนการเรียนรู้โดยรวมกันตัดสินใจ
3. วินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ โดยการประเมินร่วมกัน
4. การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ โดยการต่อรองร่วมกัน
5. การออกแบบแผนการเรียนรู้
6. ดำเนินกิจกรรมในการเรียนรู้ โครงการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาอย่างอิสระ การเรียนรู้จากประสบการณ์
7. การประเมินผลการเรียนรู้ โดยการประเมินร่วมกันจากหลักฐานความรู้ที่รวบรวมด้วยตนเอง

อาชัญญา รัตนอุบล (2550) กระบวนการของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึงขั้นตอนที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดผลต่อการเรียน ซึ่งควรมีขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์
2. การวางแผนการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนดำเนินการร่วมกับสถาบันการเรียนรู้
3. การวินิจฉัยความต้องการในสิ่งที่สนใจจะเรียนรู้โดยผู้เรียนดำเนินการเอง
4. ออกแบบแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมใช้ Learning Contract
5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้
6. การประเมินผลด้วยตัวผู้เรียนเอง

The Center for Teaching Excellence (2010) สถาบันการฝึกอบรมของประเทศแคนาดา ได้เสนอการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่าเป็นความท้าทายการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น การจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 4 ขั้นตอน เป็นแนวทางทำให้เกิด การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1. เริ่มจากความพร้อมที่จะเรียน ทักษะที่หลากหลายและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้มีส่วนช่วยให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ ความจำเป็นที่ต้องวิเคราะห์ผู้เรียนในสถานการณ์ปัจจุบัน นิสัยและความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยลักษณะผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง คือ เป็นตัวของตนเอง มีความสามารถในการจัดระเบียบวินัย ความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถในการรับองค์ความรู้การตอบสนองและการมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองการสะท้อนตนเอง

2. การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ควรมีความชัดเจนในความต้องการ

3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องเข้าใจตนเอง เข้าใจความคิดของตนเอง รู้ว่าตนเองสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้ระดับได้บ้าง และเหมาะสมตามสถานการณ์หรือไม่และมีแรงจูงใจของตนเองหรือไม่

4. การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการสะท้อนภาพความสำเร็จ หรือกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องการการปรับปรุงพัฒนา

Kaufmann (2010) เสนอการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่าง มีประสิทธิผล มี 6 ขั้นตอน

1. ความสนใจ ความสนใจในเรื่องที่จะเรียนรู้เป็นแรงขับ เคลื่อนความสำเร็จไม่ควรเรียนในสิ่งที่ไม่สนใจจะเรียน อารมณ์เป็นส่วนสำคัญประการหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ถ้าเริ่มสนใจที่จะเรียนรู้ ต้องให้ออกาสตนเองในการเรียนรู้สิ่งนั้น

2. คาดหวังปัญหาและต้องไม่ผิดหวังอย่าคาดหวังความเข้าใจในทุกสิ่งเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆอย่าง ใช้ปัญญา

3. ใช้วิธีการที่หลากหลายการสืบค้นการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้หลายๆแบบที่จะช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ได้

4. ทุกเวลาคือการเรียนรู้ การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาจากสิ่งรอบตัว การคิดการมองเห็น การสัมผัส ทุกสถานที่ทุกเวลา

5. ผู้เรียนใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามความแตกต่างในกิจกรรมที่เหมาะสมกับความแตกต่างของบุคคล ความแตกต่างในระยะเวลาการเรียนรู้ที่เหมาะสม

6. เรียนรู้แบบชุมชนการเรียนรู้ทางไกล เช่นการเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนผ่านการใช้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จะกระตุ้นการเรียนรู้ได้

สรุปได้ว่ากระบวนการการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นมีความสอดคล้องกัน โดยในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำดั่งนั้นกระบวนการในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองตามแนวคิดของ Knowles (1975) 7 ขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย คือ 1) การสร้างบรรยากาศ 2) การวางแผนการเรียนรู้ 3) วินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ 4) การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 5) การออกแบบแผนการเรียนรู้ 6) ดำเนิน

กิจกรรมในการเรียนรู้ และ 7) การประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยมาใช้ในการบูรณาการกับการเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนในการวิจัยครั้งนี้

ลักษณะของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยทั่วไปเป็นลักษณะความตั้งใจของผู้เรียนแต่ละคนที่ตั้งใจจะทำอะไร ต้องทำให้ได้ดังที่ตนตั้งใจไว้ให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นความมุ่งมั่นอย่างหนึ่งที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ความรู้ ทักษะของตนที่มีอยู่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในตนเอง

นอกจากนี้การเรียนรู้ด้วยตนเองยังเป็นบุคลิกภาพที่มีอยู่ในผู้เรียนทุกคน เพียงแต่จะมีมากหรือน้อยแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล การเรียนรู้ด้วยตนเองยังช่วยสนับสนุนให้บุคคลมีศักยภาพในการนำตนเองเพิ่มขึ้นได้

สมคิด อิศระวัฒน์ (2532) นั้น ได้กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไว้ดังนี้ คือ

1. สมารถใจที่จะเรียนด้วยตนเอง (Voluntarily to Learn) มิได้เกิดจากการบังคับ แต่มีเจตนาที่จะเรียนด้วยความอยากรู้
2. ตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตนเอง (Self Resourceful) นั่นคือ ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าสิ่งที่ตนเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการ หรือจำเป็นต้องใช้ มีอะไรบ้าง สามารถกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์รวบรวมข้อมูลที่ต้องการ และวิธีประเมินผลการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องเป็นผู้จัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยตนเอง (Manager of Change) ผู้เรียนต้องมีความตระหนักในความสามารถของตนเองว่า สามารถตัดสินใจได้ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และบทบาทในการเป็นผู้เรียนรู้ที่ดี
3. ผู้เรียนต้องรู้ “วิธีการจะเรียน” (Know how to Learn) นั่นคือ ผู้เรียนควรทราบขั้นตอนการเรียนรู้ของตนเอง รู้ว่าเขาจะไปสู่จุดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร

ชิตชงค์ ส.นันทนาเนตร (2549) ได้ระบุว่าหน้าที่ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น บุคคลนั้นควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ

1. สามารถกำหนดความต้องการการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
2. มีทัศนคติต่อความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. สามารถกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม สามารถเลือกวิธีการเรียนรู้หรือปรับวิธีใช้วิธีการเรียนรู้ใหม่ในสถานการณ์ต่าง ๆ
4. ความสามารถทำให้คนเกิดแรงจูงใจและควบคุมตนเอง
5. มีความยืดหยุ่นในการกำหนดเป้าหมายการเรียนและการเลือกวิธีเรียน

6. รู้ว่าตนเองจะเรียนอย่างไรดี และรู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง
7. มีความรู้และทักษะในการเรียนรู้

พัชรี พลาวงศ์ (2536) ได้กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองว่ามีลักษณะดังนี้

1. Availability วิธีเรียนชนิดนี้จะเรียนเมื่อไรที่ไหน ก็ได้ตามความพอใจโดยเลือกเรียนตามเวลาที่ผู้เรียนว่าง ทำให้ผู้เรียนเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างจากผู้เรียนบางคนทำให้การเรียนล้มเหลวได้

2. Self-paced เมื่อผู้เรียนเลือกสถานที่ได้ตามความพอใจแล้วผู้เรียนจะใช้เวลาในการทำ ความเข้าใจบทเรียนได้เต็มที่ บางคนอาจใช้เวลา 1 ชั่วโมงต่อหนึ่งบทเรียน บางคนอาจใช้เวลา 5 ชั่วโมงก็ได้แต่ประสิทธิภาพเท่ากัน คือ เข้าใจทั้งบทเรียนเนื่องจากความสามารถในการรับรู้ของผู้เรียนแต่ละคนย่อมไม่เท่ากัน

3. Objectives แบบเรียนที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง ต้องบอกวัตถุประสงค์ในแต่ละบทให้ชัดเจน เพราะถ้าผู้เรียนสามารถตอบคำถามของวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมดแสดงว่าผู้เรียนเข้าใจบทเรียนนั้นๆ

4. Interaction การมีปฏิสัมพันธ์กันในขณะเรียน ช่วยให้ผู้เรียนสนุกกับการเรียน โดยผู้สอนอาจชี้แนะหรือให้การปรึกษา เกี่ยวกับการวางแผนกิจกรรมการเรียน

5. Tutor Help ผู้สอนมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

6. Test as Learning Situation ในบทเรียนหนึ่งๆจะมีแบบทดสอบซึ่งใช้เป็นเครื่องมือวัดตามวัตถุประสงค์ ไม่ใช่การประเมินผลการเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสอบได้หรือตกหรือในภาคปฏิบัติอาจใช้วิธีทดสอบเป็นรายบุคคล

7. การเลือกวิธีเรียน ผู้เรียนแต่ละคนย่อมมีวิธีเรียนแบบที่ตนชอบ ฉะนั้นผู้เรียนสามารถเลือกวิธีเรียนที่เหมาะสมกับตนเอง ขณะเดียวกันผู้เรียนก็มีอิสระในการเลือกเรียนบทเรียนก่อนหลังได้

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อแผนการเรียนของตนเอง ผู้เรียนจะทำการวางแผนและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้อีกแหล่งข้อมูลเลือกวิธีการเรียนรู้และการประเมินผลด้วยตนเอง

สรรรักษ์ ห่อไพศาล (2544) ได้ให้นิยามความหมายและลักษณะของการเรียนรู้แบบนำตนเองไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self -Directed Learning) เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้สอนโดยมีจุดมุ่งหมายหลัก คือให้ผู้เรียน ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือว่าการเอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed learning) เป็นการเรียนรู้ซึ่งผู้เรียนรับผิดชอบในการวางแผนการปฏิบัติ และการประเมินผลความก้าวหน้าของการเรียนของตนเองเป็นลักษณะซึ่งผู้เรียนทุกคนมีอยู่ในขณะที่อยู่ในสถานการณ์การเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถถ่ายโอนการเรียนรู้และทักษะที่เกิดจากการเรียนจากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่งได้ การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองตั้งเป้าหมายในการเรียน แสวงหาผู้สนับสนุน แหล่งความรู้ สื่อการศึกษาที่ใช้ในการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ทั้งนี้ผู้เรียนอาจได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น หรืออาจจะไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ได้ในการกำหนดพฤติกรรมตามกระบวนการดังกล่าว

3. การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งมีความเชื่อเรื่องความเป็นอิสระ และความเป็นตัวของตัวเองของมนุษย์ ดังที่มีผู้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดี มีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถหาทางเลือกของตนเอง มีศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัด มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

Knowles (1975) ได้สรุปลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้รูปแบบของ “สัญญาการเรียน” ที่จะให้บังเกิดผลดีเป็น 9 ประการ คือ

1. มีความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียน และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ นั่นคือรู้ความแตกต่างระหว่างการสอนที่ครูเป็นผู้ชี้นำกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. มีแนวคิดเกี่ยวกับตนเอง ในฐานะที่เป็นบุคคลที่เป็นตัวของตัวเองมีความเป็นอิสระและสามารถนำตนเองได้
3. มีความสามารถที่จะสัมพันธ์กับเพื่อนๆ ได้ดี เพื่อที่จะใช้บุคคลเหล่านี้เป็นเสมือนสิ่งสะท้อนให้ทราบถึงความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง การเรียนรู้และการช่วยเหลือบุคคลอื่น และการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลเหล่านั้น
4. วิเคราะห์ความต้องการ ในการเรียนรู้อย่างสมจริง โดยความช่วยเหลือจากผู้อื่น
5. แปลความต้องการในการเรียน ออกมาเป็นจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ ในรูปแบบที่อาจจะทำให้การประเมินผลสำเร็จนั้นเป็นไปได้
6. โยงความสัมพันธ์กับผู้สอน ใช้ประโยชน์จากผู้สอน ในการทำเรื่องยากให้ง่ายขึ้น และเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษา
7. มีความสามารถในการหาบุคคลและแหล่งเอกสารวิทยาการที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
8. มีความสามารถในการเลือกแผนการเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้แหล่งวิทยาการ และมีความคิดริเริ่มในการวางแผนนโยบายอย่างมีทักษะความชำนาญ

9. เก็บรวบรวมข้อมูลและนำผลของข้อค้นพบต่างๆ ไปใช้อย่างเหมาะสม

Goglielmino (1977) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Development of the Self – Directed Learning Readiness Scale โดยศึกษาความพร้อมของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ระบุว่าบุคคลจะมีความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้ 8 ด้านคือ

1. การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (openness to learning opportunities) ความสนใจในการเรียน ความพอใจในความริเริ่มของตน ความรักการเรียน และความคาดหวังว่าจะเรียนอย่างต่อเนื่อง ความสนใจหาแหล่งความรู้ การมีความอดทนต่อข้อสงสัย การมีความสามารถในการยอมรับคำวิจารณ์และการมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้

2. การมีมีโนทัศน์ของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (self concept as an effective learner) ได้แก่ ความมั่นใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการจัดแบ่งเวลาให้การเรียน การมีวินัย การมีความรู้เกี่ยวกับความต้องการการเรียนรู้อื่นๆ และแหล่งทรัพยากรทางความรู้และการมีทัศนคติต่อตนเองว่าเป็นผู้กระตือรือร้นในการเรียนรู้

3. การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (initiative and independence in learning) ได้แก่ การแสวงหาคำตอบจากคำถามต่างๆ ชอบแสวงหาความรู้ ชอบมีส่วนร่วมในการกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ มีความมั่นใจในความสามารถที่จะทำงานด้วยตนเองได้ดี รักการเรียนรู้อ่านในทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ รู้แหล่งทรัพยากรทางความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาแผนการทำงานของตนเอง และมีความริเริ่มในการเริ่มโครงการใหม่ๆ

4. การยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของตนเอง (informed acceptance of responsibility for one's own learning) ได้แก่ การยอมรับจากผลการเรียนว่าตนเองมีสติปัญญาปานกลาง ความเต็มใจเรียนในสิ่งที่ยากหากเป็นเรื่องที่สนใจ และมีความเชื่อมั่นในวิธีการเรียนและสืบสวนสอบสวนทางการศึกษา

5. ความรักในการเรียน (love of learning) ได้แก่ การชื่นชมบุคคลที่ค้นคว้าอยู่เสมอ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียน และสนุกกับการสืบสอบค้นคว้า

6. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ได้แก่ การมีความกล้าเสี่ยงกล้าลอง มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา และความสามารถคิดวิธีการเรียนในเรื่องหนึ่งๆ ได้หลายวิธี

7. การมองอนาคตในแง่ดี (positive orientation to the future) ได้แก่ การมองตนเองว่าเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ชอบคิดถึงอนาคต เห็นปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทาย และไม่ไขว่คว้าหาสิ่งที่จะทำให้หยุดทำ

8. ความสามารถในการใช้ทักษะทางการศึกษา การเรียนรู้ในการแก้ปัญหา (ability to use basic study skills and problem – solving skills) ได้แก่ การมีความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา คิดว่าการแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย

Skager (1978) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองไว้ 7 ประการ คือ

1. เป็นผู้ยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) หมายถึง มีทัศนคติต่อตนเองในด้านการเป็นผู้เรียน

2. มีความสามารถในการวางแผนการเรียน (Planfulness) ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ คือ

1) สามารถวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง

2) วางจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมกับตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการที่ตั้งไว้

3) มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียน

3. มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นผู้เรียนที่มีแรงจูงใจในการเรียนอยู่ในตัวเอง จะสามารถเรียนรู้โดยปราศจากสิ่งที่ควบคุมภายนอก เช่น รางวัล การถูกตำหนิ ถูกลงโทษ เรียนเพื่อต้องการวุฒิบัตร หรือตำแหน่ง

4. มีการประเมินผลตนเอง (Internalized Evaluation) สามารถที่จะประเมินตนเองได้ว่าจะเรียนได้ดีแค่ไหน โดยอาจขอให้ผู้อื่นประเมินการเรียนรู้ของตนก็ได้ ซึ่งผู้เรียนจะต้องยอมรับการประเมินผลภายนอกว่าถูกต้องก็ต่อเมื่อ ผู้ประเมินมีความคิดอย่างอิสระ และการประเมินสอดคล้องกับสิ่งต่างๆ ที่ปรากฏเป็นจริงอยู่ในขณะนั้น

5. การเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to Experience) ผู้เรียนที่นำประสบการณ์เข้ามาใช้ในกิจกรรมชนิดใหม่ๆ อาจจะสะท้อนการเรียนรู้ หรือการจัดวางเป้าหมาย โดยจะมีเหตุผลหรือไม่ก็ได้ ในการที่จะเข้าไปทำกิจกรรมใหม่ๆ ความใคร่รู้ ความอดทนต่อปัญหาที่ยังสงสัย การชอบสิ่งที่ยุ่ยากสับสน และการเรียนอย่างสนุก จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำกิจกรรมใหม่ๆ และทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วย

6. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ มีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือวิธีการเรียน และใช้ระบบการเข้าถึงปัญหา โดยใช้ทักษะการสำรวจ การลองผิดลองถูก ซึ่งไม่ได้แสดงถึงการขาดความตั้งใจที่จะเรียนรู้ ความล้มเหลวจะได้รับการนำมาปรับปรุงแก้ไขมากกว่าที่จะยอมแพ้หรือยกเลิก

7. การเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ผู้เรียนที่ดูแลตนเองได้ เลือกที่จะผูกพันกับรูปแบบของการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่ง ผู้เรียนสามารถจัดการกับปัญหาตามเวลาที่กำหนด โดยพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการว่า ลักษณะการเรียนแบบใดที่มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับได้

Tough (1979) กล่าวถึง ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. การตัดสินใจว่า ในกระบวนการเรียนรู้นั้น อะไรที่เป็นความรู้ ทักษะที่จะเรียนรู้ ผู้เรียนอาจมองหาข้อผิดพลาด และจุดอ่อนของความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณาทั้งด้านทักษะ และรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบัน

2. การตัดสินใจที่จะเรียนรู้กิจกรรมเฉพาะอย่าง อย่างไร วิธีการ แหล่งวิชาการหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนมีอะไรบ้าง ผู้เรียนจะต้องทราบว่าตนเองมีความต้องการเฉพาะด้านอะไร เกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกแหล่งวิชาการเรียนรู้เฉพาะอย่าง การรวบรวมความรู้ ข้อเท็จจริง การเข้าถึงระดับ และความเหมาะสมของแหล่งวิชาการหรือกิจกรรมเฉพาะด้าน ผู้เรียนอาจดูหนังสือหรือบทความในห้องสมุด หรือ ร้านขายหนังสือก่อนเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุด ในกรณีที่เป็นแหล่งวิชาการบุคคล อาจตัดสินใจว่าบุคคลประเภทใด อาจให้เนื้อหาวิชาที่ต้องการได้ และพยายามหาบุคคลเหล่านั้น ซึ่งเลือกสรรแล้วว่าเหมาะสมที่สุด

3. ตัดสินใจว่าจะเรียนที่ใด ผู้เรียนอาจเลือกบริเวณที่เงียบสงบ สะดวกสบาย และไม่มีผู้ใดมารบกวนหรืออาจต้องการสถานที่ ซึ่งมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก หรือ แหล่งวิชาการที่อาจให้ความสะดวก

4. วางเป้าหมายและกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน

5. ตัดสินใจว่าจะเริ่มเรียนเรื่องใด เมื่อใด

6. ตัดสินใจว่าช่วงระยะเวลาใด เนื้อหาควรจะไปทางใด

7. พยายามหาเหตุผลที่เป็นอุปสรรค ที่จะทำให้การเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ หรือขั้นตอนส่วนที่ทำให้กระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบันไม่มีประสิทธิภาพ

8. การหาเวลาสำหรับการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการลดเวลา หรือ จัดเวลาให้เหมาะสมกับการทำงาน กิจกรรมในครอบครัวหรือการพักผ่อน โดยอาจขอร้องไม่ให้บุคคลอื่นรบกวนในเวลาที่กำลังศึกษา หรือขอร้องให้ผู้อื่นทำงานแทน

กล่าวโดยสรุป ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น จะอยู่ที่ตัวผู้เรียนจะเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนจะเป็นผู้กำหนดแนวทางการเรียน โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียน การวางแผนการเรียน การแสวงหาแหล่งวิชาการ และการประเมินผล ซึ่งในบางครั้งอาจต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นด้วยเช่นกัน

ลักษณะการจัดการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Skager and Dave (1977) ได้สรุปลักษณะสำคัญที่จะต้องจัดการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดการ และการประเมินการเรียนรู้ ได้แก่ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้บนพื้นฐานความต้องการของกลุ่มผู้เรียน และของตนเองมีส่วนร่วมปรับปรุงการบริหารและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองและของกลุ่ม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการวางแผนประเมินผลการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

2. การเรียนรู้ที่คำนึงถึงความสำคัญของผู้เรียน ได้แก่ การพิจารณาถึงความแตกต่างของความสามารถในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ของแต่ละคน วุฒิภาวะ ความรู้พื้นฐาน ความสนใจของผู้เรียน มีการจัดหน่วยงานอำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนการสอนและการฝึกฝนเพื่อการเรียนรู้ จัดเนื้อหาและสื่อการเรียนรู้รายบุคคล

3. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้การคิดสืบค้นเปิดโอกาสให้มีการฝึกปฏิบัติเทคนิคที่จำเป็น เช่น การสังเกต การอ่านอย่างมีจุดประสงค์ การบันทึกข้อความ การจัดประเภทหมวดหมู่ เปิดโอกาสให้ได้ใช้แหล่งความรู้ สื่อและอุปกรณ์ที่หลากหลายเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความต้องการในการเรียนรู้ ของตนและกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ แสดงรูปแบบและขั้นตอนที่เหมาะสมกับตนเอง

4. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ได้แก่ การกำหนดให้ผู้เรียนแบ่งความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน มีการทำงานและการเล่นเป็นทีม ได้ร่วมกิจกรรมกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน เช่น มีอายุ ความรู้ ทักษะ และขนาดของกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

5. พัฒนาทักษะการประเมินตนเอง และการร่วมมือในการประเมินของผู้เรียน ได้แก่ การทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจความต้องการในการประเมิน ยอมรับว่าการประเมินตนเองเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผล ยอมรับการประเมินจากผู้อื่นว่าเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งในการประเมินตนเอง มีการร่วมมือกันไม่ว่าจะเป็นการทำงานกลุ่ม หรือการทำงานเดี่ยว เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และการประเมินผลหลายรูปแบบ

เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2547) กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะมีคุณลักษณะพิเศษ คือ

1. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล อาจด้วยความจำเป็นความต้องการหรือความสนใจก็แล้วแต่คุณลักษณะเช่นจะนำมาซึ่งการขวนขวาย มุ่งมั่นและตั้งใจ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการเรียนรู้

2. เป็นความรู้ที่ถาวร เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ที่ เกิดจากการขวนขวายและศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ถึงแม้จะมีหรือต้องอาศัยผู้คอยแนะแนวหรือนำบ้าง แต่โดยหลักการแล้วจะต้องพึ่งพาหรืออาศัยตนเองเป็นหลักด้วยลักษณะดังกล่าวนี้จะช่วยให้การเรียนรู้ดังกล่าวติดตัวผู้เรียนไปอย่างถาวร

3. สามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้เรียนมีอิสระที่เลือกและกำหนดหรือแผนการเรียนรู้ของตนเองตามความสนใจ ความถนัด รวมถึงความพร้อม อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น มีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวผู้เรียนที่ต้องมีวินัยความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้ ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสถาบันทางสังคมทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันครอบครัว และสถานศึกษาที่มีหน้าที่บ่มเพาะและขัดเกลาในวัยเยาว์ต้องปลูกฝังนิสัยแห่งการเรียนรู้ รวมถึงสถาบันอื่นๆ ที่จะช่วยกันสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดการเรียนรู้

ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนรับผิดชอบ ควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตนเองให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เน้นผู้เรียนมีส่วนรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง

ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Cross (1981) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นปลูกเร้าความสนใจ เป็นการเรียนรู้ในรูปของการรับรู้ต่อความแปลกใหม่ที่ได้พบเห็นต่อความรู้ต่างๆ ที่น่าสนใจ นำทำทนายสติปัญญา
2. ขั้นเรียนรู้ในรายละเอียด เป็นการเรียนรู้อย่างมีระบบ การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง พยายามให้ได้มาซึ่งความรู้ ความจริงต่างๆ อย่างมีแบบแผน
3. ขั้นหาข้อสรุป เป็นระยะเวลาที่เกิดความรู้ ความเข้าใจ พบข้อสรุป หลักเกณฑ์ต่างๆ แล้วเริ่มมีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมที่จะลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

Tough (1979) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจว่าในกระบวนการเรียนรู้นั้น อะไรเป็นความรู้ทักษะที่จะเรียนรู้ ผู้เรียนอาจจะมองหาข้อผิดพลาดและจุดอ่อนของความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณาทั้งด้านทักษะ และรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบัน
2. การตัดสินใจที่จะเรียนรู้กิจกรรมเฉพาะอย่างไร วิธีการ แหล่งวิชาการ หรือ อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนมีอะไรบ้าง ในข้อนี้ผู้เรียนควรศึกษาว่า ตนเองมีความต้องการเฉพาะด้านอะไร เกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกแหล่งวิชาการการเรียนรู้เฉพาะอย่าง การรวบรวมความรู้ ข้อเท็จจริง ข้อได้เปรียบเสียเปรียบ การเข้าถึงระดับและความเหมาะสมของแหล่งวิชาการ หรือกิจกรรมเฉพาะด้าน ผู้เรียนอาจดูหนังสือหรือบทความในท้องสมุด หรือร้านขายหนังสือก่อนการเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุด

ในกรณีที่เป็นแหล่งวิทยาการบุคคล อาจตัดสินใจว่าคุณคนประเภทใดที่อาจให้เนื้อหาวิชาที่ต้องการได้ และพยายามหาบุคคลเหล่านั้น ซึ่งเลือกสรรแล้วว่าเหมาะสมที่สุด

3. ตัดสินใจว่าจะเรียนที่ใด ผู้เรียนอาจจะเลือกบริเวณที่เงียบสงบ สะดวกสบายและไม่มีผู้ใดมารบกวน หรืออาจจะต้องการสถานที่ ซึ่งมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก หรือแหล่งวิทยาการที่อาจใช้สะดวก

4. วางเป้าหมายหรือกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน

5. ตัดสินใจว่าจะเริ่มเรียนเรื่องใด เมื่อไร

6. ตัดสินใจว่าช่วงระยะเวลาใด เนื้อหาควรจะไปเท่าใด

7. พยายามหาเหตุผลเหตุที่เป็นอุปสรรค ที่จะทำให้การเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จหรือหาขั้นตอนส่วนที่ทำให้กระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบันไม่มีประสิทธิภาพ

8. การหาเวลาสำหรับการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกับการลดเวลา หรือจัดเวลาให้เหมาะสมกับการทำงาน กิจกรรมในครอบครัวหรือการพักผ่อน โดยอาจจะขอร้องไม่ให้คุณคนอื่นรบกวนในเวลาที่กำลังศึกษา หรือขอร้องให้ผู้อื่นมาทำงานแทนเป็นครั้งคราว

9. คำนวณระดับความรู้และทักษะ หรือ ความก้าวหน้าของตนในด้านความรู้ หรือทักษะที่ต้องการ

10. การเข้าถึงแหล่งวิทยาการที่เหมาะสม หรือ อุปกรณ์ที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนนี้ ผู้เรียนอาจหาเวลาว่างไปในสถานที่ต่างๆ พยายามหาหนังสือที่เหมาะสมในห้องสมุด ตลอดจนการเข้าพบบุคคลสำคัญที่เอื้อต่อการเรียน

11. การสะสมหรือหาเงินที่จำเป็น สำหรับประโยชน์ในการหาแหล่งวิทยาการ การซื้อหนังสือ การเช่าอุปกรณ์บางอย่าง ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการศึกษา

12. เตรียมสถานที่หรือคัดแปลงห้องเรียนที่เหมาะสมสำหรับการเรียน โดยคำนึงถึงความร้อนหนาว อากาศถ่ายเทและแสงสว่าง

13. เพิ่มขั้นตอนที่จะเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจหาวิธีเพิ่มแรงจูงใจเพื่อที่จะเพิ่มความก้าวหน้าในการเรียน หรือเพิ่มความพอใจ พยายามเน้นความสำคัญของการเรียน ซึ่งสิ่งที่จะทำได้มีดังนี้

1) หาสาเหตุของการขาดแรงจูงใจ

2) พยายามเพิ่มความสุข และความยินดีในการเรียนรู้ หรือเพิ่มความสนใจในกิจกรรมในการเรียนรู้

3) จัดการกับการขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะเรียนรู้หรือจัดการกับความสงสัยในความสำเร็จของโครงการที่จะเรียนรู้

4) การเอาชนะความรู้สึกผิดหวังท้อแท้ ที่มีสาเหตุมาจากความยากลำบาก

5) บอกกล่าวผู้อื่นถึงความสำเร็จของตน

จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้จัดการระบบการเรียนรู้ของตนเอง ด้วยการจัดการด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนด้วยการเตรียมความพร้อมให้กับตัวเองในด้านต่างๆ รู้จักวิธีที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองและรู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งวิทยาการต่างๆ เพื่อการศึกษาค้นคว้าต่อไป

การฝึกหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็น “ผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง”

สมคิด อิศระวัฒน์ (2532) ได้กล่าวถึง ในการฝึกหรือส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองนั้น จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้ คือ

1. ผู้เรียนส่วนหนึ่งอาจไม่รู้ว่าจะตนเองกำลังเรียนรู้ (Griffin, 1977) คนเหล่านี้มีความคิดว่าการเรียนรู้ คือ สิ่งที่เขาต้องทำเมื่ออยู่ในโรงเรียน และเรียนจากห้องเรียนเท่านั้น
2. ผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าตนเองมีวิธีการเรียนรู้อย่างไร ผู้เรียนไม่ค่อยตระหนักถึงขั้นตอนต่างๆ ของการเรียนรู้ (Learning Process) และรวมไปถึงวิธีการเรียนรู้ของแต่ละคน (Learning Style)
3. ความสามารถที่จะเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ผู้ที่เป็นที่เลี้ยงหรือผู้อำนวยความสะดวก จะต้องมีความเข้าใจ เมื่อใดตนเองควรเข้าไปช่วยเหลือ หรือเมื่อไรควรปล่อยให้ผู้เรียนรับผิดชอบด้วยตนเอง
4. บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกให้กับกลุ่ม ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน
5. แนวโน้มการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้มาก ถ้าผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง (Self-Directed Way)
6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องเรียนคนเดียว อาจมีการสอบถามจากผู้อื่น หรือขอความช่วยเหลือจากบุคคลภายนอก ในบางกรณีอาจมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ตนเองมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง (Independence Learner) เรื่องของการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ เป็นเรื่องภายในจิตใต้สำนึกของผู้เรียนมากกว่าการจัดการภายนอก วิธีการที่บุคคลเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเจริญงอกงามในระดับที่ดี
7. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก ถ้าจัดให้สถาบันการศึกษาต่างๆ เพราะธรรมชาติสถาบันเป็นผู้ที่กำหนดสิ่งที่จะต้องเป็นต้องทำไว้ ในการดำเนินการฝึกผู้เรียนให้มีคุณลักษณะแบบเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น ต้องปรับระบบอื่นให้สอดคล้องด้วย เช่น การวัดผล การจัดชั้นเรียน ตารางการเรียน เป็นต้น

8. วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองมิใช่การเรียนรู้ที่ดีที่สุด แต่เป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับบุคคล และสถานการณ์บางอย่างเท่านั้น

ซิดซงค์ ส.นันทนาเนตร (2534) ได้กล่าวถึง เครื่องมือหรือสิ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียน มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอาจกระทำได้ด้วยวิธีการต่อไปนี้ คือ

1. สัญญาการเรียน (Learning Contract) เป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ซึ่งเป็นลักษณะการสอนรายบุคคลที่ให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยในตนเอง เป็นตัวของตัวเองให้มาก โดยการให้สำรวจและค้นหาความสนใจที่แท้จริงของตนเอง แล้วให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ (Personal Interest) “สัญญาการเรียน” นี้จะช่วยให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเองได้มากขึ้น เพราะได้เปิดเผยตัวเองได้เต็มที่ และพึงพาตนเองได้มากที่สุด

2. การเรียนรู้จากกลุ่มเพื่อน (Peer Learning Group) สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มเพื่อนคือ ประสบการณ์ที่ต่างคนต่างนำมาแลกเปลี่ยนกัน ประสบการณ์ของตนเอง อาจช่วยชี้แนะเพื่อนได้ และในทางตรงข้ามประสบการณ์ของเพื่อนก็อาจช่วยชี้แนะตัวเองพร้อมกันนี้ก็จะเป็นการเรียนการสอนที่มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นระหว่างครู หรือผู้สอน หรือผู้อำนวยความสะดวก กับผู้เรียนในกลุ่มด้วย

3. ทักษะเกี่ยวกับเวลา (Time Commitment) การกำหนดระยะเวลาตายตัวกับกิจกรรมต่างๆ จะช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าของเวลาที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ และการนำไปใช้ได้ทันทีในชีวิตประจำวัน

4. ประโยชน์ของการเรียนรู้ (Perceived Benefits) ผู้เรียนจะรู้ด้วยตนเองได้ มากขึ้น หากการเรียนรู้เป็นการแก้ปัญหา มิใช่การจดจำแค่นั้นหา การจัดโปรแกรมการเรียน จึงจำเป็นต้องสนองความต้องการของผู้เรียน เป็นการให้ความรู้ทักษะที่จำเป็นและทันต่อเหตุการณ์ สถานการณ์ที่เป็นอยู่

5. การเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Perparation of Self-Directed Learning) นั่นคือ ผู้เรียนต้องมีความสนใจ เต็มใจที่จะเรียนด้วยตนเอง เพราะการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้เป็นเรื่องภายในจิตใจอยู่ในจิตสำนึกของผู้เรียน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ภายในตัวผู้เรียนมากกว่าการจัดการภายนอก

Mezirow (1981) ได้สรุปวิธีส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถกระทำหน้าที่เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองโดยดำเนินการดังนี้

1. ลดการให้ผู้เรียนพึ่งพาผู้สอน หรือผู้อำนวยความสะดวก
2. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงการใช้แหล่งวิทยาการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประสบการณ์จากผู้อื่น รวมทั้งครู หรือผู้อำนวยความสะดวก ซึ่งต้องใช้ความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน

3. ช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้ เนื่องจากการรับรู้ความต้องการด้วยตนเอง เป็นผลมาจากอิทธิพลของวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
 4. ช่วยให้ผู้เรียนเพิ่มความรับผิดชอบ ในการหาเป้าหมายของการเรียนรู้ การวางแผน โปรแกรม และการประเมินผลการเรียนด้วยตนเอง
 5. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากปัญหาของผู้เรียนแต่ละคน
 6. ช่วยให้ผู้เรียนตัดสินใจในวิชาต่างๆ ที่เสนอให้ผู้เรียนไว้เป็นทางเลือกในการทำความเข้าใจ ซึ่งจะเกิดการเรียนรู้ต่อไป
 7. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้เกณฑ์ หรือบรรทัดฐานในการตัดสินใจ หรือพินิจพิจารณาในสิ่งต่างๆ ซึ่งเกี่ยวกับตนเอง และประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมา
 8. ช่วยให้ผู้เรียนเข้าไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง
 9. ชี้ปัญหาและแก้ปัญหาให้เข้าใจโดยง่ายซึ่งต้องตระหนักถึงความสัมพันธ์ของปัญหาส่วนบุคคล และส่วนรวมด้วย
 10. เสริมแรงมโนคติของผู้เรียนว่า ต้องเป็นทั้งผู้เรียนรู้ และผู้จัดการชีวิตตัวเองโดยจัดบรรยากาศที่น่าสนับสนุน และรับปฏิกิริยาตอบกลับของผู้เรียน เพื่อเป็นการกระตุ้นความสามารถของผู้เรียนให้ปรากฏ
 11. เน้นการนำประสบการณ์ การมีส่วนร่วม และวิธีการสร้างโครงการอย่างเป็นระบบ โดยทำในรูปลักษณะ “สัญญาการเรียน” (Learning Contract)
 12. ทำความชัดเจนในเรื่องการช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจทางเลือก หรือการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นวิธีการที่จะปรับคุณภาพของทางเลือก และกระตุ้นให้ผู้เรียนเลือกเฟ้นสิ่งที่ดีที่สุด
- ดังนั้น การที่จะฝึกหรือส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ต้องใช้เวลาความพยายามและความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย เช่น ครู ผู้บริหาร นักการศึกษา และบุคคลอื่นๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Knowles 1975, Skager 1978, Tough 1979) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองมีดังต่อไปนี้

1. การยอมรับตนเอง (self – acceptance) หมายถึง มีเจตคติในเชิงบวกต่อตนเองมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถพึ่งตนเองได้ ดูแลตนเองได้ เป็นผู้เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ มีความเป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งมีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ มีความเต็มใจ แน่วแน่ในการเรียนรู้ ศึกษาปัญหาโดยการลองผิดลองถูก หรือเรียนรู้จากความล้มเหลว โดยมีความพยายามที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขไม่ทอดทิ้งยอมแพ้หรือยกเลิก เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน มีความรักในการ

เรียน มองอนาคตในแง่ดี และมีความสามารถใช้ทักษะทางการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา

2. แรงจูงใจซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) มีความอยากรู้อยากเห็นความพอใจที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ และแสดงความสามารถของตนในบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งแรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนให้เป็นจริงเพื่อให้มีทักษะความรู้ ความฉลาดเพิ่มขึ้นมิใช่เพื่อเป็นการปรับตัวหรือตอบสนองต่อแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อม แต่เพื่อเป็นการพิสูจน์ความสามารถหรือศักยภาพของตน

3. การวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะต้องมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อแผนการเรียนรู้ของตน โดยหาความจำเป็นของการเรียนรู้ของตน รู้ถึงความต้องการในการเรียนของตน ตั้งเป้าหมายของการเรียนรู้ หาเวลาสำหรับการเรียนรู้ จัดเวลาที่เหมาะสมกับการทำงานกิจกรรมครอบครัว หรือการพักผ่อน การแสวงหาความรู้ทั้งที่เป็นแหล่งวิชาการและแหล่งบุคคลเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตน ต้องรู้วิธีการที่จะเรียนรู้ว่าจะไปสู่จุดที่ต้องการจะรู้อย่างไร ซึ่งการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไม่จำเป็นต้องเรียนคนเดียว อาจมีการสอบถามจากผู้อื่น หรือขอความช่วยเหลือจากบุคคลภายนอกบางครั้ง อาจมีการทำงานร่วมกับคนอื่น แต่ตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนรู้จากการฝึกและปฏิบัติจะก่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ มีการประเมินผลการเรียนของตน สามารถที่จะประเมินตนเองได้ว่าจะเรียนได้ดีแค่ไหน หรืออาจขอให้ผู้อื่นประเมินการเรียนรู้ของตนก็ได้ ซึ่งผู้เรียนจะต้องยอมรับผลการประเมินภายนอกว่าถูกต้อง ต่อเมื่อผู้ประเมินมีความคิดอย่างอิสระ และการประเมินสอดคล้องกับสิ่งต่างๆ ที่ปรากฏเป็นจริงอยู่ขณะนั้น

4. ความพร้อม (readiness) โดยบุคคลที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง จะต้องเป็นผู้มีความพร้อมในด้านต่างๆ คือ ด้านสุขภาพ บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีในร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ระดับความรู้สึกการรับรู้ และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง มีความสงบภายใน มีความมุ่งมั่นและมีความคิดก่อนลงมือทำ ด้านทักษะ มีการพัฒนาทักษะด้านสมองและมีการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความรู้เรื่องงานและเทคนิคต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์และมีสัญชาติญาณ

5. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องเป็นบรรยากาศของความเป็นอิสระ ใฝ่หาใจกัน ใฝ่เกียรติ เคารพในกฎเกณฑ์ร่วมกัน เคารพในความเป็นมนุษย์ร่วมกัน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่างๆ ที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ซึ่งผู้อำนวยความสะดวก จะมีส่วนช่วยให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องมีลักษณะของผู้ที่มีความอบอุ่น ความสนใจ และยอมรับในตัวของผู้เรียน เป็นบุคคลที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ จากกิจกรรมที่ตนเองช่วยเหลือและให้การสนับสนุน

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภณ (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. วุฒิภาวะ (maturity) หมายถึง ลำดับขั้นของความเจริญงอกงาม หรือพัฒนาการของบุคคลที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งเร้าหรือการฝึกฝนใดๆ วุฒิภาวะจะพัฒนาไปตามวัย ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์เป็นภาวะสุขสุดขีด หรือการบรรลุขั้นสุดยอดของการเจริญเติบโตในระยะเวลาใดระยะหนึ่งและพร้อมที่จะประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้เหมาะสม
2. ความพร้อมในการเรียนรู้ (readiness) เป็นสภาวะของบุคคลที่จะเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างบังเกิดผล ซึ่งความพร้อมนี้จะขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะทางกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับ การฝึกฝน การเตรียมตัว ตลอดจนความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งนั้น
3. แรงจูงใจ (motivation) เป็นความปรารถนาที่จะเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรม เนื่องจากมีแรงผลักดันเกิดขึ้น
4. การเสริมแรง (reinforcement) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมนั้นอีกเพราะพฤติกรรมของมนุษย์เป็นระบบของความเกี่ยวเนื่องระหว่างสิ่งเร้า การประสานสัมพันธ์ และปฏิกิริยาตอบสนอง การเสริมแรงจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองมากขึ้น
5. การถ่ายโยงการเรียนรู้ (transfer of learning) เป็นการเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างโดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐาน จะช่วยให้การเรียนรู้สิ่งใหม่ดีขึ้น เพราะการเชื่อมโยงความรู้ก่อนมาใช้ในการเรียนรู้ครั้งใหม่จึงทำให้การเรียนรู้สิ่งใหม่ได้รวดเร็ว

จากปัจจัยที่กล่าวมาจะเห็นว่าทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกบุคคลที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้สมบูรณ์จะต้องเป็นการเรียนรู้จากง่ายไปยาก การเรียนรู้ที่เกิดจากความคิดริเริ่มของผู้เรียนเป็นระดับการเรียนรู้ที่สูงสุด

บทบาทผู้สอนกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น Hiemstra (1994) ในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น ครูผู้สอนมีบทบาทในการสนทนากับผู้เรียน ดูแลจัดหาแหล่งความรู้ให้ผู้เรียน รวมไปถึงการประเมินผล และการส่งเสริมให้มีความคิดวิเคราะห์ และ Treffinger (1995) กล่าวว่า บทบาทครูในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่า ผู้สอนมีบทบาทในการนำผู้เรียนก่อนที่ผู้เรียนจะเริ่มสามารถนำตนเองได้โดยการช่วยเหลือที่หลากหลาย เมื่อผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้บ้างแล้ว ครูจึงมีบทบาทเพียง 3 ประการ คือ การแนะนำช่วยเหลือและการจัดหาแหล่งความรู้สนับสนุนเท่านั้น และ Borich (1992) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีดังนี้

1. สอนให้ผู้เรียนรู้จักใช้ยุทธวิธีคิดในการเรียนรู้

- 2.อธิบายให้ผู้เรียนนำยุทธวิธีในการเรียนไปใช้ในการคิดแก้ปัญหาจริงได้
- 3.กระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการเรียน โดยศึกษาข้อมูลที่เสนอให้ท้าทายให้ผู้เรียนคิดอย่างเป็นอิสระ และคิดวิธีทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง
- 4.คอยกระตุ้นผู้เรียนให้กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการเรียน โดยศึกษาข้อมูลที่เสนอให้ท้าทาย ให้ผู้เรียนคิดอย่างอิสระ และคิดวิธีทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง
- 5.ค่อย ๆ เปลี่ยนความรับผิดชอบในการเรียนรู้สู่ผู้เรียน โดยการทำให้แบบฝึกหัด การสนทนาถามตอบ หรือการอภิปรายซึ่งช่วยให้ผู้เรียนมีรูปแบบการคิดที่ซับซ้อนขึ้น
- 6.ตักเตือนและแก้ไขการตอบสนองของผู้เรียนตามโอกาสอันควร

Treffinger (1995) กล่าวว่าครูมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยผู้สอนต้องช่วยเหลือให้ผู้เรียนสามารถนำตนเองได้โดยครูมีบทบาทสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การแนะนำ การช่วยเหลือ และการจัดหาแหล่งความรู้ในการสนับสนุน

Knowles (1975) ได้ระบุว่าผู้สอนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการจัดการเพื่อการเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เรียนโดยคำนึงถึง

1. การเตรียมการเพื่อการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องมีความแตกต่างระหว่างบุคคลและตอบสนองความต้องการระหว่างบุคคลของผู้เรียนโดยจัดการเรียนการสอนที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความสามารถของผู้เรียน ใช้อุปกรณ์และวิธีการสอนหลายวิธี การให้งานหรือสอนจะต้องคำนึงถึงอุปกรณ์ในด้านเวลา ขนาดของชั้นเรียน ความสามารถที่แตกต่างกัน ภูมิหลังของผู้เรียนและอุปกรณ์การสอนพยายามจัดการสอนให้ดีที่สุดด้วยข้อจำกัดขององค์ประกอบเหล่านั้น ใช้การวางแผนร่วมกับผู้เรียน และต้องใช้กระบวนการกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนต้องพยายามจัดผู้เรียนเป็นรายบุคคลและต้องพยายามให้ผู้เรียนได้รู้จักกันด้วยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน ความเอาใจใส่ในผู้เรียนจะทำให้บรรยากาศในการเรียน มีการปรึกษาหารือกันได้ง่ายขึ้น อาจารย์กับบุคลากรในสถานที่ฝึกปฏิบัติจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสนใจและช่วยพัฒนาความสามารถของผู้เรียน

2. การสนับสนุนการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ (Student-Centered Learning) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเองตลอดไปนั้น ผู้สอนจะต้องปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของตน จากการเป็นผู้ป้อนความรู้เพียงฝ่ายเดียวมาสู่การเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ (Facilitator) ของผู้เรียนมีการกระตุ้นให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือเป็นผู้ร่วมคิดและเป็นเพื่อนกับผู้เรียน ผู้สอนควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าการเป็นผู้ควบคุมการสอนนั้น ควรอยู่ในบรรยากาศของ ความเชื่อไว้วางใจและเอื้ออาทร ทำให้ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้ประสบการณ์ทางคลินิก ผู้สอนเป็นผู้ที่มีความรู้ทางวิชาการที่เข้มแข็ง สามารถถ่ายทอดความรู้

ได้เป็นอย่างดี โดยใช้คำถามกระตุ้นความคิดค้นคว้า ผู้สอนควรเตรียมคำถามเพื่อจูงใจให้ผู้เรียนอยากตอบ อยากเรียน ผู้สอนจะต้องมีความสามารถให้คำแนะนำหรือชี้แนะในสิ่งที่ถูกต้องเมื่อผู้เรียนปฏิบัติไม่ถูกต้อง รวมถึงการเฉลยคำตอบเมื่อมีการซักถาม หรือทดสอบมีการชมเชยให้กำลังใจเมื่อผู้เรียนแสดงความคิดเห็น จะทำให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นมากขึ้น การแนะนำแหล่งข้อมูลและการใช้แหล่งข้อมูลเพื่อการค้นคว้าก็เป็นสิ่งจำเป็น เช่นกัน เพราะห้องสมุดเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเรียนรู้แบบนำตนเอง การเรียนรู้ที่สมบูรณ์ผู้สอนมีการแนะนำผู้เรียนในการใช้อุปกรณ์ต่างๆช่วยให้ประสิทธิภาพ การสอนของผู้สอนดีขึ้น ผู้สอนจึงเป็นผู้มีความสำคัญที่จะชี้แนะแหล่งทรัพยากรข้อมูลทางการศึกษาทั้งที่อยู่ภายในสถาบันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้เพราะการใช้เวลาในการค้นหาเอกสาร ตำราที่มากเกินไปอาจจะมีผลกระทบต่อ ความสนใจและความตั้งใจในการเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนต้องใช้เวลา สำหรับการเรียนรู้กิจกรรมอื่นๆด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ลักษณะบุคลิกภาพทัศนคติของผู้สอนที่มีต่อผู้เรียนและวิชาที่สอน บรรยากาศในห้องเรียนและทักษะในการสอนยังมีส่วนช่วยให้ประสิทธิภาพการสอนของผู้สอนดีขึ้น ผู้สอนควรสอนให้ผู้เรียนตระหนักสนใจฝึกฝนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จัดโอกาสและสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปตามแนวทางของตน อำนวยความสะดวกให้นักศึกษาไปสู่การเรียนรู้ได้ตรงตามเป้าหมาย ที่วางไว้เสริมสร้างบุคลิกภาพให้เป็นของตัวเอง มีทัศนคติกว้างขวาง ความริเริ่มต่างๆขึ้นตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3. การร่วมกันเรียนรู้ การให้ผู้เรียนมีการเรียนนั้นจะต้องจูงใจให้ผู้เรียนปรับความเชื่อและการรับรู้ของตนให้รับรู้สิ่งต่างๆ เปลี่ยนไปจากเดิมและแสดงพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปจากเดิมเช่นกันการให้ผู้สอนจะโน้มน้าวผู้เรียนให้ปรับความเชื่อและการรับรู้ที่ผู้สอนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้สอนให้ความใส่ใจกับความรูสึกของนักศึกษาถึงปัญหาต่างๆ ใส่ใจและตอบสนองความคิดเห็นของนักศึกษาเพราะการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นร่วมกัน มีการรับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ผู้สอนนั้นเป็นทั้งผู้เรียนและผู้สอนในเวลาเดียวกัน ผู้สอนจะเรียนรู้ในขณะที่สอนถ้าผู้สอนจะต้องมีการเตรียมการสอน การคิดวิเคราะห์รวบรวมข้อมูล เลือกใช้วิธีการเสนอความคิดต่อผู้เรียนและเมื่อสอนเสร็จสิ้นแล้วยังต้องมีการประเมินผลการสอน ซึ่งผู้สอนจะประจักษ์ว่าตนเองจะมีความรู้เพิ่มมากขึ้น ส่วนทางผู้เรียนนั้นก็จะเป็นทั้งผู้สอนและผู้เรียนด้วยเช่นกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนกับผู้สอน ผู้เรียน และผู้สอนเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการกระตุ้นให้อีกฝ่ายหนึ่งใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่การจัดการเรียนการสอนนั้น ผู้สอนจะต้องตระหนักว่าผู้เรียนไม่ได้เป็นเพียงผู้รับอย่างเดียวจะต้องเป็นผู้ให้ด้วย ผู้สอนจะต้องมีบทบาทผู้เรียนด้วยเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ถึงความต้องการของผู้เรียน เพื่อจะได้จัดการสอนให้ยิ่งขึ้นนอกจากนี้บรรยากาศของการเรียนการสอนจะต้องเป็นแบบเปิดเผยมีความซื่อสัตย์จูงใจไว้วางใจมีการยอมรับความสามารถของตนเอง

4. การส่งเสริมพัฒนาการในฐานบุคคล ผู้สอนจะต้องสร้างบรรยากาศของการเรียนการสอนให้เป็นแบบเปิดเผยแสดงให้เห็นถึงประสบการณ์ การเผชิญปัญหาพร้อมทั้งวิธีการแก้ไขของตนต่อผู้เรียน

เพื่อให้ผู้เรียนได้เห็นแนวทางและสามารถแก้ไขปัญหาได้มีความซื่อสัตย์จริงใจไว้วางใจ มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นยอมรับความเป็นบุคคลของผู้เรียน และประจักษ์ในความสามารถของตนเอง การมอบหมายงานของผู้สอนควรจะคำนึงถึงความสามารถของผู้เรียนแต่ละบุคคล ผู้สอนควรมีการท้าทายใต้อถามความรู้สึก ความคิดเห็นของผู้เรียนในการเข้าถึงผู้เรียนนั้น ผู้เรียนต้องการผู้สอนที่มีความรู้ดี มีประสบการณ์ มีวิธีการสอนดีเป็นกันเองและเข้าใจผู้เรียน ดังนั้นบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีควรจะเกิดขึ้นเนื่องจากความสอดคล้องกันนั่นเองคือ ผู้สอนควรสอนด้วยความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้เรียน ให้ข้อติชมอย่างยุติธรรมตรงไปตรงมา เต็มไปด้วยความหวังดี ขณะเดียวกันก็ควรชี้แนะผู้เรียนให้เห็นถึงความเหมาะสม ความถูกต้องวินัยในการเรียนพร้อมกันไปด้วย ผู้สอนต้องยอมรับว่า ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีค่าและความเป็นบุคคลทั้งความรู้สึกและความคิด ให้อิสระผู้เรียนในการแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากความกลัว วิธีการสอนที่เลือกใช้ก็จะต้องเกี่ยวข้องกับวิธีที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งผู้สอนก็ต้องปฏิบัติในแนวเดียวกัน

จึงสรุปได้ว่า ผู้สอนมีบทบาทในการจูงใจ กระตุ้น และส่งเสริมให้ผู้เรียนรับรู้และยอมรับความสามารถของตนเอง รู้จักคิด วิเคราะห์ เป็นผู้แนะนำ ช่วยเหลือ และจัดหาแหล่งการเรียนรู้และสอนให้ผู้เรียนรู้จักใช้ยุทธวิธีคิดในการเรียนรู้และการแก้ปัญหาจริง

บทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

สาระสำคัญในการจัดการเรียนด้วยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรับผิดชอบควบคุมกิจกรรมการเรียนของตนซึ่งผู้เรียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ แกร์ริสัน(Garrison, 1993) และการควบคุมทางจิตวิทยา เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและทัฟ (Tough, 1971) ได้กล่าวว่า ในการวางโครงการ ผู้เรียนต้องสามารถปฏิบัติงานที่กำหนด สามารถเลือกแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ และการวางแผนโครงการเรียนว่าต้องมีการพิจารณาตัดสินใจในสิ่งต่อไปนี้ ความรู้ทักษะ กิจกรรม สื่อการเรียนแหล่งความรู้อุปกรณ์ที่จะใช้เรียน สถานที่ที่ใช้ในการเรียน เวลาที่เป้าหมายที่แน่นอน ระยะเวลาในการเรียน ขั้นตอนการเรียนประมาณระดับของโปรแกรมการเรียน การกำจัดอุปสรรคและสิ่งที่จะทำให้การเรียนขาดประสิทธิภาพ การที่จะได้สื่อ อุปกรณ์มาหรือไปถึงแหล่งข้อมูล การเตรียมห้องที่เหมาะสมหรือเงื่อนไขทางกายภาพ งบประมาณที่ใช้ การสร้างแรงจูงใจ

Knowles(1975) ได้ระบุบทบาทของผู้เรียนในการวางแผนการเรียนเพิ่มเติมว่า ต้องมีการดำเนินการดังนี้ คือ

- 1.ขั้นการวินิจฉัยความต้องการของผู้เรียน
- 2.ขั้นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้

3. ขั้นตอนการกำหนดทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านบุคคล
4. ขั้นตอนการใช้ยุทธวิธีที่เหมาะสมในการเรียนรู้
5. ขั้นตอนการประเมินผลการเรียนรู้

จากบทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง นั้น การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดจุดประสงค์ในการเรียน การเลือกใช้กิจกรรมและการเตรียมขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อเป็นยุทธวิธีที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายในการเรียนที่ตั้งไว้และประเมินผลด้วยตนเอง ซึ่งผู้เรียนจะต้องรับผิดชอบด้วยตนเอง

การเรียนการสอนด้วยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จะเน้นบทบาทของผู้เรียน ซึ่ง Knowles (1976) ได้สรุปบทบาทของผู้เรียนในการเรียนด้วยตนเอง ดังนี้

1. การเรียนด้วยตนเอง ควรเริ่มจากการที่ผู้เรียน มีความต้องการที่จะเรียนในสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ สำหรับการพัฒนาชีวิตและการงานอาชีพของตนเอง
2. การเตรียมตัวของผู้เรียน คือ ผู้เรียนจะต้องศึกษาหลักการ จุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร รายวิชาและจุดประสงค์ของรายวิชาที่สอน
3. ผู้เรียนควรจัดเนื้อหาวิชาด้วยตนเอง ตามจำนวนคาบที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง และกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมลงไปในชัดเจนว่าจะให้บรรลุผลในด้านใดเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ แล้ว และมีความคิดเห็นหรือเจตคติในการนำไปใช้กับชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย
4. ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการสอน และดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นด้วยตนเองโดยอาจจะขอคำแนะนำช่วยเหลือจากครูหรือเพื่อน ในลักษณะของการร่วมมือกันทำงานได้เช่นกัน
5. การประเมินผล การเรียนด้วยตนเอง ควรเป็นการประเมินผลร่วมกันระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน โดยครูและผู้เรียนร่วมกันตั้งเกณฑ์การประเมินผลร่วมกัน

Wenburg (1972) ได้สรุปความสำคัญและบทบาทของผู้เรียนด้วยตนเองไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนเรียนรู้ได้จากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เป็นอิสระ หมายถึง ผู้เรียนเป็นตัวขอตัวเองไม่ถูกควบคุมจากบุคคลอื่น ซึ่งมีผลทำให้ผู้เรียนเรียนได้เร็วขึ้น
2. ผู้เรียนเรียนได้จากการลงมือปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนได้ค้นพบความจริงด้วยตนเอง
3. ผู้เรียนเรียนได้จากการร่วมมือกัน การร่วมมือไม่ได้หมายถึง การเข้ากลุ่มอย่างเดี่ยวเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการที่แต่ละฝ่ายช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกันในสถานการณ์การเรียน โดยสั่งการป้อนกลับ ให้สมาชิกอื่นๆ ทราบสิ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนร่วมมือกัน คือ กระบวนการกลุ่ม
4. ผู้เรียนเรียนจากภายในตัวออกมา หมายถึง การที่ผู้เรียนเรียนโดยสร้างความรู้สึกบางอย่างเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน ไม่ใช่เรียนโดยถูกกำหนดบางสิ่งบางอย่างเข้าไปในตัวผู้เรียน

Brockett and Hiemstra (1991) กล่าวถึงผู้เรียนด้วยการนำตนเองว่าต้องมีความรับผิดชอบ คือมีความเป็นเจ้าของของความคิดการกระทำของตน สามารถควบคุม โต้ตอบสถานการณ์ ควบคุมศักยภาพในการนำตนเองโดยยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากความคิดการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง อีกทั้งการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการสอนนั้นต้องมีศูนย์กลางอยู่ที่กิจกรรมที่เป็นความทรงจำ มีแหล่งความรู้ และลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสอนรายบุคคลที่มีลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการเรียนการสอน รวมถึงการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะและบุคลิกภาพผู้เรียน การนำตนเองเป็นลักษณะที่สามารถมองเห็นภาพการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและได้ผลสูงสุดเมื่อระดับการขึ้นนำตนเองสอดคล้องกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผู้เรียนจะต้องเป็นผู้กำหนดวิธีการเรียน วางแผนการเรียน วิเคราะห์ เรียบเรียง และสรุปผลด้วยตนเอง ภายใต้การอำนวยความสะดวกของครูผู้สอน ผู้เรียนควรมีแนวความคิดเป็นของตนเองและสามารถคิดได้ด้วยตนเอง จะมีประโยชน์มากกว่าคอยให้ผู้อื่นบงการให้คิดหรือคิดตามแนวความคิดของผู้อื่น และจะทำให้ผู้เรียนเองสามารถสร้างกฎเกณฑ์และข้อสรุปต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 3 แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน

การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้มีการนำรูปแบบและเทคนิควิธีการสอนเพื่อให้สนองต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการแข่งขันของประเทศทั้งด้านความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี การปรับตัวต่อการกระจายความรู้ การเชื่อมโยงความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เชื่อมถึงกันทั่วโลก การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการศึกษานั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ ตั้งแต่การนำคอมพิวเตอร์มาใช้เป็นอุปกรณ์ในการสอน การนำบริการต่าง ๆ ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยเฉพาะ เวิลด์ไวด์เว็บมาพัฒนาเป็นสื่อการสอนในทุกะดับการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเป็นสื่อกลางในการติดต่อระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ผู้เรียนสามารถเรียนได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาและสถานที่ (anytime anywhere) เป็นการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งข่าวสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในการเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

อดีต ปัจจุบันและอนาคตของการใช้การเรียนรู้แบบผสมผสาน

ในอดีตการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการเรียนการสอนภายนอกชั้นเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อมีความแตกต่างกันทั้งการใช้สื่อวิธีการสอน ลักษณะของกลุ่มผู้เรียนที่แตกต่างกัน โดยการเรียนในชั้นเรียนแบบเผชิญหน้าจะมีครูเป็นผู้ดูแลและควบคุมสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอนให้แก่กลุ่มผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลในชั้นเรียน โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นแบบประสานเวลา ส่วนการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้โดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อ นั้นคือลักษณะของการเรียนการสอนทางไกลโดยเน้นการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อตอบสนองอัตราการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แตกต่างกัน ปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญเพื่อประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาของบทเรียนได้แม้ว่าอยู่ภายนอกชั้นเรียนโดยไร้ข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่ นอกจากนี้ยังสามารถติดต่อหรือมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมชั้นเรียน และครูผู้สอนได้ โดยใช้คอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นสื่อกลางเข้าถึงการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว โดยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ยังสามารถสนับสนุนให้เกิดการสร้างการเรียนรู้ในรูปแบบสังคมเสมือน, การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ, การสนับสนุนให้เกิดการโต้ตอบรับข้อมูลข่าวสารจากหลากหลายช่องทาง ทั้งการสนทนาผ่านเครือข่าย (Chat) การใช้กระดานสนทนา (Web board) การสนทนาเฉพาะกลุ่ม (Newsgroup) การส่งข้อความ (E-mail) เป็นต้น ดังนั้นการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานจึงเป็นรูปแบบการจัดการเรียนที่น่าสนใจและมีบทบาทสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งการเรียนภายในชั้นเรียนและการเรียนนอกชั้นเรียน (ฐิติชัย รักบำรุง,2555)

แนวโน้มในอนาคตการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบที่เหมาะสมในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการศึกษา ยังพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้งพร้อมกับลักษณะของการเรียนที่เป็นระบบการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นส่วนใหญ่ การประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเครือข่าย อุปกรณ์ เครื่องมือ และคอมพิวเตอร์ ทั้งทางด้านซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ มาเติมเต็มทั้งทางด้านความรู้และสังคมเพื่อให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กันได้คล้ายคลึงกับการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้า แต่สามารถเรียนจากสื่อที่มีความหลากหลายโดยไม่จำกัดสถานที่ โดยใช้รูปแบบการผสมผสานกันอย่างเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา ลักษณะผู้เรียน และกิจกรรมการเรียน

ความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสาน

มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการเรียนรู้แบบผสมผสานไว้หลายแนวคิด ดังนี้ ศรีศักดิ์ จามรมาน (2552) ให้คำนิยามการเรียนรู้แบบผสมผสานว่าเป็นการมาบรรจบกันโดยการผสมผสานของลักษณะการเรียนการสอนที่มีสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันกล่าวคือ ด้านแรกเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมในชั้นเรียน (Traditional Classroom) ที่ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันแบบเผชิญหน้า (face-to-face) อีกด้านหนึ่งเป็นการนำเอาลักษณะของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอนที่นำเอาความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสื่อคอมพิวเตอร์ (Computer-mediated) แบบออนไลน์เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แม้ว่าไม่ได้อยู่ภายในชั้นเรียน อัตราส่วนที่นิยมในการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานคือการเรียนรู้โดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์ออนไลน์นอกชั้นเรียนประมาณ 30% - 70% ซึ่งการแบ่งช่วงของการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนและภายนอกชั้นเรียนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของ เนื้อหา วัตถุประสงค์ ตลอดจนความพร้อมของอุปกรณ์ ผู้เรียน และผู้สอน

Smith (2001) ให้นิยามของการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการผสมผสานว่า เป็นการจัดการเรียนการสอนทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย (เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ข้อความเสียง (voice mail) และการประชุมทางโทรศัพท์) ผสมผสานกับจัดการศึกษาแบบดั้งเดิม (traditional education) ซึ่งสอดคล้องกับ Coil และ Moonen (2001) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นการผสมผสานระหว่างการเรียนแบบเผชิญหน้ากับการเรียนแบบออนไลน์เข้าด้วยกัน ซึ่งมีทั้งส่วนประกอบที่เป็นการเรียนในห้องเรียนและการเรียนแบบออนไลน์โดยใช้องค์ประกอบของการเรียนแบบออนไลน์เต็มเต็ม ช่องว่างของการเรียนในห้องเรียน และสอดคล้องกับ Driscoll (2002) ให้นิยามของการเรียนรู้แบบผสมผสานว่า เป็นการผสมผสานเทคโนโลยีเทคโนโลยีการสอนในทุกรูปแบบ (เช่น วิดีโอเทป ซีดี-รอม การเรียนการสอนผ่านเว็บ ภาพยนตร์) เข้ากับการเรียนแบบเผชิญหน้า ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน

Singh and Reed (2001) ให้ความหมายของการเรียนการสอนแบบผสมผสาน หรือ Blended Learning ไว้ว่าเป็นการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลการจัดการเรียนรู้โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมโดยสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนของผู้เรียน เพื่อส่งถ่ายความรู้หรือทักษะที่ถูกต้องภายในระยะที่เหมาะสม

Driscoll (2002) ได้แบ่งแนวคิดของการเรียนรู้แบบผสมผสานไว้ 4 แนวคิดด้วยกันได้แก่

1. แนวคิดผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนบนเว็บกับการเรียนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2. แนวคิดการผสมผสานวิธีสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกันเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งอาจจะใช้หรือไม่ใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนก็ได้

3. การผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนทุกรูปแบบกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิมที่มีการเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ซึ่งเป็นมุมมองที่มีผู้ยอมรับกันอย่างแพร่หลายมากที่สุด

4. แนวคิดการผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนกับการทำงานจริง (Driscoll, 2002)

Driscoll (2002) ให้นิยามของการเรียนรู้แบบผสมผสาน ว่าเป็นการผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนกับการทำงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับ Bersin (2003) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมในองค์กร เป็นการผสมผสานการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และสื่ออื่น ๆ ในการส่งผ่านความรู้ในการฝึกอบรมนอกจากนี้ The Royer Center for learning and Academic Technologies (2004) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้แบบผสมผสานในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป คือ การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการผสมผสานยุทธวิธีในการเรียนและสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกัน โดยการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้าและการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (หรือแบบทางไกล)

Garnham และ Kaleta (2002) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการเรียนที่ดีที่สุด เนื่องจากเป็นผสมผสานการจัดการเรียนการสอนโดยการใช้คุณลักษณะที่ดีที่สุดของการสอนในห้องเรียนและคุณลักษณะที่ดีที่สุดของการสอนออนไลน์เข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างอิสระ ทำให้เกิดการเรียนที่กระฉับกระเฉง (active learning) และสามารถลดเวลาในการเข้าชั้นเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rovai และ Jordan (2004) ที่พบว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมในชุมชน (sense of community) มากกว่าการเรียนในสภาพแวดล้อมของห้องเรียนปกติ และการเรียนแบบออนไลน์ (fully online)

Purnima Valiathan (2002) กล่าวถึงการเรียนการสอนแบบผสมผสานว่าเป็นการรวมเอาวิธีการส่งมอบความรู้ที่หลากหลายเช่น ซอฟต์แวร์เพื่อการเรียนร่วมกัน (collaborative software), บทเรียนบนเว็บ การใช้อิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการทำงาน และปฏิบัติการจัดการความรู้ คำว่าการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ยังหมายถึงการเรียนรู้ที่ผสมกิจกรรมการใช้เหตุการณ์เป็นฐานรวมทั้งการเรียนในชั้นเรียนตามปกติการเรียนด้วยอิเล็กทรอนิกส์ และการเรียนรู้ตามความสามารถของตนเองโดยที่ไม่มีสูตรตายตัวสำหรับการเรียนแบบผสมผสานแต่มีแนวทางในการจัดกิจกรรมอันจะนำไปสู่การเรียนรู้

Voos (2003) ให้นิยามของการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการผสมผสานว่า เป็นการผสมผสานการเรียนรู้แบบเผชิญหน้ากับการเรียนโดยใช้สื่อออนไลน์เข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่ช่วยให้ประหยัดเวลาและลดการใช้ทรัพยากรได้ ซึ่งสอดคล้องกับ

Thorne (2003) ให้ความหมายการเรียนรู้แบบผสมผสานว่าเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการเรียนรู้ที่ท้าทายและพัฒนาความต้องการส่วนบุคคล การเรียนรู้แบบผสมผสานนี้เป็นการรวมนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์บนการเรียนแบบออนไลน์ และการมีส่วนร่วมในการเรียนแบบดั้งเดิม การเรียนรู้แบบผสมผสานนี้มีส่วนสนับสนุนและช่วยให้การเรียนรู้ดีขึ้น โดยการติดต่อแบบส่วนตัวกับผู้สอน

Harriman (2004) ให้นิยามของการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการผสมผสานว่า เป็นการผสมผสานระหว่างการเรียนการสอนออนไลน์ (online learning) กับการเรียนแบบเผชิญหน้าเข้าด้วยกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนเรียนได้อย่างเต็มตามศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายของการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Rochester Institute (2004) ให้นิยามของการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการผสมผสานว่า เป็นการผสมผสานการเรียนและการสอนในห้องเรียนเข้ากับการเรียนและการสอนออนไลน์ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการเรียนและการสอนที่ดีที่สุดในปัจจุบัน

New South Wales Department of Education and Training (2005) ให้นิยามของการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการผสมผสานว่า เป็นการผสมผสานกระบวนการเรียนการสอนแบบออนไลน์กับกระบวนการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้าเข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับ e-Learning Center (2005) ให้นิยามของการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการผสมผสานว่า เป็นการผสมผสานการเรียนแบบเผชิญหน้า การเรียนสดผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (live e-learning) และ self-paced learning เข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Australian National Training Authority's (2003) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบผสมผสานถือเป็นการเรียนที่ยืดหยุ่นสำหรับผู้เรียนทุกคน เนื่องจากเป็นการผสมผสานการเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เข้ากับการเรียนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม และการจัดการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่นสำหรับการเรียนในแบบที่แตกต่างกัน โดยเมื่อมองการเรียนรู้แบบผสมผสานในภาพรวมจะพบว่า การเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นรูปแบบการเรียนที่มุ่งเน้นการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ วิธีการสอนของผู้สอน รูปแบบการเรียนรู้ผู้เรียน สื่อการเรียนการสอน ช่องทางการสื่อสาร และรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับเนื้อหา ผู้เรียนกับบริบทในการ

เรียนรู้ ที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคน ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดจากการเรียนการสอน

ตามที่กล่าวในข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสานใน ความหมายของการบูรณาการการเรียนแบบออนไลน์ผ่านระบบเครือข่าย (Online Learning)และการ เรียนแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) ในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม (Traditional Classroom)เข้าด้วยกัน โดยการจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ในบริบทของการเรียนแบบออนไลน์

องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบผสมผสาน

เมื่อกล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานมีผู้ให้แนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานไว้ ดังนี้

Donaldson และ Conrad (2002) ให้ข้อเสนอแนะว่าในการเลือกการจัดการสนทนาแบบ ประสานเวลาและต่างเวลา (Synchronous and Asynchronous Discussions) ควรคำนึงจุดเด่น และจุดด้อยของการสนทนาแต่ละแบบ กล่าวคือ การสนทนาแบบต่างเวลา(Asynchronous Discussions) เหมาะสำหรับการสื่อสารเป็นรายบุคคล โดยรูปแบบการสนทนาที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมี ช่วงเวลาในการสะท้อนความคิดของตนเองในแบบที่ยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่าง บุคคลของผู้เรียน ในขณะที่การสนทนาแบบประสานเวลา(Synchronous Discussions) เหมาะ สำหรับการทำกิจกรรมกลุ่มที่ผู้เรียนทุกคนต้องการได้ข้อสรุปหรือการตอบสนองจากสมาชิกภายใน กลุ่ม เช่น การประชุมกลุ่ม การระดมสมอง เป็นต้น การจัดการสนทนาแบบประสานเวลาให้ประสบ ความสำเร็จควรจัดสำหรับผู้เรียนที่มีกลุ่มขนาดเล็กการเลือกใช้การจัดการสนทนาแบบประสาน เวลาและต่างเวลา ผู้สอนควรคำนึงถึงรูปแบบของกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ ในการจัดชุมชนในการเรียนออนไลน์ เช่นYahoo Groups TappedIn Blogs และ Eluminate เป็น ต้น

Rovai และ Jordan (2004) กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบ ผสมผสานว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การผสมผสานสื่อผสมและทรัพยากรเสมือนในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ประกอบด้วย
 - Video/DVD
 - Virtual Field Trips
 - Interactive Websites
 - Software Packages

- Broadcasting

2. การผสมผสานโดยใช้ Classroom Websites ในการสร้างสิ่งแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน สำหรับประกาศงานที่มอบหมาย รับ-ส่ง การบ้าน การทดสอบ การประกาศผลการเรียน และนโยบายของชั้นเรียน เป็นต้น โดยผู้สอนอาจจะสร้างเว็บไซต์เพื่อการเรียนการสอนด้วยตนเอง หรืออาจจะทำการเชื่อมโยง (link) ไปยังเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องก็ได้ นอกจากนี้ Schmidt (2002) ได้เสนอว่า การที่เว็บไซต์สำหรับการเรียนการสอน (Web-Enhanced Classroom) เพื่อให้การเรียนประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- ส่วนบริการจัดการ (Administration)

- ส่วนประเมินผล (Assessment)

- ส่วนเนื้อหา (Content)

- ส่วนชุมชน (Community)

3. การผสมผสานโดยใช้ระบบบริหารจัดการหลักสูตร (Course Management Systems) ในการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน ผู้สอนใช้ระบบบริหารจัดการหลักสูตร (Course Management Systems: CMS) เพื่อช่วยในการติดต่อสื่อสารและการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เช่น การแจกเอกสารประกอบการสอน การกำหนดวันสุดท้ายของการส่งงานที่มอบหมาย การรวบรวมงานที่มอบหมาย (Schmidt, 2002) การแจ้งงานที่มอบหมายล่วงหน้า การแจ้งประกาศต่าง ๆ การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงผู้เรียนเป็นรายบุคคล การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับรายระเอียดการสอน และนโยบายในการให้ระดับผลการเรียน เป็นต้น (Zirke, 2003) ระบบบริหารจัดการหลักสูตรที่แนะนำให้ใช้ในการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน ได้แก่ WebCT, Blackboard, Moodle และ ANGEL LMS (Schmidt, 2002)

4. การผสมผสานโดยใช้การสนทนาแบบประสานเวลาและต่างเวลา (Synchronous and Asynchronous Discussions) จากรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานที่เป็น การผสมผสานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนแบบดั้งเดิมกับการเรียนแบบออนไลน์เข้าด้วยกัน การใช้เทคโนโลยีของการเรียนแบบออนไลน์เพื่อเข้ามาเติมในส่วนของสิ่งแวดล้อมในการเรียนแบบเผชิญหน้าคือการใช้การประยุกต์ใช้การติดต่อสื่อสารผ่านการสนทนาแบบประสานเวลาและต่างเวลา (Synchronous and Asynchronous Discussions) โดยผู้สอนเป็นกำหนดหัวข้อในการสนทนาคอยอำนวยความสะดวกในระหว่างการสนทนา โดยพยายามจัดบรรยากาศในการเรียนให้เหมือนกับการสนทาระหว่างผู้เรียนในห้องเรียน

Singh and Reed (2001) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการเรียนรู้แบบผสมผสาน ประกอบด้วย

1. ผู้เรียน โดยพิจารณาว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไร และระดับความรู้ต่างกันเพียงใดผู้เรียนมาเรียนด้วยความตั้งใจหรือต้องมาเรียน

2. เนื้อหา เนื้อหาบางอย่างเหมาะกับการเรียนแบบออนไลน์ บางอย่างมีความซับซ้อนจึงควรต้องเลือกที่จะนำมาสอนแบบไหน

3. โครงสร้างพื้นฐาน หากมีข้อจำกัดในด้านสถานที่ ก็จำเป็นต้องจัดการเรียนแบบออนไลน์ หากการเรียนนั้นไม่มีความจำเป็นต้องมีการเกี่ยวข้องกับภายนอกมากนัก ก็ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจัดการเรียนแบบออนไลน์

Carman (2005) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนแบบผสมผสานทั้ง 5 ประการ ของการเรียนแบบผสมผสานดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 เหตุการณ์สดหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เรียกว่าเป็นการเรียนแบบประสานเวลาของผู้เรียนและผู้สอนในช่วงเวลาเดียวกัน เช่น เหตุการณ์ในการสอนในชั้นเรียนเสมือน องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบหลักของการเรียนแบบผสมผสาน

องค์ประกอบที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการศึกษาด้วยตนเองผ่านคอมพิวเตอร์ เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเองตามความเร็วในการเรียน ตามเวลาที่ผู้เรียนมีและสะดวกในการเรียน โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น อินเทอร์เน็ต ซีดีรอม เว็บเพจ

องค์ประกอบที่ 3 ความร่วมมือ เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้สื่อสารกับคนอื่น ๆ เช่น ทาง e-mail การแชท การอภิปรายทั้งแบบประสานเวลาและไม่ประสานเวลา การร่วมมือกันซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความเห็นในประเด็นสำคัญหรือสอนซึ่งกันและกันความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ทำให้ผู้สอนสามารถให้คำปรึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ให้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น และคำแนะนำในการฝึกปฏิบัติแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบที่ 4 การประเมินเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนแบบผสมผสาน 2 ประการคือ 1) สามารถวัดความรู้ของผู้เรียนที่ได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์การเรียนแบบผสมผสาน และ 2) เป็นการวัดประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียนควรประเมินทั้งก่อนและหลังการเรียนในชั้นเรียนหรือก่อนการเรียนด้วยตนเอง เพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงโดยในการประเมินนี้ใช้กรอบการวัดความรู้คิด (cognitive learning) ของ Bloom ซึ่งวัดตั้งแต่ระดับความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินค่า

องค์ประกอบที่ 5 การใช้วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนการสอน เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนเป็นการส่งเสริมความคงทนและการถ่ายโยงการเรียนรู้ และเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ โดยวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการเรียนการสอนแบบผสมผสานเช่น เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต เป็นต้น

สรุปได้ว่าวิธีการเรียนการสอนทั้งแบบออนไลน์และในชั้นเรียนนั้น เป็นเพียงแค่วิธีการ ผู้เรียนเรียนรู้จากยุทธศาสตร์ที่ผู้สอนนำมาใช้ในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ภาพผ่านเทคโนโลยี สิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณาในการผสมผสานก็คือการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้แบบผสมผสานซึ่งจะต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เป็นหลัก

ลักษณะการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน

การเรียนรู้แบบผสมผสานจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องเลือกสื่อและลักษณะในการจัดการเรียนการสอนให้ถูกต้องเหมาะสม โดย Nick Van Dam (2003) ได้กล่าวถึงลักษณะการเรียนรู้แบบผสมผสาน ไว้ 3 ลักษณะ อันได้แก่

1. การเรียนการสอนแบบเผชิญหน้า หรือ face-to-face เป็นการเรียนการสอนที่ผู้สอนและผู้เรียนอยู่ในสถานที่เดียวกัน ในเวลาเดียวกัน
2. การเรียนด้วยตนเองบนเว็บ (Self-paced e-learning) การเรียนการสอนชนิดนี้เป็นการเรียนการสอนแบบไม่ประสานเวลา หรือการเรียนแบบร่วมมือโดยที่ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนแต่ไม่ได้เชื่อมต่อกับผู้เรียนคนอื่น หรือ ผู้สอนในเวลาเดียวกัน
3. การเรียนบนเว็บแบบสด (Live e-learning) เป็นการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยที่ผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันในเวลาเดียวกัน แต่แตกต่างกันสถานที่ การเรียนการสอนในลักษณะนี้เป็นการเรียนการสอนแบบประสานเวลา

การเรียนแบบผสมผสานตามมโนทัศน์ที่กำหนดนั้นจะเป็นลักษณะของการผสมผสานการเรียนรู้ใน 4 ลักษณะดังต่อไปนี้ (Oliver, 2005)

1. การผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนจากการเรียนผ่านเว็บ (Web-Based Instruction) ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
2. การผสมผสานในรูปแบบหรือวิธีการที่เน้นเชิงวิชาการในการสร้างผลผลิตทางการเรียนรู้ให้สูงขึ้นโดยปราศจากเทคโนโลยีเพื่อการสอนอื่น ๆ เข้ามาช่วย
3. การผสมผสานรูปแบบวิธีการทางเทคโนโลยีทางการสอนผ่านหลักสูตรเฉพาะหรือการฝึกอบรม
4. การผสมผสานเทคโนโลยีการสอนเข้ากับงานปกติ หรือการเรียนตามปกติที่กระทำอยู่ในขณะเดียวกันกับที่ Horn and Staker (2011) ได้จำแนกถึงคุณลักษณะในการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานหรือ Bended Learning สำหรับผู้เรียนในระดับ K-12 ไว้ว่าการเรียนการสอนรูปแบบดังกล่าวสามารถจำแนกออกเป็น 6 รูปแบบ ดังนี้

Model 1 : Face to Face Driver เป็นรูปแบบการเรียนการสอนแบบปกติที่มีการเรียนแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนในชั้นเรียนโดยการเรียนรู้แบบออนไลน์ในแต่ละเรื่องหรือแต่ละประเด็นที่กำหนดในหลักสูตรของการเรียนรู้แต่ละครั้ง

Model 2 : Rotation เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบหมุนเวียนตามหลักสูตรเนื้อหาในตารางที่กำหนดของการสอนปกติในชั้นเรียนภายใต้สถานการณ์ที่มีความหลากหลายและเป็นไปตามอัตราการเรียนของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

Model 3 : Flex เป็นลักษณะการเรียนแบบผสมผสานที่มีความยืดหยุ่นในการปรับใช้ภายใต้สถานการณ์ที่ต่างกันว่าครูสามารถจัดให้กับผู้เรียนในการเรียนรู้หลายรูปแบบทั้งการเรียนแบบ tutoring หรือการเรียนแบบกลุ่มเล็กตามกลุ่มสนใจ เป็นต้น

Model 4 : Online Lab เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานที่เน้นการเรียนในห้องเรียนออนไลน์ภายใต้สภาพการณ์ของการใช้ห้องปฏิบัติการทางเทคโนโลยีสารสนเทศเต็มรูปแบบโดยครูและผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้คอยควบคุมให้ความช่วยเหลือทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

Model 5 : Self Blended เป็นรูปแบบของการเรียนแบบผสมผสานด้วยตัวของผู้เรียนเองตามประเด็นหรือหลักสูตรกำหนด ลักษณะดังกล่าวนี้ส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลทางการเรียนระหว่างกันหรือระหว่างสถาบัน ลักษณะดังกล่าวนี้จะมีโปรแกรมควบคุมหลักอยู่ที่ห้องปฏิบัติการตาม Model 4 ที่จะคอยควบคุมและอำนวยความสะดวกในการเรียนในการเรียนรู้แบบผสมผสานด้วยตนเอง

Model 6 : Online Driver เป็นลักษณะการเรียนแบบผสมผสานที่ได้รูปแบบโดยมีการเรียนแบบออนไลน์ทั้งผู้เรียนและผู้สอนจากหลักสูตรที่กำหนด เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศจะมีบทบาทค่อนข้างสูงต่อกระบวนการขับเคลื่อนในรูปแบบดังกล่าว

จากรูปแบบของการเรียนแบบผสมผสานข้างต้น ประเด็นสำคัญคงต้องคำนึงถึงความพร้อมและความเป็นไปได้หลายประการที่จะเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาปรับใช้การเรียนรู้ในลักษณะนี้ให้เหมาะสมกับ บริบทและความพร้อมทุกด้านเพื่อเกิดผลและประสิทธิภาพสูงสุดของการประยุกต์ใช้

รูปแบบการเรียนรู้บนเว็บแบบผสมผสาน

The Training Place (2004) เสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน โดยพัฒนาจากรูปแบบการออกแบบระบบการเรียนการสอน ADDIE ประกอบด้วย 5

ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์และวางแผน (Analysis and Planning)
2. ขั้นการออกแบบ (Design Solutions)

3. ขั้นการพัฒนา (Development)
4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementation)
5. ขั้นประเมินผล (Evaluation)
 1. ขั้นวิเคราะห์และวางแผน (Analysis and Planning) ประกอบด้วย
 - 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน การปฏิบัติการ องค์กร รูปแบบการเรียน และความต้องการของระบบ เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
 - 2) วิเคราะห์ทรัพยากรที่สนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมการเรียน
 - 3) วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน การวางแผน การนำไปใช้ การทดสอบ และการประเมินผล
 - 4) การวิเคราะห์แผนงาน กระบวนการทำงาน การนำไปใช้ในภาพรวมเพื่อนำไปสู่การสร้างวงจรในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบกระบวนการทำงานที่วางไว้
 - 5) การวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร
 2. ขั้นการออกแบบ (Design Solutions) ประกอบด้วย
 - 1) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (Objectives)
 - 2) การออกแบบให้ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
 - 3) การออกแบบประเภทของการเรียนรู้ (taxonomy)
 - 4) การออกแบบบริบทที่เกี่ยวข้อง (Local Context) ได้แก่ บ้าน การทำงาน (On-The-Job) การปฏิบัติ (Practicum) ห้องเรียน / ห้องปฏิบัติการ และการเรียนแบบร่วมมือ (Collaboration)
 - 5) การออกแบบผู้เรียน (Audience) ได้แก่ การเรียนด้วยการนำตนเอง (Self-Directed) การเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer-to-Peer) การเรียนแบบผู้ฝึกสอนและผู้เรียน (Trainer-Learner) การเรียนแบบผู้แนะนำกับผู้เรียน (Mentor-Learner) และ Mgr-Learner
3. ขั้นการพัฒนา (Development) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้แบบไม่ผสมเวลา,แบบผสมเวลา,แบบเผชิญหน้า
4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementation)

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำระบบการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานได้แก่ ผู้เรียน เพื่อนร่วมเรียน ผู้สอน และองค์กร โดยในขั้นการนำไปใช้ต้องกำหนดประเด็นการนำไปใช้ การวางแผนการนำไปใช้ การวางแผนการใช้เทคโนโลยี และการวางแผนในประเด็นอื่นที่อาจเกี่ยวข้องให้ชัดเจน
5. ขั้นประเมินผล (Evaluation)

การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (achieve objectives) โดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงการประเมินงบประมาณค่าใช้จ่ายในการพัฒนาระบบการเรียนการสอน

Valiathan (2002) เสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานโดยพัฒนาจากรูปแบบการเรียนแบบออนไลน์และการเรียนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม โดยใช้ซอฟต์แวร์แบบร่วมมือ (collaboration software) หลักสูตรการเรียนการสอนบนเว็บ (Web-based courses) EPSS และการจัดการองค์ความรู้ (knowledge management) ประกอบด้วยการเรียนแบบเผชิญหน้าในห้องเรียน (face-to-face classrooms) การเรียนสดผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (live e-learning) การเรียนตามอัตราเร็วในการเรียนของผู้เรียนแต่ละคน (self paced learning)

NITT (2002) จัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การพัฒนาการเรียนด้านทักษะ (skill-driven learning) เป็นการผสมผสานระหว่างการเรียนตามอัตราเร็วในการเรียนของผู้เรียนแต่ละคน (self paced learning) กับการสอนโดยผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนในการเรียนเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการเรียน
2. การพัฒนาการเรียนด้านเจตคติ (attitude-driven learning) โดยใช้การผสมผสานสื่อที่หลากหลายสำหรับแต่ละเหตุการณ์เพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการส่งผ่านความรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมเฉพาะด้านของผู้เรียน (specific behaviors)
3. การพัฒนาการเรียนด้านความสามารถ (competency-driven learning) เป็นการผสมผสานเครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนการสร้าง การจัดการองค์ความรู้ โดยมีผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน

การจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานโดยเน้นการพัฒนา การเรียนด้านทักษะ (skill-driven learning) การพัฒนาการเรียนด้านเจตคติ (attitude-driven learning) และการพัฒนาการเรียนด้านความสามารถ (competency-driven learning)

Barnum และ Paarmann (2002) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน ว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. การส่งผ่านข้อมูลโดยใช้เว็บ (Web-based delivery)
2. กระบวนการเรียนแบบเผชิญหน้า (Face-to-face processing)
3. การสร้างความสามารถในการเข้าถึงระบบ (Creating deliverables)
4. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative extension of learning)

สรุปได้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานประกอบด้วยองค์ประกอบหลักคือ การเรียนแบบเผชิญหน้า การเรียนด้วยตนเองผ่านเว็บ และการเรียนรู้ผ่านเว็บแบบประสานเวลา

การออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน

นักรออกแบบการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงจุดประสงค์ของการเรียนที่กำหนดไว้ ระยะเวลาในการเรียน รวมถึงความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ และรูปแบบการคิดของผู้เรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน การออกแบบบทเรียน และการประเมินผลการเรียนจากจุดเด่นของการเรียนการสอนแบบผสมผสานที่ทำให้ความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและเพื่อนผู้เรียนคนอื่นๆ ทำให้ผู้เรียนและผู้สอนใกล้ชิดกันมากขึ้นทำให้ผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างกันได้โดยสะดวก สามารถเข้าใจเพื่อนร่วมชั้นเรียนและเคารพเพื่อนร่วมชั้นเรียนมากขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ผู้เรียนยังได้รับผลป้อนกลับจากการเรียนได้โดยทันที ซึ่งเป็นการส่งเสริมพัฒนาการเรียนของผู้เรียนแต่ละคนให้เต็มตามศักยภาพ ที่ผู้เรียนแต่ละคนมี มีผู้เสนอแนวทางในการออกแบบบทเรียนบนเว็บแบบผสมผสาน ดังนี้ The Training Place เสนอแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน โดยพัฒนาจากรูปแบบการออกแบบระบบการเรียนการสอนดังนี้

1. ชั้นวิเคราะห์และการวางแผน

1) การวิเคราะห์ผู้เรียน การปฏิบัติการ องค์กรรูปแบบการเรียน และความต้องการของระบบเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2) วิเคราะห์ทรัพยากรที่สนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมการเรียน

3) วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน การวางแผน การนำไปใช้ การทดสอบ และการประเมินผล

4) การวิเคราะห์แผนงาน กระบวนการทำงานการนำไปใช้ในภาพรวม เพื่อนำไปสู่การสร้างวงจรในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบกระบวนการทำงานที่วางไว้

5) การวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร

2. ชั้นการออกแบบ

1) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้

2) การออกแบบให้ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

3) การออกแบบประเภทของการเรียนรู้

4) การออกแบบบริบทที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บ้าน การทำงาน การฝึกปฏิบัติ ห้องเรียน /

ห้องปฏิบัติการ และการเรียนรู้ร่วมกัน

5) การออกแบบผู้เรียน ได้แก่ การเรียนด้วยการนำตนเอง การเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การเรียนแบบผู้ฝึกสอนและผู้เรียนและการเรียนแบบผู้ให้คำปรึกษากับผู้เรียน

3. ชั้นการพัฒนาการพัฒนาการเรียนแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) องค์ประกอบแบบไม่ผสมเวลา (asynchronous) ได้แก่ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ กระดานข้อความ เวทีเสวนาและการสนทนาแบบปฏิสัมพันธ์ เครื่องมือที่ใช้องค์ความรู้เป็นฐาน ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (EPSS) ระบบบริหารจัดการเนื้อหาเรียนรู้ ระบบบริหารจัดการเรียนรู้ เครื่องมืออินเทอร์เน็ต เว็บเบราว์เซอร์ ระบบติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน บทความ เว็บฝึกอบรม การติดตามงานที่มอบหมาย การทดสอบ การทดสอบก่อนเรียนการสำรวจ การชี้แนะแบบมีส่วนร่วม เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และการประชุมที่มีการบันทึกเสียง

2) องค์ประกอบแบบผสมเวลา (synchronous) ได้แก่ การประชุมผ่านเสียง การประชุมผ่านวีดิทัศน์ การประชุมผ่านดาวเทียม ห้องปฏิบัติการแบบออนไลน์ ห้องเรียนเสมือน

3) องค์ประกอบแบบเผชิญหน้า (Face-to-Face) ได้แก่ ห้องเรียนแบบดั้งเดิมห้องปฏิบัติการ การเผชิญหน้าการประชุม การเรียนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มหาวิทยาลัย ที่ปรึกษา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทีมสนับสนุน และการแนะนำในการเรียน

4. ชั้นการนำไปใช้ในการนำระบบการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานไปใช้ ต้องกำหนดประเด็นแนวทางการนำไปใช้ การวางแผนการนำไปใช้ การวางแผนการใช้เทคโนโลยี และการวางแผนในประเด็นอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้องให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำระบบการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานไปใช้ ได้แก่ ผู้เรียน เพื่อนร่วมเรียน ผู้สอน และสถาบันการศึกษา เกิดการยอมรับ และมีความเข้าใจที่ถูกต้องเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน

5. ชั้นประเมินผล การวัดและการประเมินผลสำหรับการจัดการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสาน ทำโดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนโดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่ารูปแบบการออกแบบระบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์และวางแผน การวิเคราะห์ความต้องการ การพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินผล

องค์ประกอบที่ทำให้การเรียนรู้แบบผสมผสานประสบผลสำเร็จ

การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานให้ประสบผลสำเร็จมีพื้นฐานจากองค์ประกอบเหล่านี้ (Throne, 2003)

1. การระบุความต้องการที่แท้จริงของการเรียนรู้ (Identifying the Core Learning Need) การระบุความต้องการในการเรียนรู้ของการเรียนรู้แบบผสมผสาน เราต้องพิจารณาว่าสิ่งใดที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อจัดหาวิธีการที่เหมาะสมกับตัวผู้เรียน หนึ่งในประโยชน์ของการเรียนรู้แบบผสมผสานคือ เปิดโอกาสให้ผู้เรียน เรียนตามความสนใจและความต้องการ โดยมีการระบุจุดประสงค์การเรียนรู้อย่างเฉพาะเจาะจง และเล็งเห็นความสำคัญของการปรับปรุงการเรียนรู้รายบุคคล ความคิดสร้างสรรค์ การจัดประสบการณ์ การออกแบบบทเรียนโดยใช้ความหลากหลายของสื่อให้เหมาะสมกับความต้องการที่แตกต่างกัน ในขั้นนี้ควรพิจารณาว่าทำอย่างไรจึงสามารถประยุกต์ใช้การเรียนรู้แบบผสมผสานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้เข้ากับการเรียนการสอน รวมถึงการวางโครงสร้างให้เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา และจุดประสงค์การเรียนรู้

2. การกำหนดระดับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนและการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา (Establishing the Level of Demand/ Timescale) การพัฒนาและแก้ปัญหาทางการเรียนควรดำเนินการควบคู่ไปกับการประเมินสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (จุดประสงค์การเรียนรู้) การคำนึงถึงระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเนื้อหาในแต่ละเรื่องเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างและออกแบบบทเรียนเพื่อตอบสนองการเรียนรู้รายบุคคล เนื่องจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สามารถออกแบบบทเรียนให้มีความยืดหยุ่นเพื่อช่วยในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ สิ่งสำคัญคือการระบุสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนต้องระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อกำหนดกรอบการออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับระดับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนและการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเนื้อหาแต่ละเรื่อง

3. การคำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะการเรียนรู้ (Recognizing the Different Learning Styles) ความแตกต่างของลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ต้องพิจารณา เนื่องจากเป็นหนทางในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและใส่ใจในการเรียน ซึ่งการเรียนรู้แบบผสมผสานสามารถจัดรูปแบบการเรียนรู้ให้ตอบสนองลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ โดยกำหนดขอบเขตของการแก้ปัญหาทางการเรียนพร้อมกับการพิจารณาและการเอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาในการจัดลักษณะการเรียนรู้แบบใหม่ โดยไม่ลืมที่จะถามตนเองว่า “ทำอย่างไรจึงสามารถทำให้เกิดสิ่งที่แตกต่างได้อย่างแท้จริง”

4. การมองเห็นถึงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของรูปแบบการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างกัน (Looking Creatively at the Potential of Using Different Forms of Learning) ผู้สร้างบทเรียน

มักนำคำหรือข้อความมาใส่บนหน้าจอโดยไม่คำนึงถึงการใส่ความคิดจินตนาการ นอกจากนี้ผู้ออกแบบเว็บ ส่วนใหญ่สร้างข้อความและภาพเคลื่อนไหวโดยปราศจากความคิดที่แปลกใหม่และขาดการคำนึงถึงความเหมาะสมของกลวิธีการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งบางครั้งไม่ได้สร้างความประทับใจแก่ผู้เรียนส่งผลให้ผู้เรียนไม่บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ตามที่ตั้งไว้

ดังนั้นจุดเริ่มต้นที่จะนำการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้เพื่อจัดการเรียนรู้ควรคำนึงถึงการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีโดยประยุกต์ให้เข้ากับท้องถิ่น ลักษณะสภาพแวดล้อมทางการเรียนและบริบทของเนื้อหาวิชา การคิดวิธีการให้ผู้เรียนเข้าถึงเนื้อหาที่แตกต่างออกไปจากรูปแบบเดิม พัฒนาลักษณะของการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อให้ได้รูปแบบเหมาะสมกับผู้เรียนจนนำไปสู่การบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้โดยผ่านเครื่องมือสนับสนุนทางเทคโนโลยี

5. การดำเนินงานร่วมกับการเตรียมการในปัจจุบันเพื่อระบุจุดประสงค์ของการเรียนรู้ (Working with the Current Provides to Identify the Learning Objectives) ทั้งทางด้านบริบทที่ตั้ง วิธีการใช้จิตวิทยาที่เหมาะสม ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือหรือสร้างสิ่งแวดล้อมอิเล็กทรอนิกส์ขึ้นได้ การเรียนรู้แบบผสมผสานสามารถทำให้เกิดการรวมกันของวิธีการสอนหลายอย่างเข้าด้วยกัน โดยผ่านการวิเคราะห์ความต้องการและจัดวิธีการอย่างเหมาะสมให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นการออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนขึ้นอยู่กับลักษณะของการเรียนรู้ที่มีอยู่เช่นถ้าการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนหรือการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าค่อนข้างจัดการได้ดี การนำการเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอาจนำมาประยุกต์ใช้เพียงเล็กน้อย แต่ถ้าพิจารณาแล้วจะมีการสนับสนุนหรือมีความพร้อม ตลอดจนเนื้อหาที่มีความเหมาะสมที่จะใช้การออกแบบและนำเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่พบในการเรียนจึงควรใช้การเรียนรู้แบบผสมผสานดังนั้นการเตรียมการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานจึงต้องคำนึงถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ว่าควรเน้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนหรือการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตจึงเหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหา ในทุกวันนี้สิ่งแวดล้อมทางการเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมากทั้งการมีผู้นำทางการเรียน การจัดอบรม การเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตรวมถึงการใช้ประโยชน์จากมัลติมีเดียในรูปแบบที่หลากหลาย โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันที่สำคัญคือการช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาทางการเรียนรู้และพัฒนาทางด้านสังคม

6. ภาระงานด้านกระบวนการศึกษาและการพัฒนาให้เห็นว่าบทเรียนเป็นมิตรกับผู้ใช้งาน (Undertaking an Education Process and Developing a User-friendly Demonstration) การจัดกระบวนการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเรียนรู้แบบผสมผสาน ซึ่งนำไปสู่ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและการพัฒนาการเรียนโดยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานจะเชื่อมโยงไปสู่กิจกรรมที่แตกต่างด้านการสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ที่แปลกใหม่นอกเหนือจากการเรียนภายในชั้นเรียนหรือแบบเผชิญหน้าอีกทั้งการสร้างประสบการณ์แห่งความสำเร็จทางการเรียน

ด้วยตนเอง ซึ่งวิธีเหล่านี้มีความสำคัญในการช่วยกำหนดแนวทางการจัดกระบวนการศึกษาสำหรับผู้เรียน นอกจากนี้ควรคำนึงถึงความเป็นมิตรกับผู้ใช้งาน คือ ความสามารถในการใช้บทเรียนได้อย่างสะดวกทั้งด้านซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ โดยการสร้างทักษะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างหลากหลายช่องทาง เช่น การสาธิตผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การนำเสนอโดยใช้เพาเวอร์พอยต์ การประชุมกลุ่มเมื่อเวลาพักหรือช่วงเวลาดำเนินการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ วิธีการเหล่านี้ล้วนเป็นการสร้างความพร้อมเพื่อเตรียมตัวผู้เรียนเข้าสู่กระบวนการศึกษาที่ได้กำหนดไว้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ทำให้เกิดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การเตรียมความพร้อมเพื่อการติดตามและสนับสนุนการฝึกหัดการใช้การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Being Prepared to Offer Follow-up Coaching Support) ก่อนที่การเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะได้รับความสนใจจากหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาได้คิดสร้างศูนย์การเรียนรู้ให้เกิดขึ้นโดยบางแห่งได้ทุ่มเงินก้อนใหญ่ในการจัดซื้อและจัดหาอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องและเร่งพัฒนาการใช้มัลติมีเดียขึ้นอย่างมากมาย โดยศูนย์เหล่านี้ได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีสนับสนุนและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง โดยเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ตัดสินใจว่าผู้เรียนเกิดความสำเร็จทางการเรียน ในทางตรงกันข้ามก็มีคำถามว่าหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาใช้ประโยชน์จากศูนย์เหล่านี้อย่างเต็มที่หรือไม่ประเด็นดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญของการจะพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้วิธีผสมผสาน

การเรียนรู้แบบผสมผสานจึงเป็นการจัดการเรียนที่สามารถสนับสนุนให้เกิดการช่วยเหลือแก่ผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งภายในชั้นเรียนและภายนอกชั้นเรียนโดยมีผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุน ช่วยเหลือด้านการเรียนทั้งทางการพูดคุยผ่านปฏิสัมพันธ์โดยบุคคลจริงระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน การให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งการสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ระหว่างผู้เรียนเป็นคู่ หรือเป็นกลุ่ม อีกทั้งการเชื่อมโยงไปสู่ผู้เชี่ยวชาญด้านอื่น ทั้งผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และภายในชั้นเรียน โดยผู้สอนควรปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่เสมอ สิ่งสำคัญคือเมื่อผู้เรียนรู้สึกว่าการความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนเขาจะได้รับโอกาสจากบุคคลที่เหมาะสมและทำให้เขารู้สึกว่าเป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจและเข้าถึงได้ง่าย

8. การตั้งค่ากระบวนการตรวจสอบเพื่อประเมินผลการนำรูปแบบการเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Setting up a Monitoring Process to Evaluate the Effectiveness of Delivery) หนึ่งในประเด็นสำคัญคือการพยายามที่จะยกระดับคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้แบบต่างๆ และพัฒนาการประเมินผลเพื่อให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นการเริ่มกำหนดกระบวนการติดตาม ตรวจสอบเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอจึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำ รวมถึงการสร้างระบบการจัดการเรียนรู้ภายใน สามารถช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้

ได้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้โดยไม่ต้องไม่ล้มที่จะวิเคราะห์ผู้เรียนว่าใครควรได้รับการสนับสนุนโดยเน้นการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน และใครควรได้รับการสนับสนุนจากการเรียนภายนอกชั้นเรียน ผู้ออกแบบจะทราบว่าตนควรใช้แนวทางใดในการพัฒนาหรือต้องการเปลี่ยนรูปแบบให้เหมาะสมโดยการตรวจสอบและประเมินผลเป็นระยะ ซึ่งการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการจัดการเรียนรู้ที่สามารถยืดหยุ่นและปรับให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคลได้

รูปแบบของการผสมการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องมีความสมดุลระหว่าง การเรียนรู้แบบออนไลน์ และการเรียนรู้แบบดั้งเดิม โดยสื้ปัจจัยเฉพาะ ซึ่งความสมดุลนี้ขึ้นอยู่กับเอกลักษณ์เฉพาะของตัวมันเอง รวมถึงส่วนประกอบต่อไปนี้ (Fernandes,2005)

1. การประกอบระหว่างสองรูปแบบการเรียนรู้

การประกอบระหว่างสองรูปแบบการเรียนรู้ ตรงกับที่ความสมดุลระหว่างการเรียนออนไลน์ และการเรียนรู้แบบเผชิญหน้า (face-to-face) การใช้ ICT เป็นส่วนประกอบหนึ่งของการเรียนรู้ การเรียนออนไลน์ ถูกจัดให้เป็นองค์ประกอบในการส่งเสริมในการเรียนแบบเผชิญหน้า(face-to-face) เป็นสิ่งหนึ่งของจุดประสงค์เหมาะสม ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหรือการให้แนะนำ การอภิปรายในการเผชิญประจันหน้ากันระหว่างการเรียนออนไลน์ ผู้เรียนเป็นกรอบให้ครูสอน โดยเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน หรือต่างเวลากัน

2. แหล่งทรัพยากร

แหล่งทรัพยากรควรจัดระเบียบในกรอบ วางแผนกิจกรรมตามลำดับ เพื่อสร้างสถานการณ์ในสิ่งซึ่งผู้เรียนที่สามารถเข้าถึงวิชาในทางทางออนไลน์ ซึ่งต้นกำเนิดข้อมูลข่าวสารอื่นๆ และกิจกรรมการเรียนรู้โดยการทดลองทำจริง, การรวมความรู้เข้าด้วยกัน, การเรียนรู้ที่มีปัญหาเป็นพื้นฐานหรือกิจกรรมอื่นๆเทคโนโลยีต้องเป็นเครื่องมือง่ายๆ เหมาะสำหรับจุดมุ่งหมายการสอน การเรียนรู้คือความพยายามส่วนแบ่งระหว่างผู้เรียนผู้ และครู ผู้เรียนจะสร้างความก้าวหน้าความรู้ด้วยตัวเองของเขา

3. ความอิสระของผู้เรียน

ผู้สอนจำนวนมากคิดว่า ความอิสระของผู้เรียนเป็นความสามารถของเขาที่จะจัดการกับตัวเองในข้อมูลข่าวสารวิจัย และการรักษาความเป็นจริง การเชื่อมสัญญาณการสอนถูกใช้เป็นระบบในลักษณะเนื้อหา โดยปราศจากการตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนนั้นเครื่องมือจำเป็นที่จะเปลี่ยนพวกเขาในความรู้ หรือในความชำนาญความอิสระของผู้เรียน ความตั้งใจ ความสามารถของเขาทั้งหลายจะมีส่วนอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ของเขา กับจุดมุ่งหมาย รวมถึงผู้เรียนในการเข้าร่วมทำงาน ความอิสระมีความสำคัญเพราะว่ามันมีผลกระทบ formative ในตัวเอง

4. การมีปฏิริยาต่อกัน

แบบตัวอย่างนี้แนะนำวิวัฒนาการของการเชื่อมต่อระหว่างครู และผู้เรียน ที่ระดับของวิธีของงานภายใน ตามความเป็นจริง, งานภายในต้องแต่งตั้งพื้นฐานของที่สอน/ที่เรียนรู้กฎหมาย มันข้อมูลข่าวสารความกรุณาแลกเปลี่ยน, การส่งผ่านความรู้ follow up สม่ำเสมอของผู้เรียนรู้, และการปรับตัวในการก่อสร้างความรู้ของเขาทั้งหลาย ผู้สอนต้องเข้าทำร่วมกับผู้เรียน ในความสัมพันธ์ภายในมากกว่าการใช้วิธีการสื่อสาร และแบบเผชิญหน้า

บุปผชาติ ทัททิกรณ์ (2547) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการจัดการเรียนแบบผสมผสานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า

1. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
2. ธรรมชาติของการเรียนรู้ ปัจจุบันมีการเน้นจิตวิทยาการเรียนรู้ หรือทฤษฎีการเรียนรู้มากขึ้น
3. วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม การประเมิน ซึ่งกำหนดมาจากธรรมชาติของผู้เรียน และธรรมชาติของการเรียนรู้
4. โครงสร้างพื้นฐาน เป็นสิ่งที่สำคัญเช่นกัน
5. การสนับสนุนขององค์กร
6. บริบทเฉพาะ

จากข้างต้นสรุปได้ว่าองค์ประกอบในการจัดการเรียนรู้อย่างผสมผสานประสบความสำเร็จคือรูปแบบการจัดการเรียนรู้ แหล่งข้อมูล ความอิสระของผู้เรียน การเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน และการได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆ

กระบวนการเรียนรู้แบบผสมผสาน

ในทางการศึกษาอธิบายถึงกระบวนการของการเรียนรู้แบบผสมผสาน (จิตติชัย รักบำรุง, 2555) ไว้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการทางการเรียนรู้และตัวผู้เรียน จากผลการประเมินดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่จะช่วยในการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้จากที่กล่าวมาแล้วว่าการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ดังนั้นเมื่อผู้ออกแบบได้กำหนดจุดประสงค์ของการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างชัดเจนและมีเป้าหมายแล้วย่อมส่งผลต่อกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมได้อย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนในแต่ละเนื้อหาอย่างเป็นขั้นตอน

2. การวิเคราะห์ผู้เรียน การวางแผนพัฒนาการเรียนรู้และการพัฒนากลยุทธ์การประเมินผล ในขั้นตอนนี้เมื่อได้กำหนดจุดประสงค์ของการเรียนการสอนแล้ว การวิเคราะห์ลักษณะของผู้เรียนทั้ง

ทางด้านความรู้และทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ความต้องการของผู้เรียน การวางแผนเพื่อการจัดลักษณะการเรียนการสอนในรูปแบบที่เหมาะสม เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน หรือการเรียนรู้แบบร่วมมือ ให้เหมาะสมกับลักษณะบริบทท้องถิ่น

3. สถาบัน ผู้เรียน ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีอยู่รวมถึงการพัฒนากลยุทธ์การประเมินผล โดยการเตรียมระบบการประเมินผลอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และจุดประสงค์การเรียนรู้

4. การเตรียมระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านฮาร์ดแวร์และการเตรียมระบบซอฟต์แวร์รวมถึงช่องทางนำเสนอเนื้อหา ลักษณะของเนื้อหาที่ต้องการถ่ายทอด การพัฒนาเนื้อหา ลักษณะของระบบที่สร้างขึ้นให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาเนื้อหาบทเรียนหรือการเลือกซื้อเนื้อหาบทเรียนให้เหมาะสมกับลักษณะและรูปแบบการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนคำนึงถึงความพร้อมของการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่ได้รับเพื่อสามารถจัดเตรียมให้แก่ผู้เรียนได้จริง

5. การดำเนินการตามแผน กระบวนการติดตามผลและการประเมินผลเมื่อดำเนินการตามกระบวนการทั้งสามขั้นตอนนี้แล้วก็พร้อมที่จะเข้าสู่การเริ่มต้นโปรแกรม หรือแผนงานโดยขั้นตอนที่ปฏิบัติควบคู่กันคือการติดตามผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้แบบผสมผสานซึ่งสามารถวัดและประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งจากการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนแบบเผชิญหน้าและการเรียนการสอนภายนอกชั้นเรียนเพื่อนำข้อบกพร่องที่พบกลับมาแก้ไขและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และบทเรียนจนเกิดความสมบูรณ์และเหมาะสม

มิติของการเรียนรู้แบบผสมผสาน

Driscoll (2002) ได้อธิบายว่า มิติของการเรียนรู้แบบผสมผสานมีดังนี้

1. การผสมผสานการเรียนแบบออฟไลน์และออนไลน์

การเรียนแบบออนไลน์จะเรียนผ่านทางอินเทอร์เน็ตหรืออินทราเน็ต สำหรับการเรียนแบบออฟไลน์จะเรียนในชั้นเรียน โดยการเรียนแบบออฟไลน์นี้ผู้เรียนและผู้สอนจะมาจัดการระบบการเรียนผ่านทางออนไลน์

2. การผสมผสานการเรียนด้วยตนเองและการเรียนแบบร่วมมือ

การเรียนด้วยตนเองผู้เรียนจะศึกษาหาความรู้ตามความประสงค์ของตนเองเป็นการจัดการและควบคุมตนเอง ส่วนการเรียนแบบร่วมมือจะมีเพื่อนหรือกลุ่มบุคคลที่ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์และทำให้เกิดการสื่อสารระหว่างผู้เรียนด้วยกัน อันจะให้เกิดการแบ่งปันความรู้ การผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนแบบร่วมมือจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ขึ้นมา ทำให้ได้ความรู้ใหม่หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ในองค์กร

3. การผสมผสานระหว่างการเรียนแบบมีโครงสร้างและแบบไม่มีโครงสร้าง

รูปแบบของการเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากการเรียนที่มีโครงสร้างหรือแบ่งออกเป็นส่วนย่อยเหมือนในหนังสือ ในความเป็นจริงการเรียนรู้สามารถเกิดได้จากการได้เรียนรู้แบบไม่มีโครงสร้างโดยการที่มีปฏิสัมพันธ์กัน การพบปะ การสนทนาหรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การผสมผสานระหว่างการสนทนา และเนื้อหาการเรียนจะเป็นหนทางที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างความรู้ขึ้นมาได้

4. การผสมผสานเนื้อหาทั่วไปและเนื้อหาเฉพาะ

โดยเนื้อหาที่เรียนแบบทั่วไปหรือแบบเฉพาะนั้นไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นขององค์กรตนเองอาจเกิดจากการไปซื้อหรือใช้เนื้อหาขององค์กรอื่นก็ได้

5. การเรียนแบบผสมผสานแบบฝึกปฏิบัติและการลงมือทำ

การเรียนแบบผสมผสานเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการได้ฝึกฝนและลงมือปฏิบัติ โดยการมอบหมายงานให้โดยมีการสนับสนุนด้านเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานของผู้เรียนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้ผู้เรียน

สรุปได้ว่า มิติของ Blended Learning เป็นการปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์ผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนการสอนและการฝึกอบรม

เทคโนโลยีการศึกษากับการเรียนรู้แบบผสมผสาน

จากลักษณะการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการนำเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนอกชั้นเรียน ซึ่งสามารถนำมาใช้ร่วมกันได้ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีการศึกษาในการช่วยให้การเรียนการสอนมีรูปแบบ วิธีการและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากเดิม (พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ, 2548) ตัวอย่างเช่นในงานวิจัยของ Ausburn (2004) การศึกษาเกี่ยวข้องกับการสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้แบบผสมผสานในหลักสูตรการออกแบบเบื้องต้นสำหรับผู้ใหญ่และทำการเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ศึกษาจากการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว พบว่า โดยทั้งสองกลุ่มมีลักษณะคล้ายคลึงกันทั้งทางด้านเขตพื้นที่ฐานของหลักสูตรทางการใช้เทคโนโลยี ทักษะทางด้านทิศทาง ประสบการณ์ และการทราบถึงวัตถุประสงค์ทางการเรียน ผลการศึกษาพบว่าผู้เรียนที่เรียนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีความสามารถในการรับรู้ ตนเอง เกิดการรับรู้ตระหนักถึงการกำกับตนเองไปสู่เป้าหมายของการเรียนรู้ และการทบทวนความรู้และทักษะทางด้านเทคโนโลยีของตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้ Dowling & Godfrey and Others. (2003) ได้ทำการศึกษการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ระหว่างการสอนโดยใช้การเรียนการสอนแบบเผชิญหน้า (Face to face) ของการสอนแบบดั้งเดิม (Traditional) และการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน จากการศึกษาพบว่าผู้เรียนมีความพึงพอใจในการเรียนและผลการเรียนรู้แบบผสมผสานช่วยให้เกิดการพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากผลการศึกษาและวิจัยจึงพบว่าการเรียนรู้แบบผสมผสานเปลี่ยนบทบาทครูจากเดิมเป็นผู้สอนภายในชั้นเรียนกลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกและนำเสนอเนื้อหาบทเรียน นอกจากนี้ผู้เรียนจะกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ ด้วยตนเองผ่านคอมพิวเตอร์ ได้รับความสามารถที่มีภายในตนเอง พัฒนาทักษะและความรู้ของตนตลอดจนส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. การใช้เทคโนโลยีการศึกษาเป็นเครื่องมือ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยการนำเสนอเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน แบบฝึกทักษะให้ผู้เรียน ตลอดจนเป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยสร้างลักษณะของการนำเสนอเนื้อหาบทเรียนที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนเป็นรายบุคคลนอกจากนี้ยังสามารถช่วยลดระยะเวลาในการเรียนภายในชั้นเรียนและผู้เรียนสามารถหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งการเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Boyle & Bradley and Others (2003) ที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดความสำเร็จ โดยใช้การผสมผสานระหว่างการเรียนรู้แบบดั้งเดิม (Traditional) ร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้บนเครือข่าย (Online resources) และสนับสนุนการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหา (Tutorial Support) พบว่าการเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางเนื้อหาเพื่อสอนเนื้อหาใหม่ และการใช้แหล่งความรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีผลต่อการช่วยพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จเป็นรายบุคคลมากกว่าการสอนแบบดั้งเดิม (Traditional) เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้คอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตยังช่วยลดระยะเวลาในการเข้าชั้นเรียนของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยดังเช่นการวิจัยของ Cottrell & Robinson (2003) ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการลดเวลาการเรียนภายในชั้นเรียน เพื่อเอื้อต่อการเปิดหลักสูตรสำหรับนักศึกษาที่อยู่ห่างไกลได้มีโอกาสทางการเรียน ผลการวิจัยพบว่าการเรียนรู้แบบผสมผสานที่มีการจัดการเรียนรู้ภายนอกชั้นเรียนโดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีการศึกษาคือการเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้สามารถลดระยะเวลาในการเรียนภายในชั้นเรียนให้ลดลงได้นอกจากนี้จากการสอบถามผู้เรียนพบว่ามีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเนื่องจากช่วยลดระยะเวลาในการเข้าชั้นเรียนลง นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นแนวทางในการเพิ่มจำนวนนักศึกษาในหลักสูตรให้มากขึ้น ดังนั้นการเรียนรู้แบบผสมผสานจึงเป็นการใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการออกแบบการเรียนการสอนรวมถึงการจัดประสบการณ์ของผู้เรียนให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การสอนแบบนำเสนอเนื้อหาใหม่ การสอนแบบจำลองสถานการณ์และการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นแหล่งสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้ เมื่อการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทำให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างหลากหลาย ครูผู้สอนจึงควรส่งเสริมการคิดวิเคราะห์คัดเลือกข้อมูลหรือสารสนเทศของผู้เรียนรวมทั้งชี้แนะการรับข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือให้แก่ผู้เรียน

3. การใช้เทคโนโลยีการศึกษาช่วยสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักเรียน และผู้เรียนเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมถึงความกล้าในการซักถามและช่วยสร้างบรรยากาศเพื่อลดความวิตกกังวลในการเรียน เนื่องจากการนำเทคโนโลยีการศึกษามาใช้ สามารถสร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้สอน ได้อย่างหลากหลายช่องทางทั้งแบบประสานเวลา (Synchronous) สามารถโต้ตอบกันได้ทันที เช่น การสนทนาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous) โดยสามารถสร้างข้อความไว้ในขณะที่ผู้ตอบสามารถเข้ามาตอบคำถามหลังจากนั้น เช่น ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

ตัวอย่างงานวิจัยของ Bieber & Engelbart and Others (2002) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ช่วยสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการเรียนรู้แบบร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่าการจัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้เพื่อฝึกผู้เรียน หรือการสร้างสังคมเสมือนด้วยซอฟต์แวร์ รวมถึงการมีเครื่องมือส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous) มีส่วนเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าการมีปฏิสัมพันธ์กันแบบประสานเวลา (Synchronous) หรือการเรียนแต่เพียงภายในชั้นเรียนรูปแบบเดียวเท่านั้น และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และข้อคิดเห็นทางการเรียนผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ Leh (2002) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยเริ่มทำการวิจัยตั้งแต่ปี ค.ศ. 1999 ถึง ปี ค.ศ. 2001 เกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียนในการใช้การเรียนรู้แบบผสมผสานและผลของการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่มีการวางกลยุทธ์แตกต่างกันในสังคมบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนและผู้สอนมีความพึงพอใจในการเรียนโดยใช้การเรียนรู้แบบผสมผสาน ผู้เรียนรู้สึกว่าจะสามารถเรียนรู้จากการเรียนรู้แบบผสมผสานได้มากกว่าการเรียนรู้ภายในชั้นเรียนในลักษณะของการเรียนแบบดั้งเดิม (Traditional) และมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้แบบผสมผสานมากกว่าการเรียนรู้แบบดั้งเดิม นอกจากนี้ผู้เรียนยังตระหนักถึงการให้ความสำคัญในรายวิชาที่ตนเองเรียนและใช้เครื่องมือช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนทั้งแบบประสานเวลา (Synchronous) และขอบลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ทางด้านเวลาของการสื่อสารแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous) และการเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตยังช่วยสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้บนเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นของผู้เรียนในชุมชนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Online Communities) และช่วยสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเข้าร่วมในสังคมดังกล่าว

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเรียนรู้แบบผสมผสานสามารถช่วยสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อร่วมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยผู้เรียนสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน หรือกับเพื่อนต่างโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี และมีเวลาในการคิดพิจารณาคำถามหรือคำตอบของตนเองได้

อย่างรอบคอบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีความกล้าในการซักถามผ่านเครื่องมือช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

ตอนที่ 4 การจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

ในยุคของศตวรรษใหม่ที่ได้มาถึงนี้ องค์กรได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆด้าน ภายใต้ขอบเขตของความเป็นโลกาภิวัตน์ ซึ่ง Dumphy (1997) Smith (1998) และ Fulmer (1998) เห็นว่าเป็นยุคที่องค์กรต่างๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบการ ซึ่งจะต้องทำการเรียนรู้เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนอง และอยู่รอดได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยสถานประกอบการจะต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนรู้จากแหล่งทรัพยากรความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรก็ได้ รวมทั้งการส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานทุกคนในองค์กร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงเกิดแรงผลักดันให้สถานประกอบการต่างๆจำเป็นต้องสร้างสรรพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ขึ้นภายในองค์กรของตน โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานร่วมกัน นอกจากนี้ Senge (1990) ยังได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง The Fifth Discipline ว่า การเรียนรู้จะทำให้บุคคลสามารถคิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง และสามารถทำในสิ่งที่ไม่เคยทำได้มาก่อน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการสร้างความสำเร็จให้แก่บุคคลและองค์กรได้

การจัดการศึกษาสำหรับผู้ใช้แรงงาน มักจะจัดกระทำกันภายในสถานประกอบการ จึงกลายเป็นการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาผู้ใหญ่ในรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนาในสถานประกอบการ (Workplace training and development) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ในการจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้คนงานหรือลูกจ้างได้เรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Carnevale, 1994) การจัดการศึกษาในรูปแบบนี้มักจะจัดขึ้นในสถานประกอบการหรือบริษัทอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และจะพบอย่างมากในประเทศที่มีความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม เช่นเยอรมันและญี่ปุ่น โดยมีปริมาณการฝึกอบรมในสถานประกอบการเพิ่มมากขึ้นทุกช่วงปี ลักษณะโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่เน้นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของคนงานหรือลูกจ้างกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคนงานเพื่อการผลิต (Tang and Cheung, 1996) ซึ่งก็ตรงกับความต้องการของผู้ใช้แรงงานและสภาพแรงงานด้วยเหตุผลที่ว่าถ้าพวกเขาขาดทักษะจะทำให้สถานประกอบการไม่สามารถแข่งขันได้ ซึ่งจะส่งผลต่อพวกเขาโดยตรงคือการสูญเสียงาน (Cervero and Herod, 2000)

ประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ที่พัฒนาระบบเศรษฐกิจของตน ด้วยการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรม ต่างก็เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ในสถานประกอบการและมุ่งเน้นในเรื่องของความได้เปรียบในการแข่งขันทางการตลาด เพื่อนำเงินตราเข้าประเทศ การเรียนรู้จึงหนีไม่พ้นเป้าหมายเดิมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่อาจจะเข้มข้นขึ้นในการเปิดโอกาสให้คนงานหรือลูกจ้างได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองให้มากที่สุด โดยเฉพาะในสถานประกอบการที่ลงทุนด้วยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้โดยเฉพาะเครื่องมือและเครื่องจักรอัตโนมัติต่างๆ ก็จำเป็นต้องลงทุนในการจัดเรียนรู้เช่นกัน (Smith, 1999)

การจัดการเรียนรู้และฝึกอบรมแก่ผู้ใช้แรงงาน ที่เป็นคนงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการ มีความสำคัญและจำเป็น ทั้งยังเป็นวิธีการที่ดีที่สุด โดย Estrada (1995) ได้ให้เหตุผลไว้ว่า การฝึกอบรมในสถานประกอบการเป็นวิธีการที่ดีที่สุดเพราะเน้นเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่โดยคนงานได้เรียนรู้งานโดยการทำงาน ในสภาพแวดล้อมของงานที่แท้จริงการฝึกอบรมจึงจะได้ผลและเกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีกว่าวิธีการอื่นๆ เช่น การเรียนในชั้นเรียน การใช้คนงานอาวุโสสอนงานซึ่งอาจฝึกนิสัยและทักษะผิดๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานได้ และการให้ผู้ขายเครื่องมือเครื่องจักรกลสอนหรือฝึกให้ซึ่งมักเป็นเพียงความรู้กว้างๆ ไม่สัมพันธ์กับงานเฉพาะด้านที่สถานประกอบการต้องการ อีกทั้งในสถานประกอบการแต่ละแห่งย่อมมีบริบทสภาพแวดล้อมและพื้นฐานด้านอื่นๆ แตกต่างกันด้วย

การจัดการเรียนรู้และการฝึกอบรมในสถานประกอบการได้รับการยอมรับ และใช้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญเพื่อการเพิ่มผลผลิตและผลกำไรทั้งภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมนั้น ได้มีผู้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ดังนี้จากรายงานการประชุมในเรื่อง Lifelong learning in the twenty-first century: the changing roles of educational personnel. ของสำนักงานแรงงานระหว่างชาติ (International Labour office: ILO) ที่เจนีวา (International Labour office, 2000A) ได้แสดงความเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการในอนาคตไว้ ซึ่งพอสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. สภาพและนายจ้างจะต้องมีบทบาท 2 ประการคือ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการ รวมทั้งเทคโนโลยี และให้การช่วยเหลือคนงานเพื่อให้ได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์ให้ทันต่อความต้องการในอนาคต
2. นายจ้างต้องมีบทบาทต่อการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานประกอบการ โดยการจัดสถานประกอบการให้มีสภาพเอื้อต่อการฝึกอบรม และการเรียนรู้ ด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีการสื่อสารในการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมและบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องใช้นวัตกรรมเป็นรูปแบบในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับ องค์กร การฝึกอบรมจะ

เป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียนจะเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้มากขึ้น จึงอาจจำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

3. การเรียนรู้ในสถานประกอบการที่นายจ้างจัดขึ้น อาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมภายใน (In-service training) สำหรับลูกจ้างที่เป็นผู้ใหญ่ และการฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-employment training) สำหรับเยาวชนเพื่อการฝึกงานมากกว่าการจ้างงาน สำหรับการฝึกอบรมภายในจะเน้นเฉพาะทักษะที่สัมพันธ์กับลักษณะของงานอย่างแท้จริง รวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อยกระดับให้ก้าวหน้าขึ้น และการฝึกอบรมใหม่เพื่อการย้ายโอน

4. การตัดสินใจของนายจ้างต่อการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ เนื่องจากอิทธิพลของสภาวะทางเศรษฐกิจ ทำให้นายจ้างตัดสินใจจัดการฝึกอบรมและการเรียนรู้ในสถานประกอบการ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะต่าง ๆ จากการสำรวจการฝึกอบรมในประเทศนิวซีแลนด์โดยสหพันธ์นายจ้างแห่งประเทศไทยนิวซีแลนด์ (The New Zealand Employers' Federation) ในปี 1997 พบว่านายจ้างสนใจในเรื่องการฝึกอบรม ถ้าการฝึกอบรมนั้นจัดขึ้นในเรื่องการพัฒนาทักษะที่ขาดหายไป และเพื่อหาคำตอบให้กับปัญหาทางธุรกิจ เช่น การแนะนำเทคโนโลยีใหม่ๆ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต หรือการบริหารงาน เป็นต้น และผลการสำรวจของ Dench ในปี 1993 ก็พบว่าลูกจ้างจะเข้ารับการฝึกอบรม ถ้าการฝึกอบรมนั้นสัมพันธ์กับเทคโนโลยี โดยเฉพาะการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูง

การศึกษาของ Kinney (1998) พบว่าการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการได้รับอิทธิพลโดยตรงมาจากกระแสความต้องการในการพัฒนาความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ โดยการใช้ทุนความรู้หรือทุนสติปัญญา (Intellectual Capital) เป็นปัจจัยในการพัฒนาซึ่งหมายถึงการนำเอาชุดของความรู้ใดๆในองค์กร ที่สามารถส่งผลให้เกิดคุณค่าสำหรับองค์กรนั้นๆมาเป็นทรัพยากรในการแข่งขันทางธุรกิจ โดย Cunningham (1993) ซึ่งศึกษาถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ในองค์กรได้พบว่ามีลักษณะความมุ่งหมายที่ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ โดยเป็นการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการขององค์กรนั้นๆนอกจากนี้แล้วการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการยังประกอบด้วยขั้นตอนในการแสวงหาข้อมูลความรู้ในองค์กร ซึ่ง Argyris and Schon (1978) และ Mayo (1998) เห็นว่าสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้อีกด้วย เพราะการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการภายในองค์กรที่ใช้ในการคิดริเริ่ม การแสวงหา การได้มา และการใช้ความรู้นั้นเพื่อสนับสนุนและพัฒนาปรับปรุงผลงานขององค์กรนั้นๆ เช่นเดียวกับที่ Sargent (1997) และ Van der Krogt (1998) ก็เห็นเช่นกันว่า แนวคิดการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับแนวโน้มการเกิดขึ้นของสังคมแห่งการเรียนรู้ในองค์กรอีกด้วย

McGill and Beaty (1992) ได้ชี้ว่าแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการนั้น เป็นกระบวนการเรียนรู้จากผลของความรู้ที่ผู้อื่นได้เรียนรู้มาก่อน รวมทั้งเชื่อมโยงสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้กับการนำไปใช้ปฏิบัติจริง ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ

1. การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์จริงที่เป็นปัญหาทั้งงานและองค์กร
2. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้เข้ากับงานที่ปฏิบัติอยู่
3. การเรียนรู้ดำเนินการได้ทั้งส่วนบุคคลและเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นเป็นกลุ่ม
4. ต้องเชื่อมโยงระบบการเรียนรู้ให้เข้ากับโครงสร้างการปฏิบัติงาน
5. การเรียนรู้เกิดจากความต้องการของบุคคลเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

Weirauch (1997) ยังได้กล่าวถึง สภาพการแข่งขันของโลกและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่าง ซึ่งสมาคมการฝึกอบรมและการพัฒนาของสหรัฐอเมริกา (the American Society for Training and Development:ASTD) ได้เสนอข้อทำนาย 10 ประการที่กระทบต่อสถานประกอบการคือ

1. ความต้องการทักษะยังเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเพิ่มขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
2. ผู้ใช้แรงงานชาวอเมริกัน ต้องได้รับการศึกษามากขึ้นและหลากหลาย
3. การร่วมมือกันปรับโครงสร้างใหม่จะดำเนินการต่อไปในการปรับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ
4. หน่วยงานที่ร่วมมือกันทางด้านการฝึกอบรมจะลดน้อยลงและจะประกอบด้วยผู้หญิงมากขึ้น
5. การฝึกอบรมส่วนใหญ่จะจัดกระทำผ่านคอมพิวเตอร์ และ Video conferences.
6. ผู้ฝึกอบรมมีหน้าที่มากขึ้นโดยเป็นผู้จัดการฝึกอบรมได้หลากหลายตามความต้องการของลูกค้า
7. การเน้นในเรื่องที่สอนจะเปลี่ยนไปสู่การกระทำ (Performance) โดยให้น้ำหนักผลของการปฏิบัติงานของลูกค้าที่ได้จากการฝึกอบรม
8. ระบบการทำงานที่เน้นการปฏิบัติงานอย่างผสมผสานจะแพร่หลายมากขึ้น
9. บริษัททั้งหลายจะเปลี่ยนไปสู่องค์กรเอื้อการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ให้เป็นกุญแจสำคัญในการผลิต

10. ความสามารถในการจูงใจ, การตอบแทน, และการฝึกอบรม เพื่อการปฏิบัติงานจะเพิ่มความสำคัญมากขึ้น

เหตุผลสำคัญที่ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นในสถานประกอบการนั้น Ashton และ Sung(2002) ได้อธิบายถึงสาเหตุหลัก 3 ประการคือ

1. ความเติบโตของเศรษฐกิจบนฐานความรู้ เศรษฐกิจที่อยู่บนฐานความรู้ นั้น ต้องใช้ความรู้ เป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จของเศรษฐกิจด้วยการใช้ทักษะและการเรียนรู้ในการเพิ่มคุณค่าและการผลิต ซึ่งหมายถึงผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนา มีการวิจัยและการพัฒนาในระดับสูงโดยเฉพาะ เทคโนโลยีใหม่ การให้คุณค่ากับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาระบบเปิดและตลาดแรงงาน จุดสำคัญของเศรษฐกิจบนฐานความรู้ก็คือแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง

2. ผลกระทบจากเศรษฐกิจใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and Communications Technology: ICT) ในการแก้ไขผลิตภาพ แนวคิดในเรื่องเศรษฐกิจใหม่จะมุ่งความสนใจไปที่บทบาทของ ICT และผลกระทบของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นั่นคือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากแรงขับของเทคโนโลยีจะนำไปสู่เศรษฐกิจบนฐานความรู้

3. การเติบโตของการใช้องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติงาน (High Performance Working Organization: HPWO) ซึ่งเปลี่ยนวิธีการจัดการการทำงานโดยใช้ ICT ในการทำงานสาเหตุนี้เป็นเหตุผลให้การเรียนรู้ในสถานประกอบการมีความสำคัญมากขึ้น การขยายองค์กรในรูปแบบนี้ บังคับให้องค์กรเปิดโอกาสแก่ลูกจ้างหรือพนักงานได้พัฒนาทักษะ ไม่ว่าจะเป็ทักษะในสายวิชาชีพของเขา หรือทางด้านจัดการ หรือวิชาชีพทางช่างฝีมือ ความเติบโตขององค์กรนี้ก็เกิดมาจากทั้งการขยายตัวของเศรษฐกิจฐานความรู้และการใช้ ICT ร่วมกับเศรษฐกิจใหม่เพื่อเป็นการยืนยันว่าสถานประกอบการเป็นแหล่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงและสำคัญที่สุด

จากงานวิจัยของ Eraut และคณะ (1998 อ้างถึงใน Ashton and Sung, 2002) ที่พบว่าการเรียนรู้ในสายวิชาชีพและเทคนิคทั้งหมดจะเป็นการเรียนรู้แบบนอกระบบหรือไม่มีรูปแบบ โดยส่วนใหญ่เกิดจากการได้พบปะสังสรรค์ตลอดทั้งวันในสถานประกอบการ และกลุ่มพนักงานที่เป็นช่างฝีมือ โดยเฉพาะในช่วงปีแรกๆ ของการทำงาน จะมีการเรียนรู้ผสมผสานทั้ง การเรียนรู้ภาคทฤษฎีนอกเวลาทำงาน (Off-the-job theoretical learning) กับการเรียนรู้ภาคปฏิบัติในเวลาทำงาน (On-the-job practical experience) (Ashton and Sung, 2002) สิ่งที่มีมองเห็นได้อย่างชัดเจนจากการเรียนรู้ในสถานประกอบการก็คือ การมุ่งพัฒนาการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพให้เกิดความเชี่ยวชาญโดยผ่านการทำงานและชีวิตการทำงาน คนงานส่วนใหญ่ได้เรียนรู้วิชาชีพมาบ้างแต่ไม่เพียงพอหรือเหมาะสม การ

ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์โดยได้รับการส่งเสริมจากสถานประกอบการจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้เพื่อการทำงานและการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไปตลอดช่วงชีวิตการทำงานของเขา

Billett (2002) ได้เสนอแนะขั้นตอนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การเข้าร่วมกิจกรรมการทำงานจะทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยผ่านกิจกรรมการทำงานทุกวัน ลำดับขั้นตอนการทำภารกิจของงาน (จากความรับผิดชอบน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด และจากการมีส่วนร่วมกระทำน้อยที่สุดไปถึงการมีส่วนร่วมกระทำมากที่สุด) โอกาสในการเข้าร่วมสังเกตและรับฟัง และโอกาสไปถึงเป้าหมายที่ต้องการสำหรับการทำงานนั้นๆ

2. การแนะนำการเรียนรู้ขณะทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการแนะนำอย่างใกล้ชิดโดยคนงานที่มีประสบการณ์ การใช้ตัวแบบ การสอนแนะและการใช้รูปโครงสร้าง (Scaffolding)

3. การแนะนำเรียนรู้เพื่อนำไปปรับใช้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วย การใช้คำถาม การแก้ปัญหา และการสร้างสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่แตกต่างออกไป ซึ่งผลของการนำไปใช้จะช่วยทำให้เกิดการพัฒนาต่อไป เช่นเดียวกับ ดนัย เทียนพุ่ม (2537) ที่แบ่งรูปแบบการเรียนรู้ในที่ทำงาน หรือสถานประกอบการออกเป็น 3 รูปแบบคือ รูปแบบที่เป็นทางการ รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ และรูปแบบตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งนักวิจัยของมหาวิทยาลัยโคลัมเบียและมหาวิทยาลัยเท็กซัสได้ชี้ว่า 90%ของการเรียนรู้ในที่ทำงานคือ รูปแบบที่ไม่เป็นทางการและรูปแบบตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั้งสองรูปแบบสามารถใช้ได้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร สำหรับการเรียนรู้ทั้งสองรูปแบบนี้ เขาได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ เกิดขึ้นเมื่อคนตัดสินใจว่าจำเป็นต้องรู้บางสิ่งที่เขาทำงานและจะมีการวางขั้นตอนในการเรียนรู้เกิดขึ้น มีการจูงใจด้วยตนเอง กำหนดทิศทางด้วยตนเองและวางเป้าหมายไว้สูงสุด ความรู้ที่เป็นประโยชน์ของพนักงานที่ได้รับจากการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการก็คือ “ปัญหาวิกฤตที่เผชิญอยู่ในองค์กร” และการเรียนรู้ตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จะอ้างถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในลักษณะการเรียนรู้ในที่ทำงาน โดยการตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรและการจัดลำดับความสำคัญของบริษัทตามประสบการณ์ อย่างไรก็ตามการเรียนรู้โดยวิธีนี้ไม่ใช่วิธีการที่เกิดขึ้นตามสามัญสำนึก

นอกจากนั้น ดนัย เทียนพุ่ม ยังกล่าวถึงวิธีการเรียนรู้ในที่ทำงานไว้ว่า บริษัท Ernst & Young จำกัด ทำการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ในที่ทำงานได้ผลออกมาเป็นโมเดล 2 แบบ คือแบบที่ 1 วิธีการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับพนักงาน กับแบบที่ 2 วิธีการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับผู้บริหารซึ่งโมเดลทั้ง

2 แบบนี้จะใช้ประสบการณ์ทางธุรกิจให้เป็นโอกาสทางการเรียนรู้ และกำหนดความสำคัญในการใช้” กรอบความคิดใหม่” ที่จะสร้างโซลูชันใหม่สำหรับปัญหาที่คล้ายคลึงกัน โดยให้พนักงานเป็นผู้เรียนรู้ และผู้บริหารเป็นผู้สอนแนะนำวิธีการเรียนรู้ทั้งสองแบบเป็นดังนี้

1. วิธีการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับพนักงาน จะประกอบด้วย

- 1) ใช้ประสบการณ์และปัญหาทางธุรกิจเป็นจุดสร้างให้เกิดการเรียนรู้
- 2) สรุปรูว่าอะไรคือสิ่งที่จำเป็นต้องรู้เพื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่
- 3) ชี้แนะถึงทรัพยากรต่างๆ ที่จะได้รับจากความรู้
- 4) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างปัญหาโดยการรวมกลุ่มกันและพิจารณาในมุมมองที่แตกต่างกัน
- 5) ได้รับและใช้ข้อมูลย้อนกลับให้นำไปปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงผลงานและกำหนดบทเรียน การเรียนรู้จากประสบการณ์

6) บันทึกการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เรียนโดยวิธีการ เช่นอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ฐาน ข้อมูลคอมพิวเตอร์และบันทึกประจำวัน

2. วิธีการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับผู้บริหาร จะประกอบด้วย

- 1) กำหนดสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในที่ทำงาน
- 2) ช่วยคนอื่นกำหนดและเข้าถึงเป้าหมายการเรียนรู้
- 3) ช่วยคนอื่นคัดเลือกเครื่องมือ/เทคนิคและทรัพยากรต่างๆ
- 4) ส่งข้อมูลย้อนกลับไปให้คนอื่นบนความสำเร็จของการเรียนรู้ ดังนั้นเขาจะสามารถปรับปรุงผลงานและมีความสำเร็จที่คุ้มค่า

5) สนับสนุนการรับรู้โดยการถามคำถามพนักงาน เพื่อให้เกิดความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการ

6) บันทึก และถ่ายทอด/ถ่ายทอดการเรียนรู้

ข้อสรุปของ ดนัย เทียนพุดม (2537) ก็คือ สิ่งที่ต้องครุธุรกิจประสบความสำเร็จในการแข่งขัน นั้น มีผลการวิจัยชี้ว่า อัตราร้อยละ 40 ในการปรับปรุงธุรกิจเกิดจากการใช้เครื่องจักรปัจจัยพื้นฐานทางธุรกิจ ทักษะและการให้ความรู้พนักงาน แต่อีกอัตราร้อยละ 60 สามารถเรียนรู้ในงานที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน หรือการเรียนรู้จากการลองผิดลองถูกเป็นเครื่องมือในการสอนที่ดี ซึ่งการเรียนรู้ในที่ทำงานนี้จะช่วยให้ธุรกิจวิ่งล้ำหน้าในสภาพการแข่งขันได้เร็วขึ้น

การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการนั้น นอกจากในรูปแบบต่างๆ ที่กล่าวมาอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม ได้มีการอภิปรายถึงเรื่องนี้ว่า อาจเป็นไปได้ที่จะให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นเพื่อเป็นพื้นฐานแก่ผู้เริ่มต้นประกอบอาชีพ แต่เมื่อทำงานแล้ว ความรู้และทักษะที่มีอยู่ก็อาจไม่เพียงพออีกต่อไป เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและเพิ่มขึ้นทุกขณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบจาก ICT พร้อมกับการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ การ

เรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิตการทำงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้ลูกจ้างหรือพนักงานในองค์กรได้พัฒนาความรู้และทักษะของเขา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ต่อไปรัฐบาลทุกประเทศทั่วโลกในปัจจุบันจึงได้หันมาปฏิรูประบบการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้สถานประกอบการเป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สำหรับประเทศไทยได้ออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ขึ้น (พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545, สำนักงานบริหารพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2546) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ สถานประกอบการกิจการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากร รวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่างๆ โดยปรับปรุงสิทธิและประโยชน์ในกรณีที่นายจ้างและสถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับบุคคลที่จะรับเข้าทำงานและลูกจ้างของตนเอง ให้มีความเหมาะสมและเพิ่มมากยิ่งขึ้น และให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการส่งเสริมในเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2546 เป็นต้นมา

ความรู้ในสถานประกอบการ

Rogers (1983) ได้แบ่งความรู้ในสถานประกอบการเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง สามารถแปลความระบุได้ชัดเจน มีเอกสารอ้างอิงยืนยันความถูกต้องของความรู้นั้นๆ (Explicit or Codified Knowledge)
2. ความรู้ที่ซ่อนเร้น เป็นความรู้ที่พนักงานแต่ละคนมีอยู่ในตัวแล้ว แต่ไม่ได้รับระบุปรากฏออกมาชัดเจนในรูปของเอกสารหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดๆ เช่น ประสบการณ์การทำงาน (Tacit Knowledge) ซึ่งจากผลการวิจัยของ William (1991) เรื่องความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) พบว่าสามารถจะสังเกตได้จากพฤติกรรมการปฏิบัติงานในประจำวันของแต่ละบุคคลและจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับปัจจัยต่างๆทางด้านพื้นฐานการศึกษา ประสบการณ์ของบุคคล นอกจากนี้ Allee (1997) ยังพบว่าความรู้ส่วนใหญ่ของสถานประกอบการจะอยู่ในรูปแบบของความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) มากกว่าความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Codified Knowledge) ซึ่งต้องอาศัยการประมวลและแปลออกมาให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถสื่อสารเผยแพร่ไปยังบุคคลอื่นในองค์กรได้ต่อไป

Weick (1995) ได้นำเสนอถึงลักษณะของความรู้ที่ซ่อนเร้น ซึ่งเกิดขึ้นโดยการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรว่า สามารถแบ่งออกเป็นลักษณะต่างๆได้ดังนี้คือ

1. ความรู้จากประสบการณ์ที่บุคคลได้สั่งสมมากขึ้น ตามเวลาของการปฏิบัติงานมาตั้งแต่ในอดีต เป็นความจริงพื้นฐานจากการทำงานในแต่ละวัน
2. ความรู้พื้นฐานที่มาจากกระบวนการเรียนการสอนที่บุคคลได้รับ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร และบุคคลได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมาโดยตลอด
3. ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการการตัดสินใจภายใต้ทางเลือกต่างๆของบุคคล เมื่อต้องพบกับภาวะความยุ่งยากสลับซับซ้อน
4. ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทดลองเรียนผิดเรียนถูก ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันด้วยตนเองของแต่ละบุคคล
5. ความรู้ที่เกิดขึ้นจากกรอบความคิดภายใต้ค่านิยมและความเชื่อของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกันไปด้วย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ทำให้เราสามารถสรุปถึงประเภทของความรู้ที่มีอยู่ในสถานประกอบการได้เป็น 2 ประเภทที่สำคัญคือ ความรู้ซึ่งองค์กรได้รวบรวมจัดทำอยู่ในรูปของเอกสารที่ชัดเจนและความรู้ที่เป็นประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ได้ปรากฏหรือจัดทำไว้เป็นเอกสาร แต่มีคุณค่าต่อองค์กรที่จะนำมาให้พนักงานได้เรียนรู้เพื่อสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีแหล่งทรัพยากรความรู้จากภายนอกองค์กรที่สามารถนำมาใช้ในการเรียนรู้ได้เช่นกัน ซึ่งสถานประกอบการจะต้องสร้างระบบในการเข้าถึง การจัดให้อยู่ในรูปของสื่อความรู้ และการสื่อสารส่งมอบความรู้นั้นไปสู่พนักงานทุกคนอย่างทั่วถึง

รูปแบบการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

อรุณ รักธรรม (2534) ได้จำแนกรูปแบบการเรียนรู้ในสถานประกอบการได้ดังนี้คือ

1. การเรียนรู้โดยการจำ

เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามจะรวบรวมหรือเก็บเนื้อหาสาระจากสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดไว้ตายตัวชัดเจนอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตาม วิธีการเรียนรู้โดยการจำก็จะมีข้อจำกัดที่อาจจะทำให้ผู้เรียนไม่เกิดการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ และไม่เกิดความคิดริเริ่มได้อีกด้วย ทั้งนี้วิธีการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยการจำนั้น สามารถทำได้ดังนี้คือ

- 1) พยายามให้ผู้เรียนได้กระทำซ้ำๆ เพราะจะทำให้เรียนรู้ได้โดยอัตโนมัติ
 - 2) พยายามให้ผู้เรียนได้เกิดความเข้าใจและนำไปใช้บ่อยๆ
 - 3) พยายามให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงความรู้ใหม่ๆ เข้ากับความจำเดิม
2. การเรียนรู้จากการเลียนแบบ

เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยที่ผู้เรียนพยายามลอกเลียน หรือกระทำตามต้นแบบที่ตนเห็นว่าดี เป็นประโยชน์แก่ตน ซึ่งหากได้ต้นแบบที่ดีก็จะทำให้การเรียนรู้ติดตามไปด้วย เช่นการเลียนแบบจากหัวหน้างาน ผู้ที่ทำงานได้ดีมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามบุคคลแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันในหลายๆ ด้าน จึงเป็นไปได้ยากที่บุคคลจะพยายามทำให้มีพฤติกรรมเหมือนต้นแบบได้ง่าย รวมทั้งสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมที่เกิดจากการเลียนแบบอาจจะนำไปใช้ในบริบทอื่นไม่ได้ผลก็ได้

3. การเรียนรู้โดยการหยั่งรู้

เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการที่พนักงานมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของเหตุการณ์ว่าเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันอย่างไร และนำไปสู่การทำความเข้าใจถึงสถานการณ์หรือภาพรวมได้ทั้งหมด เช่น การเรียนรู้จากการวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจำเป็นต้องเรียนรู้จากความสัมพันธ์ของสาเหตุต่างๆ อย่างเป็นเหตุเป็นผล

4. การเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก

เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนพยายามใช้ทางเลือกหลายๆ ทางเพื่อแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยการแก้ปัญหานั้นไม่ได้ใช้เกณฑ์หรือเหตุผลใดๆ ประกอบการตัดสินใจ แต่จะเป็นการลองผิดลองถูกไปจนกว่าจะพบวิธีการที่แก้ปัญหานั้นได้ ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมักจะเลือกใช้เป็นวิธีสุดท้ายเมื่อไม่มีวิธีการอื่นที่ดีกว่านี้ จึงจำเป็นต้องเสี่ยงเลือกเอาวิธีใดวิธีหนึ่ง หากใช้ไม่ได้ผลก็เปลี่ยนต่อไปเรื่อยๆ

5. การเรียนรู้โดยการสร้างมโนคติ

เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสร้างลักษณะความคิดรวบยอดของสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมาก่อนจากนั้นจึงพิจารณาลักษณะเฉพาะของสิ่งนั้นต่อไป เช่น การที่ผู้เรียนเริ่มต้นแยกแยะมุมมองคุณภาพของชิ้นงานว่าแตกต่างกันอย่างไร ขึ้นใดมีหรือไม่มีคุณภาพ แล้วพิจารณาถึงคุณลักษณะที่แตกต่างระหว่างคุณภาพของชิ้นงานทั้งสอง

Schein (1990) ได้แบ่งรูปแบบการเรียนรู้ของพนักงานในสถานประกอบการเป็น 4 แบบคือ

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงที่เกิดขึ้นในการทำงาน แล้วจึงเกิดความคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเป็นความรู้ใหม่ของพนักงาน เช่น การเรียนรู้จากการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Adaptive Learning)
2. การเรียนรู้ที่เกิดจากการกำหนดภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในอนาคต โดยการใช้ความคิดเชิงวิสัยทัศน์ขึ้นมาก่อน แล้วจึงใช้ความคิดไตร่ตรองเพื่อสรุปความเป็นไปได้ของภาพนั้นไปสู่การปฏิบัติ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ขึ้นมา เช่น การเรียนรู้จากการดำเนินงานในโครงการต่างๆที่กำหนดขึ้นมาในองค์กร (Anticipatory Learning)
3. การเรียนรู้จากผลของความรู้ที่ผู้อื่นได้เรียนรู้มาก่อนแล้ว ทั้งนี้อาจจะเป็นการเรียนรู้จากแหล่งความรู้และเครือข่ายที่เกิดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้ เช่น การจัดหลักสูตรฝึกอบรมหรือการจัดศูนย์การเรียนรู้ให้แก่พนักงาน (Deutero Learning)
4. การเรียนรู้ที่เกิดจากการที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อจะตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาใดๆของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นๆ เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาคำสั่งของลูกค้าโดยใช้ข้อมูลต่างๆที่เกิดขึ้น (Action Learning)

จากแนวโน้มของสถานประกอบการซึ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ทำให้สรุปรูปแบบการเรียนรู้ในสถานประกอบการได้ว่า ผู้เรียนสามารถจะเรียนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มได้ โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของตนเองหรือจากผลของการเรียนรู้ที่มีอยู่แล้วในองค์กรก็ได้ ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนรู้โดยตรงจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือจากสื่อการเรียนที่องค์กรได้กำหนด โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดกระบวนการเรียนรู้ของตนตามความพร้อม และให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของตน ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการแสวงหาและแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยองค์กรจะต้องทำหน้าที่ในการจัดเตรียมความพร้อมทางด้านทรัพยากรการเรียนรู้ และกระตุ้นให้พนักงานเข้ามาเรียนรู้ พร้อมทั้งนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานของตนเอง ดังนั้น เราสามารถสรุปกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการได้ว่าประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบต่างๆ โดยนำเอาประสบการณ์หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆในองค์กรมาดำเนินการจัดให้อยู่ในรูปของความรู้ เพื่อถ่ายทอดสื่อสารให้แก่พนักงานได้เกิดการเรียนรู้และนำเอาความรู้ที่เกิดขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

ทักษะคือตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดต่อผลิตภาพและความสามารถในการทำกำไรของสถานประกอบการ (Patterson,1997) การขาดทักษะของคนงานหรือลูกจ้าง จึงเป็นปัญหาสำคัญของหลายๆประเทศ สำหรับประเทศอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จในเอเชีย เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์และไต้หวันล้วนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของการสร้างทักษะแก่คนงาน ส่วนประเทศไทยนั้นปัญหาการขาดแคลนคนงานที่มีทักษะเป็นปัญหาหนัก ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม ด้วยสาเหตุจากการที่ค่าจ้างแรงงานในประเทศมีอัตราที่สูงขึ้นตามมาตรฐานการครองชีพ อุตสาหกรรมที่มีการลงทุนต่ำและใช้แรงงานที่มีทักษะต่ำ ย้ายฐานการผลิตไปสู่ประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าแรงต่ำกว่า อุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในประเทศจึงพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูงขึ้นจึงจำเป็นต้องใช้แรงงานหรือคนงานที่มีทักษะและความรู้สูงขึ้นด้วย ปัญหาการขาดแคลนคนงานที่มีทักษะสูงดังกล่าวจึงนำไปสู่การแก้ไขปัญหาระดับทักษะฝีมือคนไทยให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งระบุไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน และการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 แต่ก็ยังเป็นปัญหาอยู่ เนื่องจากสภาพของแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการได้ เช่น คนงานมีทักษะสูงแต่ตลาดไม่ต้องการ ขาดทักษะในการผสมผสานทักษะต่างๆ เข้าด้วยกัน และคนงานยังขาดความสามารถในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ จึงเป็นหน้าที่ของสถานประกอบการและนายจ้างที่จะต้องดำเนินการฝึกอบรมเอง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

แนวคิดในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นด้วยการส่งเสริมและให้โอกาสแก่พนักงานได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานมากยิ่งขึ้นนี้ได้แพร่หลายไปในองค์กรและสถานประกอบการต่างๆ ทั่วโลกทั้งยังประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ดังได้กล่าวมาแล้ว นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยอีกส่วนหนึ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของแนวคิดนี้ในการพัฒนาทักษะพนักงาน (Ashton and Sung,2002)

Baxter (2001) ก็ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ทักษะไว้ว่า สิ่งที่เป็นหัวใจของการเรียนรู้ทักษะก็คือ การกระทำซ้ำหลายๆครั้ง การเรียนรู้ทักษะต้องมีการแลกเปลี่ยนทักษะโดยการค้นหาผู้เชี่ยวชาญหรือตัวแบบของทักษะนั้นๆ หลักการสำคัญที่ผู้เรียนต้องตระหนักในการเรียนรู้ทักษะให้สมบูรณ์ก็คือ กฎแห่งความถี่ การทำซ้ำ การฝึกฝน เพื่อปรับแก้ไขความจำและทักษะที่ได้รับมาแรงจูงใจภายใน ความ

เป็นตัวของตัวเอง การมีวินัยในตนเอง การจัดการตนเอง การเรียนรู้อย่างมีความหมาย ความรู้เดิม ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโลกและการมีปฏิสัมพันธ์ และเขาได้อธิบายเพื่อให้เห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า เมื่อครั้งแรกผู้เรียนอาจแยกไม่ออกระหว่างการทำงานได้ปานกลางกับทำได้ไม่ดี จำเป็นที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือจากครูหรือผู้อำนวยความสะดวกเพื่อทำให้เขาเป็นอิสระด้วยทักษะการมีวินัยในตนเอง เติบโตจากความรู้ที่ได้มาซึ่งเป็นเนื้อหาที่เป็นจริงด้วยการหาวิธีการที่จะลงมือกระทำหรือความรู้ในวิธีการกระทำเพื่อนำไปสู่ความรู้ในการตัดสินใจ ผู้เรียนอาจต้องการความสามารถในการวิเคราะห์งานที่ใช้ความรู้เพื่อแสดงถึงทักษะการคิด ซึ่งต้องเรียนรู้เพื่อให้ตนเองคิดและแก้ปัญหาได้เช่นเดียวกับผู้เชี่ยวชาญ การจัดโปรแกรมการเรียนรู้ทักษะอาจนำมาจาก การเปรียบเทียบการทำงานระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับผู้ฝึกงานใหม่ การวิเคราะห์งานที่ต้องใช้ความรู้ การเรียนรู้ด้วยการกระทำ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการเปรียบเทียบการทำงานระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับผู้ฝึกงานใหม่และสัมพันธ์กับสถานการณ์การทำงานที่แท้จริง การเรียกร้องเพื่อการเรียนรู้ทักษะ การมีมาตรฐาน การมีความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency) และการประเมินที่คืนนั้นควรเป็นไปในลักษณะของการร่วมมือกันในการสอนและการเรียนรู้ การให้อิสระและสิ่งสำคัญก็คือการเปลี่ยนแปลงบุคคลจาก “ฉันทำไม่ได้” เป็น “เราทำได้ถ้าเราพยายาม”

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาทักษะแรงงานเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงาน ทักษะคือตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดต่อผลิตภาพและความสามารถในการทำกำไรของสถานประกอบการ การขาดทักษะของแรงงานหรือลูกจ้างเป็นปัญหาสำคัญของหลายๆ ประเทศดังนั้นสถานประกอบการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะของแรงงานเพื่อให้เกิดความสามารถในการทำงานสูงสุด

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะ

การพัฒนาและยกระดับทักษะแก่แรงงานนั้นมักจะมีข้อสงสัยเกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยเฉพาะในเรื่องของการขาดแคลนทักษะ ซึ่ง Keep (2000) ได้อธิบายว่า การขาดแคลนทักษะนั้นมีสาเหตุมาจากการจ้างงานในราคาต่ำและสภาพการทำงานที่น่าสังสาร หรือถ้ามองอีกด้านหนึ่งก็อาจจะเกี่ยวข้องกับทักษะพื้นฐานต่ำ แต่ปัญหาที่พบส่วนใหญ่มักสัมพันธ์กับทัศนคติของแรงงานต่องานมากกว่าในเรื่องทักษะ อย่างไรก็ตามความจำเป็นในการพัฒนาและยกระดับทักษะแก่แรงงานทั้งหมด เพื่อให้พร้อมต่อความกดดันด้านการแข่งขันในโลกก็ต้องดำเนินต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดและเมื่อกล่าวถึงแรงงานทั้งหมดก็ย่อมหมายถึงแรงงานที่อยู่ระดับล่างสุดหรือฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งมีทักษะต่ำและมักไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการพัฒนาทักษะเท่าที่ควร ดังที่ Keep and Rainbird (2000) ได้แบ่งกลุ่มแรงงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมใดๆเลยออกเป็น 4 ประเภทคือ กลุ่มที่อยู่ในสถานะต่ำ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวเช่น ทำงาน

บางเวลา(ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีโอกาสน้อยที่สุดในการได้รับการฝึกอบรม) กลุ่มที่มีอายุมากและกลุ่มไม่มีคุณภาพ

การแข่งขันในตลาดโลกในยุคการค้าเสรีเช่นนี้ ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นไม่ควรเกิดขึ้นสำหรับประเทศไทย แต่ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะกับผู้ใช้แรงงานเองที่จะต้องพร้อมต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งภายใต้ข้อจำกัดของแรงงานในปัจจุบันที่แบ่งแรงงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูงที่จะพัฒนาไปสู่เศรษฐกิจบนฐานความรู้ และกลุ่มที่มีประสิทธิภาพต่ำที่จะพัฒนาไปสู่เศรษฐกิจแบบบริการ ทั้งข้อคิดที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับการลงทุน เราต้องคิดว่ากำลังแรงงานที่ลงไปนั้นเป็นสินค้าในการลงทุนเพื่อการผลิต ตัวผู้ใช้แรงงานไม่ใช่ทุนมนุษย์หรือสินค้า และในฐานะที่กำลังแรงงานเป็นสินค้า ผู้ใช้แรงงานทุกคนจึงต้องแข่งขันกันเองเพื่อให้สามารถขายกำลังแรงงานของพวกเขาให้ได้ (Mojab and Gorman, 2003) นั่นหมายถึงผู้ใช้แรงงานจะต้องดิ้นรนที่จะเรียนรู้เพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะอันหลากหลายที่ตลาดต้องการ เพื่อให้มีงานทำตลอดไป ในฐานะที่เป็นผู้ใช้แรงงานที่มีทักษะ (Skilled worker หรือ Craftsman) ฉะนั้นการที่มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และความพยายามของสถานประกอบการที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติงาน จึงเป็นโอกาสที่ดียิ่งสำหรับแรงงานไทย

Field (1991) ได้อธิบายถึงเหตุผลที่จำเป็นต่อการสร้างหรือพัฒนาทักษะสำหรับพนักงาน ปัจจัยทั้ง 5 ประการมีรายละเอียดดังนี้

1. อุตสาหกรรมสัมพันธ์เป็นการปรับโครงสร้างงานอุตสาหกรรมโดยเริ่มทีนโยบายและกระบวนการในการปรับโครงสร้างเพื่อพัฒนาจาก อุตสาหกรรมที่มุ่งแต่กำไรโดยไม่เน้นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องสำคัญ ๆ หรือเป็นไปอย่างผิวเผิน ไปสู่อุตสาหกรรมที่มีการจัดการและกาดำเนินการเพื่อเพิ่มผลผลิต ซึ่งเน้นความสมดุลระหว่างความต้องการของลูกค้ากับนายจ้างมีข้อตกลงมีการร่วมมือกัน และการมีส่วนร่วม การปรับที่ควรสนับสนุนให้เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การสร้างทักษะใหม่ได้แก่ การจำแนกงานที่ล้าสมัยออกไป การระบุความสามารถของคนงานแบบกว้าง การกำหนดทักษะที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ทักษะและค่าจ้าง และการจัดสิ่งจูงใจให้พนักงานเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างทักษะ

2. เทคโนโลยีการถ่ายทอดทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญต่อความต้องการทักษะที่สูงขึ้นในสถานประกอบการ เพราะมีอิทธิพลต่องานทุกลักษณะ ความก้าวหน้าขององค์กร จึงขึ้นอยู่กับวิธีการในการดัดแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ได้มากน้อยเพียงใด เช่นการใช้คอมพิวเตอร์ในงานและเชื่อมโยงกับงานต่าง ๆ ทักษะใหม่ที่ควรเน้นจึงเป็นทักษะในการ

ผสมผสานงานเข้าด้วยกัน ซึ่งจะซับซ้อนและยุ่งยาก และต้องการคนงานที่มีความสามารถในการใช้ทักษะและสติปัญญา

3. การบริหารจัดการองค์กร องค์กรในปัจจุบันให้ความสนใจต่อการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมระหว่างคนงานกับฝ่ายจัดการ จึงเกิดความต้องการการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการออกแบบงาน ระบบและโครงสร้างการจัดการ และการจัดการแรงงาน ลักษณะการบริหารงานขององค์กรจึงเปลี่ยนไปทักษะที่จะสร้างให้เกิดขึ้น จึงเป็นทักษะของการทำงานเป็นกลุ่ม, การทำงานร่วมกัน, กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตในแต่ละขั้นเป็นต้น

4. การสร้างทักษะ ทักษะหมายถึงพฤติกรรมใด ๆ หรือความสามารถที่บุคคลมีอยู่ในการวิเคราะห์ ทักษะอาจแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ ทักษะที่ใช้ทำงานตามปกติทุกวัน และทักษะที่ซ่อนเร้นอยู่ไม่ได้นำมาใช้ เช่น การวิเคราะห์ความผิดพลาด การสื่อสารระหว่างบุคคล การเป็นผู้นำตนเอง เป็นต้น กระบวนการเพื่อให้มาซึ่งทักษะที่ต้องการนี้ ไม่ใช่เพียงการใช้การฝึกอบรมและการเรียนรู้เท่านั้นแต่จะได้จากวิธีการอื่นๆ ด้วย เช่น Holistic concept ได้แก่ ความคิดซึ่งได้จากการศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์ และการพัฒนาตนเอง

การสร้างทักษะจำเป็นอย่างยิ่งต่ออุตสาหกรรมที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์ หรืออาจกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนำไปสู่ความจำเป็นในการยกระดับทักษะให้สูงขึ้น

5. บริบททางสังคมของทักษะ จากปัจจัยทั้ง 4 ประการที่กล่าวมาล้วนมีอิทธิพลต่อการสร้างทักษะ แต่ยังไม่สมบูรณ์ถ้าไม่ได้กล่าวถึงภาพกว้าง ๆ ทางบริบททางสังคมขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างทักษะ เช่น การแบ่งแยกเพศ, ค่าจ้างและเงินเดือน, คนงานที่เป็นคนต่างชาติ เป็นต้น การวิเคราะห์ปัจจัยเหล่านี้ย่อมช่วยให้ มองเห็นทักษะที่จำเป็นที่จะต้องสร้างขึ้นในองค์กรด้วยเหตุผลที่อธิบายได้ และเมื่อสร้างทักษะด้วยการฝึกอบรมและการเรียนรู้โดยคำนึงถึงปัจจัยทั้งกระบวนการก็ย่อมจะได้ทักษะที่เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ ด้วย

นอกจากแนวคิดที่ Field ได้นำเสนอแล้ว ยังมีแนวคิดของ Rothwell (1996) ที่นำเสนอแนวคิดและรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เขาได้กล่าวถึงปัจจัยที่นำไปสู่การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะไว้เช่นกัน โดยกล่าวไว้ในหลักการประการหนึ่งใน 11 ประการของเขา คือ การปฏิบัติงานหนึ่งในหน่วยงานหนึ่งย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานอื่น ฉะนั้นจึงต้องวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหลายระดับขององค์กร องค์กรเป็นระบบเปิดการประสพผลสำเร็จขององค์กรจึงต้องขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายนอก ระบบเปิดต้องรับปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมเข้าสู่กระบวนการผลิตแล้วจึงส่งผลผลิตไปสู่สภาพแวดล้อมอีก ปัจจัยนำเข้าจะรวมถึงวัตถุดิบ การวางใบสั่ง บุคคล เงินทุน และข้อมูลข่าวสาร ในส่วนของกระบวนการผลิตจะหมายถึง

วิธีการทำงานต่อปัจจัยนำเข้า และในส่วนของผลผลิตก็คือ ผลของกระบวนการผลิตนั้นเช่น สินค้าที่ผลิตเสร็จเรียบร้อยแล้ว หรือบริการ การให้ข้อมูลย้อนกลับจะถูกกระทำโดย ลูกค้า ผู้ส่งวัตถุดิบ ผู้จำหน่ายสินค้า บนพื้นฐานประสบการณ์ที่มีต่อองค์กร สำหรับองค์กรที่ยั่งยืนหยัดอยู่ได้ ก็แสดงว่าองค์กรอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบจากการดำเนินธุรกิจ คือได้รับกำไรเป็นผลประโยชน์หรือความได้เปรียบในแต่ละส่วนขององค์กรจะเป็นระบบย่อย จะช่วยเกื้อหนุนการดำเนินการขององค์กรที่เป็นระบบใหญ่ ระบบย่อยเหล่านี้จะมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (Suprasystem) การกระทำที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์นี้ย่อมส่งผลกระทบต่อไปยังระบบย่อยอื่นๆ ความพยายามที่จะแก้ไขการปฏิบัติงานของมนุษย์จึงต้องเข้าไปยังสภาพแวดล้อมที่การกระทำนั้นเกิดขึ้น สภาพแวดล้อมเหล่านี้อาจจะใช้ชื่อเรียกต่างกันออกไป แต่สำหรับแนวคิดนี้จะใช้ต่อไปนี้ คือ

1. สภาพแวดล้อมองค์กร (Organizational environment) คือทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
2. สภาพแวดล้อมงาน (Work environment) คือทุกสิ่งในองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
3. งาน (Work) ประกอบด้วยกระบวนการที่ใช้ในการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต
4. คนงาน (Worker) คือบุคคลผู้กระทำงานแล้วได้ผลงานออกมา

จากแนวคิดของ Rothwell (1996) สามารถสรุปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะได้ดังนี้

- 1.สภาพแวดล้อมองค์กร หรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ผู้ถือหุ้น ผู้ส่งวัตถุดิบ ตัวแทนจำหน่าย บุคคลอื่นๆ เป็นต้น
- 2.สภาพแวดล้อมงาน หรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลได้แก่นโยบายขององค์กร การสื่อสารนโยบาย การกำหนดความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานของคนงานหรือพนักงานการนำเทคโนโลยีหรือสิ่งใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ เป็นต้น
- 3.งาน ประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลได้แก่ ความยากง่ายของงาน การอธิบายและแนะนำการทำงาน การบอกข้อผิดพลาดในการทำงาน งานที่เกิดขึ้นใหม่ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ๆในการทำงาน การให้รางวัลแก่พนักงานตามผลงาน เป็นต้น
- 4.คนงานหรือพนักงาน ประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน การจูงใจในการพัฒนาทักษะ เป็นต้น

ปัจจัยที่นำไปสู่การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการที่ได้กล่าวมาแล้ว เป็นแนวคิดของ 2 นักทฤษฎีคือ แนวคิดของ Field และ แนวคิดของ Rothwell ซึ่งมีหลักการสำคัญๆ คล้ายคลึงกันจะแตกต่างกันเพียงในรายละเอียดเท่านั้น

ทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงาน

โลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของงาน อย่างยิ่ง ทำให้ทักษะที่เคยจำเป็นสำหรับงานนั้นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะที่เกิดขึ้น เมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้และการฝึกอบรมก็ถูกกดดันเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของแรงงานในการพัฒนาและสร้างทักษะใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด และเพื่อให้หลุดรอดจากการตกงาน ความต้องการของแรงงานก็ไม่ต่างไป จากความต้องการของประเทศ ในช่วงเวลาที่มีการแข่งขันในตลาดโลกทวีความรุนแรงเช่นนี้ แรงงานที่มีคุณภาพทั้งความรู้และทักษะจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความได้เปรียบสูงในการปรับตัวต่อความท้าทาย และโอกาสที่เผชิญหน้าอยู่ แต่เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแรงงานจำนวนมากไม่ได้ถูกว่าจ้างเนื่องมาจาก ขาดทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ

การพิจารณาถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงานจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง และในบริบทเช่นที่เป็นอยู่นี้ ที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ของเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารคมนาคม (ICT) จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า นอกจาก แรงงานที่จะต้องมีระดับและคุณภาพของทักษะอยู่ในระดับสูงแล้ว แรงงานก็ยังต้องมีความยืดหยุ่น และคล่องตัว (Flexible) ยิ่งขึ้น ทั้งต้องสามารถทำงานกับเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อีกด้วย (International Labour Office, 2000)

Field (1991) แบ่งทักษะที่ต้องการในสถานประกอบการออกเป็น 5 กลุ่ม คือ ทักษะการทำงาน (Task skills) ทักษะการจัดการการทำงาน (Task management skills) ทักษะการทำงาน ภายใต้อสภาพแวดล้อม (Work environment skills) ทักษะการเรียนรู้ในสถานประกอบการ (Workplace learning skills) และทักษะการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน (Work relationship skills) โดยอธิบายไว้ดังนี้

1. ทักษะการทำงาน คือทักษะทั้งหมดที่คนต้องมีในการปฏิบัติงานตามปกติประจำวันและ งานที่คาดไว้ในอนาคต การฝึกอบรมในภาคอุตสาหกรรมจึงมักเน้นการฝึกทักษะประเภทนี้ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ งานที่กระทำและมี

ความสามารถ เป็นงานประจำและงานที่อาจต้องทำ (ทำนายได้) เป็นขั้นตอนตามลำดับ และมีจุดเริ่มต้นและจุดเสร็จสิ้น จนเกิดผลของงานออกมา

2. ทักษะการจัดการการทำงาน คือ ทักษะที่คนงานต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและใช้สำหรับการหลีกเลี่ยงความสูญเสีย การนำมาตรฐานมาใช้ การทำนายและวิเคราะห์ตัดสินปัญหา ซึ่งได้แก่ วางแผนการทำงานให้เสียหายน้อยที่สุด ทำงานตาม ลำดับขั้นตอน จัดการกับระบบที่ล้มเหลวนำมาตรฐานมาใช้ และกำจัดและหลีกเลี่ยงปัญหา

3. ทักษะการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม คือ ทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร ภายใต้ข้อจำกัดทางกายภาพ และเทคโนโลยีที่บีบบังคับให้มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะสิ่งแวดล้อมการทำงาน อันมีผลให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งได้แก่ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัด ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน่วยขององค์กรเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานที่ทำลายสุขภาพและไม่ปลอดภัย

4. ทักษะการเรียนรู้ในสถานประกอบการ คือ ทักษะที่ทำให้คนงานเกิดความก้าวหน้าสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพที่เปลี่ยนแปลง สามารถคิด สามารถเรียนรู้เพื่อตนเอง และช่วยผู้อื่นให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้สามารถปรับตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ฝึกอบรมผู้อื่น ส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

5. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน คือ ทักษะที่ทำให้คนงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสามารถทำงานเป็นกลุ่มได้ ซึ่งได้แก่ คงความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาทักษะแรงงานมีอยู่หลายประเภท ในการพัฒนานั้นควรคำนึงถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

CHULALONGKORN UNIVERSITY

แนวคิดและรูปแบบการฝึกอบรมทักษะของ Field (1991)

หนึ่งในนักการศึกษาที่นำเอารูปแบบและวิธีการมาใช้ในการฝึกอบรมในโลกอุตสาหกรรมคือ Laurie Field โดยเขาได้ประมวลความรู้จากตัวอย่างการฝึกอบรมทั้งด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม มาเขียนเป็นหนังสือชื่อ Skilling Australia เพื่อนำเสนอแนวทางวิธีการในการจัดการฝึกอบรมแก่บุคลากรในทักษะที่ประสงค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แนวคิดของ Field นี้เป็นที่ยอมรับเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นรูปแบบที่ดีในการฝึกอบรมในภาคอุตสาหกรรม ทั้งยังให้รายละเอียดเป็นอย่างดีในเรื่องของชนิดของทักษะ (Types of skills) กระบวนการวิเคราะห์ความสามารถสำหรับงาน (Analyzing competencies for the job) และการลำดับชั้นการตอบสนองของผู้เรียน (Hierarchy of learner responses) ซึ่งสามารถนำมาเป็นโครงสร้าง ในโครงการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้ (Field, 1991)

1. ชนิดของทักษะ

Field แบ่งทักษะที่ต้องการในสถานประกอบการออกเป็น 5 กลุ่ม คือ ทักษะการทำงาน ทักษะการจัดการการทำงาน ทักษะการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม ทักษะการเรียนรู้ในสถานประกอบการและทักษะการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งได้กล่าวมาแล้วในทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ใช้งาน

นอกจากนั้น Field ยังเสนอแนะในเรื่องการออกแบบรายวิชาในการฝึกทักษะที่มักจะเน้นที่ทักษะเฉพาะในงานนั้น ๆ โดยตรง แต่เราอาจเพิ่มทักษะอื่น ๆ ลงไปได้อีกถ้าเห็นว่างานนั้น ๆ จำเป็นต้องใช้เมื่อต้องไปสัมพันธ์กับงานอื่น ๆ เช่นพนักงานสื่อสารสิ่งพิมพ์ เรียนรู้ทักษะด้านการออกแบบการใช้ word-processing, editing, computer graphics และ desktop publishing program เป็นต้น และเรียนรู้ทักษะเพิ่มเติม เช่น ความสัมพันธ์กับสมาชิกและผู้อ่าน เทคโนโลยีการพิมพ์ที่ทันสมัย โดยทักษะที่เพิ่มเติมนี้ Field ให้ผู้เรียนตรวจสอบตนเองว่าต้องการหรือไม่

2. กระบวนการวิเคราะห์ความสามารถสำหรับงาน

ในกระบวนการนี้ Field เริ่มต้นจากการแจกแจงให้เห็นลักษณะของอาชีพของคนงานและแยกย่อยออกเป็นงาน (Job) แล้วจึงกำหนดความสามารถที่จำเป็นต้องมีในการทำงานแต่ละงานนั้น หลังจากนั้นจึงเขียนเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละความสามารถ

3. การลำดับชั้นการตอบสนองของผู้เรียน

ในการกำหนดโครงสร้างของการฝึกอบรม Field ได้เสนอเค้าโครงที่เป็นลำดับชั้นของการตอบสนองไว้ดังนี้

3.1 ตอบสนองต่อตัวบุคคล

3.2 กระทำตามลำดับชั้น

3.3 แยกแยะระหว่างสิ่งที่แตกต่างกัน

3.4 และตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือข้อมูลที่แตกต่างออกไปอย่างเป็นปกติ

Field ได้ให้ตัวอย่างที่สัมพันธ์กับการฝึกอบรมของพนักงานปฏิบัติการในสายงานการผลิต และอธิบายด้วยลำดับชั้นทั้ง 4 ข้างต้น เพื่อช่วยในการออกแบบและกำหนดโครงสร้างการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ตอบสนองต่อตัวบุคคล หนึ่งในงานที่ต้องกระทำก็คือการติดต่อกับสมาชิกที่ไม่พอใจตัวบุคคลที่เป็นเป้าหมาย คือ สมาชิกที่ไม่พอใจ เราอาจสร้างโครงการฝึกอบรมส่วนหนึ่งเป็นเรื่องนี้ อภิปรายในเรื่องของอารมณ์ของสมาชิกและวิธีการที่ควรกระทำ แล้วใช้บทบาทสมมติเป็นการฝึกฝนในสถานการณ์ดังกล่าว

2. กระทำตามลำดับชั้น การติดต่อกับสมาชิกที่ไม่พอใจ จะกระทำเป็นขั้นตอนคือ การสัมภาษณ์สมาชิกนั้นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง รวบรวมและเข้าพบฝ่ายจัดการแล้วรายงานผลกลับไปยัง

สมาชิก ในแต่ละความสามารถเหล่านี้ จะต้องดำเนินการตามลำดับขั้น เช่น การสัมภาษณ์สมาชิก จะต้องเลือกเวลา สถานที่ เตรียมการสัมภาษณ์ การทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจ การอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการสัมภาษณ์ การดำเนินการและการจัดบันทึก การตรวจสอบบันทึกกับสมาชิก การแจ้งให้สมาชิกทราบว่าทำอะไรต่อไป เป็นต้น การช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามลำดับขั้นเหล่านี้ เราอาจใช้การอภิปรายในแต่ละขั้นตอน ใช้กรณีศึกษา ภาพยนตร์ แล้วฝึกหัดตามขั้นตอนด้วยการแสดงบทบาทสมมติ

3. แยกแยะระหว่างสิ่งที่แตกต่างกัน ผู้ไม่พอใจอาจมีจำนวนมากและแตกต่างกันออกไปการที่ผู้เรียนจะเรียนรู้ถึงการแยกแยะระหว่างผู้ไม่พอใจที่เกิดจากความไม่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารหรือไม่พอใจจากการตัดสินใจที่ไม่ยุติธรรม หรือไม่พอใจจากการไม่ปฏิบัติตามธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร เป็นต้น เราอาจช่วยผู้เรียนให้พัฒนาความสามารถในการแยกแยะด้วยการอภิปราย การทำรายการของกรณีตัวอย่างมาเสนอให้กลุ่มแยกแยะประเภทความไม่พอใจ จนสามารถแยกแยะประเภทได้ด้วยตนเอง

4. ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือข้อมูลที่แตกต่างออกไปอย่างเป็นปกติ จากนั้นผู้เรียนก็สามารถนำทักษะในการติดต่อกับผู้ไม่พอใจไปใช้ โดยสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์หรือข้อมูลที่แตกต่างกันได้ เช่น ผู้ไม่พอใจมีเพียงคนเดียวหรือเป็นกลุ่ม หรือเป็นตัวแทนของกลุ่ม เป็นเรื่องที่สัมพันธ์กับเหตุการณ์เดียว หรือเหตุการณ์ต่อเนื่องกัน ข้อมูลชัดเจนหรือยังสงสัยอยู่ เป็นต้น

การพัฒนาทักษะแก่ผู้เรียนในการติดต่อกับผู้ไม่พอใจในระดับที่สูงขึ้น เราอาจนำเสนอกรณีตัวอย่างที่หลากหลาย หรือบทบาทสมมติที่ให้เขาปฏิบัติพร้อมกับการสนับสนุนให้เขาใช้วิธีการที่ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น Field ได้นำเสนอรูปแบบของตนในการออกแบบการฝึกอบรมทักษะในภาคอุตสาหกรรมไว้ 7 ขั้นตอน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ตรวจสอบในเรื่องทักษะและการจัดการฝึกอบรม

ผู้ฝึกอบรมเข้าไปสู่สถานประกอบการ ทำการศึกษาสำรวจและทำการวิจัยประเภทต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสถานประกอบการนั้นพร้อมกับการแยกแยะปัญหาและประเด็นที่จะนำไปสู่การฝึกอบรม รวมไปถึงการตรวจสอบเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานในแต่ละภาคส่วน

2. วิเคราะห์ความสามารถในการทำงาน

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถนั้นจะต้องใช้วิธีการพัฒนาความสามารถทั้งหลายรวมกันตามความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในแต่ละงานที่มีลักษณะเฉพาะ

3. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมโดยวิธีการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ต้องระบุกิจกรรมที่กระทำได้ตามเงื่อนไขและมาตรฐานที่ต้องการให้มีในแต่ละความสามารถที่กำหนดไว้

4. กำหนดโครงการการฝึกอบรม

จะต้องตรวจสอบวิธีการที่แตกต่างกันในการสร้างลำดับชั้นในโครงการฝึกอบรมและวิธีการที่แตกต่างกันในการจัดฝึกอบรมทักษะซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมนอกสถานประกอบการ เช่นในสถานศึกษา การฝึกอบรมในสถานประกอบการ การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เป็นต้น

5. จัดการฝึกอบรม

จัดการฝึกอบรมด้วยวิธีต่างๆที่ออกแบบไว้ ตลอดจนการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือช่วยในการฝึกอบรม เช่น คู่มือแนะนำการอ้างอิง คู่มือผู้ใช้ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และการใช้โมดูลตลอดจนกระบวนการที่เกี่ยวข้องในการอธิบายและสาธิตงานต่างๆ

6. นิเทศการฝึกปฏิบัติ

ในขั้นนี้เป็นกระบวนการของการนำทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ถ่ายโยงไปสู่การปฏิบัติงานจริง เป็นวิธีการที่จะให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะที่ได้เรียนรู้ภายใต้การแนะนำของหัวหน้างานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยในขั้นตอนนี้เป็นการติดตามและประเมินผลและให้ผลตอบกลับที่จะช่วยให้ทราบว่า การทักษะการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ โดยจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไปเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

7. ประเมินทักษะ

เป็นการทดสอบความสามารถของผู้เรียน ด้วยวิธีต่างๆและประเมินการเปลี่ยนแปลงของทักษะและความรู้ที่เป็นผลมาจากการฝึกอบรม

ขั้นตอนทั้ง 7 ประการข้างต้น Field ได้เน้นถึงความพยายามที่จะให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อทำให้องค์กรหรือสถานประกอบการเกิดประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิต เขายอมรับในเรื่องการใช้อำนาจและการบังคับบัญชาสั่งการในระดับผู้บริหารกับคนงาน เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร แต่เขาเชื่อว่าองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าสามารถก้าวไปสู่การร่วมมือกัน การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคนงาน จากแนวคิดและรูปแบบการจัดโครงการการศึกษาผู้ใหญ่มาสู่แนวคิดและรูปแบบการจัดการฝึกอบรมทักษะของ Field ซึ่งเน้นการฝึกทักษะผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม นับว่าแนวคิด Field ล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาสภาพการจัดโครงการการศึกษาผู้ใหญ่และการฝึกอบรมทักษะแก่ผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย

ตอนที่ 6 แรงงานไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน(2556) ได้ให้ความหมายของ แรงงาน หมายถึง กำลังกาย กำลังความคิดของมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยในการผลิตรวมทั้งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงคนทำงานทั้งหมดในวัยแรงงานหรืออาจ หมายถึงจำนวนวันหรือชั่วโมงที่คนจะทำงานได้ในระยะเวลาหนึ่งซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ โดยแบ่งประเภทของแรงงานไว้ ดังนี้

แรงงานฝีมือ (Skilled Labour) หมายถึง ผู้มีความรู้ความชำนาญในงานอาชีพทั้งทางทฤษฎี และปฏิบัติ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้

แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labour) หมายถึง ผู้ที่อยู่ในระดับกลางระหว่างแรงงานฝีมือ และแรงงานไม่มีฝีมือ ซึ่งได้รับการเรียนรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งของงานอาชีพ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในระดับกลางที่เกิดจากการทำงานในหน้าที่ได้

แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) หมายถึง เป็นผู้ทำงานซึ่งลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถมากเพียงได้รับคำแนะนำเล็กน้อยก็สามารถทำได้

ระดับชั้นของแรงงานประกอบด้วย 4 ประเภทดังนี้

1. ระดับหัวหน้าโครงการและผู้ควบคุมงานก่อสร้าง บุคลากรหรือแรงงานระดับนี้จะมี การศึกษาสูง ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในงานก่อสร้างพอสมควร ทำหน้าที่ รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารโครงการควบคุมดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการ ก่อสร้างที่กำหนด

2. ระดับหัวหน้างานเป็นผู้มีหน้าที่ระดับรองลงมาจะทำหน้าที่ควบคุมกลุ่มช่างปฏิบัติงาน ให้ ปฏิบัติการให้ถูกต้องตามรูปแบบและรายการก่อสร้างเฉพาะสาขางานและอาจมีหัวหน้าหลายคนตาม ขนาดและลักษณะของงานที่มี

3. ระดับช่างปฏิบัติงานหรือช่างฝีมือ เป็นแรงงานที่มีฝีมือทำงานตามความชำนาญ เฉพาะ สาขาของตน เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างสี เป็นต้น อาจมีลูกมือช่วยทำงานที่มีฝีมือ ระดับรองลงไป เรียกว่า ช่างกึ่งฝีมือ

4. ระดับคนงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีฝีมือระบุได้ว่าจะชำนาญทางช่างสาขาใดจึง ทำงานทุกประเภทที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ เช่น งานแบกหาม งานขุดดิน รื้อถอน ปรับ พื้นที่ คนงานเหล่านี้ อาจสนใจฝึกหัดงานช่างเฉพาะสาขาในระหว่างทำงานอยู่ และเลื่อนระดับขึ้นเป็นช่างกึ่งฝีมือ เมื่อได้ ทดลองฝึกหัดทำงานในหน่วยงานก่อสร้างนั้นพอสมควร

ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงาน

ตลาดแรงงานตลาด หมายถึง สถานที่ซึ่งผู้ซื้อและผู้ขายมาพบกันเพื่อเจรจาต่อรองตกลงในการซื้อขายสินค้าหรือการบริการต่างๆ โดยที่ขนาดหรือขอบข่ายของตลาดนั้นอาจมีความแตกต่างกัน ตั้งแต่ตลาดในระดับท้องถิ่นจนถึงตลาดระดับประเทศ ในกรณีของ แรงงานขนาดของตลาดแรงงาน จะแตกต่างกันไปตามระดับฝีมือหรือระดับทักษะแรงงานประเภท (สุมาลี ปิตยานนท์, 2539)

ชวลิต สละ (2551) ได้อธิบายอุปสงค์แรงงานไว้ดังนี้ คือ อุปสงค์แรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการผลิตและเป็นที่ต้องการของผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นนายจ้าง นายจ้างเหล่านี้เองก็ประสงค์จะว่าจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่างๆที่ นายจ้างสามารถจ้างได้ในเวลาหนึ่ง ความต้องการจ้างแรงงานนี้อาจเกิดขึ้นได้เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือเมื่อมีการลงทุนใหม่หรือเมื่อมีการลงทุนในการผลิตเพิ่มเติมขึ้นอีกซึ่งทั้งสองกรณีหลังนี้ก็จะมีความต้องการจ้างเช่นกัน ด้านอุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่มีผู้เสนอขายในตลาดแรงงานนั้นคือ ผู้ที่ประสงค์และพร้อมที่จะทำงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆกันในระยะเวลาหนึ่ง

วีระศักดิ์ สมยานะ (2549) ได้อธิบายค่าจ้างและอัตราค่าจ้างของแรงงาน ไว้ดังนี้ คือ ค่าจ้าง (wage) คือ สิ่งที่ย้ายตอบแทนให้แก่แรงงานหรือลูกจ้างซึ่งได้ทำงานหรือให้บริการแก่นายจ้าง ในความหมายทางวิชาการได้ครอบคลุมถึงผู้ที่ทำงานเป็นผู้บริหารหรือผู้ใช้วิชาชีพด้วย ปกติแล้วคำว่าค่าจ้างนี้จะหมายถึงสิ่งที่ย้ายตอบแทนให้แก่ผู้ทำงานทั้งที่เป็นผู้ไร้ฝีมือ (unskilled labor) กึ่งฝีมือ (semi skilled labor) และผู้มีฝีมือ (skilled labor) สำหรับเงินเดือนนั้นมักใช้เรียกสิ่งที่ย้ายให้แก่ผู้บริหารและผู้ใช้วิชาชีพ (white-collar employees และ professional) และเมื่อค่าจ้างคือผลตอบแทนที่แรงงานได้รับนี้อาจเป็นเงินตราหรือสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเป็นเงินได้

คุณภาพแรงงานในประเทศไทย

การประเมินคุณภาพแรงงานของประเทศอาจจะดูจากปัจจัยหรือมิติต่างๆ คือ ผลิตภาพแรงงาน ทักษะ สมรรถนะ ซึ่งสามารถแยกออกเป็นการศึกษา การ ฝึกอบรม ทักษะ และบุคลิกภาพของแรงงาน (อายุ เพศ สุขภาพ พฤติกรรม ฯลฯ) ซึ่งตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่มีความสมบูรณ์ในตัวเองดังตัวอย่างที่นำมาเสนอต่อไปนี้

ก. โครงสร้างอายุ

โครงสร้างอายุของแรงงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพหรือผลิตภาพของแรงงาน เช่นแรงงานวัยหนุ่มสาวอาจมีความแข็งแรงดามร่างกาย ถ้าเป็นแรงงานที่มีการศึกษาก็จะเป็นผู้ที่มีความรู้สมัยใหม่ แต่อาจมีข้อเสียเปรียบเรื่องประสบการณ์หรือความชำนาญของตน ประเทศที่มีแรงงาน

สูงอายุหลายๆอาจมีปัญหาในบางอุตสาหกรรม เช่นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานหรือความแข็งแรง อุตสาหกรรมที่ต้องการคนวัยหนุ่มสาว (เช่นแอร์โฮสเตส หรืออุตสาหกรรมบริการ)

ประเทศไทยเขาสุสังคัมผู้สูงอายุตั้งแต่ประมาณปี 2548 โดยมีผู้สูงอายุ (อายุ 60 ขึ้นไป) ประมาณ 7.2 ล้านคนและคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 10 ของประชากรโดยทั่วไป และจะเพิ่มเป็นร้อยละ 17 ในอีก ประมาณ 20 ปี โครงสร้างอายุของแรงงานจะมีอายุเฉลี่ยของแรงงานสูงขึ้นกว่าในอดีต ในปี 2550 อายุมัธยฐาน ของแรงงานอยู่ในช่วง 35-39 ปีและคาดว่าจะเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต เนื่องจากการเปลี่ยนโครงสร้างอายุของประชากรดังกล่าวแล้ว

ข. การศึกษาและฝกอบรม

การประเมินคุณภาพแรงงานดานการศึกษาในระดับมหภาคอาจทำได้หลายระดับและหลายมิติโดยอาจเริ่มจากตัวชี้วัดต่างๆ เช่น อัตราการรู้หนังสือของแรงงาน โครงสร้างการศึกษาหรืออัตรานผู้สำเร็จการศึกษา ชั้นต่างๆ ซึ่งอาจจำแนกออกตามอุตสาหกรรมหรืออาชีพตามต้องการ นอกจากนั้นแลอาจดูจากตัวชี้วัดด้านคุณภาพการศึกษาและคุณลักษณะด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องจนถึงการประเมินผลด้วยอัตราผลตอบแทนการลงทุนในการศึกษา (Rate of return to investment in education) ในบางกรณีอาจใช้ข้อมูลงบประมาณการศึกษา จำนวนหรือสัดส่วนครูต่อนักเรียน ผลการทดสอบความสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา ฯลฯ เพื่อชี้วัด คุณภาพการศึกษาและคุณภาพของแรงงานในดานการศึกษา

ค. ทักษะแรงงาน

วิธีวัดทักษะแรงงานที่ใช้กันอยู่นับว่ายังไม่พัฒนา กล่าวคือมีวิธีการวัดที่ไม่สอดคล้องกันเท่าใดนัก ตัวชี้วัดที่สำคัญที่มักใช้กันคือการศึกษา นอกจากนั้นยังอาจดูจาก ตำแหน่งอาชีพ อัตราค่าจ้าง ประสบการณ์ การฝกอบรมและคะแนนมาตรฐาน

ง. คุณลักษณะของแรงงาน

การประเมินทักษะจะเลือกประเมินคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำมากกว่าที่จะเป็นการประเมินอย่างรวมๆ ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่จะเป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและหรือผู้ร่วมงาน โดยอาจมีแบบคำถามหรือไม่มีก็ได้ ในธุรกิจขนาดใหญ่และในภารกิจที่สำคัญอาจมีข้อทดสอบทางวิทยาศาสตร์เข้ามาเกี่ยวข้องดังได้กล่าวไปแล้ว แต่การประเมินคุณลักษณะในระดับมหภาคเช่นนี้ค่อนข้างยากและใช้เวลามาก ถึงแม้ในระดับบริษัทก็มีไม่กี่แห่งในประเทศไทยที่พยายามทำการประเมินคุณลักษณะอย่างเป็นทางการ ในโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูลตลาดแรงงาน และการจัดทำแผนกำลังคนในระดับ จังหวัด โดยกลุ่มงานวิจัย สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ,2551)

คุณภาพแรงงาน ทุนมนุษย์ ผลิตภาพของแรงงานและสมรรถนะของแรงงานเป็นเรื่องที่แยกกันไม่ได้ และเป็นสิ่งสำคัญต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพของประเทศ การให้ความสนใจ

ต่อการคุณภาพ แรงงานเป็นสิ่งจำเป็น เพราะนอกจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โลกาภิวัตน์ และการแข่งขันทาง เศรษฐกิจแล้ว แนวโน้มประชากรของไทยที่หยุดการเพิ่มด้านปริมาณทำให้ต้องมาให้ความสำคัญด้าน คุณภาพมากยิ่งขึ้น

การประเมินคุณภาพแรงงานอาจพิจารณาจากองค์ประกอบหลายอย่าง การศึกษาและ ฝึกอบรมของ แรงงาน ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Competency) การ จัดการศึกษาและฝึกอบรม ตลอดจนนโยบายที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ ผลผลิตภาพแรงงานและการส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพแรงงานทั้งรัฐ เอกชนและแรงงาน

การประเมินสถานการณ์จากข้อมูลที่มีอยู่พบว่าแรงงานไทย ส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาต่ำ มี ทักษะภาษาและ IT ต่ำ และมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะอยู่บ้างแต่ความพร้อมเรื่องแรงงาน มีมือของไทยอยู่อันดับที่ 18 ของโลก ด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะของแรงงานยังไม่ปรากฏปัญหา ให้เห็นชัดเจน ปัญหาที่มีการกล่าวถึงได้แก่ การขาดทัศนคติและความกระตือรือร้น การขาดความ รับผิดชอบและวินัยในการทำงาน และการขาดความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมคุณภาพแรงงานของ ไทยในปัจจุบันยังไม่ถือว่าดีหรือแย่งจนเกินไป แต่ยังมีจุดอ่อนที่น่าจะแก้ไขได้ พัฒนาให้ดีขึ้นอีกได้มาก

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพแรงงานที่สำคัญคือต้องมีความเข้าใจว่าคุณภาพแรงงานขึ้นอยู่กับ ปัจจัยหลายอย่าง มิใช่แค่การศึกษาและการฝึกอบรมแต่รวมถึงแรงจูงใจสำหรับแรงงาน การใช้ เครื่องจักรและเทคโนโลยีในการประกอบธุรกิจ สภาพการทำงาน การพัฒนาคุณภาพแรงงานต้อง อาศัยความร่วมมือ ของทุกฝ่ายทั้ง ภาครัฐ เอกชน และแรงงานตลอดจนองค์กรต่างๆและชุมชนหรือ ทุนทางสังคมที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 7 สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งอุตสาหกรรมไทยมีการดำเนินการ ในรูปแบบนิคมอุตสาหกรรมทั่วประเทศ ซึ่งมีเป้าหมายในการผลิตที่แตกต่างกันตามวัตถุดิบในแต่ละ พื้นที่ การเลือกทำเลที่ตั้ง เพื่อสร้างนั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสภาพภูมิประเทศและทรัพยากรในแต่ละ พื้นที่ การพัฒนาการอุตสาหกรรมจำเป็นต้องมีแผนแม่บทเพื่อที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมให้สอดคล้อง กับการพัฒนาที่ยั่งยืนและ สภาพเศรษฐกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และจำเป็นที่จะต้องแก้ไข ปัญหาอุตสาหกรรมที่มีในปัจจุบันให้ลดลง

ความหมายของอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะอุตสาหกรรมเป็นการแปรรูปให้วัตถุดิบมีมูลค่าสูงขึ้นเพื่อเป็นสินค้าสู่ตลาด กระทรวงมหาดไทยให้ความหมายของอุตสาหกรรมดังต่อไปนี้

3.1 การทำเหมืองแร่ เหมืองหิน หรือกิจการอื่นที่เกี่ยวกับการขุดแร่

3.2 การผลิต เปลี่ยนแปลง ประกอบ ทำความสะอาด ซ่อมแซม ตกแต่ง ทำให้สำเร็จรูป สงวนรักษา ดัดแปลงเพื่อจำหน่าย ทำให้แตกหัก รื้อถอนหรือแปรรูป ซึ่งวัตถุหรือทรัพย์สินรวมถึงการต่อเรือ

3.3 การก่อสร้าง ต่อเติม ติดตั้ง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ดัดแปลงหรือรื้อถอน อาคาร ทาง รถไฟ ทางรถราง ท่าเรือ อุโมงค์ สะพานเทียบท่าเรือ ทางน้ำในประเทศ ถนน อุโมงค์ สะพานท่อ ระบายน้ำ โทรเลข ไฟฟ้า ก๊าซ หรือประปา งานก่อสร้างอื่นๆ รวมถึงการวางรากฐานงานก่อสร้างโครงสร้างนั้นๆ

3.4 การขนส่งผู้โดยสารหรือสินค้าทางถนน รถไฟ ทางน้ำในประเทศหรือทะเล รวมทั้งการขนถ่ายสินค้าที่อุ้งเรือ สะพานเทียบเรือ ท่าเรือ หรือโรงพักสินค้า (ยุพติ มปป, 2542)

กล่าวโดยสรุป การอุตสาหกรรมคือการแปรสภาพวัตถุดิบที่ดำเนินการโดยใช้เงินลงทุน เป็นจำนวนมาก เพื่อดำเนินการให้ได้เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปเพื่อการค้า เช่น การทำเหมืองแร่ การขุดบ่อน้ำมัน การทำป่าไม้ การประมง การเกษตรกรรมและการบริการในเชิงการค้า

การจำแนกประเภทสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

1.การจำแนกประเภทอุตสาหกรรมตามขนาดสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท (ภาติยะ พัฒนศักดิ์,2553) ได้แก่

1) อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (Large Scale Industry) หมายถึงอุตสาหกรรมที่มีการใช้เงินลงทุนเป็นจำนวนมาก มีทรัพย์สินถาวรตั้งแต่ 100 ล้านบาทขึ้นไปและมีแรงงานที่มีความรู้และความสามารถเป็นจำนวนมาก อุตสาหกรรมประเภทนี้จะมีเครื่องจักรที่ทันสมัยและมีเทคโนโลยีในระดับสูง มีขั้นตอนในการดำเนินงานหลายขั้นตอน เช่น อุตสาหกรรมถลุงเหล็กกล้า อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ โดยไทยได้รับการคาดหมายว่าจะให้เป็นเมืองที่มีการผลิตรถยนต์ที่ใหญ่ที่สุดในเอเชีย (Detroit of Asia) อุตสาหกรรมผลิตเครื่องจักรกลเป็นต้น

2) อุตสาหกรรมขนาดกลาง (Medium Scale Industry) หมายถึงอุตสาหกรรมที่มีแรงงานตั้งแต่ 20 คนถึง 50 คนและมีทรัพย์สินถาวรตั้งแต่ 10 - 100 ล้านบาท มีเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น โรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมทอผ้าและปั่นด้ายเป็นต้น

3) อุตสาหกรรมขนาดย่อม (Small Scale Industry) หมายถึงอุตสาหกรรมที่มีแรงงานและจ้างงานไม่เกิน 50 คน และมีทรัพย์สินถาวรต่ำกว่า 10 ล้านบาท เช่น อุตสาหกรรม น้ำตาลทราย โรงงานโลหะ โรงกลึง โรงเชื่อมเป็นต้น

2. การจำแนกประเภทของอุตสาหกรรมตามวิธีการดำเนินงาน

การจำแนกประเภทของอุตสาหกรรมตามวิธีการดำเนินงาน จำแนกได้ 4 ประเภทดังต่อไปนี้

1) อุตสาหกรรมสกัดจากธรรมชาติ หรือ อุตสาหกรรมเชิงสกัด (Extractive Industry) หมายถึง การสกัดเอาทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ประโยชน์และให้มูลค่าของทรัพยากรชนิดนั้นเพิ่มสูงขึ้น เช่น การสกัดน้ำมันจากปาล์มน้ำมัน การหมักอ้อยและมันสำปะหลังเพื่อนำมาผลิตเป็นเอทานอลใช้ในการผลิตก๊าซโซฮอลล์ การประมง การป่าไม้ เป็นต้น ซึ่งอุตสาหกรรม ประเภทนี้จัดเป็นอุตสาหกรรมขั้นปฐมภูมิ

2) อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing Industry) หมายถึง การนำเอา วัตถุดิบจาก อุตสาหกรรมเชิงสกัดมาผลิตเพื่อให้เป็นผลิตภัณฑ์ เช่น การนำสินแร่เหล็กมาใช้ในการ ก่อสร้าง การผลิตกระดาษ การทอผ้า เป็นต้น

3) อุตสาหกรรมการขนส่ง (Transporting Industry) หมายถึง การดำเนินการ เพื่อเป็นการ นำผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการผลิตส่งไปยังผู้บริโภค เช่น การรถไฟ การเดินเรือ การ เติ้นอากาศ เป็นต้น

4) อุตสาหกรรมการบริการ (Service Industry) หมายถึง การประกอบธุรกิจ ด้านการ ให้บริการหรืออำนวยความสะดวก เช่น อุตสาหกรรมการโรงแรม การท่องเที่ยวและ ระบบ สาธารณูปโภค (Infrastructure) ต่าง ๆ เป็นต้น

3. การจำแนกประเภทของอุตสาหกรรมตามลักษณะวัสดุที่นำมาใช้ผลิต

ประเภทของอุตสาหกรรมตามลักษณะวัสดุที่นำมาใช้ผลิต สามารถจำแนกได้แก่

1) อุตสาหกรรมขั้นปฐมภูมิ (Primary Industry) หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำเอา ทรัพยากร หรือผลผลิตทางการเกษตร การประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ที่ได้มาโดยตรงมาทำเป็นผลิตภัณฑ์ที่จะ นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป เช่น การทำเหมืองแร่ การย่อยหิน การแปรรูปไม้ เป็นต้น

2) อุตสาหกรรมขั้นทุติยภูมิ (Secondary Industry) หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำเอาผลผลิต จากอุตสาหกรรมขั้นปฐมภูมิมาเป็นวัตถุดิบเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ต่อไป เช่น การนำสินแร่เหล็กมาทำ เครื่องจักรกล การนำเอทานอลจากการหมักอ้อยไปผสมกับน้ำมันเบนซินเพื่อทำก๊าซโซฮอลล์ การกลั่น น้ำมันตามจุดเดือดไฮโดรคาร์บอนเพื่อให้ได้น้ำมันประเภทต่างๆ เป็นต้น

3) อุตสาหกรรมขั้นตติยภูมิ (Tertiary Industry) หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำเอาผลผลิตของ อุตสาหกรรมในขั้นทุติยภูมิมาให้บริการ เช่น อุตสาหกรรมขนส่ง อุตสาหกรรม เหล็กกล้า เป็นต้น

4 การจำแนกประเภทอุตสาหกรรมตามลักษณะผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป

การจำแนกประเภทอุตสาหกรรมตามลักษณะผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป จำแนกเป็น

1) อุตสาหกรรมหนัก (Heavy Industry) หมายถึง อุตสาหกรรมที่ทำการผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีน้ำหนักมากและใช้ทุน แรงงานและวัตถุดิบเป็นจำนวนมาก

2) อุตสาหกรรมเบา (Light Industry) หมายถึง อุตสาหกรรมที่ทำการผลิต ผลิตภัณฑ์ที่มีน้ำหนักเบา ใช้ทุน แรงงาน และวัตถุดิบน้อยกว่าอุตสาหกรรมหนัก เช่น อุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมอาหารอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การแบ่งประเภทสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมสามารถแบ่งได้หลายวิธีตามปัจจัยที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประกอบอุตสาหกรรมของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมหนักและอุตสาหกรรมเบาต่างก็มีปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ (ภาติยะ พัฒนศักดิ์, 2553)

1. วัตถุดิบ (Material) คือ กิจกรรมในขั้นปฐมภูมิ เช่น แร่ธาตุ ป่าไม้ พืชผลทางการเกษตรซึ่งจะถูกนำมาใช้แปรรูปต่อไป

2. ทุน (Capital) คือ ตัวเงินหรือเครดิตที่จะใช้ในการประกอบอุตสาหกรรมนั้นๆ ในบางอุตสาหกรรมจำเป็นต้องใช้เงินลงทุนมาก

3. แรงงาน (Labor) คือ กำลังคนในวัยทำงานที่ใช้ในการดำเนินการอุตสาหกรรม แม้ว่าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ในประเทศจะเน้นการใช้เครื่องจักรเข้ามาแทนแต่ก็จำเป็นต้องมีแรงงานที่มีทักษะสูง คอยควบคุมการดำเนินงานหรืออุตสาหกรรมเบา เช่น อุตสาหกรรมทอผ้าก็จำเป็นต้องใช้แรงงานเช่นเดียวกัน

4. การขนส่ง (Transportation) คือ การนำเอาวัตถุดิบจากแหล่งวัตถุดิบหรือจากโรงงานสู่ตลาดเพื่อส่งไปยังผู้บริโภค ดังนั้น การขนส่งจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดราคาของผลผลิตได้ การขนส่งในปัจจุบันจะมี 5 รูปแบบหลัก ได้แก่

1) การขนส่งทางบก ได้แก่ ทางรถยนต์ ทางรถบรรทุกและทางรถไฟ

2) การขนส่งทางน้ำ ได้แก่ ทางเรือ

3) การขนส่งทางอากาศ ได้แก่ ทางเครื่องบิน

4) การขนส่งทางท่อ ได้แก่ การขนส่งก๊าซธรรมชาติ การขนถ่ายน้ำมัน

5) การขนส่งทางเคเบิล ได้แก่ การขนส่งสินค้าที่อยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะภูมิประเทศ ที่แตกต่างกันมาก

5. ตลาด (Market) คือ แหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้แก่ผู้บริโภค ตลาดจะมีการจำแนก ในหลายลักษณะ

6. ปัจจัยที่ส่งเสริมการเลือกที่ตั้งของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมได้แก่

1) ที่ดิน สถานประกอบการควรจะมีที่ดินในปริมาณมากและตั้งห่างไกลจากชุมชนพอสมควร หากอุตสาหกรรมนั้นเป็นอุตสาหกรรมหนัก แต่ถ้าหากสถานประกอบการเป็นประเภทอุตสาหกรรมเกี่ยวกับพืชผล สถานประกอบการต้องมีที่ดินใกล้แหล่งตลาดเพราะผลผลิตทางการเกษตรหากทิ้งไว้นานอาจเสื่อมสภาพได้

2) แหล่งน้ำและการระบายน้ำทั้ง สถานประกอบการส่วนใหญ่จะต้องใช้น้ำและ มีการระบายน้ำเสีย เช่น อุตสาหกรรมเคมีและอุตสาหกรรมเทคโนโลยี บางครั้งสารพิษจาก โรงงานอุตสาหกรรมอาจซึมลงดินและปนเปื้อนในแหล่งน้ำ ทางป้องกันคือโรงงานต้องมีระบบ การบำบัดน้ำเสียในทุกโรงงาน และตั้งห่างไกลจากแหล่งน้ำใกล้ชุมชนเพื่อป้องกันสภาพแวดล้อม เป็นพิษ

3) ภาษีและกฎหมายอุตสาหกรรม การแข่งขันทางด้านอุตสาหกรรมภายในกับบางประเทศที่มีสินค้าชนิดเดียวกัน หรือการส่งเสริมการเติบโตของอุตสาหกรรมที่เริ่มต้น รัฐบาลควรจะมีนโยบายทางด้านภาษีที่ชัดเจน เช่น การเก็บภาษีอุตสาหกรรมที่เริ่มต้นในปริมาณน้อยหรือ การควบคุมสินค้าประเภทเดียวกันเข้าประเทศ เป็นต้น

4) เครื่องจักรและเทคโนโลยี ปัจจุบันอุตสาหกรรมหนักของประเทศต้องใช้ เครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพราะปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงขึ้นประกอบกับความอยากใช้สินค้าและบริการของผู้บริโภคก็เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการมีเครื่องจักรกลและเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้น

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดแหล่งอุตสาหกรรมประกอบด้วย ท่าเลที่ตั้งของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมควรอยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบ สามารถจำหน่ายและขนส่งได้สะดวก นอกจากนี้ต้องมีทุนและเทคนิค มีพลังงานพอใช้และมีมาตรการของรัฐบาล เช่น ภาษีและกฎหมาย อุตสาหกรรมที่ให้การสนับสนุน

การตั้งสถานประกอบการในประเทศไทยสามารถคำนึงถึงองค์ประกอบข้างต้น สรุปได้คือ

- 1) สถานประกอบการผลิตน้ำมันจะตั้งใกล้แหล่งวัตถุดิบ ได้แก่ การตั้งโรงงานติด ชายทะเล
- 2) สถานประกอบการผลิตน้ำมันปาล์มหรือจากพืชธรรมชาติ จะอยู่ในภาคใต้และอยู่ใกล้สวนปาล์ม
- 3) สถานประกอบการยางตั้งอยู่ในภาคใต้
- 4) สถานประกอบการการทำเฟอร์นิเจอร์จากไม้ โรงเลื่อย จะอยู่ทางภาคเหนือ ใกล้แหล่งวัตถุดิบ
- 5) สถานประกอบการปูนซีเมนต์ จะอยู่ในภาคกลาง ใกล้แหล่งหินปูน

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประกอบอุตสาหกรรมของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีด้วยกันหลากหลาย การตั้งสถานประกอบการในประเทศไทยสามารถคำนึงถึงองค์ประกอบหลายด้าน เช่น แหล่งวัตถุดิบ ตลาด การขนส่ง ภาษีและกฎหมายอุตสาหกรรม แหล่งน้ำ ที่ดิน ทุน แรงงาน เป็นต้น

ตอนที่ 8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

รังสรรค์ สุกันทา (2546) พัฒนารูปแบบการอบรมผ่านเว็บไซต์แบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สำหรับบุคลากร องค์กรธุรกิจการ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์กรธุรกิจที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 40 คนแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 20คน ได้ทดลองฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองที่มีความสามารถระดับกลาง และระดับต่ำ มีผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมการเรียนส่วนใหญ่และความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วมในขั้นการออกแบบและขั้นการพัฒนา สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2546) ศึกษาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนการศึกษาต่อเนื่องสายอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนการศึกษาต่อเนื่องสายอาชีพ และเพื่อพัฒนาแบบวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผลการวิจัยพบว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรักและความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ 2) ความสามารถเลือกทักษะเพื่อการเรียนรู้ 3) การแสวงหาคำตอบเพื่อการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 4) ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และขั้นตอนเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย 5) การมีวินัยในตนเองและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 6) การทุ่มเทเพื่อการเรียนรู้ด้วยความพยายามอย่างเหมาะสม 7) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้ 8) ความสามารถริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง 9) ความสามารถตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่ความรู้ที่ต้องการ 10) การประเมินผลตนเองได้อย่างถูกต้องยุติธรรม 11) ความอดทนในการแสวงหาความรู้ โดยได้พัฒนาแบบวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 11 องค์ประกอบ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ จำนวน 39 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .83

วิบูลย์ลักษณ์ ปริยวงศากุล (2547) พัฒนารูปแบบการพัฒนา นักศึกษาพยาบาลด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ในการศึกษา

ระดับของ SDLR ของนักศึกษาพยาบาลใช้เครื่องมือวัดระดับ SDLR Scale ของFisher, King และ Tague (2001) ประชากรเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 32 สถาบัน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองมีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงกว่า ก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีความสามารถในการในบทบาทผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนา นักศึกษาด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีความเหมาะสมในการนำไปใช้

Conn (2000) ได้ศึกษาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในสถานประกอบการ โดยทำการประเมินผลโครงการการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เช่น หลักสูตรการพัฒนาทักษะการฟังแบบออนไลน์ แล้วเก็บข้อมูลหรือวัดค่าความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ค่าระดับความสามารถในการควบคุมการทำงานความสามารถด้านพุทธิปัญญา กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การได้รับการเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานโดยวัดก่อนและหลังจากที่ได้เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง พบว่า ค่าความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และค่าระดับความสามารถในการควบคุมของผู้เรียน สามารถทำนายถึงการเข้าร่วมในหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองที่เป็นเป้าหมาย และทำนายถึงขอบเขตของการเข้าร่วมในหลักสูตร ซึ่งการมีส่วนร่วมในหลักสูตรการพัฒนาทักษะการฟังและขอบเขต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Fisher, King, et al. (2001) พัฒนาแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้สำหรับการศึกษาพยาบาล โดยมีการศึกษา 2 ระยะ คือ ระยะแรก คือระยะพัฒนาแบบสอบถามโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นนักศึกษาพยาบาลจำนวน 11 คน เพื่อประเมินความตรงทางด้านเนื้อหาและโครงสร้าง แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามที่สะท้อนถึงความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นอิสระในการให้คะแนนแต่ละข้อ ระยะที่สอง คือการทดลองแบบสอบถามใช้กับนักศึกษาพยาบาลจำนวน 201 คน ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ และหาความเที่ยงโดยหาความสอดคล้องภายในโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของ Cronbach คือ ผลของการพัฒนาเครื่องมือวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นแบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การจัดการตนเอง (Self-Management) จำนวน 13 ข้อ 2) ความปรารถนาในการเรียน (Desire for Learning) จำนวน 13 ข้อ และ 3) การควบคุมตนเอง(Self-Control) จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเที่ยง ของแบบสอบถาม 0.924 ,0.857,0.847,0.830ตามลำดับซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับการศึกษาพยาบาลในการ

วินิจฉัยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ของนักศึกษาที่มีความตรงและความเที่ยงและมีความน่าเชื่อถือเครื่องมือหนึ่งที่มีการนำมาใช้ในการวิจัยได้ สำหรับในประเทศไทยพบว่า วิบูลย์ลักษณ์ ปริยาวงศากุล (2547) นำมาใช้ในการวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ในการพัฒนา รูปแบบการพัฒนานักศึกษาพยาบาลด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้

Kocaman, Dicle, et al. (2009) ได้ศึกษาเชิง วิเคราะห์ระยะยาว ของระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาพยาบาลที่เรียนหลักสูตรการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก นักเรียนพยาบาลตั้งแต่ชั้นปีที่ 1- ชั้นปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า คะแนนความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในนักเรียนชั้นปีที่ 1 ต่ำที่สุด นักเรียนชั้นปีที่ 4 มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงกว่าทุกชั้นปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนชั้นปีที่ 2 และ 3 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะให้มีการใช้การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักสูตรในการสอนในหลักสูตรการศึกษาทางการพยาบาล

งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบผสมผสาน

ปณิตา วรรณพิรุณ (2551) ได้ทำการวิจัยระดับปริญญาเอกเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนบนเว็บแบบผสมผสานโดยใช้ปัญหาเป็นหลักเพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนิสิตปริญญาบัณฑิต ได้รูปแบบการเรียนบนเว็บแบบผสมผสาน โดยใช้ปัญหาเป็นหลักที่มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการออกแบบผสมผสานดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีกระบวนการเรียนการสอนแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นการเตรียมการก่อนการเรียนการสอน และขั้นจัดกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งในการวัดและประเมินผลนั้นใช้วิธีการวัดพัฒนาการการคิดอย่างมีวิจารณญาณและประเมินตามสภาพจริง โดยผลการใช้รูปแบบการเรียน ช่วยให้ผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์หลังเรียนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Juan Manuel Dodero, Camino Fernandez and Daniel Sanz (2003) ได้ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพที่ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการผสมผสานการเรียนในชั้นกับแบบการเรียนรู้ออนไลน์โดยการศึกษทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพเรียนรู้สองแบบจากนักศึกษาสองสถาบัน วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือเพื่อทดสอบว่าผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ในความสามารถมีส่วนร่วมในการเรียนและการเริ่มต้นการเรียน โดยเปรียบเทียบกับการเรียนแบบเสมือน การศึกษายังบอกว่าเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างไรเปรียบเทียบกับ การเรียนในชั้นเรียนแต่ไม่ได้ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในการเรียนแบบเสมือน

Rovai & Jordan (2004) ศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างการเรียนแบบในชั้นเรียนปกติ การเรียนรู้แบบผสมผสาน และการเรียนออนไลน์เพียงอย่างเดียว โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 68 คน และอาสาสมัครอีก 86 คน แบ่งเป็นผู้เรียนที่เรียนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม 26 คน เป็นอาสาสมัคร 24 คน ผู้ที่เรียนบนเว็บแบบผสมผสาน 28 คนอาสาสมัคร 23 คนเรียนด้วยวิธีการผสมผสานทั้งแบบในชั้นเรียนปกติและแบบออนไลน์ ผู้ที่เรียนออนไลน์อย่างเดียว 25 คนอาสาสมัคร 21 คน เรียนผ่านระบบBlackboard และการเรียนแบบออนไลน์ โดยใช้แบบวัด CCS เป็นเครื่องมือวัดลักษณะความเป็นชุมชนในชั้นเรียนในการวัดการติดต่อสัมพันธ์และการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการวิจัยพบว่า การเรียนบนเว็บแบบผสมผสานนั้นสามารถสร้างความรู้สึกรู้สึกการเรียนรู้แบบเป็นชุมชน การเรียนรู้ได้มากกว่ารูปแบบอื่นๆ โดยทำให้บรรยากาศการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้มากขึ้น โดยจะเน้นที่การเรียนแบบกระตือรือร้นโดยใช้กระบวนการเรียนแบบร่วมมือและสร้างสังคมแห่งความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้น

Fernando Alanso (2005) ได้ศึกษารูปแบบการสอนบนเว็บด้วยกระบวนการเรียนแบบผสมผสาน งานวิจัยมุ่งเน้นประเด็นที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ ศึกษารูปแบบการเรียนการสอนในทางจิตวิทยาการเรียนการสอนตามแนวการสอนที่เน้นการสร้างความรู้ของผู้เรียน และการผสมผสานในกระบวนการเรียนการสอน ด้วยการศึกษาดำเนินการที่เป็นองค์ความรู้และแนวความคิดที่ผู้เรียนได้จากการเรียน ได้ข้อสรุปว่า การบูรณาการเทคโนโลยีโดยเฉพาะการนำเว็บมาใช้ในการเรียน ส่งผลดีและนับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่จากการเรียนในชั้นเรียนมาสู่การเรียนผ่านเว็บ งานวิจัยยังบ่งชี้ว่ารูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บช่วยส่งเสริมการเรียนตามความก้าวหน้าของตนเองให้กับผู้เรียน ผู้วิจัยยังพบว่าการเรียนแบบผสมผสานเทคโนโลยีในชั้นเรียนโดยการเรียนตามความก้าวหน้าของตนเอง การเรียนด้วยอิเล็กทรอนิกส์และการเรียนในชั้นเรียน ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้มาก

Qiyun Wang and Huay Lit Woo (2006) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลความแตกต่างจากการอภิปรายของกลุ่มการเรียนแบบออนไลน์กับกลุ่มการเรียนในชั้นเรียนปกติโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ 5 องค์ประกอบหลักที่นำมาเปรียบเทียบการเรียนทั้งสองวิธี ประกอบด้วยบรรยากาศในการเรียน การสนองตอบของผู้เรียน ประสิทธิภาพของการเรียน การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสาร และจากการอภิปรายแต่ละประเด็น บรรยากาศในการเรียน ผู้เรียนออนไลน์มีทัศนคติทางบวกกับบรรยากาศในการเรียน และความตรงในการเรียนในชั้นเรียนจะมีมากกว่าการเรียนแบบออนไลน์ ผู้เรียนจะสามารถพูดคุยกันได้ในเวลาจริงต่อหน้ากันและกัน ได้มองเห็นสีหน้าท่าทางของฝ่ายตรงข้ามและโต้ตอบกันได้ทันทีทันใด เรื่องนี้นับเป็นข้อได้เปรียบของการเรียนในชั้นเรียน ในทาง

ตรงข้ามการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในการเรียนแบบออนไลน์ก็มีข้อดีที่ความสะดวกลดปัญหาความก้าวร้าวและเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิ์เสมอกันในการออกเสียงแสดงความคิดเห็น ในเรื่องของการตอบสนองของผู้เรียนการเรียนในชั้นเรียนมีความรวดเร็วมากกว่าการเรียนแบบออนไลน์ การตอบสนองของการเรียนแบบออนไลน์มักพบปัญหาความล่าช้าในการโต้ตอบ ด้านประสิทธิภาพของการเรียนการศึกษาครั้งนี้ พบว่าการเรียนออนไลน์แบบไม่ประสานเวลา ต้องการเวลาเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การเรียนมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้เรียนต้องใช้เวลาสำหรับคิดและเขียนออกมาเป็นคำพูด ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนปกตินั้นเมื่อมีผู้แสดงความคิดเห็น บุคคลอื่นก็สามารถให้ข้อคิด แสดงความคิดเห็นหรือขยายความเพิ่มเติม และการมีปฏิสัมพันธ์นั้นยังสามารถกระทำได้หลากหลายวิธี ส่วนเรื่องของการสื่อสารในชั้นเรียนมีความง่ายและเป็นธรรมชาติมากกว่าแบบออนไลน์

Johnson and Hall (2006) ศึกษาวิธีการนำการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานมาใช้ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา จากการศึกษาวิจัยสรุปแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนไว้ ดังนี้ รูปแบบการเรียนการสอนใช้ทรัพยากรออนไลน์ เช่นเนื้อหาวิชา งานที่มอบหมาย เครื่องมือการเรียนแบบร่วมมือ การประเมินการเรียนการสอนออนไลน์ ร่วมกับการเรียนแบบบรรยายในชั้นเรียนแบบดั้งเดิมที่เน้นการเรียนแบบเผชิญหน้า เนื้อหาของบทเรียนแบบออนไลน์ควรครอบคลุมเนื้อหาที่เรียนในห้องเรียนแบบดั้งเดิมแทนการเรียนแบบเผชิญหน้า โดยการออกแบบระบบต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมในการเรียนให้ใกล้เคียงกับห้องเรียนแบบดั้งเดิมโดยการถามปัญหา การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา และการทำโครงการ จากการศึกษาวิจัยพบว่า การเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานสามารถพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ ที่ลึกซึ้งในองค์ความรู้ที่เรียนได้มากกว่าการเรียนออนไลน์และการเรียนในห้องเรียนแบบดั้งเดิมเพียงอย่างเดียวเนื่องจากการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานเป็นการรวมเอาข้อดีที่ดีที่สุดของวิธีการเรียนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิมและระบบการเรียนอิเล็กทรอนิกส์เข้าด้วยกัน โดยผู้เรียนสามารถฝึกปฏิบัติการภายในห้องปฏิบัติการ และฝึกทบทวนความรู้ในเนื้อหา นำไปใช้ในการแก้ปัญหาในการเรียนได้ตามความต้องการของผู้เรียนอย่างอิสระด้วยการเรียนแบบออนไลน์โดยมีตัวเตอร์เป็นผู้คอยชี้แนะเมื่อเกิดปัญหา ซึ่งการเรียนแบบนี้สามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้ด้วยตนเอง

งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2541) ได้ทำโครงการวิจัยเรื่อง “การบริหารการเพิ่มผลผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เพื่ออนาคต” โดยได้ออกเก็บข้อมูลด้วยการเยี่ยมชมโรงงาน จำนวน 39 แห่ง สัมภาษณ์และใช้แบบสอบถามกับโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์อีก 33 แห่ง ได้ข้อสรุปว่าสาเหตุหลักของปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากปัจจัยพื้นฐานทางด้านการผลิต 5 ประการคือ

พนักงาน เครื่องจักร วัสดุ วิธีการ และการบริการ ในกรณีของพนักงานนั้น คณะผู้วิจัยได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

1. ปัญหาส่วนบุคคล ได้แก่ มีการเสนอผลประโยชน์ที่ดีกว่าจากที่อื่น ไม่มีความอดทน สภาพแวดล้อมในโรงงานไม่ดี ไม่ยอมรับการเปลี่ยนในองค์กร ไม่มีความจงรักภักดี ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบริษัท ระยะทางในการเดินทางมาทำงานไกล

2. ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ไม่ทราบวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง พื้นฐานการศึกษาที่เรียนมาไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานอุตสาหกรรมได้ ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ขาดการถ่ายทอดความรู้

3. นโยบายและวิธีปฏิบัติขององค์กร ได้แก่ ให้การฝึกอบรมแก่พนักงานไม่เพียงพอ ไม่มีการกำหนดนโยบายและระเบียบวินัยที่ชัดเจน ไม่มีช่องทางที่จะให้พนักงานเสนอความคิดเห็นของตนเอง ให้ผู้อื่นได้รับทราบ ไม่มีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือและประสานงานทั้งภายในและภายนอก ไม่มีการนำเอาระเบียบวินัยไปปฏิบัติเพราะไม่มีบทลงโทษอย่างจริงจัง ระบบการคัดเลือกพนักงานไม่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาด้านพนักงานไว้ คือ โรงงานจะต้องปรับโครงสร้างเสียใหม่ให้มีขนาดเล็กลง พร้อมกับกำหนดนโยบายให้เหมาะสมกับโครงสร้างใหม่ที่เกิดขึ้น พนักงานจะต้องมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น มีการสื่อสารข้อมูลอย่างถูกต้องฉับไว เพื่อก่อให้เกิดการประสานการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพครบวงจร และจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีการหมุนเวียนกันทำงาน

ประกาศ พวงขึ้น (2542) ได้ศึกษารูปแบบการฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรมที่เหมาะสมสำหรับสาขาช่างยนต์:กรณีศึกษาจังหวัดระยองกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและผู้ที่มีส่วนจัดการฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 455 แห่ง ซึ่งจำแนกตามประเภทและขนาดโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรมโดยภาพรวมด้านนโยบายและเป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อฝึกงานตามเทคโนโลยีและตามสภาพการทำงาน โดยมีรัฐบาลเป็นผู้ดำเนินการ รวมทั้งให้การสนับสนุนให้ภาคเอกชนสามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมมาหักลดหย่อนภาษีประจำปี ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะแก่พนักงานสำหรับกลุ่มเป้าหมายควรเป็น พนักงานก่อนประจำการ โดยฝึกตามหลักสูตรมาตรฐาน ด้านวิธีการสอนของครูฝึก ใช้วิธีบรรยาย ลักษณะของครูฝึกจะเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพและวิธีการสอน การพิจารณาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรคำนึงถึงความรู้เดิม ประสบการณ์เดิมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน

1-3 เดือน อายุช่วง 21-25 ปี ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ และไม่ควรมีข้อผูกมัดใดๆกับสถานประกอบการ ด้านการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมจะใช้การทดสอบทั้งทฤษฎีและปฏิบัติโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะทำหน้าที่ช่วยกันประเมิน โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับการรับรองจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. จำแนกตามประเภทกิจการและขนาดของโรงงาน ปรากฏผลที่สอดคล้องกันดังนี้

โรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างยนต์โดยตรงจะเน้นเนื้อหาในหลักสูตรด้านมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน โดยโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างยนต์โดยอ้อมเห็นควรให้การจัดการฝึกอบรมเป็นความสนใจของโรงงาน เนื้อหาของหลักสูตรเน้นความปลอดภัยในการทำงาน คอมพิวเตอร์พื้นฐาน โดยโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ยินดีเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการฝึก เนื้อหาในหลักสูตรเน้นความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน ภาษาต่างประเทศเป็นสิ่งจำเป็นและเน้นให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการรับรองวิทยฐานะจากโรงงานอุตสาหกรรมหรือบริษัทที่จัด

พร ศรียมก (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบ โรงเรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าวิธีการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ การสอนงานโดยการฝึกปฏิบัติการฝึกอบรม การสาธิต อินทราเน็ตและการสอบแนะสำหรับสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานทางด้านความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและองค์กร ความรู้ความชำนาญในการรับผิดชอบความรู้ด้านการบริหารและจัดการ ความรู้ด้านการบริหารคุณภาพ สมรรถนะทางด้านทักษะคือ ทักษะความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ทักษะในการสอนงานแบบต่างๆ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการพูดและการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำ สมรรถนะทางด้านเจตคติคือ เจตคติที่ดีต่อองค์กร ต่อลักษณะงานที่ทำ ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้าในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย หลักสูตรและเนื้อหา สื่อการเรียนการสอน หน่วยงานที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษา และการกำกับดูแลและการประเมินผลโครงการ และการตรวจสอบรูปแบบดังกล่าวพบว่าเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม

วิรัช คันทร (2551) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่ารูปแบบการฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบด้วย 9 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สมรรถนะของงาน 2) การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) การวางแผนการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม 4) การออกแบบและพัฒนาชุดการฝึกอบรม 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามสถานการณ์ 6) การออกแบบและ

พัฒนาแผนการฝึกอบรม 7) การดำเนินการฝึกอบรม 8) การประเมินผลการฝึกอบรม 9) การปรับปรุงคุณภาพการฝึกอบรม ซึ่งพบว่าผู้รับการฝึกอบรมมีสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดที่ผู้เรียนได้เข้าร่วมในหลักสูตรสามารถใช้เวลาทำนายนายเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น กล่าวคือสามารถทำนายนายทักษะการฟังที่ดีขึ้นในช่วงเวลา 3 เดือนหลังจากที่จบหลักสูตรแล้ว

Hacker (1992) ได้ทำการศึกษาการฝึกอบรมอิงสมรรถภาพที่เกี่ยวกับทักษะในงานเพื่อจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน 400 คน ซึ่งพนักงานทั้งหมดได้รับการถ่ายทอดความรู้พื้นฐานผ่านโปรแกรมการฝึกอบรม และอบรมซ้ำอย่างเต็มที่ ผลสรุปได้ว่า โครงการศึกษานี้มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานผู้ร่วมโครงการอย่างมาก ทำให้สัมพันธภาพระหว่างสหภาพแรงงานและฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งขึ้น

Scully (1993) พบว่าปัจจัยต่างๆที่เป็นอุปสรรคกีดขวางต่อการเรียนรู้ของบุคคลในสถานประกอบการนั้นได้แก่ การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การที่ไม่ได้รับรู้ถึงผลการเรียนของตน ไม่มีแรงจูงใจในความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนขาดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง รวมทั้งความเชื่อและค่านิยมของผู้เรียน

Deryl (1995) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในการเข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านครอบครัว กลุ่มเพื่อนการศึกษาสถานภาพทางสังคม รวมทั้งระดับตำแหน่งงาน และโอกาสในการเข้าร่วมในโครงการจะมีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงาน

Thompson (1999) ได้ศึกษาเรื่องความรักการเรียนรู้เป็นตัวขับเคลื่อนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในสถานประกอบการ การศึกษาวิจัยนี้ใช้วิธีการสังเกตแบบลึกเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองในสถานประกอบการ พบว่า ความรักการเรียนรู้เป็นตัววัดที่สามารถใช้บ่งบอกผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองซึ่งมีสมรรถนะ 11 ใน 13 ตัวที่ปรากฏบ่งบอกในผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยแบ่งสมรรถนะได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้กลุ่มพฤติกรรมกระทำ ได้แก่ การวางแผน การริเริ่ม การส่งผลป้อนกลับ และการตระหนักถึงภาพลักษณ์ กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มพฤติกรรมความอดทน ได้แก่ ความอดทน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน และกลุ่มสุดท้ายเป็นกลุ่มการควบคุมส่วนบุคคล ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความมั่นใจในตนเอง การประเมินตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และการสนทนา

วิสาสะกับผู้อื่น จากผลการศึกษานี้ได้บ่งชี้ถึงความจำเป็นสำหรับภาคธุรกิจที่ควรเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้พัฒนาสมรรถนะทั้งสามกลุ่มข้างต้นเพื่อส่งเสริมให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ตอนที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนา รูปแบบการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทย สำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

1. **ปัจจัยนำเข้า** ศึกษารวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร และแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรม โดยประมวลจากแนวคิดหลักคือ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน การเรียนรู้แบบผสมผสานการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การจัดการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการศึกษาในภาพรวมทั้งหมดที่จัดให้แก่บุคคลทุกช่วงอายุตั้งแต่เกิดจนตาย เพื่อมุ่งพัฒนาบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ ให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการปรับตัวเข้ากับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมในทุกช่วงชีวิต โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยใช้การผสมผสานแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน

1.2 การเรียนรู้แบบผสมผสาน หมายถึง การผสมผสานเทคโนโลยีการเรียนการสอนทุกรูปแบบกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิมที่มีการเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน (Driscoll, 2002) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานในแนวคิดนี้มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเนื่องจากเป็นมุมมองที่มีผู้ยอมรับกันอย่างแพร่หลายมากที่สุด โดยทำการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานโดยเรียนผ่านบทเรียนออนไลน์บนเว็บไซต์ผสมผสานกับการเรียนในชั้นเรียนปกติ โดยกำหนดให้ผู้เรียนเรียนเนื้อหาในห้องเรียนจากผู้สอนแบบเผชิญหน้า (Face to Face) จากนั้นทำการเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนบนเว็บไซต์แล้วกลับมาสรุปในห้องเรียนเป็นการบูรณาการเรียนรู้สองรูปแบบเข้าไว้ด้วยกัน

1.3 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมีความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่บุคคลควรพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ การรู้จักเชื่อมโยงความรู้กับการทำงาน และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ตามสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

แนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง วางบนรากฐานความเชื่อทางมนุษยนิยม ที่กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ที่การพัฒนาตนเอง ดังนั้น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นแนวคิดของการเรียนรู้ชนิดหนึ่งที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้ใหญ่ที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสนับสนุนสภาพสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้เป็นอย่างดี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975) ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
2. การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน
3. การวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ร่วมกัน
5. ออกแบบกิจกรรมและวิธีการเรียนรู้
6. ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้
7. ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบของการเรียนรู้แบบผสมผสานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการการบูรณาการของแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน

การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง Knowles (1975)	การเรียนรู้แบบผสมผสาน Driscoll (2002)	การบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน
<p>กระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ ประกอบด้วย รายละเอียดขั้นตอนดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2.การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน 3.การวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน 4.การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ร่วมกัน 5.ออกแบบกิจกรรมและวิธีการเรียนรู้ 6.ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ 7.ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง 	<p>การเรียนการสอนแบบผสมผสานเป็นการผสมผสานเทคโนโลยีการสอนในทุก รูปแบบ เช่น วีดิโอเทป ซีดี-รอม การเรียนการสอนผ่านเว็บ ภาพยนตร์ เป็นต้น เข้ากับการเรียนแบบเผชิญหน้า (Face to Face) ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2.การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน 3.การวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนและกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 4.ออกแบบการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้โดยผสมผสานสื่อการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนการสอน 5.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเว็บ 6.การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.4 การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของ Field (1991) เนื่องจากมีความสอดคล้องโดยตรงกับการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และเป็นรูปแบบการอบรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะทางอุตสาหกรรมโดยเฉพาะ โดยแนวคิดนี้จะเน้นไปที่การพัฒนาทักษะในงาน เน้นการปฏิบัติและการทดสอบจนผู้เรียนมีความสามารถจริง โดยมีขั้นตอนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบในเรื่องทักษะและการจัดการฝึกอบรม
2. วิเคราะห์ความสามารถในการทำงาน
3. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
4. กำหนดโครงการการฝึกอบรม
5. จัดการฝึกอบรม
6. นิเทศการฝึกปฏิบัติ
7. ประเมินทักษะ

2.กระบวนการ เป็นการนำผลจากการศึกษาวิจัยนำเข้ามาพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม มีขั้นตอนตามรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงขั้นตอนการจัดกิจกรรมเรียนรู้ตามขั้นตอนการบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน

รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น	แนวคิด			กิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น
	Field	SDL	BLD	
1. วิเคราะห์ทักษะที่จำเป็น	✓			ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารเพื่อหาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม หลังจากนั้นใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เพื่อหาทักษะการปฏิบัติงานที่แรงงานไทยในสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการเรียนรู้เพื่อกำหนดประเด็นเพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
2. วิเคราะห์ความสามารถในการทำงาน	✓			ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อหาความสามารถในการปฏิบัติงานและจัดลำดับความสำคัญของความรู้และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการ
3. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	✓			ระบุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและมาตรฐานที่ต้องการให้มีในแต่ละทักษะที่

รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น	แนวคิด			กิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น
	Field	SDL	BLD	
				กำหนดไว้ เขียนเป้าหมายสุดท้ายของผลงานที่ต้องการ
4. กำหนดโครงการการฝึกอบรม	✓			กำหนดโครงการฝึกอบรมโดยลำดับเนื้อหาจากง่ายไปยากกำหนดเนื้อหาการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พัฒนาคู่มือการเรียนรู้ จัดทำคู่มือการฝึกอบรมและเตรียมการฝึกอบรมตาม 6 ขั้นตอน
5. จัดการฝึกอบรม	✓			ดำเนินการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามโครงการการฝึกอบรม
5.1 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้		✓		สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้เรียน สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนด้วยการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักกัน
5.2 การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน		✓		วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเสนอวิธีการเรียนรู้และกิจกรรมในการเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกัน

รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น	แนวคิด			กิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น
	Field	SDL	BLD	
5.3 การวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ร่วมกันและกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้		✓		วิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ร่วมกันและผู้เรียนร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะที่ผู้เรียนสนใจต้องการพัฒนาเพิ่มเติม ผู้เรียนจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้เรื่องนั้นๆ
5.4 ออกแบบการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้โดยผสมผสานสื่อการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนการสอน		✓	✓	ออกแบบการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการกำหนดแหล่งข้อมูล วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ อาทิเช่น แหล่งข้อมูลจากบุคคล จากเว็บไซต์ เป็นต้น สื่อการเรียนรู้ เช่น เอกสาร คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ วิดีทัศน์ เป็นต้น โดยในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการจัดแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมทาง www.lllforthaiworkforce.in
5.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเว็บ		✓	✓	ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียน

รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น	แนวคิด			กิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น
	Field	SDL	BLD	
				สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ระหว่างผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอนเช่นผ่านอีเมล เป็นต้น
6. นิเทศการฝึกปฏิบัติ	✓			เป็นกระบวนการของการนำทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ถ่ายโยงไปสู่การปฏิบัติงานจริง ให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะที่ได้เรียนรู้ภายใต้คำแนะนำของหัวหน้างานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเป็นการติดตามและประเมินผลและให้ผลตอบกลับที่จะช่วยให้ทราบว่าการทักษะการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ โดยให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
7. การวัดและประเมินผล	✓		✓	ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมการทำการประเมินผล การเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น การประเมินผู้เรียนและการประเมินรูปแบบ

รูปแบบแนวคิดในการศึกษาวิจัยมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ทักษะที่จำเป็น

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ ข้อมูลที่ศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยเข้าไปสู่สถานประกอบการเพื่อให้เกิดความเข้าใจในสถาน ประกอบการจริงพร้อมกับเก็บข้อมูลทักษะการปฏิบัติงานโดยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ความรู้และทักษะการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะการปฏิบัติงานที่จำเป็น กำหนดประเด็น ที่สำคัญและจำเป็นเพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงาน ในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

2. วิเคราะห์ความสามารถในการทำงาน

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานนั้นจะต้องใช้วิธีการพัฒนา ความสามารถทั้งหลายรวมกันตามความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในแต่ละงานที่มีลักษณะเฉพาะ โดย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสามารถในการทำงานของแรงงาน และความจำเป็นที่ต้อง เรียนรู้ในทักษะด้านต่างๆ รวมไปถึงการจัดลำดับความสำคัญของความรู้และทักษะที่จำเป็นในการ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการประกอบด้วย ด้านความรู้ ทักษะการ ปฏิบัติงานและทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

3. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มากำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรมและมาตรฐานที่ต้องการให้มีในแต่ละทักษะที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 กำหนดโครงการฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำข้อมูลผลการหาความต้องการในการเรียนรู้และความต้องการเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบกับแนวคิดการเรียนรู้โดยด้วยการนำตนเองและแนวคิดการเรียนรู้แบบ ผสมผสาน นำมาสร้างเป็นโครงการตามรูปแบบการศึกษาตลอดชีวิต จากนั้นนำรูปแบบการจัด การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบก่อนไปทดลอง ใช้

5. จัดการฝึกอบรม

จัดการฝึกอบรมโดยนำแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษามาใช้ ประกอบด้วย การจัดการศึกษาตลอดชีวิต แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะของ Field โดยมีขั้นตอนย่อยดังนี้

ขั้นที่หนึ่ง การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีการจัดเตรียมเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ประกอบด้วย สถานที่ อุปกรณ์การเรียน วิทยาการที่ให้ความรู้ สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อผู้เรียนตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้เรียน สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนด้วยการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักกัน

ขั้นที่สอง การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน

ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเสนอวิธีการเรียนรู้และกิจกรรมในการเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้ต่างๆเช่น บรรยาย สาธิต การเรียนด้วยตนเอง เป็นต้น ออกแบบแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยผู้วิจัยและผู้เรียนร่วมกันกำหนดกิจกรรมตามเนื้อหาในหลักสูตร คิดออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความพร้อมของผู้เรียนโดยการวางแผนร่วมกันทำได้โดยให้ผู้เรียนแบ่งเป็นกลุ่มเพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยน โดยผู้สอนให้ผู้เรียนวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันและเลือกหัวข้อการเรียนรู้ที่สนใจและร่วมกันกำหนดแผนการเรียนรู้ เพื่อให้การเข้าร่วมกิจกรรมดำเนินตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่จะเรียนด้วยความสมัครใจ ความพร้อมในการเรียน

ขั้นที่สาม การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ผู้เรียนและกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้วินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ร่วมกัน ในขั้นตอนนี้เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แรงงานที่ต้องการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจะต้องทบทวนพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของตนเอง ประเมินขีดความสามารถปัจจุบันที่ตนเองมีอยู่ พิจารณาส่งที่ตนเองสนใจแล้วกำหนดเป็นกรอบความรู้ ทักษะที่ตนเองต้องศึกษาและฝึกฝน ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมต้องมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นหัวข้อเนื้อหาวิชาที่ต้องการเรียนรู้และจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะการ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้ทราบความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้จากความต้องการร่วมกันถึงความรู้และทักษะที่ผู้เรียนสนใจที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม ผู้เรียนจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ ว่าต้องการเรียนรู้ระดับไหน ในระยะเวลาเท่าไร โดยผู้วิจัยจะดำเนินการโดยจัดชี้แจงรายละเอียดให้แก่ผู้เรียนในวันปฐมนิเทศให้เห็นถึงทักษะที่จำเป็นและเนื้อหาต่างๆที่สอดคล้องกับทักษะที่ต้องการพัฒนา หลังจากนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมแต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็น โดยเน้นถึงความจำเป็นในแต่ละหัวข้อพื้นฐาน ประสบการณ์ และการศึกษาของแต่ละท่านเพื่อให้ได้เนื้อหาวิชาหลักร่วมกัน เพื่อนำมาใช้ออกแบบการเรียนรู้ในขั้นต่อไป

ขั้นที่สี่ ออกแบบการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้โดยผสมผสานสื่อการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนการสอนออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนตามความสนใจของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องการ โดยผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมร่วมกันกำหนดกิจกรรมตาม

เนื้อหาในหลักสูตร คิดออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความพร้อมของผู้เรียน เพื่อให้การเข้าร่วมกิจกรรมดำเนินตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่จะเรียนด้วยความสนใจ ความพร้อมในการเรียน โดยออกแบบการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน โดยนำสื่อทางการศึกษาเข้ามามีส่วนช่วยในการออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา หรือตามที่ผู้เรียนต้องการ โดยในการวิจัยนี้ กำหนดแหล่งเรียนรู้คือ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในด้านต่างๆของการเรียนรู้ ประกอบด้วย บุคลากรที่ชำนาญด้านทักษะการสื่อสาร บุคลากรที่ชำนาญด้านการเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ บุคลากรด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน บุคลากรทั้งหมดนี้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของผู้เรียนที่จะสามารถได้รับความรู้โดยตรงทั้งเนื้อหาและการฝึก นอกจากแหล่งการเรียนรู้ที่เป็นตัวบุคคลแล้วผู้วิจัยยังได้สร้างแหล่งการเรียนรู้จากเว็บไซต์ www.lllforthaiworkforce.in เพื่อใช้เป็นแหล่งเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่แหล่งข้อมูลต่างๆ ด้านสื่อการเรียนรู้ประกอบด้วย คอมพิวเตอร์ คู่มือการฝึกอบรม วิดิทัศน์ เป็นต้น

ขั้นที่ห้า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อโดยการดำเนินการเรียนรู้ใช้เวลาทั้งหมด 100 ชั่วโมง แบ่งเป็นการเรียนในชั้นเรียนแบบเผชิญหน้า 76 ชั่วโมงและการเรียนด้วยตนเองผ่านเว็บ 24 ชั่วโมง ตามเกณฑ์ของ Allen and Seaman (2005) ที่ระบุว่า การเรียนผ่านเนื้อหาบนเว็บเว็บจะมีการส่งผ่านเนื้อหาออนไลน์ตั้งแต่ร้อยละ 1 - 29

6. นิเทศการฝึกปฏิบัติ

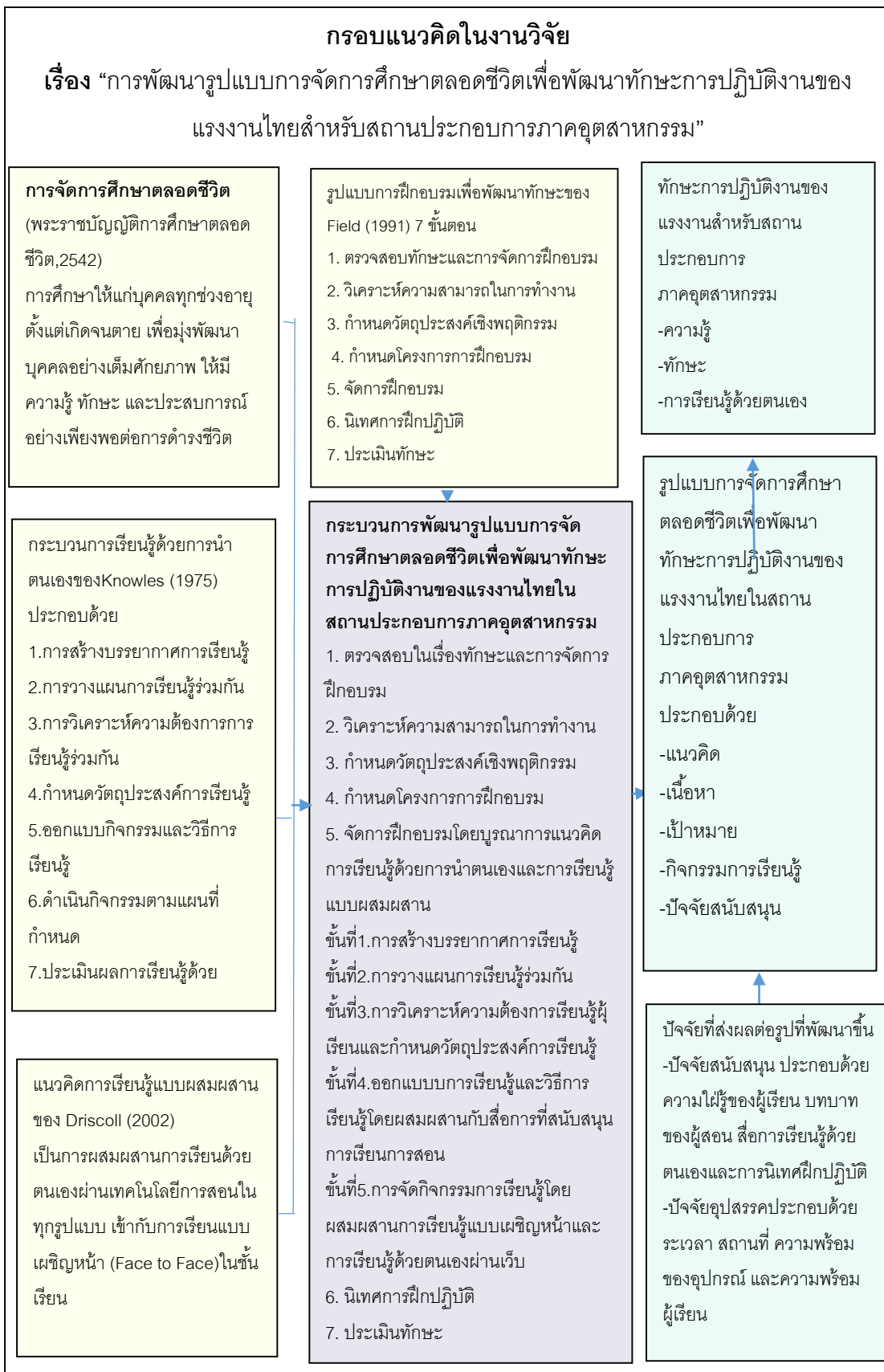
ในขั้นนี้เป็นกระบวนการของการนำทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติงานจริง โดยผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะที่ได้เรียนตามโครงสร้างและภายใต้การแนะนำของผู้นิเทศและเพื่อนร่วมงาน เป็นวิธีการที่จะให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะที่ได้เรียนรู้ภายใต้การแนะนำของหัวหน้างานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น โดยในขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยแบ่งเป็นสองส่วนคือ ส่วนแรกดำเนินการโดยหัวหน้างานเป็นผู้นิเทศการปฏิบัติงานโดยสังเกตการทำงานจริงของแรงงานพร้อมทั้งทำการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบกลับในทันทีเพื่อสะท้อนผลการทำงานจริงของแรงงาน ให้ทราบถึงปัญหาหรือข้อแนะนำในงานนั้นๆ เพื่อปรับปรุงการทำงาน หาแนวทางปรับปรุง แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นให้ได้งานที่มีคุณภาพสูงขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนที่สองเป็นการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนคือให้เพื่อนร่วมงานร่วมสังเกตการปฏิบัติงานแล้วนำผลจากการสังเกตมาอภิปรายแลกเปลี่ยนในชั้นเรียน ซึ่งนอกจากเป็นการให้ผลตอบกลับต่อการปฏิบัติงานของ

เพื่อนแล้วยังทำให้แรงงานสามารถสังเกตการปฏิบัติงานของเพื่อนแล้วนำมาปรับใช้กับการทำงานของตนเองด้วย

7. ประเมินทักษะ

เป็นการทดสอบความสามารถของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆและประเมินการเปลี่ยนแปลงของทักษะและความรู้ที่เป็นผลมาจากการฝึกอบรม โดยการประเมินผลในการเรียนรู้เป็นการประเมินความรู้และทักษะหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ โดยแบ่งเป็นผู้เรียนประเมินตนเอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประเมินผู้เรียน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบทดสอบวัดความรู้และแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน แบบประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.ผลลัพธ์ จากปัจจัยนำเข้ามาผ่านกระบวนการพัฒนาเป็นรูปแบบการศึกษาตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นใหม่ ทั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งหวังให้เกิดผลลัพธ์คือรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ โดยผู้วิจัยใช้แบบแผนวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experiment) โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบ Pre Experimental Design แบบ One – Group Pretest – Posttest Design ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ระยะ เพื่อนำไปสู่การได้มาซึ่งข้อมูลและข้อค้นพบที่ต้องการดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ระยะที่ 3 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ โดยขั้นตอนการวิจัยในแต่ละระยะ มีรายละเอียดของการดำเนินการดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อนำผลที่ได้มาดำเนินการวิจัยระยะที่ 2

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับผลการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม จากนั้นนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ นำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำรูปแบบที่ได้รับไปทดลองใช้ โดยมีระยะเวลาในการทดลองจำนวน 100 ชั่วโมง ซึ่งประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนจำนวน 76 ชั่วโมง การศึกษาด้วยตนเองผ่านบทเรียนบนเว็บ 24 ชั่วโมง

ระยะที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้

ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้รูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น ซึ่งข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

รายละเอียดของการดำเนินการวิจัย

การวิจัยใน 3 ระยะได้ดำเนินการตามขั้นตอนของ Field (1991) โดยการวิจัยในระยะที่ 1 ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1) ตรวจสอบในเรื่องทักษะและการจัดการฝึกอบรม 2) วิเคราะห์ความสามารถในการทำงาน 3) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การวิจัยในระยะที่ 2 จะดำเนินการตามขั้นตอนที่ 4) กำหนดโครงการฝึกอบรม 5) จัดการฝึกอบรม 6) นิเทศการฝึกปฏิบัติ รวมทั้งการดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้มาใช้พัฒนารูปแบบต่อไป

ระยะที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ขั้นตอนที่ 1.ตรวจสอบในเรื่องทักษะและการจัดการฝึกอบรม และขั้นตอน2.วิเคราะห์ ความสามารถในการทำงาน

การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็นการศึกษาเอกสาร (Documentary Study) เพื่อทำการวิเคราะห์สังเคราะห์หาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทย สำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และขั้นตอนที่ 2 เป็นการใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบในเรื่องทักษะการปฏิบัติงาน การจัดการฝึกอบรม ความสามารถในการทำงาน และกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ มีรายละเอียด ดังนี้

1.การศึกษาเอกสาร

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารเพื่อทำการวิเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานที่จำเป็นของแรงงานกึ่งฝีมือสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยใช้ผลจากข้อมูลดังกล่าวมาสรุปเป็นประเด็น ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนของการวิเคราะห์เอกสาร แบ่งออกเป็นขั้นตอน ดังนี้

แนวคิดในการศึกษาเอกสาร

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมของไทยเพื่อศึกษาทักษะการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการไทย โดยผู้วิจัยใช้ผลจากการสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมาสรุปเป็นประเด็น เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เอกสาร จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนของการวิเคราะห์เอกสาร

การคัดเลือกเอกสารงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าเอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานกึ่งฝีมือในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยทำการศึกษาจากแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย แหล่งปฐมภูมิ คือ แหล่งที่ผู้วิจัยจะจัดเก็บข้อมูลโดยตรง และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ คือแหล่งข้อมูลที่มีผู้บันทึกไว้เช่น บทความ รายงานวิจัย เป็นต้น โดยผู้วิจัยเลือกเฉพาะงานวิจัยและเอกสาร บทความที่มาจากหน่วยงานหรือแหล่งข้อมูลที่เป็นที่น่าเชื่อถือ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกเอกสารงานวิจัยที่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นในระหว่างปี พ.ศ. 2550 – 2557 ซึ่งประกอบด้วย

1) งานวิจัยเรื่อง การทักษะการทำงานของแรงงานไทย : มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐ (พัฒนานวดี ชูโต,2554)

- 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2554)
- 3) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2554)
- 4) การสัมมนาทิศทางการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี โดย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย(2554)
- 5) ภาพรวมปัญหาการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดย สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2555)
- 6) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555-2559 โดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ร่วมกับ กระทรวงแรงงาน (2554)
- 7) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (2557) ได้กำหนดเกณฑ์ทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ
- 8) สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2554) ได้ทำการสำรวจความต้องการด้านทักษะของแรงงานพบว่า ทักษะแรงงานงานที่พึงประสงค์
- 9) แนวทางการพัฒนากำลังคนที่สุดคล้องกับการลงทุนตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง (2555) โดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลที่เลือกมา คัดแยกเอกสาร อ่านและสรุปประเด็น โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นที่ศึกษาเอกสาร จากนั้นนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อหาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเอกสารโดยให้ความสำคัญกับผู้เขียนหน่วยงานที่รับผิดชอบวิธีการได้มาซึ่งเอกสารและข้อมูลนั้นรวมถึงวิธีการเผยแพร่ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต สืบค้นจากแหล่งข้อมูลหน่วยงานหรือองค์การที่น่าเชื่อถือซึ่งข้อมูลได้ผ่านการสังเคราะห์และตรวจสอบมาแล้วระดับหนึ่งจึงน่าจะมีความเชื่อถือได้มาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลมาจัดเรียง จัดกลุ่มข้อมูลสังเคราะห์หน่วยของข้อมูลตามคุณลักษณะร่วมกันและความเกี่ยวข้องกันในประเด็นหนึ่งๆ แล้วนำมา

จัดกลุ่มประเภทด้วยกัน จากนั้นใช้การลดทอนข้อมูลเพื่อให้ได้กลุ่มข้อมูลที่มีความหมายร่วมกัน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มข้อมูลและสร้างข้อสรุป (ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล และ สุภาพ ฉัตรราภรณ์, 2555)

2.การศึกษาข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

การสัมภาษณ์เชิงลึกแบ่งออกเป็นขั้นตอน ดังนี้

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในการวิจัยเพื่อใช้สัมภาษณ์ จำนวน 5 ท่าน (รายละเอียดตามภาคผนวก ข.) โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลแรงงาน เจ้าของกิจการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากประวัติการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสัมภาษณ์สำหรับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นหลักที่ต้องการศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างรูปแบบ โดยแนววิธีการสัมภาษณ์เป็นรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ถามและผู้ตอบเพื่อรวบรวมข้อมูลให้ได้ตามวัตถุประสงค์โดยใช้การสัมภาษณ์ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบสามารถอธิบายได้ โดยได้กำหนดประเด็นคำถามไว้แล้วล่วงหน้าเพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์โดยมีวิธีการดำเนินการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1) การเขียนร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาเอกสารอ้างอิงเอกสารปฐมภูมิและเอกสารทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการศึกษา

2) การตรวจสอบเครื่องมือที่ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาดูตลอดชีวิต ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ด้านระเบียบวิธีการวิจัย ด้านการฝึกอบรมแรงงาน จำนวนรวม 5 ท่าน (รายละเอียดตามภาคผนวก ก.) ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ ผลการตรวจสอบได้ค่า Index of Congruence (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ (วรรณิ แกมเกตุ, 2551) ซึ่งจากการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) เท่ากับ 0.83 โดยค่าความสอดคล้อง (Index of Congruence) ในเครื่องมือนี้มีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ ดังนั้นแบบสัมภาษณ์นี้จึงนำไปใช้เพื่อทดสอบได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะและนำไปทดลองสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถเข้าใจคำถามและแสดงความคิดเห็นได้ตามประเด็นของข้อคำถามต่างๆจึงนำไปใช้สัมภาษณ์จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้พัฒนาและได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้ดำเนินการแก้ไขตามแล้วนั้นไปทำการสัมภาษณ์กับกลุ่มประชากรที่เลือกไว้ในข้อในช่วงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2556 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2556 หลังจากนั้นดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์เจ้าของสถานประกอบการในการนำแบบสัมภาษณ์ เก็บข้อมูล ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการ ในส่วนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสัมภาษณ์หัวหน้างานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อสรุปประเด็นเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมโดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการสัมภาษณ์ นัดหมายวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ รวมทั้งการเลือกประเภทการสัมภาษณ์ เพื่อให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์

2) จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการสัมภาษณ์ ได้แก่ แนวการสัมภาษณ์แบบจดบันทึก ข้อมูลการสัมภาษณ์ เทปบันทึกเสียง

3) เริ่มการสัมภาษณ์ด้วยการแนะนำตัวผู้วิจัยเอง วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ แล้วสร้างบรรยากาศในการสัมภาษณ์ให้เป็นไปอย่างเป็นกันเอง โดยการสอบถามประวัติส่วนตัว ประสบการณ์ต่างๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนในอันดับแรก จากนั้นจึงเริ่มนำเข้าสู่แต่ละประเด็นที่กำหนด

4) ในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวการสัมภาษณ์ที่ได้จัดเตรียมไว้ล่วงหน้า เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์โดยคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียดเกินไปแต่ให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามประเด็นที่ศึกษา และเมื่อผู้วิจัยสัมภาษณ์เสร็จจะรีบบันทึกข้อมูลต่างๆ อย่างรวดเร็วและเมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์

5) เมื่อการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการเสร็จสิ้น ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลต่างๆอย่างรวดเร็วที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากเนื้อหาที่ปรากฏจากการสัมภาษณ์ โดยใช้หลักการวิเคราะห์เนื้อหาตามแนวคิด (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และ สุภาพ ฉัตรภรณ์, 2555) ขั้นตอนของการวิเคราะห์ มีดังต่อไปนี้

1) ถอดเทปการสัมภาษณ์อย่างละเอียดทันทีภายหลังที่จบการสัมภาษณ์

2) อ่านข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปทั้งหมด ทบทวนข้อมูลและทำความเข้าใจในข้อมูล

3) จัดกลุ่มความหมายแยกออกมาเป็นประเด็น (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายเหมือนกันหรือมีลักษณะร่วมคล้ายกันไว้ด้วยกัน จากนั้นให้ความหมายหรือจำแนกชื่อกลุ่มข้อมูลนั้น

4) ทำการวิเคราะห์หาคุณลักษณะของข้อมูลที่จำแนกเป็นหัวข้อย่อยโดยพิจารณาให้สอดคล้องกับคำถามการวิจัย

5) เขียนคำบรรยายความหมายตามลักษณะข้อความที่ปรากฏและนำเสนอพร้อมทั้งยกตัวอย่างประกอบเพื่อสะท้อนให้เห็นสาระสำคัญของกลุ่มข้อมูลแต่ละกลุ่ม

3. การใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็นขั้นตอน ดังนี้

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยนี้คือแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม 37.62 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) การศึกษาภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมด้วยวิธีการทำแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือแรงงานกึ่งฝีมือในสถานประกอบการจำนวน 400 คน ผู้วิจัยหากกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาทักษะการปฏิบัติงานที่ต้องการของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และความต้องการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาคัดเลือกทักษะการปฏิบัติงานที่แรงงานต้องการเรียนรู้ การปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยมีวิธีการดำเนินการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1) การเขียนร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาเอกสารอ้างอิงเอกสารปฐมภูมิและเอกสารทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการศึกษา

2) การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยครั้งนี้เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2) นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนด้านระเบียบวิธีการวิจัย ด้านการฝึกอบรมแรงงานจำนวนรวม 5 ท่าน ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ ผลการตรวจสอบได้ค่า Index of Congruence (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ (พิชญ์ พงศรี, 2551) ซึ่งจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ 0.89 โดยเป็นการปรับแก้เรื่องของภาษาให้เข้าใจได้ง่าย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะและนำไปทดลองใช้กับแรงงานจำนวน 24 คน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, สุวิมล ว่องวานิช, 2549) จากนั้นนำมาหาค่าความเที่ยงด้วย

การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) สามารถวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 จึงเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ โดยเครื่องมือในการนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วนคือ

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (Key Infomants) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

2) ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยข้อคำถามมีลักษณะให้เลือกตอบ ประกอบด้วย รูปแบบกิจกรรมที่ต้องการเรียนรู้ สื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต้องการ และสถานที่จัดการเรียนรู้ ระยะเวลาที่ต้องการ

3) ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการเรียนรู้ในทักษะการปฏิบัติงานต่างๆ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึงมีความต้องการในการเรียนรู้มากที่สุด |
| 4 | หมายถึงมีความต้องการในการเรียนรู้มาก |
| 3 | หมายถึงมีความต้องการในการเรียนรู้ปานกลาง |
| 2 | หมายถึงมีความต้องการในการเรียนรู้น้อย |
| 1 | หมายถึงมีความต้องการในการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้พัฒนาและได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้ดำเนินการแก้ไขตามแล้วนั้นไปทำการสัมภาษณ์กับกลุ่มประชากรที่เลือกไว้ในข้อในช่วงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2556 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2556 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามมีวิธีการเก็บรวบรวม 2 วิธี คือ แจกและรอรับด้วยตนเอง และ นำฝากกับเจ้าหน้าที่ในสถานประกอบการแล้วนำวันรับคืน โดยทำการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด จากสถานประกอบการ 7 แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สังเคราะห์จากข้อมูลที่ได้รับแล้วนำผลที่ได้มากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของ

แรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คือเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานและทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมโดยอาศัยข้อมูล 2 ส่วนที่คือ

1) ข้อมูลการศึกษาเอกสาร เช่น ตำรา งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ บทความเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ โดยแนวคิดใช้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ Field (1991) เป็นกรอบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

2) ข้อมูลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้จากระยะที่ 1 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตโดยใช้แนวคิดใช้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ของ Field เป็นกรอบในการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดโครงการการฝึกอบรม

กำหนดโครงการฝึกอบรม

ผู้วิจัยสร้างโครงการการฝึกอบรมจำนวน 100 ชั่วโมง ที่อิงตามเกณฑ์ของการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แบบพบกลุ่มของสำนักงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่กำหนดให้การเรียนรู้แบบพบกลุ่มต้องมีชั่วโมงการเรียนรู้ไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง (สำนักงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน กรุงเทพมหานคร,มปป) โดยแบ่งเป็นการเรียนในชั้นเรียนแบบเผชิญหน้า 76 ชั่วโมง และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเว็บ 24 ชั่วโมงตามเกณฑ์ของ Allen and Seaman (2005) ที่ระบุว่า การเรียนผ่านเนื้อหาบนเว็บเว็บจะมีการส่งผ่านเนื้อหาออนไลน์ตั้งแต่ร้อยละ 1 – 29 แบ่งออกตามรายละเอียดดังนี้

1.การเข้าร่วมการเรียนรู้ภาคทฤษฎีในชั้นเรียนและการฝึกปฏิบัติจำนวน 76 ชั่วโมง (แผนการเรียนรู้ตามภาคผนวก ข.) ณ บริษัท ZAGURAI MFG THAILAND อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี

2.การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแหล่งความรู้และสื่อการเรียนรู้เป็นเวลา 24 ชั่วโมง (แผนการเรียนรู้ตามภาคผนวก ข.)

กำหนดเนื้อหาการเรียนรู้

ในด้านเนื้อหาการเรียนรู้ได้จากข้อมูลของการวิจัยในระยะที่ 1 โดยทำการศึกษาจากความต้องการเรียนรู้ด้านทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยซึ่งประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้คือ หน่วยที่ 1 การใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ หน่วยที่ 2 ความปลอดภัยในการทำงานและหน่วยที่ 3 การสื่อสาร การกำหนดเนื้อหาในแต่ละประเด็นนำมาจากการศึกษาความต้องการของแรงงานและอิงตามเกณฑ์ของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดระยะเวลาการเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยการกำหนดระยะเวลาตามความเหมาะสมของกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานประกอบด้วยการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าในชั้นเรียนและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระหว่างสัปดาห์ รายละเอียดของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วยเรื่อง การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น และการสืบค้นข้อมูล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ความปลอดภัยในการทำงาน เนื้อหาหลักสูตรการอบรมความปลอดภัยในสถานประกอบการ หลักสูตรสถาบันวิจัยความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วยเรื่อง ความปลอดภัยจากการใช้เครื่องจักร การป้องกันอัคคีภัย การปฏิบัติในการทำงานในสภาวะเสี่ยง และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

หน่วยที่ 3 การสื่อสาร ประกอบด้วย เนื้อหาเรื่องการสื่อสารในองค์กรหลักสูตรการฝึกอบรมของสถานประกอบการและหลักสูตรเรื่องการสื่อสารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยเรื่อง รูปแบบการสื่อสาร ทิศทางการสื่อสาร การสื่อสารด้วยวาจา การสื่อสารด้วยกิริยาท่าทาง การสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร การสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ประโยชน์การสื่อสาร อุปสรรคการสื่อสารในองค์กร

การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย มีรายละเอียดของการพัฒนา ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ ประกอบด้วย การศึกษาตลอดชีวิต การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้แบบผสมผสาน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน เนื้อหาความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทย ด้านทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านความปลอดภัย และทักษะด้านการสื่อสาร
- 2) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนด้านระเบียบวิธีการวิจัย ด้านการฝึกอบรมแรงงานจำนวนรวม 5 ท่าน ตรวจสอบความรู้ความ

เข้าใจความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ ผลการตรวจสอบได้ค่า Index of Congruence (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ (วรรณิ แกมเกตุ, 2551)

เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย

เครื่องมือที่ 1 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานและแบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานที่แรงงานมีความต้องการใ้การเรียนรู้และเพื่อหารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ประเภทสื่อการเรียนรู้ ความต้องการด้านสถานที่ วันและเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเครื่องมือวิจัยนี้จัดทำขึ้นโดยนำผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารมาตรวจสอบหาความต้องการในการเรียนรู้ของแรงงานในสถานประกอบการเพื่อนำมาพัฒนาเป็นตัวแปรในงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความรู้ความเข้าใจความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ ผลการตรวจสอบได้ค่า Index of Congruence (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ (วรรณิ แกมเกตุ, 2551) ซึ่งจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ระหว่าง 0.89 - 1.00 โดยเป็นการปรับแก้เรื่องของภาษาให้เข้าใจได้ง่าย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะและนำไปทดลองใช้กับแรงงานจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) สามารถวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 จึงเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ โดยเครื่องมือในการนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วนคือ

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (Key Infomants) ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์

2) ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ข้อคำถามมีลักษณะให้เลือกตอบ ประกอบด้วยรูปแบบกิจกรรมที่ต้องการเรียนรู้ สื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต้องการ และสถานที่จัดการเรียนรู้ ระยะเวลาที่ต้องการ

3) ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการเรียนรู้ในทักษะการปฏิบัติงาน โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|---|--|
| 5 | หมายถึงมีความต้องการในการเรียนรู้มากที่สุด |
| 4 | หมายถึงมีความต้องการในการเรียนรู้มาก |
| 3 | หมายถึงมีความต้องการในการเรียนรู้ปานกลาง |
| 2 | หมายถึงมีความต้องการในการเรียนรู้น้อย |
| 1 | หมายถึงมีความต้องการในการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด |

โดยเกณฑ์การประเมินค่าคะแนนแบ่งเป็น 5 ช่วงโดยการแบ่งช่วงแต่ละระดับใช้วิธีหาความกว้างของอัตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล(บุญชม ศรีสะอาด,2533) ดังนี้

คะแนน 4.51-5.00	มีความต้องการในการเรียนรู้มากที่สุด
คะแนน 3.51-4.50	มีความต้องการในการเรียนรู้มาก
คะแนน 2.51-3.50	มีความต้องการในการเรียนรู้ปานกลาง
คะแนน 1.51-2.50	มีความต้องการในการเรียนรู้น้อย
คะแนน 1.0-1.50	มีความต้องการในการเรียนรู้น้อยมาก

เครื่องมือที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความต้องการในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อหาศึกษาถึงทักษะการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นต่อแรงงานและสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมแรงงาน 1 ท่าน ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ ผลการตรวจสอบได้ค่า Index of Congruence (IOC)มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ (วรรณิ แกมเกตุ,2551) ซึ่งจากการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Congruence) เท่ากับ 0.83 ดังนั้นจึงสามารถนำแบบสัมภาษณ์นี้ไปใช้ได้

เครื่องมือที่ 3 แบบตรวจสอบยืนยันความสอดคล้องของรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบและภาพรวมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ โดยเครื่องมือนี้ทำการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้แบบผสมผสาน เครื่องมือวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมแรงงาน 1 ท่าน ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ ผลการตรวจสอบได้ค่า Index of Congruence (IOC)มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ (วรรณิ แกมเกตุ,2551) ซึ่งจากการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Congruence) เท่ากับ 1.00 ดังนั้นจึงสามารถนำเครื่องมือนี้ไปใช้ได้

เครื่องมือที่ 4 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงาน จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแบบวัดด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมก่อนการเรียนรู้และ

หลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ โดยเป็นแบบปรนัยเลือกตอบ (Multiple Choice) ชนิด 4 ตัวเลือกในแต่ละข้อคำถาม ซึ่งจะมีคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว ใช้เพื่อประเมินด้านความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง โดยเกณฑ์การประเมินมีการกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

90%-100%	หมายถึงผลการเรียนรู้ดีมาก
70%-89%	หมายถึงผลการเรียนรู้ดี
50%-79%	หมายถึงผลการเรียนรู้พอใช้
30%-49%	หมายถึงผลการเรียนรู้น้อย
ต่ำกว่า 30%	หมายถึงผลการเรียนรู้น้อยมาก

เครื่องมือวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาจากระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมแรงงาน 1 ท่าน ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence) เท่ากับ 1.0 ซึ่งมากกว่า 0.50 จึงถือว่ามีความเหมาะสมที่จะสามารถนำไปใช้ได้ (วรรรณี แกมเกตุ, 2551) ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำถึงการตั้งข้อคำถามว่าไม่ควรตั้งข้อคำถามหลายประเด็นรวมกันในหนึ่งข้อ ใช้ภาษาที่เป็นวิชาการ และในเรื่องการเรียงข้อคำตอบของคำถามปรนัยควรเรียงจากข้อความที่สั้นไปหาข้อความที่ยาว หรือเรียงจากข้อความที่ยาวไปหาข้อความที่สั้น รวมทั้งปรับภาษาให้เข้าใจง่าย สำหรับข้อ 3 เรื่องทักษะความปลอดภัยในการทำงาน ให้เปลี่ยนข้อความจาก จากข้อความเดิมที่เขียนว่า “ไม่ต้องทำอะไรเป็นเรื่องของคุณ” เป็น “เป็นความรับผิดชอบของคุณ” เพื่อให้ข้อความเป็นทางการขึ้น

การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ ไปทดลองใช้กับแรงงานกึ่งฝีมือจำนวน 30 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์คอนบราคอัลฟา (Cronbach Alpha) ได้เท่ากับ 0.76 ซึ่งถือว่ามากกว่า 0.60 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) หมายความว่าแบบประเมินนี้มีความเชื่อมั่นในระดับสูง จึงนำไปใช้ได้

การทดสอบแบบทดสอบเพื่อวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบ ผู้วิจัยนำแบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ ไปทดลองใช้กับแรงงานในบริษัท พิมพ์นิยม จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ เพื่อหาค่าความยาก (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อทดสอบ โดยใช้เทคนิค 27% ในการแบ่งกลุ่มผู้ที่มีคะแนนสูงและต่ำ แล้วใช้สูตรคำนวณค่าความยากและค่าอำนาจจำแนก (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) แล้วคัดเลือกข้อสอบที่มีเกณฑ์ระดับความยากระหว่าง (p) 0.20-0.80 คือข้อที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.34-0.66 มาใช้ และที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป คือข้อที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.32-0.56 มาใช้ ซึ่งได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวนทั้งหมด 30 ข้อ

เครื่องมือที่ 5 แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบภาคอุตสาหกรรมก่อนการเรียนรู้และหลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ แบ่งเป็นการประเมินทักษะทั้งหมด 3 ด้านคือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร โดยจะแบ่งเป็นก่อนและหลังการเรียนรู้

การกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในแบบ Rating Scale เพื่อแสดงระดับทักษะทางการวัดตาม Likert's Scale โดยมีลักษณะเป็นการประเมินค่าระดับความสามารถ 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นต่อความสามารถในข้อนั้นมากที่สุด
4	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นต่อความสามารถในข้อนั้นมาก
3	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นต่อความสามารถในข้อนั้นปานกลาง
2	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นต่อความสามารถในข้อนั้นน้อย
1	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นต่อความสามารถในข้อนั้นน้อยที่สุด

โดยเกณฑ์การประเมินค่าคะแนนแบ่งเป็น 5 ช่วงโดยการแบ่งช่วงแต่ละระดับใช้วิธีหาความกว้างของอัตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์ในการแปรผล(บุญชม ศรีสะอาด,2533) ดังนี้

คะแนน	4.51-5.00	ความสามารถของทักษะมากที่สุด
คะแนน	3.51-4.50	ความสามารถของทักษะมาก
คะแนน	2.51-3.50	ความสามารถของทักษะปานกลาง
คะแนน	1.51-2.50	ความสามารถของทักษะน้อย
คะแนน	1.0-1.50	ความสามารถของทักษะน้อยมาก

เครื่องมือวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาในระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมแรงงาน 1 ท่าน ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ ผลการตรวจสอบได้ค่า Index of Congruence (IOC)มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ (วรณิ แกมเกตุ,2551) ซึ่งจากการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Congruence) เท่ากับ 1.0 ดังนั้นจึงสามารถนำแบบประเมินนี้ไปใช้ได้

เครื่องมือที่ 6 แบบประเมินการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแบบวัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมก่อนการเรียนรู้และหลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในแบบ Rating Scale เพื่อแสดง

ระดับทักษะทางการวัดตาม Likert's Scale โดยมีลักษณะเป็นการประเมินค่าระดับความสามารถ 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นต่อความสามารถในข้อนั้นมากที่สุด
4	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นต่อความสามารถในข้อนั้นมาก
3	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นต่อความสามารถในข้อนั้นปานกลาง
2	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นต่อความสามารถในข้อนั้นน้อย
1	หมายความว่า	มีระดับความคิดเห็นต่อความสามารถในข้อนั้นน้อยที่สุด

โดยเกณฑ์การประเมินค่าคะแนนแบ่งเป็น 5 ช่วงโดยการแบ่งช่วงแต่ละระดับใช้วิธีหาความกว้างของอัตราภาคขั้น โดยมีเกณฑ์ในการแปรผล(บุญชม ศรีสะอาด,2533) ดังนี้

คะแนน 4.51-5.00	ความสามารถมากที่สุด
คะแนน 3.51-4.50	ความสามารถมาก
คะแนน 2.51-3.50	ความสามารถปานกลาง
คะแนน 1.51-2.50	ความสามารถน้อย
คะแนน 1.0-1.50	ความสามารถน้อยมาก

เครื่องมือวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมแรงงาน 1 ท่าน ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ ผลการตรวจสอบได้ค่า Index of Congruence (IOC)มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ (วรณิ แกมเกตุ,2551) ซึ่งจากการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Congruence) เท่ากับ 0.78 ดังนั้นแบบประเมินนี้จึงสามารถนำไปใช้ได้

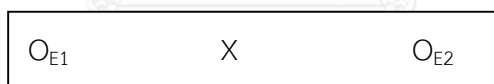
เครื่องมือที่ 7 แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความพึงพอใจของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่มีต่อรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยเครื่องมือวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความรู้ความเข้าใจความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ ผลการตรวจสอบได้ค่า Index of Congruence (IOC)มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้(วรณิ แกมเกตุ,2551) ซึ่งจากการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Congruence) เท่ากับ 0.97 ดังนั้นจึงสามารถนำแบบประเมินนี้ไปใช้ได้

เครื่องมือที่ 8 แบบประเมินปัจจัยของรูปแบบการเรียนรู้ เครื่องมือนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำรูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปใช้ เครื่องมือวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความรู้ความเข้าใจความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ ผลการตรวจสอบได้ค่า Index of Congruence (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ (พิชญ์ พงศรี, 2551) ซึ่งจากการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) เท่ากับ 0.92 ดังนั้นจึงสามารถนำแบบประเมินนี้ไปใช้ได้ โดยผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้แยกประเด็นคำถามในแต่ละข้อออกจากกัน ไม่นำมาถามรวมกันในข้อเดียว

ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรม

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยขั้นตอนการเรียนรู้ที่บูรณาการจากแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน และนำเครื่องมือที่พัฒนาไว้มาประเมินก่อนและหลังการเรียนรู้ โดยการทดลองใช้รูปแบบฯ ที่ได้พัฒนาขึ้นมาจัดการฝึกอบรมประกอบด้วยการดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยได้ออกแบบแผนดำเนินการทดลองการพัฒนารูปแบบฯ โดยมีการวัดผลก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ซึ่งมีแบบแผน ดังแผนภูมิรูปภาพที่ 6



O_{E1} หมายถึง การประเมินทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานก่อนการใช้รูปแบบ

X หมายถึง รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

O_{E2} หมายถึง การประเมินทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานหลังการใช้รูปแบบการจัด

กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานกึ่งฝีมือในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม จำนวน 24 คนจากบริษัท ZAGURAI MFG THAILAND โดยผู้วิจัยเลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2546) ที่เสนอว่าการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างควรมีประมาณ 24-30 คนเพื่อการประมาณค่าทางสถิติ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงโดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยโดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1. เป็นแรงงานกึ่งฝีมือที่ทำงานในสถานประกอบการมาเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี
2. เป็นแรงงานกึ่งฝีมือที่เต็มใจให้ความร่วมมือในการทำวิจัย

3. เป็นแรงงานกึ่งฝีมือที่มีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้น

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยขั้นตอนการเรียนรู้ที่บูรณาการจากแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน โดยดำเนินการตามหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยจะดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 24 คน (นางลักษณ์ วิรัชชัย, สุวิมล ว่องวานิช, 2549) ดำเนินการจัดกิจกรรมใช้เวลารวม 100 ชั่วโมง อิงตามเกณฑ์ของกิจกรรมการเรียนรู้แบบพบกลุ่มของสำนักงานการศึกษาอกระบบโรงเรียน ที่กำหนดให้การเรียนรู้แบบพบกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ต้องมีชั่วโมงการเรียนรู้ไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง (สำนักงานการศึกษาอกระบบโรงเรียน กรุงเทพมหานคร, มปป.) โดยแบ่งเป็นการเรียนรู้ในชั้นเรียน 76 ชั่วโมง การเรียนรู้ด้วยตนเอง 24 ชั่วโมงตามเกณฑ์ของ Allen and Seaman (2005) ที่ระบุว่า การเรียนผ่านเนื้อหาบนเว็บไซต์จะมีการส่งผ่านเนื้อหาออนไลน์ตั้งแต่ร้อยละ 1 - 29 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่หนึ่ง การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีการจัดเตรียมเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ประกอบด้วย สถานที่ อุปกรณ์การเรียน วิทยาการที่ให้ความรู้ สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อผู้เรียนตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้เรียน สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนด้วยการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักกัน

ขั้นที่สอง การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน วิทยาลัย

ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเสนอวิธีการเรียนรู้และกิจกรรมในการเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้ต่างๆ เช่น บรรยาย สาธิต การเรียนด้วยตนเอง เป็นต้น ออกแบบแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยผู้วิจัยและผู้เรียนร่วมกันกำหนดกิจกรรมตามเนื้อหาในหลักสูตร คิดออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความพร้อมของผู้เรียนโดยการวางแผนร่วมกันทำได้โดยให้ผู้เรียนแบ่งเป็นกลุ่มเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยน โดยผู้สอนให้ผู้เรียนวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันและเลือกหัวข้อการเรียนรู้ที่สนใจและร่วมกันกำหนดแผนการเรียนรู้ เพื่อให้การเข้าร่วมกิจกรรมดำเนินตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่จะเรียนด้วยความสมัครใจ ความพร้อมในการเรียน

ขั้นที่สาม การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้และกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้

วินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ร่วมกัน ในขั้นตอนนี้เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แรงงานที่ต้องการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจะต้องทบทวนพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของตนเอง ประเมินขีดความสามารถปัจจุบันที่ตนเองมีอยู่ พิจารณาสິงที่ตนเองสนใจ

แล้วกำหนดเป็นกรอบความรู้ ทักษะที่ตนเองต้องศึกษาและฝึกฝน ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมต้องมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นหัวข้อเนื้อหาวิชาที่ต้องการเรียนรู้และจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะการ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้ทราบความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้จากความต้องการร่วมกันถึงความรู้และทักษะที่ผู้เรียนสนใจที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม ผู้เรียนจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ ว่าต้องการเรียนรู้ระดับไหน ในระยะเวลาเท่าไร โดยผู้วิจัยจะดำเนินการโดยจัดชี้แจงรายละเอียดให้แก่ผู้เรียนในวันปฐมฤกษ์ให้เห็นถึงทักษะที่จำเป็นและเนื้อหาต่างๆที่สอดคล้องกับทักษะที่ต้องการพัฒนา หลังจากนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมแต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็น โดยเน้นถึงความจำเป็นในแต่ละหัวข้อพื้นฐาน ประสบการณ์ และการศึกษาของแต่ละท่านเพื่อให้ได้เนื้อหาวิชาหลักร่วมกัน เพื่อนำมาใช้ออกแบบการเรียนรู้ในขั้นต่อไป

ขั้นที่สี่ การออกแบบการเรียนรู้และกำหนดแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนการสอน

ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนตามความสนใจของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องการ โดยผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมร่วมกันกำหนดกิจกรรมตามเนื้อหาในหลักสูตร คิดออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความพร้อมของผู้เรียน เพื่อให้การเข้าร่วมกิจกรรมดำเนินตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่จะเรียนด้วยความสมัครใจ ความพร้อมในการเรียน โดยออกแบบการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน โดยนำสื่อทางการศึกษาเข้ามามีส่วนช่วยในการออกแบบการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาหรือตามที่ผู้เรียนต้องการ โดยในการวิจัยนี้ กำหนดแหล่งเรียนรู้คือ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในด้านต่างๆของการเรียนรู้ ประกอบด้วย บุคลากรที่ชำนาญด้านทักษะการสื่อสาร บุคลากรที่ชำนาญด้านการเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ บุคลากรด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน บุคลากรทั้งหมดนี้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของผู้เรียนที่จะสามารถได้รับความรู้โดยตรงทั้งเนื้อหาและการฝึก นอกจากนี้แหล่งการเรียนรู้ที่เป็นตัวบุคคลแล้วผู้วิจัยยังได้สร้างแหล่งการเรียนรู้จากเว็บไซต์ www.lllfor thaiworkforce.in เพื่อใช้เป็นแหล่งเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่แหล่งข้อมูลต่างๆ ด้านสื่อการเรียนรู้ประกอบด้วย คอมพิวเตอร์ คู่มือการฝึกอบรม วิดิทัศน์ เป็นต้น

ขั้นที่ห้า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อโดยการดำเนินการเรียนรู้ใช้เวลาทั้งหมด 100 ชั่วโมง แบ่งเป็นการเรียนในชั้นเรียนแบบเผชิญหน้า 76 ชั่วโมงและการเรียนด้วยตนเองผ่านเว็บ 24 ชั่วโมง ตามเกณฑ์ของ Allen and Seaman (2005) ที่ระบุว่า การเรียนผ่านเนื้อหาบนเว็บจะมีการส่งผ่านเนื้อหาออนไลน์ตั้งแต่ร้อยละ 1 – 29

ตารางที่ 3 กิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบแนวทางการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975) และแนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสานของ Driscoll (2002)

ขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนรู้	รายละเอียดของกิจกรรม	แนวคิดที่ใช้
การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	<p>1. จัดเตรียมเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ประกอบด้วย สถานที่ อุปกรณ์การเรียน วิทยากรที่ให้ความรู้ สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อผู้เรียนตามความเหมาะสม</p> <p>2. สร้างบรรยากาศการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนโดยทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักกัน ร่วมมือกันเรียนรู้</p>	แนวทางการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975)
กิจกรรมกลุ่มเพื่อละลายพฤติกรรม	<p>กิจกรรมที่ 1</p> <p>1. ผู้วิจัยใช้เกม Scavenger Hunt เพื่อให้สมาชิกสัมภาษณ์เพื่อน ๆ ถึงข้อมูลส่วนตัว เพื่อให้รู้จักเพื่อนมากขึ้นให้แต่ละคนบอกข้อมูลที่ได้มา เช่น ชื่อเพื่อนที่เกิดวันเดียวกัน เพื่อนที่ชอบอาหารเหมือนกัน เพื่อนที่มีงานอดิเรกเหมือนกัน และเพื่อนที่มีเป้าหมายในการทำงานอาสาสมัครเหมือนกัน</p> <p>2. ให้ผู้เรียน เขียนความคาดหวังในการมาเรียนครั้งนี้คนละ 1 ประโยค ในกระดาษแผ่นเดียวกัน จนครบหมดทุกคน แล้วนำมาอ่านว่าโดยรวมแล้ว ทุกคนมีความคาดหวังอะไร ผู้วิจัยสรุปว่าเป้าหมายในการมาเรียนครั้งนี้เป็นประโยชน์ในการทำงานให้กับประชาชนทั้งนั้น และหากหลายคนช่วยกันคิดแล้ว ก็จะได้ความคิดที่หลากหลาย</p>	

ขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนรู้	รายละเอียดของกิจกรรม	แนวคิดที่ใช้
	<p>กิจกรรมที่ 2</p> <p><u>เกม 4 ทิศ</u></p> <p>1. ผู้วิจัยเตรียมข้อมูลของลักษณะบุคคลตามสัตว์ 4 ประเภท คือ กระต๊อง เหี้ยยว หมี่ หนู โดยมีภาพและข้อความกำกับถึงคุณลักษณะของคนที่อิงตามลักษณะของสัตว์ดังกล่าว และอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจว่าต้องสัตว์ที่มีลักษณะเหมือนเรามากที่สุด เมื่อเลือกได้แล้ว ให้มานั่งเป็นกลุ่มเดียวกันในคนที่เลือกสัตว์ชนิดเดียวกัน</p> <p>2. ให้ผู้เรียนที่อยู่กลุ่มเดียวกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนว่าลักษณะนิสัยใดของเราที่โดดเด่น และมีปัญหาใดที่เกิดจากนิสัยเหล่านั้น และข้อดีจากนิสัยเหล่านั้น ต่อมาให้มีการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มว่า ผู้เรียนที่มีลักษณะต่างกันได้เคยทำงานร่วมกันหรือไม่ หากเคยทำงานร่วมกัน ได้พบปัญหาใดจากความต่างนั้น บ้าง</p> <p>3. ผู้วิจัยสรุปประเด็นว่า มนุษย์ทุกคนมีความต่างกันจากพื้นเพ ความรู้ วัฒนธรรม และอื่น ๆ ดังนั้นการทำงานร่วมกันต้องยอมรับ</p>	
<p>การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p>1. ผู้สอนอธิบายและยกตัวอย่างการวางแผนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม</p> <p>2. ผู้เรียนจัดกลุ่มเพื่อร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>3. แต่ละกลุ่มนำเสนอแผนการเรียนรู้ของกลุ่มตนเองต่อผู้เรียนทั้งหมด</p> <p>4. ผู้สอนและผู้เรียนทั้งหมดร่วมกันสรุปอีกครั้ง และร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในสิ่งที่ต้องการแก้ไข</p>	<p>แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975)</p>

ขั้นตอนของ กิจกรรมการ เรียนรู้	รายละเอียดของกิจกรรม	แนวคิดที่ใช้
การวิเคราะห์ ความต้องการ เรียนรู้ร่วมกัน และกำหนด วัตถุประสงค์ การเรียนรู้	<p>1. ผู้สอนให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ และกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนโดยให้ผู้เรียนศึกษา จุดมุ่งหมายของวิชา แล้วเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียน ของตน เน้นถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนคาดหวัง กำหนด จุดมุ่งหมายที่สามารถวัดได้</p> <p>2. แต่ละกลุ่มนำเสนอความต้องการและวัตถุประสงค์ของ แต่ละกลุ่มที่ร่วมกันระดมความคิดไว้</p> <p>3. ผู้สอนและผู้เรียนทั้งหมดร่วมกันสรุปอีกครั้ง และ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในสิ่งที่ต้องการแก้ไข</p>	แนวคิดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง ของ Knowles (1975)
การออกแบบ การเรียนรู้และ กำหนดแหล่ง ทรัพยากรการ เรียนรู้และสื่อ การเรียนรู้ที่ สนับสนุนการ เรียนการสอน	<p>1. ให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ต้องการ</p> <p>2. แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่ สนับสนุนการเรียนการสอน</p> <p>3. เลือกวิธีการเรียนหรือกิจกรรมที่จะไปศึกษาหาความรู้ ไว้ด้วย โดยผู้เรียนและผู้วิจัยวางแผนและเลือกวิธีและ กิจกรรมการเรียน เช่น การฝึกปฏิบัติ การเข้าร่วม กิจกรรม การเข้ารับการอบรม การค้นคว้าจากเอกสารใน ห้องสมุด การค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต การค้นคว้าจากสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น</p> <p>4. การเลือกวิธีเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ การเรียนรู้ด้วยตนเองในขั้นนี้ผู้สอนต้องพยายามคำนึงถึง สภาพของกลุ่มเป้าหมายทั้ง เพศ วัย ภูมิหลังอื่นๆที่จะ ส่งผลต่อลักษณะของการเรียนรู้ เนื่องจากกลุ่มคนในวัย ผู้ใหญ่นั้นจะมีข้อจำกัด และความพร้อมต่อการเรียนรู้ที่ แตกต่างกันไป</p>	แนวคิดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง ของ Knowles (1975) และ แนวคิดการเรียนรู้ แบบผสมผสานของ Driscoll (2002)

ขั้นตอนของ กิจกรรมการ เรียนรู้	รายละเอียดของกิจกรรม	แนวคิดที่ใช้
การจัดกิจกรรม การเรียนรู้โดย ผสมผสาน รูปแบบการ เรียนรู้แบบ เผชิญหน้าและ การเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่อ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บไซต์ตามแผนการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ โดยในการเรียนรู้ด้วยตนเองวัดผลจากใบงานที่มอบหมายให้ผู้เรียนในแต่ละสัปดาห์ โดยเนื้อหาในการเรียนรู้ประกอบด้วย หน่วยที่1 เรื่องการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ หน่วยที่2 เรื่องการสื่อสาร หน่วยที่ 3 เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975) และแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานของ Driscoll (2002)
การประเมินผล การเรียนรู้ด้วย ตนเอง	1.ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งนี้ทำการประเมินผลด้านความรู้และด้านทักษะ ประกอบด้วย1.ด้านความรู้ เรื่อง เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เบื้องต้น การสื่อสารในองค์กร และความปลอดภัยในการทำงาน 2.ด้านทักษะ ประกอบด้วยทักษะเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ทักษะด้านการสื่อสารในองค์กร ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงานและทักษะด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2.กำหนดการประเมินผล แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การประเมินผลก่อนเรียน และการประเมินผลหลังเรียน โดยใช้การประเมินในหลายรูปแบบ ได้แก่ การประเมินความรู้ การประเมินทักษะตนเอง การประเมินทักษะโดยหัวหน้างาน โดยแบบฟอร์มการประเมินการจัดกิจกรรมนี้เป็นแบบประเมินรูปแบบการจัดกิจกรรม และแบบประเมินที่ใช้ในการประเมินก่อนเรียน ประเมินหลังเรียน ประกอบด้วย ชุดที่ 1 แบบประเมินทักษะผู้เรียนก่อนและหลังการเรียนรู้ ชุดที่ 2 แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้	แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975)

ขั้นตอนของ กิจกรรมการ เรียนรู้	รายละเอียดของกิจกรรม	แนวคิดที่ใช้
	<p>ชุดที่ 3 แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของแรงงาน โดยผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>ชุดที่ 4 แบบประเมินทักษะในการเรียนรู้ตามแนวคิดการ เรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน</p> <p>ชุดที่ 5 แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการจัด กิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคสำหรับสถาน ประกอบการภาคอุตสาหกรรม</p> <p>ชุดที่ 6 แบบประเมินปัญหา อุปสรรค และปัจจัยส่งเสริม ของรูปแบบการเรียนรู้</p>	

ขั้นตอนที่ 6 การนิเทศฝึกปฏิบัติ

ในขั้นนี้เป็นกระบวนการของการนำทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ถ่ายโยงไปสู่การปฏิบัติงานจริง โดยผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะที่ได้เรียนตามโครงสร้างและภายใต้การแนะนำของผู้นิเทศและเพื่อนร่วมงาน เป็นวิธีการที่จะให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะที่ได้เรียนรู้ภายใต้การแนะนำของหัวหน้างานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไปเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น โดยในขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยแบ่งเป็นสองส่วนคือ ส่วนแรกหัวหน้างานเป็นผู้สังเกตการทำงานและประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบกลับในทันที ส่วนที่สองเป็นการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนคือให้เพื่อนร่วมงานร่วมสังเกตการปฏิบัติงานแล้วนำผลจากการสังเกตมาอภิปรายแลกเปลี่ยนในชั้นเรียน ซึ่งนอกจากเป็นการให้ผลตอบกลับต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนแล้วยังทำให้แรงงานสามารถสังเกตการปฏิบัติงานของเพื่อนแล้วนำมาปรับใช้กับการทำงานของตนเองด้วย

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลทักษะด้วยตนเอง

เป็นการทดสอบความสามารถของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆและประเมินการเปลี่ยนแปลงของทักษะและความรู้ที่เป็นผลมาจากการฝึกอบรม โดยการประเมินผลในการเรียนรู้แบ่งออกเป็น การประเมินผู้เรียน ซึ่งเป็นการประเมินความรู้และทักษะหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ โดย

เครื่องมือที่ใช้คือ แบบทดสอบวัดความรู้และแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน แบบประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระยะที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

การศึกษาค้นคว้าการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ พร้อมทั้งทำการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นปัจจัยของการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม การดำเนินการใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการวิจัยในระยะที่ 2 เพื่อหาปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. สร้างแบบคำถามเพื่อสัมภาษณ์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความรู้ความเข้าใจความถูกต้องและความเหมาะสมของเครื่องมือ ผลการตรวจสอบได้ค่า Index of Congruence (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ (วรรณิ แกมเกตุ, 2551) ซึ่งจากการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) เท่ากับ 0.92 โดยค่าความสอดคล้องในเครื่องมือนี้มีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ ดังนั้นแบบทดสอบนี้จึงสามารถนำไปใช้ได้

3. ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาปรับปรุงข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้แยกประเด็นคำถามในแต่ละข้อออกจากกัน ไม่นำมาถามรวมกันในข้อเดียว

4. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาแล้วไปสอบถามกับกลุ่มทดลองจำนวน 24 คนภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกปฏิบัติ

5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา จัดกลุ่มข้อคิดเห็น แจกแจงความถี่ และนำมาจัดลำดับตามความถี่ และสรุปประเด็นที่มีความถี่สูง เพื่อสรุปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. ผู้วิจัยนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่พัฒนาขึ้น พร้อมทั้งทำการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดปัจจัยและเงื่อนไขของการใช้รูปแบบดังกล่าว แล้วนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมอีกครั้ง โดยข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา จัดกลุ่มข้อคิดเห็น แจกแจงความถี่ และนำมาจัดลำดับตามความถี่ และสรุปประเด็นที่มีความถี่สูง เพื่อนำเสนอเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย

ตอนที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทักษะการปฏิบัติงานที่จำเป็นของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมโดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมโดยใช้แบบสอบถาม

ตอนที่ 1.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตอนที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทย สำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมโดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร และแบบสัมภาษณ์

การศึกษาข้อมูลจากเอกสารจากรายงานการวิจัย ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ และบทความของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเด็นเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นในระยะเวลา 7 ปี (ระหว่างปี พ.ศ. 2550-2557) โดยจากการศึกษาเอกสารต่างๆพบว่าข้อมูลส่วนมากไม่ได้ระบุถึงแรงงานกึ่งฝีมือโดยตรง แต่เป็นกล่าวโดยภาพรวมของแรงงานในแต่ละภาคส่วน ดังนี้ในการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาโดยภาพรวม ดังนี้

(1)งานวิจัยเรื่อง การทักษะการทำงานของแรงงานไทย : มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐ (พัฒนามณี ชูโต,2554) ผลการวิจัยพบว่า นายจ้าง แรงงาน และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความรู้และความเข้าใจเรื่องทักษะการทำงานว่าบุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ที่ใช้ในงานเป็นพื้นฐาน มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติ และมีทัศนคติหรือจิตสำนึกที่ดีและเหมาะสมในการทำงาน โดยนายจ้างและผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเน้นความสำคัญของการมีจิตสำนึกในเรื่องความขยัน ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย และความรับผิดชอบในการทำงาน ในขณะที่ลูกจ้างเน้นความสำคัญของการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่ทั้ง 3 ฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่านอกจากความรู้และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานแล้ว ทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในอนาคต คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษา (ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่างๆ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสาร ได้แก่ การพูด การฟัง การประสานงาน การคิดวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจ ตลอดจนจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ความอดทน และการมีนิสัยรักการเรียนรู้

(2)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ยุทธศาสตร์พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี ในภูมิภาค ASEAN (พ.ศ.2555-2559) ได้ศึกษาพบว่าประเทศไทยควรเพิ่มขีดความสามารถแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันกับแรงงานอาเซียน โดยการพัฒนาทักษะทางภาษาให้แก่แรงงานไทย เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียนรวมทั้งทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยกับประเทศอื่นในภูมิภาค

(3)แผนแม่บทด้านแรงงาน(พ.ศ.2555-2559) ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ระบุถึงกลยุทธ์ พัฒนาแรงงานและสถานประกอบกิจการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไว้ดังนี้ 1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ และความรู้

ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะช่วยให้แรงงานและ ผู้ประกอบกิจการ สามารถเชื่อมโยงการค้าในธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ 2)ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อจัดเตรียมแรงงานที่มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน กำหนด โดยสามารถทำงานในประเทศหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ ทั้ง 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

(4)แนวทางการพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการลงทุนตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง (2555) โดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ ทำการศึกษา พบว่า แรงงานไทยในอนาคตยังขาดทักษะความรู้ขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ทักษะการสื่อสารด้านภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะในการทำงานเป็นทีม

(5)การสัมมนาทิศทางการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์รองรับ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี โดย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย(2554) จากการเสวนา มีประเด็น ปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมกำลังคนเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มาถึงในปี พ.ศ. 2558 กล่าวว่า แรงงานไทยต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนสำคัญในเรื่องการสื่อสารภาษาต่างประเทศ เพื่อสร้างโอกาสในการ แข่งขันในภูมิภาคอาเซียน โดยได้นำเสนอประเด็นการเตรียมกำลังคน การพัฒนาศักยภาพกำลัง แรงงานไทยด้านภาษาและวัฒนธรรม รวมทั้งการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยเพื่อเตรียมการรองรับ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

(6)ภาพรวมปัญหาการพัฒนาแรงงานเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดย สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2555) ได้ศึกษาปัญหาแรงงานของกลุ่มอุตสาหกรรมหลักพบปัญหาการขาด ทักษะในการปฏิบัติงานของแรงงานดังนี้ 1)บุคลากรขาดพื้นฐานความรู้ในการผลิตที่ต้องใช้เทคโนโลยี ขั้นสูง2)ขาดทักษะด้านภาษา3)บุคคลากรขาดจิตสำนึกในการทำงาน4)ขาดบุคลากรที่มีทักษะความ เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมอย่าง5)ขาดบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ 6)บุคลากรขาดทักษะในการ บำรุงรักษาเครื่องจักร7)แรงงานในสายการผลิตขาดทักษะทางทฤษฎีและปฏิบัติ8)บุคลากรขาดความรู้ ในส่วนของวัสดุและอุตสาหกรรม 9)แรงงานบางส่วนยังขาดทักษะในกระบวนการผลิต

(7)แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555-2559 โดย สถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย ร่วมกับ กระทรวงแรงงาน (2554) ได้กล่าวถึงถึงความจำเป็นในการมีแผน ยุทธศาสตร์เพื่อความคุ้มครอง โดยมียุทธศาสตร์ที่เน้นการเรียน 2 ภาษาเป็นอย่างน้อย รวมทั้งการใช้ ICT เป็นตัวขับเคลื่อน

(8)สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2554) ได้ทำการสำรวจความต้องการด้านทักษะของแรงงาน พบว่า ทักษะแรงงานงานที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 1) ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) ทักษะฝีมือ

แรงงาน 3) ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 5) ทักษะการแก้ปัญหา 6) ทักษะทางภาษาต่างประเทศ 7) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์

(9) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน(2557) ได้กำหนดเกณฑ์ทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ โดยประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน 2) ความปลอดภัยในการทำงาน 3) วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง 4) การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ 5) การเลือกและใช้วัสดุได้อย่างถูกต้องและประหยัด 6) การใช้เวลาในการปฏิบัติงานตามกำหนด 7) ผลงานสำเร็จได้คุณภาพเป็นที่ยอมรับ

การวิเคราะห์เอกสารด้านทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมจากการศึกษาเอกสารพบว่า มีทักษะการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยกันหลายมิติ ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานอย่างปลอดภัย ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภาษาต่างประเทศ และทักษะการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา เป็นต้น ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ร่วมกับการใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มได้แก่ 1) กลุ่มผู้สอนและอบรมแรงงานจำนวน 2 ท่าน 2) กลุ่มหัวหน้างานเจ้าของสถานประกอบการ จำนวน 3 ท่าน ทำให้สามารถวิเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน โดยจากข้อมูลที่ได้พบว่าทุกทักษะมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยทักษะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญ ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะด้านภาษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1

“ทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานมีหลายทักษะแต่ทักษะที่จำเป็นสำหรับที่นี่เป็นพวกทักษะที่ทำงานให้ปลอดภัย คนงานที่นี่มีอุบัติเหตุกันเป็นประจำเพราะไม่ค่อยระวัง”

“ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ก็ควรจะมี เผื่อในกรณีถ้าไม่มีหัวหน้างานจะได้สามารถทำงานต่อเองได้และตอนนี้มีเครื่องจักรใหม่ๆเข้ามาเยอะ เขาจะได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆเพิ่มเติมด้วย”

“ด้านภาษากับคอมพิวเตอร์ที่โรงงานเราไม่เน้นมากแต่ถ้าคนงานทำได้ก็เป็นสิ่งดี ภาษานี้ก็ง่ายๆพวกที่ใช้กับเครื่องจักรเขาจะเป็นอยู่แล้ว”

“นอกจากทักษะการทำงาน บางทักษะที่เราไม่เคยทำก็จำเป็นต้องใช้ เช่น การสื่อสารติดต่อกัน เป็นทักษะที่ควรมีเพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน บางครั้งสื่อสารกันผิดพลาดงานก็เสียหาย”

“พนักงานควรมีทักษะการทำงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ตามลำดับขั้นตอน ถ้าพนักงานทำได้จะดีมาก”

“การทำงานพนักงานจะทำงานตามลำดับขั้นตอน ถ้าผิดพลาดก็จะตรวจเช็คว่ามีผิดพลาดส่วนไหน ที่ทำงานจะมีเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ต้องตรวจสอบให้ได้ตามมาตรฐาน”

“พนักงานควรมีทุกทักษะ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเพราะการทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยกันทำงานจะทำให้การดำเนินงานราบรื่น และถ้าพนักงานมีความรักสามัคคีกันก็จะส่งผลดีต่อองค์กรด้วย”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2

“ทักษะที่ควรมีทุกคนคือทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองเพราะว่าตอนนี้มีคู่แข่งทางการค้าเยอะ ถ้าพนักงานหมั่นหาความรู้เพิ่มพูนก็จะได้เปรียบ”

“บริษัทสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป ที่นี่ก็จะมีจัดการฝึกอบรมแรงงานทุกที เช่น เรียนภาษา การสื่อสารระหว่างบุคคล การเป็นผู้นำ”

“พนักงานที่รับเข้ามาควรมีความรู้รอบด้าน อย่างแรงงานระดับล่างก็ควรจะใช้พวกเครื่องมือต่างๆได้ดี ถ้าใครมีพื้นฐานอยู่ด้วยก็ดี ถ้าคนไม่มีพื้นฐานก็จะมีการสอนงานก่อนเข้าทำงาน เพราะการทำงานกับเครื่องจักรต้องอาศัยความรู้ในแต่ละประเภทของเครื่องจักร”

“พนักงานควรมีต้องปรับตัวให้ทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ต้องตื่นตัวตลอดเวลา ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

“ที่โรงงานมีการฝึกอบรมแรงงานเป็นประจำ เรื่องที่จัดฝึกอบรมทุกปีก็เป็นพวกเรื่องความปลอดภัยเพราะโรงงานเราเครื่องจักรอันตรายทุกชิ้นถ้าพลาดนิดเดียวอาจบาดเจ็บหนักได้เลย การฝึกอบรมที่ฝึกทุกปีจะเป็นพวกการซ่อมไฟไหม้ จะมีวิทยากรมาฝึกให้ที่บริษัท”

“แรงงานใหม่ส่วนมากที่รับมาจะยังไม่ค่อยมีความรู้ในงานมาก ทางบริษัทก็จะนำมาเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะกันก่อน”

“บุคลากรที่มีความรู้ไม่ตรงกับงานในโรงงาน ก็ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้มีทักษะตรงกับงานที่ทำ”

“จะต้องสอนให้”คิดเป็น”เพราะเป็นพื้นฐานการทำงานทุกด้าน ถ้าคนงานคิดเป็นก็จะเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้เรื่องอื่นได้ดี”

“ทักษะทุกทักษะจำเป็น คือ เรียนรู้ด้วยตนเอง ควรมี ถ้าไม่มีหัวหน้าเราสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นตัวของเราเองบ้าง สามารถปรับตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4

“ทักษะสำหรับคนงานระดับล่างคือพวกเรื่องการใช้เครื่องมือและความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือเพราะถ้าผิดพลาดอาจเป็นอันตรายถึงชีวิต และเครื่องมือแต่ประตัวมีราคาค่อนข้างสูงการใช้งานผิดพลาดทำให้เสียค่าใช้จ่ายมาก ที่โรงงานจะเน้นทักษะในการทำงานตรงที่สุดเพราะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทักษะรองลงมาจะเป็นพวกทักษะการแก้ปัญหา เพราะเวลาคนงานทำงานอาจเจอปัญหาที่คาดไม่ถึงถ้าเค้ามีทักษะการแก้ปัญหาเบื้องต้นก็จะช่วยในเรื่องนี้”

“การทำงานเป็นทีมก็เป็นทักษะสำคัญ เพราะการทำงานต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นต้องติดต่อสื่อสารกันตลอดเวลา ถ้าทุกคนร่วมงานกันและช่วยกันทำงานก็จะเกิดผลดี”

“ที่นี้สนับสนุนให้คนงานได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีการส่งแรงงานไปอบรม ไปสอบวัดฝีมือแรงงานถ้าใครผ่านเกณฑ์ก็จะมีการประเมินถึงเรื่องเงินเดือนด้วยเพราะถือว่าแรงงานมีทักษะการทำงานมากขึ้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5

“โดยรวมแล้วทุกทักษะก็สำคัญกับแรงงานแต่ละประเภท ภาษา คอมพิวเตอร์ ก็เป็นเรื่องที่สำคัญ ถึงแม้ไม่ได้ใช้หลักแต่ก็เป็นส่วนที่ส่งเสริมความสามารถคนงาน”

“ในแต่ละปีโรงงานเจอปัญหาเรื่องอุบัติเหตุเยอะมาก เสียค่าใช้จ่ายกับสวัสดิการด้านสุขภาพค่อนข้างเยอะ แต่ละสายการผลิตจะมีอันตรายในเรื่องที่ต่างกัน เช่น เลียง แสง ของมีคม หรือสารเคมี แรงงานจำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องการป้องกันอันตรายในรูปแบบต่างๆ ต้องเตรียมอุปกรณ์ป้องกัน”

“เรื่องการสื่อสารก็เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับแรงงาน เนื่องจากที่โรงงานมีหลายส่วน หลายแผนก งานต้องโคกัน ถ้าสื่อสารกันไม่เข้าใจ งานก็จะล่าช้า”

“มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานจะช่วยในเรื่องของความสบายใจในการทำงานมากกว่า ถ้าคนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะลดความตึงเครียดในการทำงานที่โรงงานเราก็จะส่งเสริมให้คนงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพราะเป็นส่วนที่ทำให้เกิดความรักสามัคคีในองค์กร”

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าทักษะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมประกอบด้วยหลายมิติ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดกล่าวโดยสรุปว่าทุกทักษะมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป โดยจากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลทุกคนต่างยอมรับในทักษะที่นำเสนอ เหตุผลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มก็คือถ้าผู้ใช้แรงงานมีได้ทั้งหมดก็จะเป็นส่วนต่ออย่างยิ่งในการทำงาน และเมื่อกล่าวถึงความจำเป็น ทักษะเหล่านี้ก็จำเป็น เพียงแต่อะไรจะมากหรือน้อยกว่ากันในแต่ละงานที่ทำ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดประเด็นทักษะที่นำมาศึกษาโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้สร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อหาความต้องการเรียนรู้ของแรงงานไทยในสถานประกอบการแล้วนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเนื้อหาในการวิจัย ดังข้อมูลต่อไปนี้

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมโดยใช้แบบสอบถาม

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเพื่อหาความต้องการการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการจำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยหากกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% (1973) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทย สำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

รายการทักษะ			การแปล
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.83	0.73	ต้องการมากที่สุด
ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์	4.78	0.70	ต้องการมากที่สุด
ทักษะด้านการสื่อสาร	4.77	0.75	ต้องการมากที่สุด
ทักษะในการแก้ปัญหา	4.56	0.97	ต้องการมาก
ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.47	0.68	ต้องการมาก
ทักษะด้านภาษา	3.83	0.80	ต้องการมาก
ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.79	0.84	ต้องการมาก
ทักษะมนุษยสัมพันธ์	3.34	0.78	ต้องการปานกลาง
รวม	4.32	0.78	ต้องการมาก

จากตารางที่ 4 แสดงผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม พบว่า ในภาพรวมแรงงานมีความต้องการการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$)

ความต้องการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.83$) ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.78$) และทักษะด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.77$) ตามลำดับ

ความต้องการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ($\bar{X} = 4.47$) ทักษะในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.56$) ทักษะด้านภาษา ($\bar{X} = 3.83$) และทักษะการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ความต้องการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.34$)

จากผลวิจัยที่ได้นี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาทักษะที่ต้องการพัฒนา 3 ด้าน ซึ่งเป็นทักษะที่มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นขอบเขตในการวิจัยครั้งนี้จึงประกอบด้วยความรู้และทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ และด้านการสื่อสารในองค์กร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วจึงกำหนดองค์ความรู้ทักษะการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะ ดังนี้

ตอนที่ 1.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการ
ภาคอุตสาหกรรมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ภูมิหลังของแรงงานแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการ
ภาคอุตสาหกรรม

ข้อมูลแสดงภูมิหลัง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	276	69.00
หญิง	124	31.00
รวม	400	100
2.อายุ		
น้อยกว่า 18 ปี	0	0
18 -30 ปี	237	59.25
31- 40 ปี	154	38.50
41- 50 ปี	83	20.75
มากกว่า 50 ปี	25	6.25
รวม	400	100
3 ประสบการณ์ในงานปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	0	0
1-5 ปี	368	76.67
6-10 ปี	60	12.50
มากกว่า 10 ปี	52	11.83
รวม	400	100

ข้อมูลแสดงภูมิหลัง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
4.ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	69	17.25
มัธยมต้น	149	37.25
มัธยมปลาย	253	63.25
ปริญญาตรี	29	12.50
สูงกว่าปริญญาตรี	0	7.25
รวม	400	100

ข้อมูลแสดงภูมิหลัง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5 ประสบการณ์ในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรืออินเทอร์เน็ต		
น้อยกว่า 1 ปี	43	10.75
1-5 ปี	343	85.75
6-10 ปี	14	3.50
มากกว่า 10 ปี	0	0
รวม	400	100

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 69.00 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 31.00 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 18-30 ปี (ร้อยละ 59.25) อายุ 31- 40 ปี (ร้อยละ 38.50) อายุ 41- 50 ปี (ร้อยละ 20.75) อายุมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 6.25) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานเป็นเวลา 1-5 ปี (ร้อยละ 76.67) 6-10 ปี (ร้อยละ 12.50) มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 11.83) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมปลาย (ร้อยละ 63.25) มัธยมต้น (ร้อยละ 37.25) ประถมศึกษา (ร้อยละ 17.25) ปริญญาตรี (ร้อยละ 12.50) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรืออินเทอร์เน็ต 1-5 ปี (ร้อยละ 85.75) น้อยกว่า 1 ปี (10.75) 6-10 ปี (ร้อยละ 3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลความต้องการรูปแบบจัดกิจกรรมเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน
สำหรับผู้ใช้งานสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
เรียนโดยใช้สื่อสารสนเทศ	4.77	0.70	ต้องการมากที่สุด
การฝึกปฏิบัติ	4.53	0.67	ต้องการมากที่สุด
บรรยาย	4.51	0.63	ต้องการมากที่สุด
เกมส์	4.25	0.51	ต้องการมาก
บทบาทสมมติ	3.97	0.69	ต้องการมาก
การอภิปราย สันทนาการ	3.78	0.59	ต้องการมาก
รวม	4.30	0.63	ต้องการมาก

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาความต้องการรูปแบบจัดกิจกรรมเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานสำหรับผู้ใช้งานสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม พบว่า ในภาพรวมความต้องการต่อรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.30$)

รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่แรงงานไทยในสถานประกอบการต้องการในระดับมากที่สุดประกอบด้วย การใช้สื่อสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.77$) การฝึกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.53$) และการบรรยาย ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ

รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่แรงงานไทยในสถานประกอบการต้องการในระดับมากประกอบด้วย เกมส์ ($\bar{X} = 4.25$) บทบาทสมมติ ($\bar{X} = 3.97$) และการอภิปราย สันทนาการ ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลความต้องการด้านสื่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของ
แรงงานสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือเรียน คู่มือเรียน บทความ วารสาร	4.73	0.73	ต้องการมากที่สุด
สื่อโสตทัศนอุปกรณ์ เช่น เครื่องฉายสไลด์ โทรทัศน์ เทป โทรทัศน์(VDO)	4.69	0.73	ต้องการมากที่สุด
การเรียนรู้โดยการใช้สื่ออินเทอร์เน็ต เช่น Website Facebook Chat Webboard Youtube	4.53	0.67	ต้องการมากที่สุด
สื่อประเภทจักขุภาพ (Audio) เช่น แผ่นภูมิ แผนภาพ ภาพวาด ภาพสไลด์	3.89	0.59	ต้องการมาก
สื่อประเภทเครื่องเสียง (Audio) เช่น เทป แผ่นเสียง(CD)	3.37	0.66	ต้องการปาน กลาง
รวม	4.24	0.67	ต้องการมาก

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาความต้องการสื่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน
สำหรับผู้ใช้แรงงานสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม พบว่า ในภาพรวมแรงงานมีความ
ต้องการด้านสื่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในระดับมาก($\bar{X} = 4.24$)

สื่อการเรียนรู้ที่แรงงานไทยมีความต้องการใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
ประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์($\bar{X} = 4.73$) สื่อโสตทัศนอุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.69$) และการเรียนรู้โดยการใช้สื่อ
อินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

สื่อการเรียนรู้ที่แรงงานไทยมีความต้องการใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับมากประกอบด้วย
สื่อประเภทจักขุภาพ ($\bar{X} = 3.89$)

สื่อการเรียนรู้ที่แรงงานไทยมีความต้องการใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
ประกอบด้วย สื่อประเภทเครื่องเสียง ($\bar{X} = 3.37$)

**ตารางที่ 8 แสดงข้อมูลความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน
สำหรับผู้ใช้งานสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม**

หัวข้อ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมหรือไม่		
เคย	178	44.50
ไม่เคย	222	55.50
รวม	400	100
2.ถ้ามีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ท่านคิดว่าต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่		
เข้าร่วม	289	72.25
ไม่เข้าร่วม	111	27.75
รวม	400	100
3.ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรม		
วันจันทร์-ศุกร์	305	76.25
วันเสาร์-อาทิตย์	95	23.75
รวม	400	100

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.50) ยังไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมาก่อน มีผู้เคยเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานมาแล้วเพียงร้อยละ 44.50

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.25) ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม มีผู้ไม่ต้องการเข้าร่วมการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานร้อยละ 27.75

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.25) มีเห็นว่าเวลาที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมควรเป็นวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ส่วนวันเสาร์-อาทิตย์คิดเป็น ร้อยละ 23.75

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมโดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มาสร้างเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสานแล้วนำรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสรุปผลเป็นรูปแบบดังนี้

ตอนที่ 2.1 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ตารางที่ 9 รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

รูปแบบ	รายละเอียด
วัตถุประสงค์	เพื่อให้แรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ความรู้และทักษะการปฏิบัติงานและทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
ผู้เรียน	แรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม
ผู้สอน	ผู้สอนมีความรู้ในเรื่องที่สอน ถ่ายทอดความรู้ได้ดี เป็นที่ปรึกษา คอยชี้แนะให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ ผู้สอนมีความรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นอย่างดี มีทักษะในการตั้งคำถาม กระตุ้น ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้แรงเสริมด้านบวกเพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนกล้าแสดงออกมีความเป็นกันเอง กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เข้าใจผู้เรียนเป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างดำเนินกิจกรรม
เนื้อหาสาระ	เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ด้านความปลอดภัยในการทำงานและด้านการสื่อสาร

รูปแบบ	รายละเอียด
กิจกรรมการเรียนรู้	<p>ขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการบูรณาการแนวทางการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2. การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน 3. การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้และกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 4. ออกแบบการเรียนรู้ และกำหนดแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนการสอน 5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเว็บ 6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง <p>ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นำรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้จากแบบสอบถามมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย การบรรยายในชั้นเรียน การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บ และการฝึกปฏิบัติ</p>
แหล่งการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้	<p>สื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ นำมาจากความต้องการของแรงงานที่ได้จากแบบสอบถาม</p> <p>สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย คือ สื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่างๆ เช่น ชุดการเรียนรู้ คู่มือการเรียนรู้, สื่อโสตทัศนอุปกรณ์ประกอบด้วย วิทยุทัศน์ และแหล่งเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บ www.lllforthaiworkforce.in</p>
การประเมินผล	<p>การประเมินผลก่อนการอบรมและหลังการอบรมด้วยแบบวัดต่างๆ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แบบทดสอบความรู้ด้านทักษะการปฏิบัติงาน 2. แบบวัดทักษะทักษะการปฏิบัติงาน 3. แบบประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ตอนที่ 2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

การตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมินความเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาผลการประเมิน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง(IOC) มาวิเคราะห์ ค่าดัชนีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 0.5 ถือว่าโปรแกรมมีความเหมาะสม โดยนำเสนอ ดังนี้

ตารางที่ 10 ผลการตรวจสอบรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ดัชนีความสอดคล้อง
1. หลักการและเหตุผล	1.0
2. แนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1.0
3. องค์ประกอบของรูปแบบ	1.0
รวม	1.0

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ เห็นว่า รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม มีความเหมาะสมทั้งด้านหลักการและเหตุผล แนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ องค์ประกอบของรูปแบบ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้เท่ากับ 1.0

ตอนที่ 2.3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

การประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผลที่ได้จากการทดลองมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงผลการประเมินความรู้ด้วยแบบทดสอบความรู้ก่อนเรียนของแรงงานไทย
สำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ผู้เรียน	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1		หน่วยการเรียนรู้ที่ 2		หน่วยการเรียนรู้ที่ 3		รวม	
	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้
คนที่ 1	40%	น้อย	60%	พอใช้	60%	พอใช้	53.33%	พอใช้
คนที่ 2	30%	น้อย	50%	พอใช้	30%	น้อย	36.66%	น้อย
คนที่ 3	60%	พอใช้	90%	ดีมาก	80%	ดี	76.66%	พอใช้
คนที่ 4	50%	พอใช้	60%	พอใช้	40%	น้อย	50.00%	พอใช้
คนที่ 5	30%	น้อย	70%	พอใช้	60%	พอใช้	53.33%	พอใช้
คนที่ 6	30%	น้อย	40%	น้อย	30%	น้อย	33.33%	น้อย
คนที่ 7	50%	พอใช้	50%	พอใช้	70%	พอใช้	56.66%	พอใช้
คนที่ 8	60%	พอใช้	80%	ดี	70%	พอใช้	70.00%	พอใช้
คนที่ 9	40%	น้อย	60%	พอใช้	70%	พอใช้	56.66%	พอใช้
คนที่ 10	70%	พอใช้	90%	ดีมาก	60%	พอใช้	73.33%	พอใช้
คนที่ 11	50%	พอใช้	70%	พอใช้	30%	น้อย	50.00%	พอใช้
คนที่ 12	50%	พอใช้	60%	พอใช้	80%	ดี	63.33%	พอใช้
คนที่ 13	30%	น้อย	50%	พอใช้	70%	พอใช้	50.00%	พอใช้
คนที่ 14	30%	น้อย	30%	น้อย	50%	พอใช้	36.66%	น้อย
คนที่ 15	30%	น้อย	50%	พอใช้	50%	พอใช้	63.33%	พอใช้
คนที่ 16	40%	น้อย	60%	พอใช้	40%	น้อย	46.66%	น้อย
คนที่ 17	50%	พอใช้	60%	พอใช้	70%	พอใช้	60.00%	พอใช้
คนที่ 18	50%	พอใช้	40%	น้อย	50%	พอใช้	46.66%	น้อย
คนที่ 19	30%	น้อย	80%	ดี	60%	พอใช้	56.66%	พอใช้
คนที่ 20	50%	พอใช้	70%	พอใช้	40%	น้อย	53.33%	พอใช้
คนที่ 21	40%	น้อย	40%	น้อย	50%	พอใช้	43.33%	น้อย
คนที่ 22	60%	พอใช้	80%	ดี	60%	พอใช้	66.66%	พอใช้
คนที่ 23	40%	น้อย	50%	พอใช้	30%	น้อย	40.00%	น้อย
คนที่ 24	50%	พอใช้	30%	น้อย	40%	น้อย	40.00%	น้อย

ผู้เรียน	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1		หน่วยการเรียนรู้ที่ 2		หน่วยการเรียนรู้ที่ 3		รวม	
	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้
รวม	44.16%	น้อย	59.16	พอใช้	53.75	พอใช้	52.35	พอใช้

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นถึงผลการประเมินแบบทดสอบความรู้ก่อนเรียนของหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3 ซึ่งพบว่า ในภาพรวมผู้เรียนมีความรู้โดยเฉลี่ยในระดับพอใช้(ร้อยละ 52.35) และสามารถแยกตามหน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหน่วยการเรียนรู้ที่1ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับ น้อย (ร้อยละ 44.16)

ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหน่วยการเรียนรู้ที่2ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานในระดับ พอใช้(ร้อยละ 59.16)

ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหน่วยการเรียนรู้ที่3 ความรู้ด้านการสื่อสารในระดับ พอใช้(ร้อยละ 53.75)

ตารางที่ 12 แสดงผลการประเมินความรู้ด้วยแบบทดสอบความรู้หลังเรียนของแรงงานไทย
สำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ผู้เรียน	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1		หน่วยการเรียนรู้ที่ 2		หน่วยการเรียนรู้ที่ 3		รวม	
	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้
คนที่ 1	60%	พอใช้	90%	ดีมาก	80%	ดี	76.66%	พอใช้
คนที่ 2	60%	พอใช้	80%	ดี	70%	พอใช้	70.00%	ดี
คนที่ 3	80%	ดี	100%	ดีมาก	80%	ดี	86.66%	ดี
คนที่ 4	70%	พอใช้	80%	ดี	70%	พอใช้	73.33%	พอใช้
คนที่ 5	70%	พอใช้	90%	ดีมาก	80%	ดี	80.00%	ดี
คนที่ 6	60%	พอใช้	70%	พอใช้	50%	พอใช้	60.00%	พอใช้
คนที่ 7	80%	ดี	80%	ดี	90%	ดีมาก	83.33%	ดี
คนที่ 8	90%	ดีมาก	100%	ดีมาก	100%	ดีมาก	96.66%	ดีมาก
คนที่ 9	80%	ดี	90%	ดีมาก	80%	ดี	83.33%	ดี
คนที่ 10	100%	ดีมาก	90%	ดีมาก	80%	ดี	80.00%	ดี
คนที่ 11	60%	พอใช้	80%	ดี	50%	พอใช้	63.33%	พอใช้
คนที่ 12	80%	ดี	80%	ดี	80%	ดี	80.00%	ดี
คนที่ 13	70%	พอใช้	90%	ดีมาก	80%	ดี	80.00%	ดี
คนที่ 14	60%	พอใช้	60%	พอใช้	60%	พอใช้	60.00%	พอใช้
คนที่ 15	60%	พอใช้	70%	พอใช้	60%	พอใช้	63.33%	พอใช้
คนที่ 16	70%	พอใช้	90%	ดี	90%	ดี	83.33%	ดี
คนที่ 17	80%	ดี	90%	ดีมาก	80%	ดี	83.33%	ดี
คนที่ 18	60%	พอใช้	50%	พอใช้	70%	พอใช้	60.00%	พอใช้
คนที่ 19	60%	พอใช้	80%	ดี	70%	พอใช้	70.00%	พอใช้
คนที่ 20	70%	พอใช้	90%	ดี	80%	ดี	80.00%	ดี
คนที่ 21	70%	พอใช้	60%	พอใช้	60%	พอใช้	63.33%	พอใช้
คนที่ 22	90%	ดีมาก	90%	ดีมาก	100%	ดีมาก	93.33%	ดีมาก
คนที่ 23	70%	พอใช้	90%	ดีมาก	80%	ดี	80.00%	ดี
คนที่ 24	80%	ดี	80%	ดี	70%	พอใช้	76.66%	พอใช้

ผู้เรียน	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1		หน่วยการเรียนรู้ที่ 2		หน่วยการเรียนรู้ที่ 3		รวม	
	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้	คะแนน ความรู้	ผลการ เรียนรู้
รวม	73.75%	ดี	86.25%	ดีมาก	80.41%	ดีมาก	80.13%	ดีมาก

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นถึงผลการประเมินแบบทดสอบความรู้หลังเรียนของหน่วยการเรียนรู้ที่ 1-3 ซึ่งพบว่า ในภาพรวมผู้เรียนมีความรู้โดยเฉลี่ยในระดับดีมาก (ร้อยละ 80.13) และสามารถแยกตามหน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับ พอใช้ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 73.75)

ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานในระดับ ดีมาก (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 86.25)

ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความรู้ด้านการสื่อสารในระดับ ดี (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 75.41)

ตารางที่ 13 แสดงค่าสถิติทดสอบที (t-test) ของคะแนนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาเปรียบเทียบระหว่างก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	S.D.	t	p-value
หลังฝึกอบรม	80.13	3.91	5.408*	0.007
ก่อนฝึกอบรม	52.35	6.88		

*p<.05

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าผู้รับการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 แสดงผลการประเมินทักษะการปฏิบัติงานด้วยแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานก่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นทักษะ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เบื้องต้น			
ผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมโดยใช้ Serch Engine ได้	2.73	1.04	ปานกลาง
ผู้เรียนเข้าใจหลักการ Search Engine จนสามารถสาธิตวิธีการทำได้ถูกต้อง	2.82	1.03	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลต่างๆได้จากการใช้ Search Engine	2.68	1.04	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถบอกชื่อเว็บไซต์ที่ใช้สืบค้นหาข้อมูลได้	2.96	0.99	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานในสถานประกอบการได้	2.77	0.97	ปานกลาง
ผู้เรียนเรียนรู้การใช้โปรแกรม Search Engine ได้ด้วยตนเอง จนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	2.77	0.89	ปานกลาง
ผู้เรียนเรียนรู้การสืบค้นข้อมูลโดยการทำตามขั้นตอนที่ผู้สอนแนะนำในห้องเรียนได้	2.54	0.87	ปานกลาง
ผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้การสืบค้นข้อมูลของตนเองจนสามารถนำไปพัฒนาผลงานได้	2.73	0.96	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานการสืบค้นข้อมูลโดยใช้ Search Engine ได้เสร็จทันเวลาตามกิจกรรมที่ผู้สอนได้กำหนด	2.57	1.01	ปานกลาง
รวม	2.73	0.97	ปานกลาง

ประเด็นทักษะ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน			
ผู้เรียนสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้	2.66	1.03	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากเครื่องมือหรือเครื่องจักรในการทำงานได้	2.78	0.88	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีได้	2.85	0.87	ปานกลาง
บอกวิธีการป้องกันและข้อควรระวังในการทำงานให้มีความปลอดภัยได้	2.98	0.92	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถนำหลักการจัดการด้านความปลอดภัยไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการของผู้เรียนได้	2.78	0.89	ปานกลาง
รวม	2.81	0.91	ปานกลาง
ทักษะด้านการสื่อสาร			
ผู้เรียนสามารถยกตัวอย่างสถานการณ์การสื่อสารในชีวิตประจำวันในลักษณะต่างๆได้	2.73	1.03	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถสรุปองค์ประกอบการสื่อสารและภาษาที่ใช้ในการสื่อสารได้	2.62	0.99	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ห้องค์ประกอบการสื่อสารจากสถานการณ์ที่กำหนดได้	2.76	1.04	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถเรียบเรียงข้อความเพื่อสื่อสารได้สัมพันธ์ผลตามวัตถุประสงค์	2.54	1.01	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ไม่มีปัญหา	2.38	0.96	ปานกลาง
รวม	2.60	1.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.71	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 แสดงผลการประเมินทักษะการปฏิบัติงานก่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า พบว่า ในภาพรวมทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ก่อนการเรียนรู้ทั้งสามด้านมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$)

ทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เบื้องต้นมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) เรียงลำดับได้ดังนี้ ผู้เรียนสามารถบอกชื่อเว็บไซต์ที่ใช้สืบค้นหาข้อมูลได้ ($\bar{X} = 2.96$) ผู้เรียนเข้าใจหลักการ Search Engine จนสามารถสาธิตวิธีการทำได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 2.82$) ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้เรื่องการสืบค้นหาข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการทำงานในสถานประกอบการได้และผู้เรียนเรียนรู้การใช้โปรแกรม Search Engine ได้ด้วยตนเอง จนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 2.77$) ผู้เรียนสามารถศึกษาเรื่องการสืบค้นหาข้อมูลโดยใช้ Search Engine ด้วยตนเองจากการทำตามอย่างในคู่มือการใช้ได้และผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้การสืบค้นหาข้อมูลของตนเองจนสามารถนำไปพัฒนาผลงานได้ ($\bar{X} = 2.73$) ผู้เรียนสามารถสืบค้นหาข้อมูลต่างๆ ได้จากการใช้ Search Engine ($\bar{X} = 2.68$) ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานการสืบค้นหาข้อมูลโดยใช้ Search Engine ได้เสร็จทันเวลาตามกิจกรรมที่ผู้สอนได้กำหนด ($\bar{X} = 2.57$) และผู้เรียนเรียนรู้การสืบค้นหาข้อมูลโดยการทำตามขั้นตอนที่ผู้สอนแนะนำในห้องเรียนได้ ($\bar{X} = 2.54$) ตามลำดับ

ทักษะการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) เรียงลำดับได้ดังนี้ บอกวิธีการป้องกันและข้อควรระวังในการทำงานให้มีความปลอดภัยได้ ($\bar{X} = 2.98$) ผู้เรียนสามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีได้ ($\bar{X} = 2.85$) ผู้เรียนสามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากเครื่องมือหรือเครื่องจักรในการทำงานได้และผู้เรียนสามารถนำหลักการจัดการด้านความปลอดภัยไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการของผู้เรียนได้ ($\bar{X} = 2.78$) และผู้เรียนสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ ($\bar{X} = 2.66$) ตามลำดับ

ทักษะการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) โดยทำการเรียงลำดับได้ดังนี้ บอกวิธีการป้องกันและข้อควรระวังในการทำงานให้มีความปลอดภัยได้ ($\bar{X} = 2.98$) ผู้เรียนสามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีได้ ($\bar{X} = 2.85$) ผู้เรียนสามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากเครื่องมือหรือเครื่องจักรในการทำงานได้และผู้เรียนสามารถนำหลักการจัดการด้านความปลอดภัยไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการของผู้เรียนได้ ($\bar{X} = 2.78$) และผู้เรียนสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ ($\bar{X} = 2.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงผลการประเมินทักษะการปฏิบัติงานด้วยแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานหลังการเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นทักษะ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เบื้องต้น			
ผู้เรียนสามารถศึกษาเรื่องการสืบค้นข้อมูลโดยใช้ Search Engine ด้วยตนเองจากการทำตามอย่างในคู่มือการใช้ได้	3.57	1.0	มาก
ผู้เรียนเข้าใจหลักการ Search Engine จนสามารถสาธิตวิธีการทำได้ถูกต้อง	3.97	0.99	มาก
ผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลต่างๆได้จากการใช้ Search Engine	3.53	0.97	มาก
ผู้เรียนสามารถบอกชื่อเว็บไซต์ที่ใช้สืบค้นหาข้อมูลได้	4.07	0.83	มาก
ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้เรื่องการสืบค้นข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการทำงานในสถานประกอบการได้	3.57	0.72	มาก
ผู้เรียนเรียนรู้การใช้โปรแกรม Search Engine ได้ด้วยตนเอง จนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	3.87	0.79	มาก
ผู้เรียนเรียนรู้การสืบค้นข้อมูลโดยการทำตามขั้นตอนที่ผู้สอนแนะนำในห้องเรียนได้	3.70	1.04	มาก
ผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้การสืบค้นข้อมูลของตนเองจนสามารถนำไปพัฒนาผลงานได้	3.93	1.07	มาก
ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานการสืบค้นข้อมูลโดยใช้ Search Engine ได้เสร็จทันเวลาตามกิจกรรมที่ผู้สอนได้กำหนด	3.67	0.97	มาก
รวม	3.76	0.93	มาก

ประเด็นทักษะ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน			
ผู้เรียนสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้	4.07	0.98	มาก
ผู้เรียนสามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากเครื่องมือหรือเครื่องจักรในการทำงานได้	4.13	0.87	มาก
ผู้เรียนสามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีได้	4.03	1.03	มาก
บอกวิธีการป้องกันและข้อควรระวังในการทำงานให้มีความปลอดภัยได้	4.21	1.20	มาก
ผู้เรียนสามารถนำหลักการจัดการด้านความปลอดภัยไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการของผู้เรียนได้	4.01	1.01	มาก
รวม	4.09	1.01	มาก
ทักษะด้านการสื่อสาร			
ผู้เรียนสามารถยกตัวอย่างสถานการณ์การสื่อสารในชีวิตประจำวันในลักษณะต่างๆได้	4.12	.98	มาก
ผู้เรียนสามารถสรุปองค์ประกอบการสื่อสารและภาษาที่ใช้ในการสื่อสารได้	4.16	.87	มาก
ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ห้องค์ประกอบการสื่อสารจากสถานการณ์ที่กำหนดได้	4.07	1.01	มาก
ผู้เรียนสามารถเรียบเรียงข้อความเพื่อสื่อสารได้สัมพันธ์ผลตามวัตถุประสงค์	3.98	1.04	มาก
ผู้เรียนเรียนรู้การสืบค้นข้อมูลโดยการทำตามขั้นตอนที่ผู้สอนแนะนำในห้องเรียนได้	4.00	1.21	มาก
รวม	4.06	1.02	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97	0.99	มาก

จากตารางที่ 15 แสดงผลการประเมินทักษะการปฏิบัติงานหลังการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า พบว่า ในภาพรวมทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ก่อนการเรียนรู้ทั้งสามด้านมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)

ทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เบื้องต้นมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เรียงลำดับได้ดังนี้ ผู้เรียนสามารถบอกชื่อเว็บไซต์ที่ใช้สืบค้นหาข้อมูลได้ ($\bar{X} = 4.07$) ผู้เรียนเข้าใจหลักการ Search Engine จนสามารถหาวิธีการทำได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.97$) ผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้การสืบค้นข้อมูลของตนเองจนสามารถนำไปพัฒนาผลงานได้ ($\bar{X} = 3.93$) ผู้เรียนเรียนรู้การใช้โปรแกรม Search Engine ได้ด้วยตนเองจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.87$) ผู้เรียนเรียนรู้การสืบค้นข้อมูลโดยการทำตามขั้นตอนที่ผู้สอนแนะนำในห้องเรียนได้ ($\bar{X} = 3.70$) ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานการสืบค้นข้อมูลโดยใช้ Search Engine ได้เสร็จทันเวลาตามกิจกรรมที่ผู้สอนได้กำหนด ($\bar{X} = 3.67$) ผู้เรียนสามารถศึกษาเรื่องการสืบค้นข้อมูลโดยใช้ Search Engine ด้วยตนเองจากการทำตามอย่างในคู่มือการใช้ได้และผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานในสถานประกอบการได้ ($\bar{X} = 3.57$) และผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลต่างๆได้จากการใช้ Search Engine ($\bar{X} = 3.53$)ตามลำดับ

ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เรียงลำดับได้ดังนี้ บอกวิธีการป้องกันและข้อควรระวังในการทำงานให้มีความปลอดภัยได้ ($\bar{X} = 4.21$) ผู้เรียนสามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากเครื่องมือหรือเครื่องจักรในการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.13$) ผู้เรียนสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ ($\bar{X} = 4.07$) ผู้เรียนสามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีได้ ($\bar{X} = 4.03$) และผู้เรียนสามารถนำหลักการจัดการด้านความปลอดภัยไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการของผู้เรียนได้ ($\bar{X} = 4.01$)ตามลำดับ

ทักษะการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เรียงลำดับได้ดังนี้ ผู้เรียนสามารถสรุปองค์ประกอบการสื่อสารและภาษาที่ใช้ในการสื่อสารได้ ($\bar{X} = 4.16$) ผู้เรียนสามารถยกตัวอย่างสถานการณ์การสื่อสารในชีวิตประจำวันในลักษณะต่างๆได้ ($\bar{X} = 4.12$) ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบการสื่อสารจากสถานการณ์ที่กำหนดได้ ($\bar{X} = 4.07$) ผู้เรียนเรียนรู้การสืบค้นข้อมูลโดยการทำตามขั้นตอนที่ผู้สอนแนะนำในห้องเรียนได้ ($\bar{X} = 4.00$) และผู้เรียนสามารถเรียบเรียงข้อความเพื่อสื่อสารได้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.98$)ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าสถิติทดสอบที (t-test) ของทักษะการปฏิบัติงานด้วยแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานเปรียบเทียบระหว่างก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	S.D.	t	p-value
หลังฝึกอบรม	3.97	0.99	2.97	0.041
ก่อนฝึกอบรม	2.71	0.98		

*p<.05

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าผู้รับการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยของทักษะการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 แสดงผลการประเมินการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองก่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นทักษะ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ผู้เรียนเข้าใจความสำคัญและความจำเป็นในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้	2.43	0.87	น้อย
ผู้เรียนรู้ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง	2.61	0.71	ปานกลาง
ผู้เรียนกำหนดความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองและลงมือปฏิบัติได้	2.36	0.85	น้อย
ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ตามความต้องการของตนเองได้	2.54	0.76	ปานกลาง
ผู้เรียนเรียนรู้จากแหล่งสืบค้นหาความรู้ได้	2.67	0.73	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ที่ครอบคลุมเนื้อหาวิธีการเรียนรู้ ระยะเวลา แหล่งสืบค้นข้อมูล และ ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้	2.32	0.49	น้อย
ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้	2.75	0.64	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถเลือกแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้เองได้	2.80	0.53	ปานกลาง

ประเด็นทักษะ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ผู้เรียนวิเคราะห์เคราะห์ผลการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	2.75	0.68	ปานกลาง
ผู้เรียนปรับวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับตนเองได้ตามสถานการณ์	2.83	0.71	ปานกลาง
ผู้เรียนเอาใส่ใจการเรียนรู้ของตนเองด้วยการแสดงพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้	2.66	0.53	ปานกลาง
ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการควบคุมกำกับดูแลการเรียนรู้ของตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องให้คนอื่นบังคับ	2.63	0.44	ปานกลาง
ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้	2.67	0.54	ปานกลาง
ผู้เรียนสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองได้	2.77	0.78	ปานกลาง
ผู้เรียนมีการติดตามประเมินผลสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเองเป็นระยะๆ	2.46	0.86	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.65	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 แสดงผลการประเมินการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองก่อนการเรียนรู้ของผู้เรียนพบว่า ในภาพรวมแรงงานมีทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองก่อนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง($\bar{X} = 2.65$) เรียงลำดับได้ดังนี้ ผู้เรียนสามารถเลือกแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้เองได้($\bar{X} = 2.80$) ผู้เรียนสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองได้($\bar{X} = 2.77$) ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้($\bar{X} = 2.75$) ผู้เรียนเรียนรู้จากแหล่งสืบค้นหาความรู้ได้และผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 2.67$) ผู้เรียนเอาใส่ใจการเรียนรู้ด้วยการแสดงพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.66$) ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการควบคุมกำกับดูแลการเรียนรู้ของตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องให้คนอื่นบังคับ($\bar{X} = 2.63$) ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ตามความต้องการของตนเองได้($\bar{X} = 2.54$) ผู้เรียนมีการติดตามประเมินผลสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเองเป็นระยะๆ ($\bar{X} = 2.46$) และผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ที่ครอบคลุม เนื้อหาวิธีการเรียนรู้ ระยะเวลา แหล่งสืบค้นข้อมูลและ ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้($\bar{X} = 2.32$)ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงผลการประเมินการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองก่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ประเด็นทักษะ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ผู้เรียนเข้าใจความสำคัญและความจำเป็นในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้	3.51	1.02	มาก
ผู้เรียนรู้ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง	3.65	0.87	มาก
ผู้เรียนกำหนดความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองและลงมือปฏิบัติได้	3.77	0.55	มาก
ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ตามความต้องการของตนเองได้	3.93	0.65	มาก
ผู้เรียนเรียนรู้จากแหล่งสืบค้นหาความรู้ได้	3.67	0.48	มาก
ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ที่ครอบคลุมเนื้อหาวิธีการเรียนรู้ ระยะเวลา แหล่งสืบค้นข้อมูล และ ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้	3.61	0.87	มาก
ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้	3.75	0.90	มาก
ผู้เรียนสามารถเลือกแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้เองได้	3.55	0.67	มาก
ผู้เรียนวิเคราะห์เคราะห์ผลการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้	3.91	0.68	มาก
ผู้เรียนปรับวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับตนเองได้ตามสถานการณ์	3.83	0.72	มาก
ผู้เรียนเอาใส่ใจการเรียนรู้ของตนเองด้วยการแสดงพฤติกรรมการณ์การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้	3.73	0.53	มาก
ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการควบคุมกำกับดูแลการเรียนรู้ของตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องให้คนอื่นบังคับ	3.84	0.81	มาก
ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้	3.77	0.49	มาก

ประเด็นทักษะ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ผู้เรียนสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองได้	3.94	0.56	มาก
ผู้เรียนมีการติดตามประเมินผลสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเองเป็นระยะๆ	3.53	0.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	0.70	มาก

จากตารางที่ 18 แสดงผลการประเมินการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองหลังการเรียนรู้ของผู้เรียนพบว่า ในภาพรวมแรงงานมีทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองก่อนการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เรียงลำดับได้ดังนี้ ผู้เรียนสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.94$) ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ตามความต้องการของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.93$) ผู้เรียนวิเคราะห์เคราะห์ผลการเรียนรู้ของตนเองและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ($\bar{X} = 3.91$) ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการควบคุมกำกับดูแลการเรียนรู้ของตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องให้คนอื่นบังคับตามลำดับ ($\bar{X} = 3.84$) ผู้เรียนปรับวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับตนเองได้ตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.83$) ผู้เรียนกำหนดความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองและลงมือปฏิบัติได้และผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้ ($\bar{X} = 3.77$) ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้ ($\bar{X} = 3.75$) ผู้เรียนเอาใส่ใจการเรียนรู้ของตนเองด้วยการแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.73$) ผู้เรียนเรียนรู้จากแหล่งสืบค้นหาความรู้ได้ ($\bar{X} = 3.67$) ผู้เรียนรู้ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ($\bar{X} = 3.65$) ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ที่ครอบคลุม เนื้อหาวิธีการเรียนรู้ ระยะเวลา แหล่งสืบค้นข้อมูลและ ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้ ($\bar{X} = 3.61$) ผู้เรียนสามารถเลือกแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้เองได้ ($\bar{X} = 3.55$) ผู้เรียนมีการติดตามประเมินผลสำเร็จในการเรียนรู้ของตนเองเป็นระยะๆ ($\bar{X} = 3.53$) ผู้เรียนเข้าใจความสำคัญและความจำเป็นในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าสถิติทดสอบที (t-test) ของการประเมินระดับการเรียนรู้ด้วยตนเอง
เปรียบเทียบระหว่างก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	S.D.	t	p-value
หลังฝึกอบรม	3.67	0.64	2.28*	0.004
ก่อนฝึกอบรม	2.64	0.70		

*p<.05

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าผู้รับการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยของทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 แสดงระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษา
ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการ
ภาคอุตสาหกรรม

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.วัตถุประสงค์ของกิจกรรมมีความชัดเจน	4.50	0.47	มาก
2.หัวข้อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.43	0.53	มาก
3.เนื้อหาสาระของการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการ	4.57	0.65	มากที่สุด
4.เนื้อหาสาระของกิจกรรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	4.67	0.75	มากที่สุด
5.เนื้อหาสาระของกิจกรรมมีความน่าสนใจและง่ายต่อการทำ ความเข้าใจ	4.57	0.49	มากที่สุด
6.วิทยากรมีความสามารถรอบรู้และสามารถถ่ายทอดได้ดี	4.77	0.69	มากที่สุด
7.วิทยากรสามารถอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ ผู้เรียนในการเรียนรู้	4.69	0.67	มากที่สุด
8.การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความผ่อนคลาย	4.55	0.57	มากที่สุด
9.เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.70	0.43	มากที่สุด
10.กิจกรรมเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน	4.33	0.49	มาก

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	พอใจ
11.กิจกรรมที่จัดสามารถพัฒนาทักษะการทำงานของผู้เรียนให้มากขึ้น	4.67	0.59	มากที่สุด
12.การจัดกิจกรรมดำเนินไปอย่างเป็นลำดับขั้นตอน	4.43	0.62	มาก
13.ผลการเข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	4.57	0.56	มากที่สุด
14.สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมและน่าสนใจ	4.59	0.43	มากที่สุด
15.ความเหมาะสมของเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม	4.05	0.63	มาก
16.ความเหมาะสมของสถานที่ในการจัดกิจกรรม	4.13	0.75	มาก
17.การได้รับความรู้ใหม่จากกิจกรรม	4.53	0.57	มากที่สุด
18.ความพึงพอใจต่อกิจกรรมในภาพรวม	4.51	0.51	มากที่สุด
รวม	4.51	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า ในภาพรวมผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานสำหรับแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจมากที่สุดประกอบด้วย เนื้อหาสาระของการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ($\bar{X} = 4.67$) และมีความน่าสนใจและง่ายต่อการทำความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.57$) วิทยากรมีความสามารถรอบรู้และสามารถถ่ายทอดได้ดี ($\bar{X} = 4.77$) และสามารถอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.69$) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความผ่อนคลาย ($\bar{X} = 4.55$) เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.70$) กิจกรรมที่จัดสามารถพัฒนาทักษะการทำงานของผู้เรียนให้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.67$) ผลการเข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ($\bar{X} = 4.57$) การใช้สื่อมีความเหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.59$) การได้รับความรู้ใหม่จากกิจกรรม ($\bar{X} = 4.53$) และความพึงพอใจต่อกิจกรรมในภาพรวม ($\bar{X} = 4.51$) สำหรับประเด็นที่มีความพึงพอใจมากประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของกิจกรรมมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.50$) หัวข้อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.43$) การจัดกิจกรรมเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.33$) และดำเนินไปอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ($\bar{X} = 4.43$) ความเหมาะสมของเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม ($\bar{X} = 4.05$) และสถานที่ในการจัดกิจกรรม ($\bar{X} = 4.13$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมไปใช้จากการสนทนากลุ่มโดยการสัมภาษณ์วิทยากรและแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มทดลองผู้วิจัยแบ่งผลออกเป็น 2 ส่วนคือ ประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยที่สนับสนุนรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ผลการศึกษาภาพรวมของกิจกรรมพบว่ารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่ได้พัฒนา ขึ้นมีความจำเป็นและเหมาะสมเพื่อที่จะพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยรูปแบบกิจกรรมส่งผลให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและเรียนรู้ตามความต้องการของตนเองทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้จริง โดยมีรายละเอียดย่อยดังนี้

1) ความสนใจใฝ่รู้ของผู้เรียน

การที่ผู้เรียนเป็นผู้มีความพร้อมในการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้จะทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและใส่ใจในการเรียน ผู้เรียนรู้สึกอิสระไม่รู้สึกลัวถูกบังคับทำให้ส่งเสริมให้การดำเนินกิจกรรมในการเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนก่อนส่งผลให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

2) บทบาทของผู้สอน

บทบาทของผู้สอนในการเรียนการสอนบนเครือข่าย จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่บทบาทที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยในเบื้องต้นจะเป็นบทบาทผู้นำเพื่อสนับสนุนกลุ่มและวัฒนธรรมการเรียนรู้บนเครือข่าย บทบาทของผู้สอนจะเปลี่ยนไปเป็นผู้ให้คำแนะนำ (Guide) เป็นผู้ฝึก (Coach) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้สอนต้องใช้เวลามากกว่าการเรียนการสอนในชั้นเรียนธรรมดา ในลักษณะเรียนรู้ร่วมกันกับผู้เรียนคนอื่นอย่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

3) สื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การนำสื่อที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เป็นวิธีการหนึ่ง ที่เพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ โดยการใช้วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารมาใช้ประโยชน์ ในการเรียนรู้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บ เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะได้เรียนตามความสามารถและความสนใจของตน โดยเนื้อหาของ บทเรียนประกอบด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง วิดีโอ และมัลติมีเดียอื่นๆจะถูกส่งผ่านไปยังผู้เรียนผ่าน Web Browser โดยผู้เรียน ผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นเรียนสามารถติดต่อ ปรีกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้เช่นเดียวกับการเรียนในชั้นเรียนปรกติโดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อ สื่อสารที่ทันสมัยจึงเป็นการเรียนได้สำหรับทุกคน ได้ทุกเวลา และทุกสถานที่

4) ด้านการนิเทศฝึกปฏิบัติ

การนิเทศฝึกปฏิบัติซึ่งเป็นขั้นตอนการเรียนรู้หนึ่งในการวิจัยที่ทำให้กลุ่มผู้เรียนมีทักษะการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยการนำทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติงานจริง มีการให้ผล ป้อนกลับเพื่อประเมินผลการทำงานทำให้แรงงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน นอกจากนี้ยังเป็น การสังเกตการทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน หาแนวทางปรับปรุง แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและ วิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นให้ได้งานที่มีคุณภาพสูงขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบ ส่วนการพัฒนาคนจะเป็นเรื่องของกาให้คำปรึกษา แนะนำ แนะนำแนวทางในด้านวิชาการ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพิ่มทักษะและปรับทัศนคติและเจต คติ ให้ถูกต้องเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ โดยในขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยแบ่งเป็นสองส่วนคือ ส่วนแรก ดำเนินการโดยหัวหน้างานเป็นผู้นิเทศการปฏิบัติงานโดยสังเกตการทำงานจริงของแรงงานพร้อมทั้งทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบกลับในทันทีเพื่อสะท้อนผลการทำงานจริงของแรงงาน ให้ทราบถึงปัญหาหรือข้อแนะนำในงานนั้นๆ ส่วนที่สองเป็นการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนคือให้เพื่อน ร่วมงานร่วมสังเกตการปฏิบัติงานแล้วนำผลจากการสังเกตมาอภิปรายแลกเปลี่ยนในชั้นเรียน ซึ่ง นอกจากเป็นการให้ผลตอบกลับต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนแล้วยังทำให้แรงงานสามารถสังเกตการ ปฏิบัติงานของเพื่อนแล้วนำมาปรับใช้กับการทำงานของตนเองด้วย

3.2 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้

จากการศึกษาปัญหาของการนำรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้โดยการ สนทนากลุ่มทำให้ค้นพบข้อมูลที่เป็นปัญหาต่อการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1) ด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม

จากการวิเคราะห์ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พบว่า เป็นปัญหาที่สำคัญในการเข้าร่วมการเรียนรู้ของผู้เรียนเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในวันหยุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถเก็บข้อมูลได้เฉพาะในวันทำงานตามระยะเวลาที่เจ้าของสถานประกอบการกำหนด โดยระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความไม่ต่อเนื่องต่อผู้เรียนเนื่องจากผู้เรียนทำงาน 2 ช่วงเวลาคือช่วงเช้า 8.00-17.00 และช่วงค่ำ 18.00-01.00 ในวันต่อไปทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งส่งผลต่อการประเมินผล รวมทั้งยังทำให้ขาดความต่อเนื่องในการเชื่อมโยงความรู้

2) สถานที่ในการจัดกิจกรรม

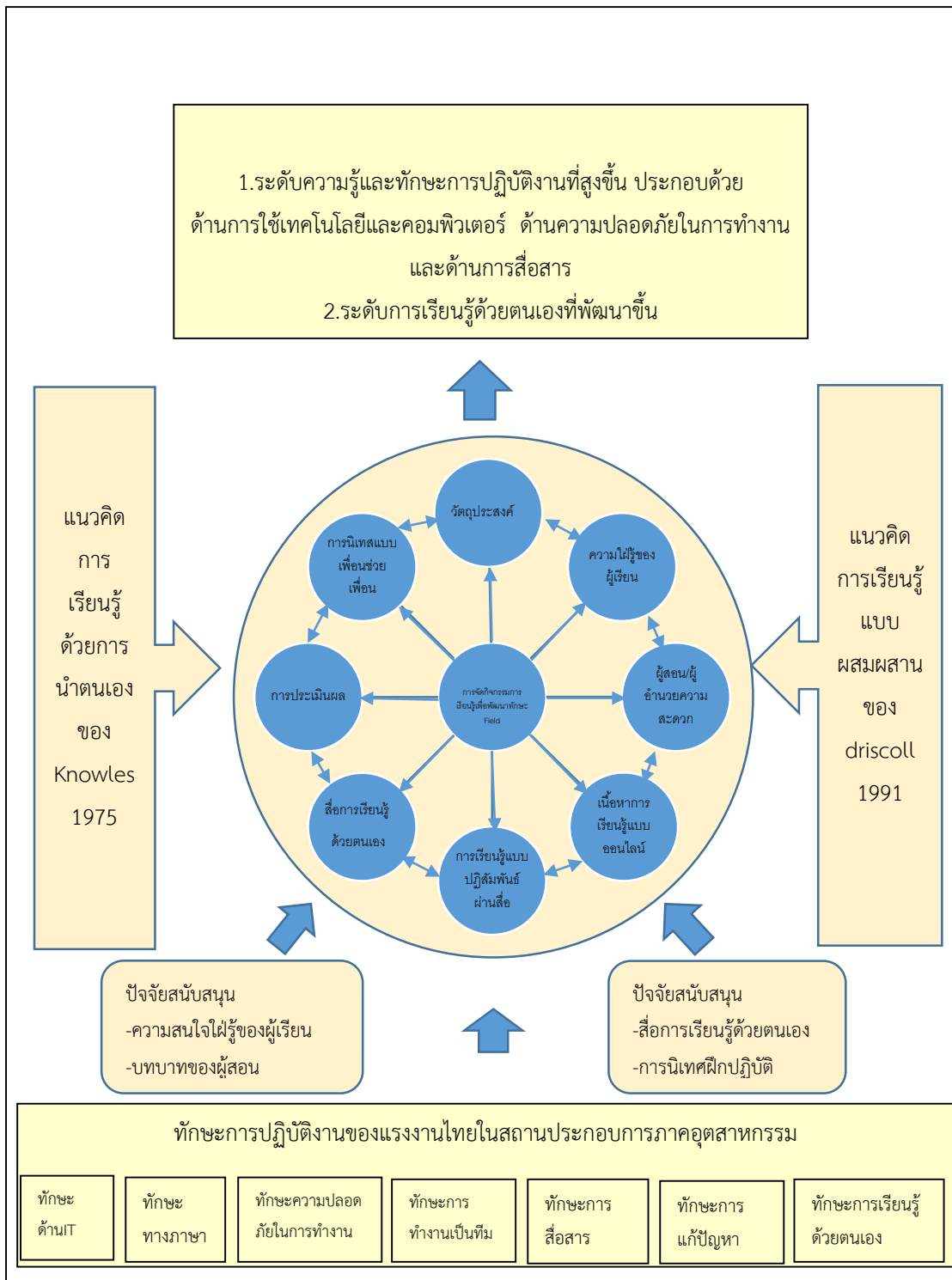
สถานที่ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้คือ ห้องประชุมในสถานประกอบการของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งปัญหาที่พบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คือเสียงดังรบกวนจากเครื่องจักรในสถานประกอบการทำให้รบกวนสมาธิของผู้เรียน นอกจากนี้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานประกอบการเองทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถออกไปทำงานได้ซึ่งส่งผลให้เสียสมาธิและขาดช่วงในการเรียน นอกจากนี้ห้องที่ใช้จัดกิจกรรมค่อนข้างมีขนาดเล็กซึ่งเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้เมื่อต้องใช้พื้นที่ในการทำกิจกรรมมาก

3) ความพร้อมของอุปกรณ์และระบบเครือข่าย

เนื่องด้วยในส่วนที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บ ส่งผลให้จำเป็นต้องมีเครื่องมือ อุปกรณ์และระบบเครือข่ายที่พร้อมและสมบูรณ์ โดยในงานวิจัยครั้งนี้บางคนไม่สามารถใช้อินเตอร์เน็ตได้เป็นการส่วนตัวทำให้จะใช้อินเตอร์เน็ตได้ต่อเมื่อมาที่สถานประกอบการ ประกอบกับซึ่งทำให้การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนบนเว็บที่เตรียมไว้ทำได้ไม่เต็มที่

4) ความพร้อมของผู้เรียนต่อรูปแบบการเรียนรู้

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการเรียนรู้พบว่า กลุ่มตัวอย่างบางคนยังไม่พร้อมกับรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเว็บเนื่องจากเป็นรูปแบบใหม่ที่ยังไม่เคยผ่านมาก่อน โดยแรงงานบางส่วนให้ความเห็นว่าชอบการเรียนในห้องเรียนที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นเรียนมากกว่า ประกอบกับการเรียนด้วยตนเองต้องอาศัยแรงจูงใจในการเรียนรู้เป็นอย่างมากทำให้ผู้เรียนบางหมดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการเรียนและยังไม่พร้อมสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บ



แผนภาพที่ 4 รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงาน
 สำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ข้อสรุปของรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของ แรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยครั้งนี้

จากการดำเนินการจัดการเรียนรู้ผู้วิจัยค้นหาวิธีการที่จะทำให้รูปแบบการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีข้อเสนอใหม่ ดังนี้

1. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

การนิเทศการฝึกปฏิบัติเป็นกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของแรงงาน ใช้ในการตรวจสอบและวิเคราะห์พฤติกรรมกรปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นแนวทางที่ผู้วิจัยพบว่าเป็นวิธีการสนับสนุนให้แรงงานได้ร่วมกันพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีจากเดิมที่ให้หัวหน้างาน ผู้ดูแลหรือผู้สอนเป็นผู้นิเทศการฝึกปฏิบัติ

การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นการนิเทศที่เน้นการช่วยเหลือสนับสนุนให้แรงงานได้ถ่ายโยงความรู้ ทักษะและวิธีการทำงานแบบต่างๆจากที่ได้รับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติมาให้นำไปใช้ได้จริงในการทำงาน โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดในเรื่องที่สังเกตการปฏิบัติงานของกันและกันภายใต้บรรยากาศของความเป็นมิตรที่ดีต่อกันจะช่วยให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้ ส่งผลให้แรงงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ใหม่เกี่ยวกับการการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้แรงงานด้วยกันสังเกตการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานนั้นมีประโยชน์ต่อผู้สังเกตด้วยกัน โดยผู้สังเกตจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานทั้งของตนเอง และของเพื่อนร่วมงาน ผู้สังเกตมีแนวโน้มที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานไปยังการปฏิบัติงานของตน เป็นวิธีการหนึ่งที่มีประโยชน์มากในการวิเคราะห์และประเมินตนเองของแรงงาน โดยแรงงานทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยผลัดกันสังเกตและจดบันทึกการเรียนการสอนของกันและกัน จากนั้นมีการพูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน การแบ่งปันประสบการณ์ และการแก้ปัญหาร่วมกัน ล้วนแล้วแต่ส่งเสริมการร่วมมือร่วมพลังของแรงงานในการแก้ปัญหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กลยุทธ์ และเปรียบเทียบการรับรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์ในการสะท้อนตนเองของแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิด และการช่วยเหลือให้คำปรึกษาจะช่วยให้แรงงานได้ข้อมูลที่หลากหลายสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของตนได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมีส่วนในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานในการปฏิบัติงานโดยใช้การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้แรงงานได้มีโอกาสปฏิบัติงานและแก้ปัญหาร่วมกัน ลดความหวาดกลัว และความรู้สึกเกรงเครียดที่มีต่อการนิเทศแบบเดิมการนิเทศแบบนี้มีเป้าหมายระยะยาวว่าแรงงานจะสามารถแก้ไขตัวเองด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2. การเรียนรู้แบบปฏิสัมพันธ์ผ่านสื่อ

สื่อการเรียนการสอนเป็นตัวกลางทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียน การสอนที่กำหนดไว้ มีหน้าที่เป็นตัวนำความต้องการของผู้สอนไปสู่ตัวผู้เรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วเป็นผลให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการนำสื่อการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ (Interactive) ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน และผู้เรียนกับผู้เรียน หรือผู้เรียนกับเนื้อหาบทเรียน การโต้ตอบและให้แรงเสริมกับการกระทำของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจของผู้เรียน การให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเว็บมีการสร้างรูปแบบการโต้ตอบและให้แรงเสริมกับการกระทำของผู้เรียน ทำให้ระบบการเรียนนั้นมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งเป็นความสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์ เนื่องจากผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากได้มีการโต้ตอบหรือปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน และกับเพื่อนๆ ได้ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาออนไลน์มีเครื่องมือต่างๆ มากมาย เช่น Chat Room, Web Board, E-mail ที่เอื้อต่อการโต้ตอบ (Interaction) ที่หลากหลายที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีจะเอื้อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับเนื้อหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) เนื้อหาการเรียนรู้แบบออนไลน์

เนื่องจากการเรียนแบบออนไลน์นั้นเป็นการเรียนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนได้ศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองผ่านระบบบริหารการเรียนที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง การกำหนดลำดับของเนื้อหาในบทเรียน นำส่งบทเรียนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ไปยังผู้เรียนจึงถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก การออกแบบเนื้อหาควรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน จัดลำดับเนื้อหา จำแนกหัวข้อตามหลักการเรียนรู้และลักษณะเฉพาะในแต่ละหัวข้อ กำหนดวิธีการศึกษา กำหนดสื่อที่ใช้ประกอบ กำหนดวิธีการประเมินผล และกำหนดความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน เนื้อหาในการเรียนรู้สาระของกิจกรรมที่มีความเหมาะสม มีการเรียงลำดับของเนื้อหาวิชาได้เป็นอย่างดีและเนื้อหาที่มีความเหมาะสมจะเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และส่งผลให้เกิดความสนใจและตั้งใจเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม 2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยใช้แบบแผนวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experiment) โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบ Pre Experimental Design แบบ One – Group Pretest – Posttest Design ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

1.1 วิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมประกอบด้วยการศึกษาเอกสารในเรื่องหลักการ แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารตำรางานวิจัยและเว็บไซต์ที่เชื่อถือได้แล้วนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์จากข้อมูลที่ศึกษา

1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้กับหัวหน้างาน เจ้าของสถานประกอบการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงงานเพื่อเป็นเครื่องมือในเก็บข้อมูลเชิงลึกเพื่อวิเคราะห์หาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

1.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาหาความต้องการเรียนรู้และหาข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปใช้กับแรงงานไทยในสถานประกอบการโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973, อ้างถึงใน วรณิ แกมเกต, 2551) ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ศึกษาทั้งหมด ใช้ความคลาดเคลื่อนที่ .05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อสรุปความต้องการด้านเนื้อหาและความต้องการเรียนรู้ด้านทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและรูปแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

2.1 การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผู้วิจัยนำผลข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาประกอบกับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน และร่วมดำเนินการตามขั้นตอนแนวคิดของ Field (1991) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ทักษะที่จำเป็น

ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยเข้าไปสู่สถานประกอบการเพื่อให้เกิดความเข้าใจในสถานประกอบการจริงพร้อมกับเก็บข้อมูลทักษะการปฏิบัติงานโดยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ความรู้และทักษะการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะการปฏิบัติงานที่จำเป็นกำหนดประเด็นที่สำคัญและจำเป็นเพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ความสามารถในการทำงาน

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานนั้นจะต้องใช้วิธีการพัฒนาความสามารถทั้งหลายรวมกันตามความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในแต่ละงานที่มีลักษณะเฉพาะ โดยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสามารถในการทำงานของแรงงาน และความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ในทักษะด้านต่างๆ รวมไปถึงการจัดลำดับความสำคัญของความรู้และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการ

ขั้นที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

ระบุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและมาตรฐานที่ต้องการให้มีในแต่ละทักษะที่กำหนดไว้ เขียนเป้าหมายสุดท้ายของผลงานที่ต้องการ

ขั้นที่ 4 กำหนดโครงการการฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำข้อมูลผลการหาความต้องการในการเรียนรู้และความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบกับแนวคิดการเรียนรู้โดยด้วยการนำตนเองและแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน นำมาสร้างเป็นโครงการตามรูปแบบการศึกษาตลอดชีวิต จากนั้นนำรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบก่อนไปทดลองใช้

2.2 พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) แบบประเมินความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา เป็นแบบทดสอบก่อนเรียนและแบบทดสอบหลังเรียนแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในเนื้อหาวิชา 2) แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน เป็นแบบประเมินด้วยตนเองโดยผู้เรียนและโดยหัวหน้างานจากการสังเกตทักษะในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2.3 ทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมตามขั้นตอนแนวคิดของ Field (1991) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 5 จัดการฝึกอบรม

นำแผนการเรียนรู้ไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นแรงงานกึ่งฝีมือจำนวน 24 คน บริษัท ZAGURAI MFG THAILAND โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้ 1.มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป 2.จบการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมปลายหรือเทียบเท่า 3.มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เบื้องต้น 3.สมัครใจในการเข้าร่วมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน เนื้อหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งนี้สอดคล้องกับทักษะการปฏิบัติงานที่ต้องการสำหรับแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมาผสมผสานกับแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน

ขั้นที่ 6 นิเทศการฝึกปฏิบัติ

ในขั้นนี้เป็นกระบวนการของการนำทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ถ่ายโยงไปสู่การปฏิบัติงานจริง โดยในขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยแบ่งเป็นสองส่วนคือ ส่วนแรกดำเนินการโดยหัวหน้างานเป็นผู้นิเทศการปฏิบัติงานโดยสังเกตการทำงานจริงของแรงงานพร้อมทั้งทำการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบกลับในทันทีเพื่อสะท้อนผลการทำงานจริงของแรงงาน ให้ทราบถึงปัญหาหรือข้อแนะนำในงานนั้นๆ ส่วนที่สองเป็นการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนคือให้เพื่อนร่วมงานร่วมสังเกตการปฏิบัติงานแล้วนำผลจากการสังเกตมาอภิปรายแลกเปลี่ยนในชั้นเรียน ซึ่งนอกจากเป็นการให้ผลตอบกลับต่อการปฏิบัติงานของเพื่อนแล้วยังทำให้แรงงานสามารถสังเกตการปฏิบัติงานของเพื่อนแล้วนำมาปรับใช้กับการทำงานของตนเองด้วย

ขั้นที่ 7 การประเมินทักษะ

เป็นการทดสอบความสามารถของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆและประเมินการเปลี่ยนแปลงของทักษะและความรู้ที่เป็นผลมาจากการฝึกอบรม โดยการประเมินผลในการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) การประเมินผู้เรียน ซึ่งเป็นการประเมินความรู้และทักษะหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

โดยเครื่องมือที่ใช้คือ แบบทดสอบวัดความรู้และแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน และ 2) การประเมินรูปแบบ เป็นการประเมินผลโครงการโดยภาพรวมว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการเรียนรู้โดยแบบสอบถาม

ระยะที่ 3 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

3.1 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยใช้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากผู้เรียน วิทยากร มาวิเคราะห์หาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นของการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมประกอบด้วยการศึกษาเอกสารในเรื่องหลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารตำรางานวิจัย วิทยานิพนธ์ทั้งในระดับดุษฎีบัณฑิตและมหาบัณฑิต แล้วนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์จากข้อมูลที่ศึกษา พบว่า ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของแรงงานไทยมีด้วยกันหลายประเด็น ประกอบด้วย ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

1.2 ผลการศึกษาความต้องการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเห็นว่าทักษะการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและมีความต้องการที่จะเรียนรู้สูงสุดในระดับมากที่สุด ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้านคือ ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.83$) ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.78$) ทักษะด้านการสื่อสารในองค์กร ($\bar{X} = 4.77$) ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

1.3 ผลการศึกษาความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า แรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการ

ปฏิบัติงานโดยมีเพียงร้อยละ 44.50 เท่านั้นที่เคยเข้าร่วมแต่อย่างไรก็ตามพบว่าแรงงานส่วนมากมีความต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 72.25 โดยให้เหตุผลว่ามีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ด้านเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 76.25 มีเห็นว่าเวลาที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมควรเป็นวันจันทร์ถึงวันศุกร์โดยทำการสัมภาษณ์เพิ่มพบว่าเนื่องจากแรงงานมีวันหยุดไม่มากจึงไม่ต้องการจะเข้าร่วมกิจกรรมในวันหยุด ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี 3 ลำดับ ดังนี้ เรียนโดยใช้สื่อสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.77$) การฝึกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.53$) บรรยาย ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ รูปแบบการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย เกมส์ ($\bar{X} = 4.56$) บทบาทสมมุติ ($\bar{X} = 3.97$) การอภิปรายสนทนากลุ่ม ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ด้านสื่อการเรียนรู้ สื่อเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี 3 ลำดับ ดังนี้ สื่อสิ่งพิมพ์ ($\bar{X} = 4.73$) สื่อโสตทัศนอุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.69$) การเรียนรู้โดยการใช้สื่ออินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ สื่อการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย สื่อประเภทจักษุภาพ ($\bar{X} = 3.89$) และรูปแบบการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย สื่อประเภทเครื่องเสียง ($\bar{X} = 3.37$) ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ ได้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและแนวคิดแนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสาน องค์ประกอบของรูปแบบ คือ วัตถุประสงค์ ผู้เรียน ผู้สอน เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) วัตถุประสงค์ เพื่อให้แรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตมีทักษะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ และทักษะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

2) ผู้เรียน แรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ ความรู้พื้นฐาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน

3) ผู้สอน มีบทบาทในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่สอน สามารถเป็นได้ทั้งผู้สอน ผู้แนะนำ ผู้ให้ความรู้และสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

4) เนื้อหาสาระ เป็น 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ด้านการสื่อสาร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

5) กิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย ขั้นนำ ได้แก่ ขั้นนำ การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และขั้นตอนในการเรียนรู้ประกอบด้วย คือ 1. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง 2. กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน 3. การวางแผนการเรียน 4. การแสวงหาแหล่งการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนการสอน 5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ และ 6. การวัดและประเมินผล

6) สื่อการเรียนรู้ คือ เอกสารประกอบหน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ เอกสารประกอบการอบรม เอกสารประกอบคำบรรยาย คู่มือสำหรับผู้เข้ารับการอบรม และข้อมูลจากเว็บไซต์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น www.lllforthaiworkforce.in แหล่งเรียนรู้ที่เป็นบุคคล ได้แก่ วิทยากรที่มีความรู้ และ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่สอน มีประสบการณ์สูง มีความสามารถในการถ่ายทอด

7) การวัดและประเมินผล การประเมินผลก่อนการอบรมและหลังการอบรม ด้วยแบบทดสอบความรู้ แบบประเมินทักษะ แบบวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

2.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม พบว่า

1) ผลการทดสอบจากแบบทดสอบวัดความรู้ของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมพบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2) ผลการทดสอบจากแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมพบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านทักษะการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3) ผลการทดสอบจากแบบประเมินการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม พบว่ามีระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

4) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมพบว่า พบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มีความพึงพอใจทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจมากที่สุดประกอบด้วย ประกอบด้วย เนื้อหาสาระของการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ($\bar{X} = 4.67$) และมีความน่าสนใจและง่ายต่อการทำความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.57$) วิทยากรมีความสามารถรอบรู้และสามารถถ่ายทอดได้ดี ($\bar{X} = 4.77$) และสามารถอำนวยความสะดวก

ความสะดวกและให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.69$) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความผ่อนคลาย ($\bar{X} = 4.55$) เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.70$) กิจกรรมที่จัดสามารถพัฒนาทักษะการทำงานของผู้เรียนให้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.67$) ผลการเข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ($\bar{X} = 4.57$) การใช้สื่อมีความเหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{X} = 4.59$) การได้รับความรู้ใหม่จากกิจกรรม ($\bar{X} = 4.53$) และความพึงพอใจต่อกิจกรรมในภาพรวม ($\bar{X} = 4.51$) สำหรับประเด็นที่มีความพึงพอใจมากประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของกิจกรรมมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.50$) หัวข้อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.43$) การจัดกิจกรรมเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.33$) และดำเนินไปอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ($\bar{X} = 4.43$) ความเหมาะสมของเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม ($\bar{X} = 4.05$) และสถานที่ในการจัดกิจกรรม ($\bar{X} = 4.13$)

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้

3.1 ปัจจัยที่สนับสนุนให้การนำรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ประสบความสำเร็จ มีรายละเอียดย่อยดังนี้

1) ความสนใจใฝ่รู้ของผู้เรียน

การที่ผู้เรียนเป็นผู้มีความพร้อมในการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้จะทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและใส่ใจในการเรียน ผู้เรียนรู้สึกอิสระไม่รู้สึกว่าถูกบังคับทำให้ส่งเสริมให้การดำเนินกิจกรรมในการเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนก่อนส่งผลให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

2) บทบาทของผู้สอน

บทบาทของผู้สอนในการเรียนการสอนบนเครือข่าย จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่บทบาทที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยในเบื้องต้นจะเป็นบทบาทผู้นำเพื่อสนับสนุนกลุ่มและวัฒนธรรมการเรียนรู้บนเครือข่าย บทบาทของผู้สอนจะเปลี่ยนไปเป็นผู้ให้คำแนะนำ (Guide) เป็นผู้ฝึก (Coach) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ต่อกระบวนการ

เรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้สอนต้องใช้เวลามากไปกว่าการเรียนการสอนในชั้นเรียนธรรมดา ในลักษณะเรียนรู้ร่วมกันกับผู้เรียนคนอื่นอย่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

3) สื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การนำสื่อที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เป็นวิธีการหนึ่ง ที่เพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ โดยการใช้วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารมาใช้ประโยชน์ ในการเรียนรู้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บ เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะได้เรียนตามความสามารถและความสนใจของตน โดยเนื้อหาของ บทเรียนประกอบด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง วิดีโอ และมัลติมีเดียอื่น ๆ จะถูกส่งผ่านไปยังผู้เรียนผ่าน Web Browser โดยผู้เรียน ผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นเรียนสามารถติดต่อ ปรีกษา แลกเปลี่ยนความคิด เห็นระหว่างกันได้เช่นเดียวกับการเรียนในชั้นเรียนปรกติโดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อ สื่อสารที่ทันสมัย จึงเป็นการเรียนได้สำหรับทุกคน ได้ตลอดเวลา และทุกสถานที่

4. ด้านการนิเทศฝึกปฏิบัติ

การนิเทศฝึกปฏิบัติซึ่งเป็นขั้นตอนการเรียนรู้หนึ่งในการวิจัยที่ทำให้กลุ่มผู้เรียนมีทักษะการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยการนำทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติงานจริง โดยใน ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยแบ่งเป็นสองส่วนคือ ส่วนแรกดำเนินการโดยหัวหน้างานเป็นผู้นิเทศการ ปฏิบัติงานโดยสังเกตการทำงานจริงของแรงงานพร้อมทั้งทำการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผล ตอบกลับในทันทีเพื่อสะท้อนผลการทำงานจริงของแรงงาน ให้ทราบถึงปัญหาหรือข้อแนะนำในงาน นั้นๆ เพื่อปรับปรุงการทำงาน หาแนวทางปรับปรุง แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและวิธีการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นให้ได้งานที่มีคุณภาพสูงขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนที่ สองเป็นการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนคือให้เพื่อนร่วมงานร่วมสังเกตการปฏิบัติงานแล้วนำผลจากการ สังเกตมาอภิปรายแลกเปลี่ยนในชั้นเรียน ซึ่งนอกจากเป็นการให้ผลตอบกลับต่อการปฏิบัติงานของ เพื่อนแล้วยังทำให้แรงงานสามารถสังเกตการปฏิบัติงานของเพื่อนแล้วนำมาปรับใช้กับการทำงานของ ตนเองด้วย

3.2 ปัจจัยที่เป็นปัญหาของการนำรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการ ปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ ประกอบด้วย

1) ด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม

จากการวิเคราะห์ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พบว่า เป็นปัญหาที่สำคัญในการเข้า ร่วมการเรียนรู้ของผู้เรียนเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในวันหยุด ดังนั้นผู้วิจัยจึง

สามารถเก็บข้อมูลได้เฉพาะในวันทำงานตามระยะเวลาที่เจ้าของสถานประกอบการกำหนด โดยระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความไม่ต่อเนื่องต่อผู้เรียนเนื่องจากผู้เรียนทำงาน 2 ช่วงเวลาคือช่วงเช้า 8.00-17.00 และช่วงค่ำ 18.00-01.00 ในวันต่อไปทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งส่งผลต่อการประเมินผล รวมทั้งยังทำให้ขาดความต่อเนื่องในการเชื่อมโยงความรู้

2)ด้านสถานที่ในการจัดกิจกรรม

สถานที่ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้คือ ห้องประชุมในสถานประกอบการของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งปัญหาที่พบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คือเสียงดังรบกวนจากเครื่องจักรในสถานประกอบการทำให้รบกวนสมาธิของผู้เรียน นอกจากนี้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานประกอบการเองทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถออกไปทำงานได้ซึ่งส่งผลให้เสียสมาธิและขาดช่วงในการเรียน นอกจากนี้ห้องที่ใช้จัดกิจกรรมค่อนข้างมีขนาดเล็กซึ่งเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้เมื่อต้องใช้พื้นที่ในการทำกิจกรรมมาก

3)ความพร้อมของอุปกรณ์และระบบเครือข่าย

เนื่องด้วยในส่วนที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บ ส่งผลให้จำเป็นต้องมีเครื่องมือ อุปกรณ์และระบบเครือข่ายที่พร้อมและสมบูรณ์ โดยในงานวิจัยครั้งนี้บางคนไม่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้เป็นการส่วนตัวทำให้จะใช้อินเทอร์เน็ตได้ต่อเมื่อมาที่สถานประกอบการ ประกอบกับซึ่งทำให้การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนบนเว็บที่เตรียมไว้ทำได้ไม่เต็มที่

4)ความพร้อมของผู้เรียนต่อรูปแบบการเรียนรู้

ในการวิจัยโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน ผู้เรียนจะต้องมีความพร้อมทั้งทางจิตใจและความรู้ กล่าวคือ จะต้องยอมรับในเทคโนโลยีรูปแบบนี้ ยอมรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความกระตือรือร้น ตื่นตัว ใฝ่รู้ มีความรับผิดชอบ กล้าแสดงความคิดเห็นและศึกษาความรู้ใหม่ จากผลการศึกษาพบว่าผู้เรียนบางคนชอบสภาพของการเรียนแบบดั้งเดิมคือเรียนเพียงในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว ที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนร่วมเรียนด้วยกัน โดยหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พบว่าผู้เรียนบางคนหมดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการเรียนและยังไม่พร้อมสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บ

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม รวมไปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ จากผลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้โดยแบ่งเป็น 3 ประเด็นได้แก่

1. ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม
2. รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้

1. ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

1.1 ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ผลจากการศึกษาเอกสารในเรื่องหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารตำรางานวิจัย วิทยานิพนธ์ทั้งในระดับดุษฎีบัณฑิตและมหาบัณฑิต รวมไปถึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์สังเคราะห์หาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมพบว่า ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของแรงงานไทยมีด้วยกันหลายประเด็น ประกอบด้วย 1. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเบื้องต้น 2. ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน 3. ทักษะด้านการสื่อสาร 4. ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 5. ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ 6. ทักษะการทำงานเป็นทีม 7. ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อแรงงานไทยในสถานประกอบการ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์

จากผลการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยเรื่อง การทักษะการทำงานของแรงงานไทย : มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐ (พัฒนานวดี ชูโต, 2554) และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ยุทธศาสตร์พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี ในภูมิภาค ASEAN (พ.ศ. 2555-2559) และ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

รวมไปถึงผลจากการใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเพื่อหาความต้องการในการเรียนรู้ของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์มีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยปัจจุบันโลกกำลังก้าวสู่ยุคสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ จึงต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่มีในระดับต่างๆ โดยนำความรู้ นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเพื่อการดำเนินงานของประเทศและสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความก้าวหน้าสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีพื้นฐานที่เหมาะสม และจำเป็นต้องมีผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องช่วยกันสร้างพื้นฐานเพื่อช่วยให้ประเทศก้าวสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาการเรียนรู้ โดยการนำเอาคอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตมาใช้ที่เหมาะสมและเต็มตามศักยภาพจะเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548) โดยจากการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้นพบว่า การเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์มีบทบาทเป็นผู้สอนทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น เมื่อเทียบกับวิธีสอนแบบปกติ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมวด 9 ว่าด้วยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษากำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษามุ่งเน้นการนำไอซีทีมาใช้ในการเรียนการสอนได้กำหนดให้พัฒนาไอซีทีในภาคการศึกษาเป็นหนึ่งใน 5 องค์ประกอบหลัก ที่จะสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาและการ เรียนรู้ตามแนวของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่อง การทักษะการทำงานของแรงงานไทย มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐ (พัฒนาวดี ชูโต, 2554) กล่าวถึงทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยว่าทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในสถานประกอบการ คือ ทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2554) ได้ทำการสำรวจความต้องการด้านทักษะของแรงงานพบว่าทักษะแรงงานงานที่พึงประสงค์ประกอบด้วยทักษะด้านคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ระบุถึงกลยุทธ์ พัฒนาแรงงานและสถานประกอบกิจการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไว้ว่าควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะช่วยให้แรงงานและผู้ประกอบการสามารถเชื่อมโยงการค้าในธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ยุทธศาสตร์พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี ในภูมิภาค ASEAN (พ.ศ. 2555-2559) ที่ได้ระบุว่าประเทศไทยควรเพิ่มขีดความสามารถแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันกับแรงงานอาเซียน โดยการพัฒนาทักษะทางภาษารวมทั้งทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยกับประเทศอื่นในภูมิภาค

2. ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ทักษะความปลอดภัยในการทำงานเป็นการปฏิบัติงานให้อยู่ภายใต้ระบบเพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิต ทรัพย์สินและสถานที่โดยเป็นทักษะที่มีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับกระทรวงแรงงานที่ได้ออกพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554) โดยระบุให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรมแรงงานด้านทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างปลอดภัยสอดคล้องกับ Field (1991) ที่กล่าวถึงทักษะที่ต้องการในสถานประกอบการว่า ทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร ภายใต้ข้อจำกัดทางกายภาพ และเทคโนโลยีที่บีบบังคับให้มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะสิ่งแวดล้อมการทำงาน อันมีผลให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งได้แก่ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัด ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน่วยขององค์กรเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานที่ทำลายสุขภาพและไม่ปลอดภัย สอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวานิช (2546) ได้กล่าวว่า ทักษะการปฏิบัติงานเป็นการวัดกระบวนการทำงานตามขั้นตอน และการวัดคุณภาพของงานที่ได้ โดยความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือ จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดคุณลักษณะที่ดีของแรงงานในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน(2557) ได้กำหนดเกณฑ์ทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ โดยทักษะความปลอดภัยในการทำงานเป็นหนึ่งในเจ็ดทักษะที่นำมาเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของแรงงานในประเทศไทย

3. ทักษะด้านการสื่อสาร

ทักษะด้านการสื่อสารถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่หลากหลายหลายช่องทาง รวมทั้งบุคลากรทุกระดับขององค์กรมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดการประสานงานภายในองค์กรที่ราบรื่น สอดคล้องกับพัฒนาวดี ชูโต(2554)ที่ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานไทย : มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐที่พบว่านอกจากความรู้และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานแล้ว ทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการสำหรับสถานประกอบการคือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสาร ได้แก่ การพูด การฟัง การประสานงาน การคิดวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจ นอกจากนี้อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ(2547) และ Jarvis (2001) ได้มีความเห็นว่าทักษะด้านการสื่อสารถ่ายทอดสะท้อนถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสื่อสารจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Adler and Elmhorst (2002) ที่กล่าวถึงความไร้ประสิทธิภาพในการสื่อสารจะส่งผลเสีย

ต่อการปฏิบัติงานและความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนผิดประเด็น ดังนั้นทักษะการสื่อสารจึงมีความสำคัญในการทำงานร่วมกันในสถานประกอบการเป็นอย่างมาก

4. ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ทักษะด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความจำเป็นในการใช้พัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนจะต้องได้รับการฝึกให้มีทักษะและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อจะได้ใช้ทักษะนี้ในการแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยอนันต์ สมุทรวาณิช (2547) ที่เน้นการพัฒนาตนเองเพื่อการแข่งขันกับโลกภายนอกได้ เน้นให้คนเกิดการเรียนรู้และมีทักษะเพื่อไปใช้ในการประกอบอาชีพและดำเนินชีวิต สอดคล้องกับ Field(1991) ที่กล่าวว่าการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้สามารถปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการได้ สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่องทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ Projects on Desirable Skills of Thai Labor in the Future พบว่าการเตรียมแรงงานให้พร้อมที่จะเข้าสู่สังคมสารสนเทศควรเน้นทักษะแรงงานพื้นฐานอันได้แก่ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นทักษะความสามารถพัฒนาความรู้ของตนเองได้ สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2556) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้ในสถานประกอบการควรมุ่งสนับสนุนให้ผู้ทำงานเกิดทักษะของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน การจัดการศึกษาในสถานประกอบการจึงจำเป็นต้องมุ่งเสริมสร้างให้ผู้ทำงานมีความรู้ ความสามารถในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อจะได้ทันต่อเหตุการณ์ การฝึกฝนให้ผู้ทำงานมีนิสัยรักการเรียนรู้ รู้จักการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการศึกษาของตนเองในระดับสูงต่อไป

5. ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

การเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมืออย่างเสรีถือเป็นหนึ่งในพันธกิจหลักของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะมีการจัดตั้งอย่างสมบูรณ์ในปี 2558 ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อตลาดแรงงานในประเทศ ทั้งในด้านการย้ายออกของแรงงานฝีมือของไทยโดยเฉพาะแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อไปทำงานในประเทศที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าอย่างสิงคโปร์ และมาเลเซีย ขณะที่ในอีกด้านหนึ่งก็มีความกังวลต่อการย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างชาติจากประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า ซึ่งจะทำให้การแข่งขันในตลาดแรงงานของไทยรุนแรงขึ้นโดยจาก การศึกษาของ OECD ถึงประสบการณ์ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในยุโรปพบว่า หนึ่งในอุปสรรคสำคัญที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศคือ ความแตกต่างด้านภาษา ความแตกต่าง

ด้านภาษาก็เป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเมื่อพิจารณาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทยโดยเทียบกับประเทศอื่นในอาเซียน (ยกเว้นบรูไน) พบว่าคะแนนเฉลี่ยของไทยยังต่ำกว่าประเทศคู่แข่งสำคัญในอาเซียนหลายประเทศ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรไทยยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษให้สูงขึ้น เพราะการที่แรงงานไทยมีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษสูงขึ้น ไม่เพียงแต่จะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับแรงงานจากชาติอาเซียนอื่นท่ามกลางการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใต้ AEC เท่านั้น แต่ยังหมายถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศให้เข้ามาลงทุนในไทยเพิ่มขึ้นอีกด้วย (ขวัญใจ เตชเสนสกุล, 2557) สอดคล้องกับรายงานวิจัย ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ Projects on Desirable Skills of Thai Labour in the Future โดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2554) ได้กล่าวว่าการเตรียมแรงงานให้พร้อมที่จะเข้าสู่สังคมสารสนเทศทำได้โดยการปรับปรุงหลักสูตรให้มีการพัฒนาความรู้ทางภาษาอังกฤษมากขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่อง การทักษะการทำงานของแรงงานไทย : มุมมองจาก นายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐ (พัฒนาวิทย์ ชูโต, 2554) ที่วิจัยพบว่า นายจ้าง แรงงาน และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความรู้และความเข้าใจเรื่องทักษะการทำงานว่าบุคคลจะทำงานได้อย่างไร มีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ที่ใช้ในงานเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ยุทธศาสตร์พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในภูมิภาค ASEAN (พ.ศ. 2555-2559) ได้ศึกษาพบว่าประเทศไทยควรเพิ่มขีดความสามารถแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันกับแรงงานอาเซียนโดยการพัฒนาทักษะทางภาษาให้แก่แรงงานไทยเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยกับประเทศอื่นในภูมิภาค

6. ทักษะการทำงานเป็นทีม

ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน คือ ทักษะที่ทำให้คนงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสามารถทำงานเป็นกลุ่มได้ ซึ่งได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีมและการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นต้น โดยหลักพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็คือเพื่อความประทับใจร่วมกัน ความรักใคร่ความเป็นมิตรซึ่งเป็นหนทางที่นำไปสู่มิตรภาพ ตลอดจนการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ สุภัทรา พิณตแพทย์ (2552) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่มีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง องค์กรจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาหรืออาจต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพทางด้านสังคมปัจจุบัน การทำงานเป็นทีมทำให้บุคคลเกิดความปลอดภัยทางจิตวิทยาด้วย เนื่องจากทำให้รู้สึกว่ามีผู้คอยช่วยเหลือเกื้อกูลและให้คำปรึกษาหารือ ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ องค์กรที่ให้พนักงานร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน การทำงานเป็น

ทีมเป็นการพัฒนาการศึภยภพในการทำงานให้สูงขึ้น การกระจายความรับผิดชอบและอำนาจสั่งการให้การทำงานเบ็ดเสร็จในทีมงานทั้งระดับการจัดการชั้นสูง ผู้บริหาร ลงไปจนถึงการจัดการระดับล่าง และผู้ปฏิบัติงานเป็นการสร้างความรู้สึกว่าได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

7. ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา

การทำงานทุกอย่างในชีวิตประจำวันและงานอาชีพมักจะมีประสบปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มากมายที่ต้องคิดหาทางแก้ไขปัญหานั้นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานนั้นๆ การแก้ปัญหาในการทำงานจึงเป็นทักษะกระบวนการที่ต้องอาศัยทักษะในการสังเกตและการคิดวิเคราะห์อย่างมีระบบและเป็นขั้นตอนด้วยข้อมูลหรือความรู้ในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี โดย Barell (1998) ได้กล่าวว่าทักษะการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการของการสำรวจเพื่อจะตอบคำถามสิ่งที่อยากรู้ ข้อสงสัยและความไม่มั่นใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ในชีวิตจริงที่มีความซับซ้อน โดยจากรายงานวิจัย ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ Projects on Desirable Skills of Thai Labour in the Future โดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2554) ได้กล่าวว่า การเตรียมแรงงานให้พร้อมที่จะเข้าสู่สังคมสารสนเทศควรเน้นทักษะแรงงานพื้นฐานอันได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2554) ได้ทำการสำรวจความต้องการด้านทักษะของแรงงานพบว่าทักษะการแก้ปัญหาเป็นหนึ่งในทักษะแรงงานที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ทศนา แสงศักดิ์(2531) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการพบว่าทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นคุณลักษณะประการหนึ่งที่ต้องการเพื่อให้แรงงานนำมาใช้พัฒนาในการทำงานต่อไปในอนาคต

1.2 ความต้องการการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานที่จำเป็นของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่าทักษะแรงงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้นมีด้วยกันหลายประเภท ซึ่งในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยของผู้วิจัยนี้ได้ทำการศึกษาโดยใช้ข้อมูลจากการจัดลำดับความต้องการในการเรียนรู้โดยสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานนั้น สอดคล้องกับ World Conference on Adult Education (1986) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาตลอดชีวิตควรเปิดโอกาสให้สามารถเลือกเรียนตามรูปแบบที่ตนต้องการและ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) ที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาว่าผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ที่จะเอื้อต่อ

การเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้เรียนรู้สาระที่สอดคล้องกับความสนใจและความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม โดยการศึกษาอย่างไม่มีจุดจบไปตลอดชีวิตโดยทักษะการปฏิบัติงานที่แรงงานในสถานประกอบการและเลือกประเมินว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานมากที่สุด ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ทักษะด้านทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี

เทคโนโลยีได้กลายมาเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันของคนในยุคปัจจุบัน ปัจจุบันการปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ จะใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อความสะดวก รวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการสืบค้นหาความรู้เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานของยุคเทคโนโลยี ดังนั้น ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆจึงมีความจำเป็นที่แรงงานทุกคนต้องศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การทักษะการทำงานของแรงงานไทย มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐ (พัฒนาดี ชูโต, 2554) กล่าวถึงทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยว่าทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการในสถานประกอบการ คือ ทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่างๆโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2554) ได้ทำการสำรวจความต้องการด้านทักษะของแรงงานพบว่าทักษะแรงงานที่พึงประสงค์ประกอบด้วยทักษะด้านคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้แผนแม่บทด้านแรงงาน(พ.ศ.2555-2559) ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ระบุถึงกลยุทธ์ พัฒนาแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไว้ว่าควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะช่วยให้แรงงานและผู้ประกอบการสามารถเชื่อมโยงการค้าในธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ยุทธศาสตร์พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี ในภูมิภาค ASEAN (พ.ศ.2555-2559) ที่ได้ระบุว่าประเทศไทยควรเพิ่มขีดความสามารถแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันกับแรงงานอาเซียน โดยการพัฒนาทักษะทางภาษารวมทั้งทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยกับประเทศอื่นในภูมิภาค สอดคล้องกับความเห็นจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “ถ้าแรงงานมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์จะช่วยให้มีโอกาสพัฒนาด้านการทำงาน เช่น จากเดิมที่ทำงานสายการผลิตก็อาจปรับไปทำงานพวกบัญชีได้ ทำให้ได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น” และ “ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ช่วยให้คนงานปรับปรุงการทำงานได้ เช่น เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับเครื่องจักรก็อาจหาข้อมูลในอินเทอร์เน็ตเพื่อแก้ไขปัญหาเบื้องต้นก่อน”

2) ทักษะด้านการสื่อสาร

ทักษะด้านการสื่อสารถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่หลากหลายหลายช่องทาง รวมทั้งบุคลากรทุกระดับขององค์กรมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดการประสานงานภายในองค์กรที่ดีราบรื่น สอดคล้องกับพัฒนาวิ ชูโต(2554)ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานไทย : มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐที่พบว่านอกจากความรู้และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวกับงานแล้ว ทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการสำหรับสถานประกอบการคือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสาร ได้แก่ การพูด การฟัง การประสานงาน การคิดวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจ นอกจากนี้อรณ ภูวิทย์พันธุ์(2547) และ Javis (2001) ได้มีความเห็นว่าทักษะด้านการสื่อสารถ่ายทอดสะท้อนถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสื่อสารจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Adler and Elmhorst (2002) ที่กล่าวถึงความไร้ประสิทธิภาพในการสื่อสารจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานและความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนผิดประเด็น ดังนั้นทักษะการสื่อสารจึงมีความสำคัญในการทำงานร่วมกันในสถานประกอบการเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับความเห็นจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “การสื่อสารที่ดีจะทำให้ความผิดพลาดในการทำงานเกิดขึ้นได้น้อย” และ “การสื่อสารที่ดีจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน” และ “ควรเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างคนงานด้วยกัน และระหว่างหัวหน้างานกับคนงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อกัน เช่น การสำรวจความคิดเห็น พูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ หรือกล่องรับความคิดเห็นสู่ผู้บริหาร จะช่วยให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันและนำสิ่งที่ได้ไปปรับปรุงในการทำงาน” และ “การสื่อสารติดต่อกัน เป็นทักษะที่ควรมีเพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน”

3) ทักษะความปลอดภัยในการทำงาน

ทักษะความปลอดภัยในการทำงานเป็นการปฏิบัติงานให้อยู่ภายใต้ระบบเพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิต ทรัพย์สินและสถานที่โดยเป็นทักษะที่มีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับกระทรวงแรงงานที่ได้ออกพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554) โดยระบุให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรมแรงงานด้านทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างปลอดภัยสอดคล้องกับ Field (1991) ที่กล่าวถึงทักษะที่ต้องการในสถานประกอบการว่า ทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร ภายใต้ข้อจำกัดทางกายภาพ และเทคโนโลยีที่บีบบังคับให้มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะสิ่งแวดล้อมการทำงาน อันมีผลให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งได้แก่ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัด ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน่วยขององค์กรเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานที่ทำลายสุขภาพและไม่ปลอดภัย สอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวานิช (2546) ได้กล่าวว่า ทักษะการปฏิบัติงานเป็นการวัดกระบวนการทำงานตามขั้นตอน และการวัดคุณภาพของงานที่ได้ โดยความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ความปลอดภัยในการใช้

เครื่องมือ จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขณะทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดคุณลักษณะที่ดีของแรงงานในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน(2557) ได้กำหนดเกณฑ์ทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ โดยทักษะความปลอดภัยในการทำงานเป็นหนึ่งในเจ็ดทักษะที่นำมาเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของแรงงานในประเทศไทยสอดคล้องกับความเห็นจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “ทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานมีหลายทักษะแต่ทักษะที่จำเป็นสำหรับที่นี่เป็นพวกทักษะที่ทำงานให้ปลอดภัยเพราะเรื่องนี้ส่งผลต่อชีวิตได้” และ “ในการทำงานควรมีความระมัดระวังความปลอดภัย เพราะมีผลทั้งต่อตนเองและส่งผลต่ออุปกรณ์พวกเครื่องจักรด้วย ถ้าเกิดความเสียหายจะทำให้ทำงานหยุดชะงัก” และ “ที่นี้คำนึงถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงานมากเราจัดให้มีการอบรมประจำปี”

4) ทักษะด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ทักษะด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความจำเป็นในการใช้พัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนจะต้องได้รับการฝึกให้มีทักษะและยุทธศาสตร์การเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อจะได้ใช้ทักษะนี้ในการแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยอนันต์ สมุทรวาณิช (2547) ที่เน้นการพัฒนาตนเองเพื่อการแข่งขันกับโลกภายนอกได้ เน้นให้คนเกิดการเรียนรู้และมีทักษะเพื่อไปใช้ในการประกอบอาชีพและดำเนินชีวิต สอดคล้องกับ Field(1991) ที่กล่าวว่าการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้สามารถปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการได้ สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่องทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์ Projects on Desirable Skills of Thai Labor in the Future พบว่าการเตรียมแรงงานให้พร้อมที่จะเข้าสู่สังคมสารสนเทศควรเน้นทักษะแรงงานพื้นฐานอันได้แก่ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นทักษะความสามารถพัฒนาความรู้ของตนเองได้ สอดคล้องกับ อาชญญา รัตนอุบล (2556) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้ในสถานประกอบการควรมุ่งสนับสนุนให้ผู้ทำงานเกิดทักษะของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน การจัดการศึกษาในสถานประกอบการจึงจำเป็นต้องมุ่งเสริมสร้างให้ผู้ทำงานมีความรู้ ความสามารถในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อจะได้ทันต่อเหตุการณ์ การฝึกฝนให้ผู้ทำงานมีนิสัยรักการเรียนรู้ รู้จักการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการศึกษาของตนเองในระดับสูงต่อไป สอดคล้องกับความเห็นจากการสัมภาษณ์ที่กล่าวว่า “ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรมี ถ้าไม่มีหัวหน้างานจะได้สามารถทำงานต่อเองได้และตอนนี้มีเครื่องจักรใหม่ๆเข้ามาเยอะ เขาจะได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆเพิ่มเติมด้วย” และ “ทักษะที่ควรมีทุกคนคือทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองเพราะว่าตอนนี้มีคู่แข่งทางการค้าเยอะ ถ้าทำให้ล้าหน้าจากคนอื่นไปได้ก็จะได้เปรียบ” และ “ต้องเรียนรู้ด้วย

ตนเองตลอดเวลา หยุดนิ่งไม่ได้ สามารถปรับตนเองให้พร้อมต่อ การเปลี่ยนแปลง” สอดคล้องกับ “ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรมี ถ้าไม่มีหัวหน้างานเราสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้”

2.รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานโดยได้รวบรวมข้อมูลจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้มาสร้างเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสานมาผสมผสานเป็นขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แล้วผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนของ Field (1991) มาเป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบ

ในภาพรวมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีองค์ประกอบคือ 1) วัตถุประสงค์ 2) ผู้เรียน 3) ผู้สอน 4) เนื้อหาสาระ 5) กิจกรรมการเรียนรู้ 6) สื่อการเรียนรู้ 7) การวัดและประเมินผล โดยใช้กรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาการฝึกอบรมของ Field (1991) เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ โดยรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่เน้นเพื่อการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการโดยเฉพาะ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนคือ 1) ตรวจสอบในเรื่องทักษะและการจัดการฝึกอบรม 2) วิเคราะห์ความสามารถในการทำงาน 3) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 4) กำหนดโครงการการฝึกอบรม 5) จัดการฝึกอบรม 6) นิเทศการฝึกปฏิบัติ 7) ประเมินทักษะ รวมทั้ง กิจกรรมในขั้นนำ สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนก่อนกิจกรรม 6 ขั้นตอน โดยผู้วิจัยนำแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975) ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลริเริ่มที่จะเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยเริ่มที่จะวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ เป้าหมาย กำหนดตัวบุคคลและแหล่งในการเรียนรู้ เลือกวิธีการและลงมือปฏิบัติตามแนวทางในการเรียนรู้ที่เหมาะสม และประเมินผลลัพธ์ของการเรียนรู้ได้เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนและผู้ช่วยเหลือเช่น ครู ติวเตอร์พี่เลี้ยง บุคคล และเพื่อน โดย (Self-Directed Learning) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งมีความสำคัญสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่แรงงานควรพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และการรู้จักเชื่อมโยงความรู้กับการทำงานและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยแนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเองวางบนรากฐานความเชื่อทางมนุษยนิยมที่กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ที่การพัฒนาตนเอง ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงเป็นแนวคิดของการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เป็นอย่างดี(ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ, 2544) สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล(2551)ที่กล่าวว่า แนวคิดการ

เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือ Self-directed Learning เป็นแนวคิดอีกแนวคิดหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ซึ่งผู้ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ต่างเป็นผู้มีวุฒิภาวะเป็น “ผู้ใหญ่” สามารถเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานประกอบการนั้น นอกจากนี้ในงานวิจัยนี้ยังได้นำแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาบูรณาการเข้ากับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสอดคล้องกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง กล่าวคือ การเรียนการสอนแบบผสมผสานเป็นกาจัดการเรียนการสอนที่มีการวางแผนการจัดกระบวนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้โดยการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยการผสมผสานการเรียนแบบดั้งเดิมในชั้นเรียน เน้นกิจกรรมการเรียนแบบนำตนเอง (Self-directed Learning) ผสมผสานกับการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้ทั้งในเวลาเดียวกันและต่างเวลากัน รวมถึงการใช้สื่อการสอนแบบอื่นๆ เพื่อช่วยสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนฝึกฝนทักษะการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน (Allen and Seaman,2010) โดยการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นหลักความยืดหยุ่น มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการผสมผสานยุทธวิธีในการเรียนการสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกัน ทั้งวิธีการสอนของผู้สอน รูปแบบการเรียนของผู้เรียนช่องทางการสื่อสาร โดยใช้สื่อการเรียนการสอนกิจกรรมการเรียนการสอนและรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายทั้งการเรียนการสอนแบบออนไลน์และการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้าเพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในด้านการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อวงการศึกษาด้านการเรียนรู้สิ่งที่ต้องการรู้ โดยการค้นหาข้อมูลซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Driscoll and Bersin,2004) โดยสามารถอภิปรายในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์รูปแบบไว้ว่าเพื่อให้แรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มีทักษะการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานประกอบด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น เป็นวัตถุประสงค์ที่อยู่บนพื้นฐานของความต้องการการเรียนรู้ของแรงงานที่ต้องการนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะในการ

ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพควรต้องเริ่มต้นด้วยความต้องการและความต้องการของผู้เข้าร่วมโครงการเป็นสำคัญ และมีการกำหนดเป้าหมายซึ่งหมายถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมของการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Tough (1979) ที่กล่าวว่ากลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูงในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงจะมีลักษณะพิเศษ 1 ใน 6 คือมีการตั้งเป้าหมายของการกระทำไว้ชัดเจน นอกจากนี้ (Knowles, 1975) ได้กล่าวว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน ผู้เรียนควรศึกษาจุดมุ่งหมายของวิชา แล้วจึงเริ่มเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียน ผู้เรียนควรศึกษาจุดมุ่งหมายให้แจ่มชัด เน้นถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนคาดหวังว่าจะเกิดขึ้น โดย Knowles (1976) ได้สรุปบทบาทของผู้เรียนในการเรียนด้วยตนเองว่า ผู้เรียนจะต้องศึกษาหลักการ จุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตร รายวิชาและจุดประสงค์ของรายวิชาที่สอน นอกจากนี้ อาชัญญา รัตนอุบล (2544) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ควรควรมีความชัดเจนโดยคำนึงถึงปัญหาความต้องการของผู้เรียนเพื่อดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตรงตามปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวัน ดังนั้นวัตถุประสงค์ของรูปแบบจึงมีความเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาทั้งระดับบุคคล องค์กร และสังคม สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรดังนี้ *“วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานได้จริง”* ดังนั้นรูปแบบจึงมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน

2.2 ผู้เรียน

ผู้เรียน เป็นแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่มีความต้องการการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ โดย แรงงานมีความจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันดังนั้น แรงงานในสถานประกอบการจึงเป็นกลุ่มที่มีความเหมาะสม ตามที่ อาชัญญา รัตนอุบล (2550) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่ทำให้การเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ได้แก่ ผู้เรียนที่มีความเหมาะสมและความพร้อมของผู้ใหญ่ ทั้งพัฒนาการทางร่างกายอารมณ์ สติปัญญา อายุ ความสามารถ และประสบการณ์เดิม มีแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกสิ่งที่เรียนสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจ มีคุณค่า และมีความหมายต่อผู้เรียน และทราบจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ และต้องสอดคล้องกับประสบการณ์เดิมของผู้เรียน นอกจากนี้ผู้เรียนควรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้จะทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้เรียนควรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่รู้สึกท้อแท้จะทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียนรู้เป็นอย่างดี โดยสมคิด อิศระวัฒน์ (2532) ว่าการเรียนรู้ที่ดีผู้เรียนควรสมัครใจที่จะเรียนด้วยตนเองมิได้เกิดจากการบังคับ แต่มีเจตนาที่จะเรียนด้วยความอยากรู้ สอดคล้องกับ Knowles (1976) ได้สรุปบทบาทของผู้เรียนในการเรียนด้วย

ตนเอง ว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรเริ่มจากการที่ผู้เรียน มีความต้องการที่จะเรียนในสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ สำหรับการพัฒนาชีวิตและการทำงานอาชีพของตนเอง นอกจากนี้ Buang; Salamuddin; Harun; Ruhizan; Yasin and Mustapha (2007) ได้กล่าวถึงอุปสรรคที่ขัดขวางการเรียนรู้ด้วยตนเองว่าหากผู้เรียนไม่สนใจเรียนรู้จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Fisher and Palen (1999) ผู้เรียนต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองไม่ใช่ครูผู้สอนเป็นผู้กำหนด โดยความรู้ใหม่ในการเรียนรู้จะช่วยสร้างความสนใจให้กับผู้เรียน รวมถึงแนวคิดของ Kaufmann(2010) ที่เสนอว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ว่าความสนใจในเรื่องที่จะเรียนรู้เป็นแรงขับเคลื่อนความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาความต้องการการเรียนรู้ของแรงงานในสถานประกอบการที่มีความต้องการพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงาน และต้องการเข้าร่วมกิจกรรมถึง ร้อยละ 72.25 โดยแสดงเหตุผลของการเข้าร่วมกิจกรรมว่า “เพื่อพัฒนาความรู้และนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน” และ “เพื่อพัฒนาตนเอง เพิ่มศักยภาพในการทำงาน ให้พร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่” และ “เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น” ดังนั้นรูปแบบจึงมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน

2.3 ผู้สอน

ผู้สอนเป็นผู้ที่มีความสำคัญในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี มีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเนื้อหาของการศึกษาแต่ละหน่วยการเรียนรู้ มีความเข้าใจบทบาทในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Facilitator) ของผู้เรียน เป็นผู้ตั้งคำถาม กระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีทักษะในการทำความเข้าใจกับปัญหาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำการสอนเป็นอย่างดี ตลอดจนมีแนวคิดในเชิงบวก มีทักษะในการเสริมแรงด้านบวกให้กับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนจะมีแรงจูงใจในการเรียน และให้ความร่วมมือ ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ผู้สอนประจำกลุ่มมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการ ความสะดวก สอดคล้องกับแนวคิดของ Jarvis (1999) ที่กล่าวว่า ผู้สอนเป็นผู้ให้ความรู้ ข้อมูล โดยเป็นผู้ตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการตอบสนองในการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Chunta and Elizabeth (2010) กล่าวว่าบทบาทของครูในการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักคือ การอำนวยความสะดวก เป็นแบบอย่าง ให้คำแนะนำและชี้แนะ ในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักประสบความสำเร็จ นอกจากนี้บทบาทของครูประจำกลุ่มในการสรุปบทเรียนหลังจากจบปัญหา ความรู้ที่กลุ่มได้เรียนรู้และการนำความรู้ที่ได้รับจากปัญหาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สรุปทั้งองค์ความรู้ที่ได้รับและกระบวนการเรียนรู้ด้วยเชิงบวก ในสิ่งที่กลุ่มทำได้ เน้นการเสริมแรงบวก เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการ

ปฏิบัติงานได้จริง สอดคล้องกับ Hiemstra (1994) ที่กล่าวถึง ครูผู้สอนว่ามีบทบาทในการสนทนากับผู้เรียน ดูแลจัดหาแหล่งความรู้ให้ผู้เรียน รวมไปถึงการประเมินผลและการส่งเสริมให้มีความคิดวิเคราะห์ และ Treffinger (1995) กล่าวว่า บทบาทครูในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองว่า ผู้สอนมีบทบาทในการนำผู้เรียนก่อนที่ผู้เรียนจะเริ่มสามารถนำตนเองได้โดยการช่วยเหลือที่หลากหลาย เมื่อผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้บ้างแล้ว ครูจึงมีบทบาท 3 ประการ คือ การแนะนำช่วยเหลือและการจัดหาแหล่งความรู้สนับสนุน และ Borich (1992) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง มีดังนี้ 1.สอนให้ผู้เรียนรู้จักใช้ยุทธวิธีคิดในการเรียนรู้ 2.อธิบายให้ผู้เรียนนำยุทธวิธีในการเรียนไปใช้ในการคิดแก้ปัญหาจริงได้ 3. กระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการเรียน โดยศึกษาข้อมูลที่เสนอให้ท้าทายให้ผู้เรียนคิดอย่างเป็นอิสระ และคิดวิธีทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง 4.คอยกระตุ้นผู้เรียนให้กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการเรียน โดยศึกษาข้อมูลที่เสนอให้ท้าทาย ให้ผู้เรียนคิดอย่างอิสระ และคิดวิธีทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง 5.ค่อย ๆ เปลี่ยนความรับผิดชอบในการเรียนรู้สู่ผู้เรียน โดยการทำแบบฝึกหัด การสนทนา ถามตอบ หรือการอภิปรายซึ่งช่วยให้ผู้เรียนมีรูปแบบการคิดที่ซับซ้อนขึ้น 6.ตักเตือนและแก้ไขการตอบสนองของผู้เรียนตามโอกาสอันควร จึงสรุปได้ว่า ครูมีบทบาทในการจูงใจ กระตุ้น และส่งเสริมให้ผู้เรียนรับรู้และยอมรับความสามารถของตนเอง รู้จักคิด วิเคราะห์ เป็นผู้แนะนำ ช่วยเหลือ และจัดหาแหล่งการเรียนรู้และสอนให้ผู้เรียนรู้จักใช้ยุทธวิธีคิดในการเรียนรู้และการแก้ปัญหาจริง นอกจากนี้ Treffinger (1995) ได้กล่าวว่าครูมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผู้สอนต้องให้การช่วยเหลือให้ผู้เรียนสามารถนำตนเองได้ โดยผู้สอนมีบทบาทสำคัญคือเป็นผู้แนะนำ ช่วยเหลือ และจัดหาแหล่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนให้ผู้เรียนเกิดจากการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ Yeo (2005) ได้กล่าวว่าผู้สอนไม่เพียงแต่เป็นผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในกระบวนการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียนด้วย ดังความเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับผู้สอนที่กล่าวว่า “ผู้สอนให้กำลังใจ ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกได้เป็นอย่างดี และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความใฝ่รู้เป็นอย่างมาก” และ “ผู้สอนมีความเป็นกันเองและมีความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี” และ “ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมีเทคนิคการสอนที่น่าสนใจ”

2.4 เนื้อหาสาระ

เนื้อหาประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้ หน่วยที่ ด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ หน่วยที่ 2 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน หน่วยที่ 3 ด้านการสื่อสาร ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ได้จากการวิเคราะห์สังคมข้อมูลจากเอกสารและศึกษาความต้องการเรียนรู้ของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม แล้วนำมาวิเคราะห์และแยกเป็นหัวข้อซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานที่ต้องการเพื่อพัฒนา จึงเป็นเนื้อหาที่เป็นความต้องการและเป็นความสนใจของผู้เรียน

อย่างแท้จริง ตามที่ อาซัญญา รัตนอุบล (2550) กล่าวว่าเนื้อหาที่เป็นความต้องการและเป็นความสนใจของผู้เรียนซึ่งจะส่งผลให้การจัดกิจกรรมการศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Caffarella (1994) ได้เสนอว่าในการจัดการเรียนการสอน ในส่วนขององค์ประกอบด้านเนื้อหาของต้องคำนึงถึงกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติของปัญหาและวิธีการแก้ไขหรือตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในเรื่องความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ผู้เรียนต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร ได้แก่ “มีความครอบคลุมในเนื้อหาเรียนรู้แล้วสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง” “มีเนื้อหาครบถ้วนและตรงความต้องการในการเรียนรู้” ดังนั้น จะเห็นว่าเนื้อหาสาระในรูปแบบมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้เรียน

2.5 กิจกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้พัฒนาขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนรู้โดยบูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง 2. กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน 3. การวางแผนการเรียน 4. การแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนการสอน 5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ และ 6. การวัดและประเมินผล รวมทั้ง กิจกรรมในขั้นนำ สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนก่อนกิจกรรม 6 ขั้นตอน โดยผู้วิจัยนำแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975) ซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลริเริ่มที่จะเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยเริ่มที่จะวินิจฉัยความต้องการการเรียนรู้ เป้าหมาย กำหนดตัวบุคคลและแหล่งในการเรียนรู้ เลือกวิธีการและลงมือปฏิบัติตามแนวทางในการเรียนรู้ที่เหมาะสม และประเมินผลลัพธ์ของการเรียนรู้ได้ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนและผู้ช่วยเหลือเช่น ครู ตัวเตอรที่เลี้ยง บุคคล และเพื่อน โดย(Self-Directed Learning) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งมีความสำคัญสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่แรงงานควรพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณและการรู้จักเชื่อมโยงความรู้กับการทำงานและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดตลอด เวลา โดยแนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเองวางบนรากฐานความเชื่อทางมนุษยนิยมที่กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ที่การพัฒนาตนเอง ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงเป็นแนวคิดของการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เป็นอย่างดี (ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ, 2544) สอดคล้องกับ อาซัญญา รัตนอุบล (2551) ที่กล่าวว่า แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หรือ Self-directed Learning เป็นแนวคิดอีกแนวคิดหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ซึ่งผู้ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ต่างเป็นผู้มีวุฒิภาวะเป็น “ผู้ใหญ่” สามารถเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานประกอบการนั้น นอกจากนี้ในงานวิจัยนี้ยังได้นำแนวคิดการ

เรียนรู้แบบผสมผสานมาบูรณาการเข้ากับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสอดคล้องกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง กล่าวคือ การเรียนการสอนแบบผสมผสานเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มีการวางแผนการจัดกระบวนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้โดยการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยการผสมผสานการเรียนแบบดั้งเดิมในชั้นเรียน เน้นกิจกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed Learning) ผสมผสานกับการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้ทั้งในเวลาเดียวกันและต่างเวลา กัน รวมถึงการใช้สื่อการสอนแบบอื่นๆ เพื่อช่วยสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนฝึกฝนทักษะการแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน (Allen and Seaman, 2010) โดยการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นหลักความยืดหยุ่น มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการผสมผสานยุทธวิธีในการเรียนการสอนที่หลากหลายเข้าด้วยกัน ทั้งวิธีการสอนของผู้สอน รูปแบบการเรียนของผู้เรียน ช่องทางการสื่อสาร โดยใช้สื่อการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทั้งการเรียนการสอนแบบออนไลน์และการเรียนการสอนแบบเผชิญหน้า เพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อวงการศึกษา โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้สิ่งที่ต้องการรู้ โดยการค้นหาข้อมูลซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Driscoll and Bersin, 2004)

2.6 แหล่งความรู้และสื่อการเรียนรู้

แหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนและแสวงหาคำตอบสอดคล้องกับ Barrow and Tamblyn (1980) กล่าวว่าปัจจัยสนับสนุนให้การเรียนรู้ได้ดีคือ แหล่งเรียนรู้ (Learning resources) ทั้ง บุคคล เอกสาร และเทคโนโลยี โดยแหล่งเรียนรู้ประกอบด้วย แหล่งการเรียนรู้ที่เป็นบุคคลคือวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ตรงในเรื่องที่เรียนรู้ สอดคล้องกับ Knowles (1980) กำหนดบุคคลที่มีความชำนาญจากศาสตร์ต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และแหล่งการเรียนรู้รูปแบบเอกสาร ได้แก่ เอกสารสรุปเนื้อหาประกอบการอบรม คู่มือสำหรับผู้สอน คู่มือสำหรับผู้เข้ารับการอบรม ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบของข้อมูลจากเว็บไซต์ www.lllforthaiworkforce.in ที่เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูล มีระบบเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและ คอมพิวเตอร์ให้พร้อมเพื่อความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลของผู้เรียน สื่อการเรียนรู้ ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน เครื่องเล่นเทป และซีดี เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และ

เอกสารประกอบการสอน สอดคล้องกับสุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547)กล่าวว่า การใช้สื่อการเรียนการสอน เป็นวัสดุอุปกรณ์ มีส่วนสร้างความกระตือรือร้นที่อยากจะเรียนของผู้เรียนมากขึ้น

2.7 การวัดและประเมินผล

การประเมินผลการเรียนรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรมด้วยแบบประเมินประกอบด้วย 1) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงาน 2) แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน 3) แบบประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เพื่อให้ทราบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้มีการพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมองค์ประกอบของผลการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง นอกจากประเมินผลตามแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้แล้วยังมีการประเมินผลระหว่างเรียนโดยผู้สอนด้วยส่งผลให้สะท้อนผลการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจนเป็นการประเมินรอบด้านสอดคล้องกับ Vygotsky(1997) ที่กล่าวว่า การประเมินแบบพลวัตคือประเมินผลรอบด้านจะประเมินพัฒนาการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้ทราบความแตกต่างด้านความสามารถหรือพัฒนาการที่เกิดขึ้นหลังจากการจัดการเรียนรู้ส่งผลให้การประเมินที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีความครอบคลุมสามารถวัดความรู้ ทักษะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการเรียนรู้ได้

ผลการทดลองใช้รูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้พบว่ารูปแบบนี้สามารถพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการได้ และพบว่าแรงงานที่ผ่านการทำกิจกรรมการเรียนรู้มีผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้น ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า แรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้และทักษะการปฏิบัติงานสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ารูปแบบที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลายและมีความน่าสนใจซึ่งตรงตามความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากในกระบวนการและกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอนนั้นส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ เริ่มตั้งแต่การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้สึกผ่อนคลาย สร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ก่อนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ การระดมสมอง การวิเคราะห์ปัญหาการวินิจฉัยและระบุประเด็นการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างมีแผนที่ชัดเจน และการอภิปรายร่วมกันและการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้ลงมือ

ปฏิบัติด้วยตัวเองทุกขั้นตอน นอกจากนี้จากงานวิจัยของ Fernando Alanso (2005) ได้ศึกษารูปแบบการสอนบนเว็บด้วยกระบวนการเรียนแบบผสมผสาน พบว่า การใช้เทคโนโลยีใหม่ ศึกษารูปแบบการเรียนการสอนในทางจิตวิทยาการเรียนการสอนตามแนวการสอนที่เน้นการสร้างความรู้ของผู้เรียนและการผสมผสานในกระบวนการเรียนการสอนด้วยการศึกษาตัวเนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้และแนวความคิดที่ผู้เรียนได้จากการเรียน ได้ข้อสรุปว่า กาและสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา พุ่มไพศาล (2545) ที่กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในฐานะเป็นสื่อช่วยเสริมวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเฉพาะกับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่เพราะนอกจากได้เรียนรู้ในเนื้อหาแล้ว การค้นคว้าเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลอินเทอร์เน็ตช่วยทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะความรู้ตามความถนัดของตนเองได้เป็นอย่างดี

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มีระดับทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้กิจกรรมการเรียนรู้และเนื้อหาสาระในการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ สุกันทา (2546) ที่พบว่า การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะช่วยให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่สามารถพัฒนาพฤติกรรมด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เนื่องจากผู้ใหญ่นั้นมีสภาพจิตใจต่อตนเองว่าเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและคาดหวังว่าผู้อื่นจะปฏิบัติต่อตนในฐานะที่เป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดพฤติกรรมในการนำตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อาชญญา รัตนอุบล(2549) ที่พบว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองมีความเหมาะสมในการเรียนรู้ของผู้เรียนวัยผู้ใหญ่ เนื่องจากผู้ใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ชีวิตและประสบการณ์ทำงานรวมทั้งยังเป็นผู้มีวุฒิภาวะสูง ซึ่งสามารถรับผิดชอบพฤติกรรมในการเรียนรู้ของตนเองและสามารถเรียนรู้แบบนำตนเองได้เป็นอย่างดี

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้

3.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมประกอบด้วย

1) ความสนใจใฝ่รู้ของผู้เรียน

การที่ผู้เรียนเป็นผู้มีความพร้อมในการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้จะทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและใส่ใจในการเรียน ผู้เรียนรู้สึกอิสระไม่รู้สึกรู้สึกบังคับทำให้ส่งเสริมให้การดำเนินกิจกรรมในการเรียนรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียนก่อนทำให้ได้ข้อมูลความต้องการ

ที่แท้จริงส่งผลให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนได้ สอดคล้องกับ อุดม เขียววงศ์ (2541) ที่กล่าวว่าผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อบทเรียนนั้นตอบสนองความต้องการของตนเองมากที่สุด Fisher and Palen (1999) ได้กล่าวว่าผู้เรียนต้องกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเองไม่ใช่ครูผู้สอนเป็นผู้กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ Yasin and Mustapha (2007) ที่กล่าวว่าหากผู้เรียนไม่สนใจเรียนรู้จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองโดยสอดคล้องกับ Kaufmann (2010) ที่เสนอว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพผู้เรียนต้องสนใจในเรื่องที่จะเรียนรู้เป็นแรงขับเคลื่อนความสำเร็จ

2) บทบาทของผู้สอน

บทบาทของผู้สอนในการเรียนการสอนบนเครือข่าย จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่บทบาทที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยในเบื้องต้นจะเป็นบทบาทผู้นำเพื่อสนับสนุนกลุ่มและวัฒนธรรมการเรียนรู้บนเครือข่าย บทบาทของผู้สอนจะเปลี่ยนไปเป็นผู้ให้คำแนะนำ (Guide) เป็นผู้ฝึก (Coach) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้สอนต้องใช้เวลามากไปกว่าการเรียนการสอนในชั้นเรียนธรรมดา ในลักษณะเรียนรู้ร่วมกันกับผู้เรียนคนอื่นอย่างมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สอดคล้องกับ Dowling & Godfrey and Others. (2003) ที่ได้กล่าวว่าการเรียนรู้แบบผสมผสานเปลี่ยนบทบาทครูจากเดิม เป็นผู้สอนภายในชั้นเรียนกลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกและนำเสนอเนื้อหาบทเรียน นอกจากนี้ผู้เรียนจะกลายเป็นผู้แสวงหาความรู้ ด้วยตนเองผ่านคอมพิวเตอร์ รับรู้ความสามารถที่มีภายในตนเอง พัฒนาทักษะและความรู้ของตนตลอดจนส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน

3) สื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การนำสื่อที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เป็นวิธีการหนึ่ง ที่เพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ โดยการใช้วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารมาใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะได้เรียนตามความสามารถและความสนใจของตน โดยเนื้อหาของบทเรียนประกอบด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง วิดีโอ และมัลติมีเดียอื่นๆจะถูกส่งผ่านไปยังผู้เรียนผ่าน Web Browser โดยผู้เรียน ผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นเรียนสามารถติดต่อ ปรีกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้เช่นเดียวกับการเรียนในชั้นเรียนปรกติโดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อ สื่อสารที่ทันสมัยจึงเป็นการเรียนได้สำหรับทุกคน ได้ทุกเวลา และทุกสถานที่ การให้ผู้เรียนได้ศึกษาด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาในการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เป็นการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นสูง เข้าถึงง่าย ผู้เรียนสามารถเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา สามารถเลือกเรียนเนื้อหาได้ตามความ

ต้องการและความสนใจของตน สอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก สกอร์ลาม (2543) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ผ่านเว็บ เทียบกับการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมในชั้นเรียนว่ามีข้อดีคือ ผู้เรียนสามารถที่จะเข้าไปเรียนในหลักสูตรโดยไม่มีข้อจำกัดของเวลาและสถานที่ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตหากพวกเขาประสงค์ที่จะเรียนรู้ โดยผู้เรียนจะตัดสินใจและกำหนดเส้นทางการเรียนตามความต้องการของตนเอง โดยรูปแบบมัลติมีเดียเวลาดีวีดีเว็บจะมีการนำเสนอเนื้อหาของหลักสูตรโดยใช้สื่อมัลติมีเดียที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นข้อความ เสียง วิดีทัศน์ และการสื่อสารในเวลาเดียวกัน ผู้สอนและผู้เรียนสามารถเลือกรูปแบบการนำเสนอได้ตามความต้องการเพื่อให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนี้แหล่งทรัพยากรข้อมูลมีจำนวนมากและหลากหลายจากทั่วทุกมุมโลกถือได้ว่าเป็นพื้นที่ขนาดใหญ่และเป็นที่เก็บข้อมูลได้หลากหลายซึ่งช่วยในการเข้าไปค้นหาข้อมูลจากแหล่งอื่นๆได้อย่างง่ายดายกว่าการค้นหาข้อมูลในชั้นเรียนแบบดั้งเดิม นอกจากนี้ด้านความทันสมัยของเนื้อหาที่ใช้เรียนในชั้นเรียนแบบการเรียนการสอนผ่านเว็บ สามารถปรับปรุงให้ทันสมัยได้อย่างง่ายดาย ดังนั้นผู้สอนในชั้นเรียนผ่านเว็บนี้สามารถจะเสนอข้อมูลที่มีความทันสมัยให้แก่ผู้เรียน ประโยชน์ที่ได้รับจะสามารถนำมาประยุกต์เข้ากับหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ Spiro, Coulson, Feltovich, & Jaboson, M. J., (1991) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเว็บ ผู้เรียนสามารถเลือกสรรเนื้อหาบทเรียนที่นำเสนออยู่ในรูปแบบไฮเปอร์มีเดียซึ่งเป็นเทคนิคการเชื่อมโยงเนื้อหาหลัก ด้วยเนื้อหาอื่นที่เกี่ยวข้องรูปแบบการเชื่อมโยงนี้ไม่ได้ทั้งการเชื่อมโยง ข้อความไปสู่เนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้อง หรือสื่อภาพ และเสียง การเชื่อมโยงดังกล่าวจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนด้วยตนเอง โดยเลือกลำดับเนื้อหาบทเรียนตามความต้องการ และเรียนตามกำหนดเวลาที่เหมาะสมและสะดวกของตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้

4. การนิเทศฝึกปฏิบัติ

การนำทักษะที่ได้รับจากการเรียนรู้ถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติงานจริง โดยให้แรงงานได้ฝึกฝนทักษะที่ได้อบรมมาในการปฏิบัติงานจริงเป็นการเป็นการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงจากการเผชิญสถานการณ์จริงและการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ฝึกคิด ฝึกลงมือทำ ฝึกทักษะกระบวนการต่างๆ ฝึกการแก้ปัญหาด้วยตนเองและฝึกทักษะการเสาะแสวงหาความรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติทำให้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ อำนาจ วัตจินดา (2553) ที่กล่าวว่าการการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างมากเพราะเหตุว่ามิได้มีการเรียนรู้เฉพาะในส่วแนวคิดเพียงอย่างเดียวแต่ยังได้มีการสัมผัสใกล้ชิดกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เรียกว่า Learning by doing คือการเรียนรู้ที่มีการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ John

Dewey (1859) ที่กล่าวว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงเป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะกลุ่ม ปฏิบัติการที่เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงจากการเผชิญสถานการณ์จริงและการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ฝึกคิด ฝึกลงมือทำ ฝึกทักษะกระบวนการต่าง ๆ ฝึกการแก้ปัญหาด้วยตนเองส่งผลให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคประกอบด้วย

1) ด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม

จากการวิเคราะห์ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พบว่า เป็นปัญหาที่สำคัญในการเข้าร่วมการเรียนรู้ของผู้เรียนเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมในวันหยุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถเก็บข้อมูลได้เฉพาะในวันทำงานตามระยะเวลาที่เจ้าของสถานประกอบการกำหนด โดยระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความไม่ต่อเนื่องต่อผู้เรียนเนื่องจากผู้เรียนทำงาน 2 ช่วงเวลาคือช่วงเช้า 9.00-17.00 และช่วงค่ำ 17.00-01.00 ในวันต่อไปทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งส่งผลต่อการประเมินผล รวมทั้งยังทำให้ขาดความต่อเนื่องในการเชื่อมโยงความรู้ สอดคล้องกับ Hogan and Astone (1986) ผู้ใหญ่คือการเป็นช่วงวัยนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบมากขึ้นส่งผลให้มีเวลาในการเรียนรู้จำกัด นอกจากนี้จากการวิจัยของกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2550) ที่ศึกษาพบว่า ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยคือการที่กลุ่มตัวอย่างมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษาเรียนรู้

2) สถานที่ในการจัดกิจกรรม

สถานที่ในการจัดกิจกรรมครั้งนี้คือ ห้องประชุมในสถานประกอบการของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งปัญหาที่พบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คือ ในขณะที่เรียนรู้มีเสียงดังรบกวนจากเครื่องจักรในสถานประกอบการทำให้รบกวนสมาธิของผู้เรียน นอกจากนี้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานประกอบการเองทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถออกไปทำงานได้ซึ่งส่งผลให้เสียสมาธิและขาดช่วงในการเรียน นอกจากนี้ห้องที่ใช้จัดกิจกรรมค่อนข้างมีขนาดเล็กซึ่งเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้เมื่อต้องใช้พื้นที่ในการทำกิจกรรมมาก สอดคล้องกับ อาชญญา รัตนอุบล (2550) กล่าวถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติในการเตรียมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การที่ผู้ใหญ่จะมีส่วนร่วมและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดนั้นควรให้ผู้ใหญ่แต่ละคนมีความรู้สึกร่างกายภาพและอารมณ์สภาพแวดล้อมทางกายสามารถจัดทำให้ได้ด้วยการเตรียมสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงการจัดแสงสว่าง อุณหภูมิและระดับเสียง ตลอดจนเก้าอี้และโต๊ะ ควรจัดเตรียมและออกแบบให้เหมาะสมกับผู้ใหญ่ นอกจากนี้ Deporter and Meier (2000) ได้กล่าวว่าสถานที่ในการฝึกอบรมควรมีความยืดหยุ่นในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ไม่เช่นนั้นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้จะทำได้ยากมากหรือ

ทำไม่ได้เลย ดังนั้นจะเห็นว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรคำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวกับห้องจัดอบรมที่เป็นสัดส่วน ปราศจากเสียงรบกวน เพื่อไม่ให้เป็นการอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

3) ความพร้อมของอุปกรณ์และระบบเครือข่าย

เนื่องด้วยในส่วนที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บ ส่งผลให้จำเป็นต้องมีเครื่องมือ อุปกรณ์และระบบเครือข่ายที่พร้อมและสมบูรณ์ โดยในงานวิจัยครั้งนี้บางคนไม่สามารถใช้อินเตอร์เน็ตได้เป็นการส่วนตัวทำให้จะใช้อินเทอร์เน็ตได้ต่อเมื่อมาที่สถานประกอบการ ประกอบกับซึ่งทำให้การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนบนเว็บที่เตรียมไว้ทำได้ไม่เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับใจทิพย์ ณ สงขลา (2542) ที่กล่าวถึงความไม่พร้อมของเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้ผ่านเว็บว่า ความไม่พร้อมของเครื่องมือและการขาดทักษะทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้เครื่องมือเป็นสาเหตุ สำคัญที่ทำให้การเรียนรู้มีปัญหา นอกจากนี้ สุวิทย์ ตาวังปา (2554) กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอนผ่านเว็บว่าควรคำนึงถึงความพร้อมของอุปกรณ์และระบบเครือข่าย เนื่องด้วยการเรียนการสอนผ่านเว็บ เป็นการปรับเนื้อหาเดิมสู่รูปแบบใหม่ จำเป็นต้องมีเครื่องมือ อุปกรณ์ และระบบเครือข่ายที่พร้อมและสมบูรณ์เพื่อให้ได้บทเรียนดิจิทัลที่มีคุณภาพ และทันต่อความต้องการเรียน ผู้เรียนสามารถเลือกเวลาเรียนได้ทุกช่วงเวลาตามที่ต้องการ ซึ่งในประเทศไทยพบว่ามีปัญหาในด้านนี้มาก โดยเฉพาะในเขตนอกเมืองใหญ่

4) ความพร้อมของผู้เรียนต่อรูปแบบการเรียนรู้

ในการวิจัยโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน ผู้เรียนจะต้องมีความพร้อมทั้งทางจิตใจและความรู้ กล่าวคือ ผู้เรียนจะต้องมีความพร้อมทั้งทางจิตใจ และความรู้ คือ จะต้องยอมรับในเทคโนโลยีรูปแบบนี้ ยอมรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความกระตือรือร้นตื่นตัว ใฝ่รู้ มีความรับผิดชอบ กล้าแสดงความคิดเห็นและศึกษาความรู้ใหม่ จากผลการศึกษาพบว่าผู้เรียนบางคนชอบสภาพของการเรียนแบบดั้งเดิมคือเรียนเพียงในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว ที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนร่วมเรียนด้วยกัน โดยหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พบว่าผู้เรียนบางหมวดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการเรียนและยังไม่พร้อมสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บ สอดคล้องกับ ปณิตา วรรณพิรุณ(2551)ที่ศึกษาพบว่าก่อนเข้าสู่ระบบการเรียนรู้บนเว็บควรมีการเตรียมผู้เรียนก่อนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนปรับตัวและคุ้นเคยกับระบบการเรียนรู้ดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ข้อค้นพบทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีความหลากหลายเป็นอย่างมากเช่น ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านภาษา และทักษะก้า่นการสื่อสารในองค์กร เป็นต้น หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานฝึกอบรม สถาบันการจัดการศึกษา หน่วยงานวางแผนนโยบาย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ควรศึกษาถึงทักษะที่มีความเฉพาะกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความแตกต่างทุกครึ่งเพื่อให้ได้ข้อมูลทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้รูปแบบที่ได้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าความพร้อมของอุปกรณ์และระบบเครือข่ายเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานฝึกอบรม สถาบันการจัดการศึกษา หน่วยงานวางแผนนโยบาย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ควรจะส่งเสริมการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. เพื่อให้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น สถานประกอบการรวมถึงหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ควรจัดกิจกรรมการฝึกอบรมโดยนำแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ตีงาม ส่งเสริมและพัฒนาแรงงานให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

4. การวิจัยครั้งนี้ พบว่า เพื่อให้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น สถานประกอบการควรร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน อาทิเช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานในกระทรวงอุตสาหกรรม กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม เพื่อจะทำได้รับประโยชน์ในการพัฒนาทักษะของแรงงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ด้านการศึกษาความต้องการการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมควรศึกษาปัญหาความต้องการในการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีทางการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเฉพาะซึ่งย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงในเนื้อหาสาระและความต้องการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง

2. ควรศึกษาการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในสาขาอาชีพอื่นๆที่เหมาะสมกับคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมายโดยอาจศึกษาเฉพาะกลุ่มคนงานหรือแรงงานไร้ฝีมือ กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ กลุ่มแรงงานฝีมือ และกลุ่มแรงงานวิชาชีพชั้นสูง

3. ควรมีการวิจัยรูปแบบการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดทางการศึกษาอื่นๆโดยปรับให้เหมาะสมกับเพศ วัย ระดับการศึกษาของกลุ่มเป้าหมายนั้นๆ

4. นำรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมที่พัฒนาขึ้นมาพัฒนาให้รูปแบบมีความเหมาะสมต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. 2556. แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559.

กรุงเทพฯ:กรมฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ, กรม. 2551. พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อัธยาศัย พ.ศ. 2551. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://kormor.obec.go.th/act/act072.pdf> [1 มิถุนายน 2556]

กระทรวงศึกษาธิการ.2551. พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อัธยาศัย พ.ศ.2551.กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

กระทรวงอุตสาหกรรม. 2554. แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย. กองแผนงานและสารสนเทศ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

การศึกษานอกระบบโรงเรียน,กรม. 2538.การศึกษาตลอดชีวิต : การศึกษาของคนไทยในยุค

โลกาภิวัตน์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กรมฯ.

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. 2542.การศึกษาตามอัธยาศัย แนวความคิดและประสบการณ์.

กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย กรมฯ.

คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.2557.การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

และการฝึกอบรม : กรณีศึกษาภาคอุตสาหกรรมไทย.คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ.กรุงเทพ

ชัยยศ อิมสุวรรณ์. 2544. การศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์การศึกษาตามอัธยาศัย

กรมการศึกษานอกโรงเรียน.

ชิดชงค์ส. นันทนาเนตร.2534. เอกสารประกอบการสอนวิชาหลักการเรียนรู้และการสอนผู้ใหญ่.

นครปฐม:คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปกรวิทยา เขตพระราชวังสนามจันทร์.

ชิดชงค์ ส.นันทนาเนตร. 2549. ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย

ศิลปากร

เชาวลิต ตานานนท์ชัย. 2547. การเรียนรู้ด้วยตนเอง : การเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับสังคมปัจจุบัน.

สยามรัฐ, ปีที่ 45 ฉบับที่ 252,หน้า 7.

दनัย เทียนพุด. 2537. การเรียนรู้ในที่ทำงาน. HOW-TO IN BUSINESS 23(สิงหาคม): 72-76.

ทองอยู่ แก้วไทรฮะ. 2544. ระบบการศึกษา. หน้าที่ 1 ประมวลสาระชุดวิชาปรัชญาและหลัก

การศึกษานอกระบบ. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ทิตินา แชมมณี. 2545. รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2557. เศรษฐกิจของประเทศไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://praewasri.wordpress.com/category> [5 กรกฎาคม 2558]
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. 2543. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม. 2548. การพัฒนาารูปแบบเมืองแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วน ตำบล จังหวัดชลบุรี. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรจง จันทรสา. ทฤษฎีการศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา [http:// www.edu.swu.ac.th/](http://www.edu.swu.ac.th/) [12 กันยายน 2556].
- ปณิตา วรรณพิรุณ. 2551. การพัฒนาารูปแบบการเรียนบนเว็บแบบผสมผสานโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก เพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนิสิตปริญญาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- บุปผชาติ ทัพทิกธน์. (2547). สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในบริบทของการเรียนรู้ร่วมกัน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.ku.ac.th/emagazine/may47/it/ecollaborative.html> [12 กันยายน 2556].
- ประภาส พวงชื่น. 2542. รูปแบบการฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรมที่เหมาะสมสำหรับสาขาช่างยนต์: กรณีศึกษาจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์ เครื่องกล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์. 2543. การออกแบบการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผู้จัดการออนไลน์. ปมแรงงานไทยด้อยคุณภาพ ฝีมือแข่งขันถดถอย. หนังสือพิมพ์ผู้จัดการ, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2557, กรุงเทพมหานคร.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542. จิตวิทยาทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- พร ศรียมก. 2545. การพัฒนาารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนาวดี ชูโต. 2554. โครงการทักษะการทำงานของแรงงานไทย : มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา

- <http://elibrary.trf.or.th/downloadFull.asp?proid=RDG4410014> [5 กันยายน 2556].
- พิเชษฐ์ คุชธรา.2552. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
http://ir.swu.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/4511/Phichet_K.pdf
 [5 กรกฎาคม 2558]
- พิทักษ์ อักษร. 2540. ลักษณะการเรียนรู้โดยการนำตนเองของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาติยะ พัฒนาศักดิ์,2553. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://e-book.ram.edu/e-book/g/GE253-11.pdf> [12 กันยายน 2556].
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2544. ชุดวิชาปรัชญาและหลักการศึกษานอกระบบ . นนทบุรี :
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุพดี มปป,2542. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://e-book.ram.edu/e-book/g/GE253%2850%29/GE253-11.pdf>
 [15 ธันวาคม 2556].
- รังสรรค์ สุกันทา. 2546. การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดการ
เรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับบุคลากรขององค์กรธุรกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎี
 บัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรรณิ แกมเกตุ. 2551. วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ : Research Methodology in
Behavioral Sciences. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอาน. 2532. ทิศทางการปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารการศึกษาของกระทรวง
ศึกษาธิการ. ในเอกสารประกอบการปาฐกถาประจำปีของศูนย์วิจัยนโยบายทาง
 การศึกษา.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิบูลลักษณ์ ปรียาวงศากุล. 2547. รูปแบบการพัฒนานักศึกษาพยาบาลด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมการ
เรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎี
 บัณฑิต, สาขาวิชาคุุชฎีศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช คันสร. 2551. การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ตามสถานการณ์เพื่อ
ส่งเสริมสมรรถนะในการพัฒนาอาชีพของผู้รับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.วิทยานิพนธ์
 ปริญญาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล.2557. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถกร
- ศรีศักดิ์ จามรมาน.2552. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา
journal-edu.com/home/pdf_journal/179.pdf[5 กรกฎาคม 2558]

- ศูนย์ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และย้ายถิ่น. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเสี่ยงภัย: มุมมองทางประชากรศาสตร์เรื่อง competence และ compepetency [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://home.dsd.go.th/SDP/filedownload/Home/bookupdate.pdf> [23 มกราคม 2557].
- สนอง โลหิตวิเศษ.2544. ปรัชญาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมคิด อิศระวัฒน์.2532. การเรียนรู้ด้วยตนเอง. วารสารการศึกษานอกระบบ. 4(11), 73-79
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์.2543. เทคนิคการสอนแนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- สรรรชต์ ห่อไพศาล.2544. นวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสหัสวรรษใหม่ : กรณีการจัดการเรียนการสอนผ่านเว็บ (Web-based Instruction : WBI). วารสารศรีประทุมปริทัศน์.1(2), 93-104
- สิริรัตน์ สัมพันธ์ยุทธ. ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาในระบบการศึกษาทางไกล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540
- สุวรรณา ยะหะกร.2533. ความคิดเห็นของครูสังคมศึกษาและนักศึกษาผู้ใหญ่เกี่ยวกับการเรียนด้วยการนำตนเองในโรงเรียนผู้ใหญ่สายสามัญ กรุงเทพมหานคร.กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์.2546.ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง จำกัด
- สุมาลี สังข์ศรี .2544. การศึกษานอกระบบกับการศึกษาตลอดชีวิตในปรัชญาและการศึกษานอกระบบโรงเรียน หน่วยที่ 11-15. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุมาลี สังข์ศรี. 2545.การจัดการศึกษานอกระบบด้วยวิธีการศึกษาทางไกลเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุมาลี สังข์ศรี. 2549. การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต. อนุสารอุดมศึกษา 29, 10717 (1 สิงหาคม 2550): 29.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2546. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนการศึกษาต่อเนื่องสายอาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต, สาขาวิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2547. จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2551. การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาสังคมไทย. รวมบทความทางอาชีวศึกษาและการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2551. รวมบทความแนวคิดทางอาชีวศึกษาและการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย. 2546. แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.2557. [ออนไลน์]
แหล่งที่มา: http://m.itd.or.th/detail-report.php?report_id=620 [5 กรกฎาคม 2558]
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2549. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=91> [2 มกราคม 2557].
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139> [2 มกราคม 2557]
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2550-2554). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf> [2 มกราคม 2557]
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555. ภาวะสังคมไทยไตรมาสสี่และภาพรวมปี 2554 ฉบับที่ 9 ปีที่1 เดือนกุมภาพันธ์ 2556. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.nesdb.go.th> [10 มีนาคม 2557]
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ. 2554. ยุทธศาสตร์พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศระยะยาว. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://www.nesdb.go.th/Portals/0/home/interest/kro52/kpc.pdf> [12 ธันวาคม 2556]
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทวอนกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.2557. แรงงานไทยกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
<https://praewasri.wordpress.com/category> [5 กรกฎาคม 2558]

- หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ.2557.แรงงานไร้ฝีมือ คือ ผู้สร้างชาติ สร้างอาเซียน.[ออนไลน์]
แหล่งที่มา: http://m.itd.or.th/detail-report.php?report_id=620 [5 กรกฎาคม 2558]
- อมรา ปฐภิญโญบูรณ์. (2543). การศึกษาตามอัธยาศัย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา
<http://elibrary.nfe.go.th/learnself-02.pdf> [10 มกราคม 2557]
- อรุณ รักธรรม. (2536). การพัฒนาองค์กร แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย.
ม.ป.ท.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ์และคณะ. 2541. โครงการวิจัย การบริหารการเพิ่มผลผลิตในกลุ่มอุตสาหกรรม
ขึ้นส่วนยานยนต์เพื่ออนาคต. กรุงเทพมหานคร : มปพ.
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2543. การเรียนรู้ผู้ใหญ่ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ:
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2550. การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ:
สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ
ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2550. การเรียนรู้และพัฒนาการของผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการศึกษา
นอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2551. การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ:
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2551. การเรียนรู้ในสถานประกอบการ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา
http://portal.edu.chula.ac.th/nfed1/assets//Archanya_Business.pdf
[10 ตุลาคม 2557]
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2551. การเรียนรู้ในสถานประกอบการ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
<http://www.edu.chula.ac.th/nfed/student/article.htm#article1> [10 ตุลาคม 2557]
- อุดม เขยกิจวงศ์. 2544 . แนวทางการบริหารและจัดการ : การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาษาอังกฤษ

- Allen, I. E., & Seaman, J. (2010). Class differences: Online education in the United States. . The Sloan Consortium. [Online]. Available from :
http://sloanconsortium.org/sites/default/files/class_differences.pdf
 [1 NOVEMBER 2013]
- Alonso, Fernando, Genoveva Lopez Daniel Manrique; Jose M. Vines. 2005.
An instructional model for web-based e-learning education with a blended learning process approach. "British Journal of Educational Technology." Vol. 36, No. 219.
- Alfred P. Rovai. Regent. 2004. Blended Learning and Sense of Community: A Comparative Analysis with Traditional and Fully Online Graduate Courses. University.
- Allee. 1997. การจัดการความรู้ในองค์กร. [Online]. Available from :
http://www.pochanukul.com/wp-content/uploads/2007/11/km_org.pdf
 [1 NOVEMBER 2013]
- Argyris, C. and Schön, D. 1974. Theory in practice: Increasing professional effectiveness, San Francisco: Jossey-Bass.
- Argyris, C., & Schön, D. 1978. Organizational learning: A theory of action perspective, Reading, Mass: Addison Wesley.
- Argyris, C. and Schön, D. 1996. Organizational learning II: Theory, method and practice, Reading, Mass: Addison Wesley.
- Ashton, David N. and Sung, Johnny. 2002. Supporting Workplace Learning for High Performance Working. Geneva: International Labour Office.
- Barnum, MA., & Parman, R.J. 2002. High improvement management. San Francisco: Jossey-Bass.
- Baxter, Cliff. 2001. Skill learning and general development of expertise: One solution in an inequitable, top-down system? Australian Journal of Adult Learning 41(July): 251-259.
- Beck, U. 1992. Risk society. London: Sage Publications.
- Bedard, R. 1997. Self-directed learning in the next century: What should the

- orientation be? In H. B. Long & Associates (Eds.), *Expanding horizons in self-directed learning* (pp. 281-292). Norman, OK: Public Managers Center, College of Education, University of Oklahoma.
- Billett, Stephen. 2002. Toward a workplace pedagogy: Guidance, participation, and engagement. *Adult Education Quarterly* 53, (November): 27-43.
- Borich , G.D. 1992. Effective Teaching Method. New York : Macmillan Publishing Company.
- Brockett, R. G., & Hiemstra, R. 1991. Self-direction in adult learning: Perspectives on theory, research, and practice. New York: Routledge.
- Brookfield, Steven. 1984. Self-Directed Adult Learning : A Critical Program. *Adult Education Quarterly*. 35 (2) : 59-71
- Candy, P. C. 1991. Self-direction for lifelong learning. San Francisco: Jossey-Bass.
- Carman,J.M.2005.BLENDED LEARNING DESIGN: FIVE KEYINGREDIENTS.
[Online]. Available from :<http://www.agilantlearning.com/pdf/Blended LearningDesign.pdf> [10 OCTOBER 2013]
- Carnevale, A. and Carnevale. E. 1994. Growth Patterns in Workplace Training. *Training and Development* 48: 22-28.
- Cheung, Peter T.Y. and James T.H. Tang.1996 .The External Relations of China's Provinces. In *The Making of Chinese Foreign and Security Policy in the Era of Reform*,ed. CHULALONGKORN UNIVERSITY
- Conn, P. (2000). Customer satisfaction and call centers: An Australian study. *International Journal of Service Industry Management*, 11(2), 162-173.
- Coombs, P.H. ; & Ahmed, M. 1974. Attacking Rural Poverty, How Non Formal Education Can Help. Baltimore : John Hopkins University Press.
- Cross,K.P. 1981. Adults as Learners : Increasing Participation and Facilitating Learning. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dave, R.H. 1973. Lifelong learning and the school curriculum. UNESCO Institute for Education. Hamburg, Germany
- David M. Lampton, 91-120. Stanford, California: Stanford University Press,
2001.Donaldson and Conrad. (2002) "Moving F2F Activities Online" [Online]. Available from :

http://uwex.edu/disted/conference/Resource_library/proceedings/02_22.pdf
[1 NOVEMBER 2013]

- Driscoll, M. 2002. Blended Learning: let's get beyond the hype. [Online].
Available from :<http://elearningmag.com/ltimagazine> [10 OCTOBER 2013]
- Driscoll, M. 2005.Defining internet-based and web-based training. Performance improvement.36(4) (April 1997): 5-9.
- Dumphy,D. 1997.Organization Learning as the creation of corporate Competencies.
Journal of Management Development 16(4): 232-245
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., Yang, B., & Howton, S. W. 2002. The relationship between the learning organization concept and firms' financial performance: An empirical assessment. Human Resource Development Quarterly, 13(1), 5-21. [Cited by 225 – One of the Top 5 Cited Articles in HRDQ]
- Emmanuel Fernandes.2005. THE FOURDIMENSIONS OF BLENDED LEARNING.
University of Lausanne - BFSH1 – 1015 Lausanne Switzerland Khadija.
[Online]. Available from :<http://ali2.unil.ch/articles/lrma.pdf>
[21 JANUARY 2014]
- Estrada, Vicente F. 1995. Are your factory workers know-it-alls? Personnel Journal. (September): 128-134.
- Field, Laurie. 1991. Skilling Australia. Melbourne: Longman Cheshire Pty.
- Fisher, M., J. King, et al. 2001. Development of a self-directed learning readiness scale for nursing education. Nurse Education Today 21(7): 516-525.
- Fulmer,R.1998.The Second Generation Learning Oraganization:New Tools for sustaining competitive advance.Organizational Dynamics 27(2): 6-21
- Garnham, R.L., & Kaleta, H. 2002. Educational leadership: culture and diversity.
Gateshead: Athenaeum Press.
- Garrison, D. R. 1997. Self-directed learning: Toward a comprehensive model. Adult Education Quarterly 48 (1): 18-33.
- Gibbons, Maurice et. al. 1980. Toward a Theory of Self -Direct Learning:A Study of Experts without Formal Training, Journal of Humanistic Psychology.20 (2):41 -46
- Guglielmino, L. M., & Guglielmino, P. J. 2008. Productivity in the workplace: The role

- of self-directed learning and the implications for HRM. International Journal of Human Resource Development and Management, 8(4), 293-305.
- Harriman, G. 2005. "What is blended learning?" E-learning resources. [Online]. Available from : http://www.grayharriman.com/blended_learning.htm [10 OCTOBER 2013]
- Henschke, J.A. 2011. A living lecture for lifelong learning. In S. Dudka. (Ed.)
- Hiemstra, R. 1994. Self-directed learning. In T. Husen and T. N. Postlethwaite.
- Horn, M.B., & Staker, H. 2011. The rise of K-12 blended learning. [Online]. Available from : <http://www.innosightinstitute.org/innosight/wp-content/uploads/2011/01/The-Rise-of-K-12-Blended-Learning.pdf> [10 OCTOBER 2013]
- International Labour Organization (ILO). 2004. Lifelong Learning in Asia and the Pacific. ILO Regional Tripartite Meeting Bangkok, Thailand 8-10 December 2003. Bangkok: Regional Office for Asia and the Pacific.
- Jarvis, P.2001. O futuro da educade adultos na sociedade de aprendizagem. Revista Portuguesa de Pedagogia, 35(1), 13-30.
- JARVIS P.2006.Towards a Comprehensive Theory of Adult Learning London; [Online]. Available from: www.learningandteaching.info [10 OCTOBER 2013]
- Jeffs, T. ; & Smith, M.K. 1999. Curriculum Theory and Practice. [Online]. Available from : <http://www.infed/biblio-curric.htm> [1 NOVEMBER 2013]
- Johnson, K.; McHugo, C.; & Hall, T. 2006. Analysing the efficacy of blended learning using technology enhanced learning (TEL) and m-Learning delivery technologies. [Online]. Available from : www.ascilite.org.au/conferences/sydney06/proceeding/pdf_papers/p73.pdf [1 NOVEMBER 2013]
- Juan Manuel Dodero, Camino Fernandez and Daniel Sanz.2003. An Experience on Students'Participation in Blended vs. Online Styles of Learning. DEI Laboratory, Computer Science Department, Universidad Carlos III de Madrid Av.Universidad.
- Keep, E. and Rainbird, H. 2000. 'Towards the Learning Organization?', in Bach, S.and Sisson, K. (eds.), Personnel Management (third edition), Oxford: Blackwell,

- Kinney, T. 1998. Knowledge management, intellectual capital and adult learning,
Adult Learning, 10 (2), pp. 2-5
- Knowles, M.S. 1975. Self-directed learning: Guide for Learner and teacher.Chicago:
Forett.
- Knowles, M. S. 1980. The modern practice of adult education. New York:
Cambridge:The Adult Education.
- Knowles, M. S. 1989.The making of an adult educator: An autobiographical
journey.San Francisco: Jossey-Bass.
- Kocaman, G., A. Dicle, et al. 2009. A longitudinal analysis of the self-directed learning
readiness level of nursing students enrolled in a problem-based curriculum.
Journal of Nursing Education 48, 5: 286-290.
- Larisey, Marian M. 1994. Student Self-Assessment : A Tool for Learning. Adult
Learning.Vol. 5 No. 6 (July/August) :9-10.
- Maker, C.June, Neilson, Aleene B. 1995. Teaching Models in Education of the Gifted.
(2nd edition) Texas: PRO-ED, Inc.
- McGill, I. and Beatty, L. 1992. Action learning: A practitioner's guide, London, Kogan.
- Metzger, C. (1997). Self-directed learning in continuing education: A report from
Switzerland. In G. A. Straka (Ed.), European views of self-directed learning:
Historical, conceptional, empirical, practical, vocational (pp. 6-25). Monster:
Waxmann.
- Mezirow,Jack. 1981. "A Critical Theory of Adult Learning and Education,"
"Adult Education Quarterly. 32(1):3 -24
- Mojab, Shahrzad and Gorman, Rachel. 2003. Woman and consciousness in the
learning organization: Emancipation or exploitation? Adult Education Quarterly
53(August): 228-241.
- New Jersey Institute of Technology. 2005. Hybrid learning. [Online].
Available from : <http://media.njit.edu/hybrid> [1 NOVEMBER 2013]
- New South Wales Department of Education and Training. 2005. Blended learning.
[Online]. Available from :
<http://www.schools.nsw.edu.au/learning/yrk12focusareas/index.php>
[1 NOVEMBER 2013]

- Nick Van Dam. 2003. The E-learning Fieldbook. New York: McGraw-Hill,
- Oliver, R.E. 2000. Creating effective instruction materials for the World Wide Web.
[Online]. Available from : <http://elmo.scu.edu.au/sponsoredausweb/ausweb96/educn/oliver> [4 FEBRUARY 2014]
- Peterson, Shari L. and Provo, Joanne. 2000. A case study of academic programme Integration in the USA: Andragogical, philosophical, theoretical and practical Perspectives. International Journal of Lifelong Education 19(21): 103-114.
- Qiyun Wang and Huay Lit Woo. 2012. [Online]. Available from :
http://mustafaharb.weebly.com/uploads/2/1/6/5/2165396/using_the_facebook_group_as_a_learning_management_system.pdf [4 FEBRUARY 2014]
- Ricard, V. B. 2007. Self-directed learning revisited: A process perspective.
International Journal of Self-Directed Learning, [Online]. Available from :
<http://sdlglobal.com/journals.php>[4 FEBRUARY 2014]
- Rogers, E.M. 1983. Diffusion of Innovation. 3rded. New York: Free Press.
- Rothwell, William J. 1996. Beyond Training and Development: State-of-the-art Strategies for Enhancing Human Performance. New York: American Management Association.
- Rovai, Alfred P. and Jordan, Hope M. 2004. "Blended Learning and Sense of Community: A Comparative Analysis with Traditional and Fully Online Graduate Courses." International Review of Research in Open and Distance Learning. [Online]. Available from : <http://www.irrodl.org/content/v5.2/rovai-jordan.html>. [4 FEBRUARY 2014]
- Schein, E. 1990. Organizational culture. American Psychologist 45 (2): 109-119.
- Schmidt, K. 2002. The Web-Enhanced Classroom. Journal of Industrial Technology Volume 18, Number 2. [Online]. Available from :
<http://www.nait.org/jit/Articles/schmidt011802.pdf>.
- Senge, Peter M. 1990. The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization. New York : Doubleday.
- Singh, H., & Reed, C. 2001. A white paper: achieving success with blended learning central software. [Online]. Available from :
<http://www.centra.com/download/whitepapers/blendedlearning.pdf>

- Skager, R.; and Dave, R.H. 1978. Lifelong education and evaluation practice. New York: UNESCO Institute for Education, Hambury and Pergamon Press.
- Skager, Rodney. (1978). Lifelong Education and Evaluation Practice. Oxford : Frankfurt Unesco Institute for Education
- Skager, Rodney, Dave, R.H. 1977. Curriculum Evaluation for lifelong Education. Toronto : Pergamon Press.
- Smith, E. 1998. Organizational Learning: Diverging Communities of practice? Management Learning. 29(1): 5-20.
- Smith, Judith M. 2001. Blended learning: an old friend gets a new name. [Online]. Available from : www.gwsae.org/Executiveupdate/2001/March/blended.htm [13 SEPTEMBER 2013]
- Taro, Yamane. 1973. Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.
- The International Encyclopedia of Education (second edition). Oxford: Pergamon Press
In Proceedings of the 2011 Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, Extension, and Community Education. St. Charles, MO: Lindenwood University (pp. 153-159)
- The Training Place, 2004. Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press
- Thompson, P. and Ackroyd, S. 1995. All quiet on the workplace front?: A critique of Recent Trends in British Industrial Sociology', *Sociology*, 29: 615-633.
- Thorne, K. 2003. Blended learning: how to integrate online and traditional learning. London: Kogan Page.
- Thorne, K. 2003. How to integrate online and traditional learning. London: Kogan Page.
- Tough, Allen. 1979. The Adult's Learning Projects. Toronto, Ontario : The Ontario Institute for Studies in Education.
- Treffinger, Donald J. 1995. Self-Directed Learning. In Maker, C. June and Nielson, Alleene B. Teaching Models in Educations of the Gifted. (2Nd edition) Texas : UNESCO. 1999. The four pillars of education [Online]. Available from : <http://www.unesco.org/delors/fourpil.htm> [13 SEPTEMBER 2013]

- Valiathan, P. 2002. Blended learning model: learning circuits. [Online].
Available from : <http://www.learningcircuits.org/2002/aug2002/valiathan.html>
[1 NOVEMBER 2013]
- Voos, R. 2003. Blended learning: what it is and where it might take us? Sloan-C View.
V2 Issue 1. [Online]. Available from : <http://www.aln.org/publications/v2n1/blended1.htm> [13 SEPTEMBER 2013]
- Weirauch, Wendy. 1997. Learning: Future workplace 'Commodity'. Hydrocarbon
Processing 76(2): 23.
- Zirkle, C. 2000. Course Web site enhances classroom. Kappa Delta Pi Winter 2003.
[Online]. Available from :
www.findarticles.com/p/articles/mi_qa4009/is_200301/ai_n9179077/print
[13 SEPTEMBER 2013]
- Zomorrodian, A. 1998) Self-directed learning: An emerging paradigm in higher and
professional education, theoretical foundation. In H. B. Long & Associates
(Eds.), Developing paradigms for self-directed learning (pp. 225-238). Norman,
OK: Public Managers Center, College of Education, University of Oklahoma

รายการอ้างอิง





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก.
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคในสถาน ประกอบการภาคอุตสาหกรรม ประกอบด้วยรายนามดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวัดและประเมินผล ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกสัชกร ดร.อนุชัย วีระเรืองไชยศรี
อาจารย์ประจำสาขาวิชาเภสัชศาสตร์สังคมและบริหาร คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ รองผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย
3. ดร.วิรุพท์ นิลโมจน์
ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
4. ดร.ชนกนารถ บุญวัฒนะกุล
อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษานอกระบบ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
5. ดร.กนกพร ฉันทนารุ่งภักดิ์
อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. คุณดวงพร หุสุวรรณ
หัวหน้าแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท THAI KK INDUSTRY CO.,LTD

ภาคผนวก ข.
แผนการฝึกอบรม



แผนการฝึกอบรม

การพัฒนาทักษะแรงงานไทยในสถานประกอบการ
ภาคอุตสาหกรรม



แผนการฝึกอบรมนี้เป็นการฝึกภาคสนามในการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

คำนำ

แผนการฝึกอบรมนี้เป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

3. เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการนำรูปแบบที่การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

และเพื่อให้ได้ข้อมูลภาคสนามที่ใกล้เคียงสถานการณ์จริงที่สุด ผู้วิจัยขอความร่วมมือดำเนินการฝึกอบรมตามกระบวนการที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้รับการฝึกเกิดองค์ความรู้มากที่สุด และบรรลุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์

นางสาววิกรานต์ นันทเวช

นิสิตหลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถาน ประกอบการภาคอุตสาหกรรม

หลักการและเหตุผล

แผนการเรียนรู้นี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการทดลองการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากการมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศเพื่อนำไปสู่สังคมไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต โดยการก้าวไปสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดคือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการผลักดันให้อุตสาหกรรมก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ ดังนั้นแรงงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในภาคอุตสาหกรรม และเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกระดับ หากว่าแรงงานในภาคต่างๆมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิต และเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาภาคการผลิตนั้นๆ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาในภาพรวมของประเทศ

จากการศึกษาข้อมูลทรัพยากรมนุษย์หรือแรงงานของประเทศไทยพบว่าทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยค่อนข้างด้อยกว่าประเทศอื่นในโลกรวมทั้งเอเชียซึ่งมีสาเหตุสำคัญมาจากความแตกต่างในด้านการศึกษา โดยแรงงานไทยส่วนมากมีฐานะค่อนข้างยากจน ขาดโอกาสในการศึกษา อีกทั้งบางกลุ่มประสบปัญหาด้านเวลาที่จำกัดในการเข้าศึกษาทำให้ไม่สามารถเข้าเรียนหรือหาความรู้เพิ่มเติมได้ ทำให้ปัญหาของแรงงานที่พบคือ แรงงานขาดความรู้และทักษะ ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2554) นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่าประเทศไทยยังมีประสิทธิภาพการผลิตต่ำ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของตัวชี้วัดภายในกลุ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพ สถาบันนานาชาติเพื่อการจัดการได้รายงานจุดอ่อนของประเทศไทยที่สำคัญ ได้แก่ ผลิตภาพแรงงานของไทยยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ขาดแคลนแรงงานที่มีประสิทธิภาพ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) จากปัญหาดังกล่าว ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับปรุงตัวอย่างเร่งด่วนด้านการเพิ่มผลิตภาพของกำลังแรงงาน ทั้งในระดับแรงงานฝีมือและกึ่งฝีมือ ซึ่งจะสามารถรองรับแนวทางของอาเซียน ในการส่งเสริมการยอมรับทักษะฝีมือและคุณสมบัติทางวิชาชีพร่วมกัน ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการผลิตศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจในอนาคต ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด

ปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาทักษะความรู้ของแรงงานในประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงคือ “การศึกษา” ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนา “คน” อันเป็นต้นทุนการผลิตและบริการที่สำคัญที่สุดของระบบอุตสาหกรรม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบการ ซึ่งจะต้องทำการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนอง และอยู่รอดได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยสถานประกอบการจะต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนรู้จากแหล่งทรัพยากรความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรก็ได้ ดังนั้นจึงเกิดแรงผลักดันให้สถานประกอบการต่างๆ จำเป็นต้องสร้างสรรพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ขึ้นภายในองค์กรของตน โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานร่วมกัน ซึ่งการจัดการเรียนรู้แก่ผู้ใช้แรงงานที่เป็นคนงานหรือลูกจ้างในสถานประกอบการมีความสำคัญและจำเป็น ทั้งยังเป็นวิธีการที่ดีที่สุด โดยระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับแรงงานจะต้องเป็นระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของตัวผู้เรียน ความต้องการของผู้เรียน สถานที่ เวลา และวิธีเรียนที่ผู้เรียนต้องการ ทั้งยังต้องตอบสนองต่อความต้องการของธุรกิจต่างๆ ที่เป็นผู้จ้างงานด้วย (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2554) สอดคล้องกับ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภาการศึกษา (2553) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาในสถานประกอบการเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นในเรื่องของบุคลากรในสถานประกอบการ แรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการนั้นเป็นผู้ที่พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการจัดการศึกษาในสถานประกอบการรูปแบบที่ควรเน้นเป็นอย่างมากคือ “การศึกษาตลอดชีวิต” ซึ่งจะช่วยพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการให้พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งจากการศึกษาความจำเป็นของการศึกษาตลอดชีวิต (สุมาลี สังข์ศรี, 2545)

การศึกษาตลอดชีวิตแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ คือ การศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ประเทศไทยกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นที่การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เนื่องจากการศึกษาในระบบโรงเรียนเป็นการศึกษาที่มีกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ค่อนข้างตายตัว เช่น ในเรื่องการแบ่งระดับชั้นการเรียน การกำหนดอายุและคุณสมบัติของผู้เรียน การกำหนดหลักสูตร กำหนดเวลาเรียน กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนของแต่ละระดับชั้น กำหนดการวัดและประเมินผลที่ตายตัว ผู้เรียนจะต้องเรียนต่อเนื่องจนจบหลักสูตร ส่วนใหญ่ การเรียนการสอนเกิดขึ้นในสถาบัน หรือในสถานที่ที่พำนัก โดยเฉพาะ เช่น โรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งลักษณะการจัดการศึกษาในระบบดังที่กล่าวมานี้ไม่สอดคล้องกับสภาพของแรงงานนัก ในส่วนของแรงงานนั้นจากสภาพการทำงาน การดำเนินชีวิตอาจสรุปโดยภาพรวมได้ว่าเป็นผู้ที่จบการศึกษา

จากโรงเรียนมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว บางคนห่างจากการศึกษามานาน การทำงานค่อนข้างจะทำทุกวัน มีเวลาว่างน้อยมาก มีภาระรับผิดชอบหลายด้านทั้งภาระการงานและครอบครัว เมื่อวิเคราะห์สภาพการทำงาน การดำเนินชีวิตแล้ว การศึกษานอกระบบจะช่วยยกระดับการศึกษาให้แก่แรงงาน เนื่องจากมีความยืดหยุ่นต่อสภาพความต้องการของผู้เรียนมาก แรงงานไม่มีเวลาไปเข้าชั้นเรียน ไม่มีเวลาให้กับการเรียนมากนัก การศึกษานอกระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่ผู้เรียนเข้าเรียนได้เมื่อมีความพร้อมและสามารถหยุดเรียนและเข้ามาเรียนใหม่ได้เมื่อมีความพร้อมใหม่ ให้บริการความรู้ในหลากหลายสาขา เพื่อให้สนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนในวิชาที่ตนเองถนัดหรือนำไปใช้ประโยชน์ได้เท่านั้น ไม่จำกัดพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน ไม่จำกัดอายุ ผู้เรียนเลือกเรียนเองได้ ไม่ต้องมานั่งเรียนในชั้นเรียนอาจเรียนที่บ้านของตนเองได้ ด้านการศึกษาตามอัธยาศัยนั้นเป็นการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลได้รับความรู้ ประสบการณ์ได้เสริมสร้างเจตคติ ค่านิยมและทักษะต่าง ๆ จาก ครอบครัว จากชุมชน จากประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน จากการสังเกต การพูดคุย การเข้าร่วมกิจกรรม จากการประกอบอาชีพการงาน จากขนบธรรมเนียมประเพณี จากสื่อมวลชน จากปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ และจากสังคมสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ดังกล่าวไม่มีการกำหนดเวลาแน่นอน บุคคลต้องการจะเรียนรู้เมื่อใดก็ได้ จะเรียนรู้ที่ใดก็ได้เมื่อต้องการ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้แต่ละคนสามารถใช้ประโยชน์จากการประกอบกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันเพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด และความสามารถของตนเองได้อย่างกว้างขวางและดำเนินต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (สุมาลี สังข์ศรี, 2545) ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในระบบและนอกระบบหรือแม้แต่ผู้ที่ผ่านการศึกษาในระบบและนอกระบบมาแล้ว ก็ยังมีความจำเป็นต้องมีการศึกษาตามอัธยาศัยสืบเนื่องต่อไปตลอดชีวิตดังนั้นจึงนับเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับสภาพของแรงงานไทยเช่นกัน ดังนั้นในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางในการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบใหม่ของการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นในมิติของการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเนื่องจากเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดในการจัดการเรียนรู้สำหรับแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตนั้นพบว่ามึรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิต คือ แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self Directed Learning) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งมีความสำคัญสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันที่แรงงานควรพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยนอกจากแนวคิดนี้แล้ว แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ยังเป็นแนวคิดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสอดคล้องกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง กล่าวคือ การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานการเรียนแบบดั้งเดิมที่

สอนเน้นบรรยายเข้ากับการเรียนด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เน้นความยืดหยุ่น ผสมผสานยุทธวิธีในการเรียนการสอนที่หลากหลาย ทำให้เกิดการบูรณาการสำหรับผู้ใหญ่ช่วยในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต(พิเชฐ คุชลธาราม,2554) โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยังได้นำรูปแบบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะของ Field(1991) มาใช้เป็นกรอบในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ด้วยเนื่องจากแนวคิดนี้เป็นรูปแบบที่เน้นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก ดังนั้นจึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้

จากที่ได้กล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะของแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมโดยเน้นที่การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นสำคัญ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ในการจัดกิจกรรมนี้ โดยมุ่งเป้าหมายในการพัฒนาแรงงานไทยให้มีทักษะการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพเพื่อการแข่งขันในตลาดโลก จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งหวังว่าจะสามารถช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน เพิ่มศักยภาพการผลิตและการเพิ่มผลประกอบการของภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งยกระดับความสามารถของแรงงานไทยให้สอดคล้องกับความต้องการในตลาดและภาวะเศรษฐกิจของโลกที่ก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้

แนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการฝึกอบรมในสถานประกอบการของ Field (1991) มาเป็นกรอบในการดำเนินการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน 7 ขั้นตอน โดยในขั้นตอนการจัดการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975) และ แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานของ Driscoll (2002) มาใช้ในขั้นตอนดังกล่าว โดยบูรณาการได้ขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบในเรื่องทักษะและการจัดการฝึกอบรม
2. วิเคราะห์ความสามารถในการทำงาน
3. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
4. กำหนดโครงการการฝึกอบรม
5. จัดการฝึกอบรม
6. นิเทศการฝึกปฏิบัติ
7. ประเมินทักษะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการ
ภาคอุตสาหกรรม

กลุ่มผู้เรียน

กลุ่มผู้เรียนในงานวิจัยนี้ได้แก่ แรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยในการ
วิจัยนี้ผู้เรียนมีบทบาทดังนี้

- 1.1 เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีอิสระในการคิดตัดสินใจและแก้ไขปัญหามีส่วนร่วมในการ
เสนอความคิดเห็น และการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้ด้วยตนเอง
- 1.2 ปฏิบัติตนให้มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง
- 1.3 ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ผู้สอนหรือวิทยากรฝึกอบรม

ผู้วิจัยและวิทยากรที่มีประสบการณ์ในด้านทักษะการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
ภาคอุตสาหกรรม

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและ
แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนและขั้นนำ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
2. การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน
3. การวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียนและกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้
4. ออกแบบการเรียนรู้ และกำหนดแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่สนับสนุน
การเรียนการสอน
5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้
ด้วยตนเองผ่านเว็บ
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

แหล่งความรู้และสื่อการเรียนรู้

แหล่งความรู้และสื่อการเรียนรู้ประกอบด้วย

1 แหล่งความรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา ได้แก่ วิทยากรผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับทักษะการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

2 สื่อการเรียนรู้ ได้แก่ ใบงาน ใบความรู้ วิดิทัศน์ เครื่องมือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

การประเมินผล

การประเมินผลก่อนการเรียนรู้ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ก่อนเรียนเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน และแบบวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

การประเมินผลหลังการเรียนรู้ ได้แก่ แบบทดสอบความรู้หลังเรียนเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานด้วยตนเอง แบบวัดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง แบบประเมินผลรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม แบบสัมภาษณ์ปัจจัยเงื่อนไขและปัญหาหาของการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

สภาพแวดล้อม

1.สภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมคือ สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

2.สิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรม ได้แก่ แสงสว่างพอเพียง แก้ว ใต้อั โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เครื่องมือในการจัดกิจกรรม

จำนวนระยะเวลาการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานไทยใน
สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

กิจกรรมที่จัด	การเรียนรู้ในชั้นเรียน (ชั่วโมง)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่าน (ชั่วโมง)
1. ผู้วิจัยพบผู้เรียนเพื่อสร้างความคุ้นเคยและแจ้งกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรม ทำการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลก่อนเข้าร่วมกิจกรรม ทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อละลายพฤติกรรม ทำการวัดและประเมินผลก่อนการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือคือแบบทดสอบวัดความรู้ก่อนเรียน แบบประเมินระดับทักษะการปฏิบัติงาน แบบประเมินระดับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง	8	
2. หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เบื้องต้น	24	8
3. หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน	16	8
4. หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ทักษะด้านการสื่อสาร	16	8
5. ผู้เรียนพบผู้สอนหลังการจัดกิจกรรมเพื่อบันทึกผลและทำแบบทดสอบความรู้ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	6	
6. ผู้เรียนพบผู้สอนหลังการจัดกิจกรรมเพื่อบันทึกผล แบบประเมินผลรูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม แบบสัมภาษณ์ปัจจัยเงื่อนไขและปัญหาของการใช้รูปแบบ	6	
ชั่วโมง	76	24
รวม	100 ชั่วโมง	

รายละเอียดรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถาน

ประกอบการภาคอุตสาหกรรม

ขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนรู้	รายละเอียดของกิจกรรม	แนวคิดที่ใช้
<p>การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้</p>	<p>1. จัดเตรียมเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ประกอบด้วย สถานที่ อุปกรณ์การเรียน วิทยากรที่ให้ความรู้ สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อผู้เรียนตามความเหมาะสม</p> <p>2. สร้างบรรยากาศการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนโดยทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักกัน ร่วมมือกันเรียนรู้</p>	<p>แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Knowles (1975)</p>
<p>กิจกรรมกลุ่มเพื่อละลายพฤติกรรม</p>	<p>กิจกรรมที่ 1</p> <p>1. ผู้วิจัยใช้เกม Scavenger Hunt เพื่อให้สมาชิกสัมภาษณ์เพื่อน ๆ ถึงข้อมูลส่วนตัว เพื่อให้รู้จักเพื่อนมากขึ้นให้แต่ละคนบอกข้อมูลที่ได้มา เช่น ชื่อเพื่อนที่เกิดวันเดียวกัน เพื่อนที่ชอบอาหารเหมือนกัน เพื่อนที่มีงานอดิเรกเหมือนกัน และเพื่อนที่มีเป้าหมายในการทำงาน อาสาสมัครเหมือนกัน</p> <p>2. ให้ผู้เรียน เขียนความคาดหวังในการมาเรียนครั้งนี้คนละ 1 ประโยค ในกระดาษแผ่นเดียวกัน จนครบหมดทุกคน แล้วนำมาอ่าน ว่าโดยรวมแล้ว ทุกคนมีความคาดหวังอะไร ผู้วิจัยสรุปว่า เป้าหมายในการมาเรียนครั้งนี้เป็นประโยชน์ในการทำงานให้กับประชาชนทั้งนั้น และหากหลายคนช่วยกันคิดแล้ว ก็จะได้ความคิดที่หลากหลาย</p> <p>กิจกรรมที่ 2</p> <p>เกมสร้างบ้านแปลงเมือง ด้วยการแบ่งกลุ่ม ๆ ละ 6 คน แล้วช่วยกันออกแบบเมืองที่ต้องการเห็น แล้วสร้างให้ออกมาตามที่ได้วางแผนไว้ ด้วยการให้นำกระดาษเหลือ</p>	

ขั้นตอนของ กิจกรรมการ เรียนรู้	รายละเอียดของกิจกรรม	แนวคิดที่ใช้
	<p>ใช้ เทป กาว เชือกสี มาสร้างเป็นเมืองโดยใช้ฟิวเจอร์บอร์ดเป็นฐาน เมื่อทำเสร็จให้ส่งตัวแทนมานำเสนอและช่วยกันนำเสนอถึงข้อดีและปัญหาในการทำงานร่วมกัน</p> <p>เกม 4 ทิศ</p> <p>1. ผู้วิจัยเตรียมข้อมูลของลักษณะบุคคลตามสัตว์ 4 ประเภท คือ กระต่าย เขี้ยว หมู หู โดยมีภาพและข้อความกำกับถึงคุณลักษณะของคนที่ยึดตามลักษณะของสัตว์ดังกล่าว และอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจว่าต้องสัตว์ที่มีลักษณะเหมือนเรามากที่สุด เมื่อเลือกได้แล้ว ให้มานั่งเป็นกลุ่มเดียวกันในคนที่เลือกสัตว์ชนิดเดียวกัน</p> <p>2. ให้ผู้เรียนที่อยู่กลุ่มเดียวกัน ร่วมกันแลกเปลี่ยนว่าลักษณะนิสัยใดของเราที่โดดเด่น และมีปัญหาใดที่เกิดจากนิสัยเหล่านั้น และข้อดีจากนิสัยเหล่านั้น ต่อมาให้มีการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มว่า ผู้เรียนที่มีลักษณะต่างกันได้เคยทำงานร่วมกันหรือไม่ หากเคยทำงานร่วมกัน ได้พบปัญหาใดจากความต่างนั้น บ้าง</p> <p>3. ผู้วิจัยสรุปประเด็นว่า มนุษย์ทุกคนมีความต่างกันจากพื้นเพ ความรู้ วัฒนธรรม และอื่น ๆ ดังนั้นการทำงานร่วมกันต้องยอมรับ</p>	
<p>การวางแผน การเรียนรู้ ร่วมกัน</p>	<p>1. ผู้สอนอธิบายและยกตัวอย่างการวางแผนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม</p> <p>2. ผู้เรียนจัดกลุ่มเพื่อร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>3. แต่ละกลุ่มนำเสนอแผนการเรียนรู้ของกลุ่มตนเองต่อผู้เรียนทั้งหมด</p> <p>4. ผู้สอนและผู้เรียนทั้งหมดร่วมกันสรุปอีกครั้ง และร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในสิ่งที่ต้องการแก้ไข</p>	<p>แนวคิดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง ของ Knowles (1975)</p>

ขั้นตอนของ กิจกรรมการ เรียนรู้	รายละเอียดของกิจกรรม	แนวคิดที่ใช้
การวิเคราะห์ ความต้องการ เรียนรู้ร่วมกัน และกำหนด วัตถุประสงค์ การเรียนรู้	1. ผู้สอนให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ และกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2. ผู้เรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการตาม หัวข้อการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสนใจในแต่ละหัวข้อ 3. ผู้สอนกระตุ้นผู้เรียนให้หาความต้องการของตนเอง เพิ่มเติม 4. แต่ละกลุ่มนำเสนอความต้องการและวัตถุประสงค์ของ แต่ละกลุ่มที่ร่วมกันระดมความคิดไว้ 5. ผู้สอนและผู้เรียนทั้งหมดร่วมกันสรุปอีกครั้ง และ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในสิ่งที่ต้องการแก้ไข	แนวคิดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง ของ Knowles (1975)
การออกแบบ การเรียนรู้และ กำหนดแหล่ง ทรัพยากรการ เรียนรู้และสื่อ การเรียนรู้ที่ สนับสนุนการ เรียนการสอน	1. ให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ต้องการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2. แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่ สนับสนุนการเรียนการสอน 3. เลือกวิธีการเรียนหรือกิจกรรมที่จะไปศึกษาหาความรู้ ไว้ด้วย โดยผู้เรียนและผู้วิจัยวางแผนและเลือกวิธีและ กิจกรรมการเรียน เช่น การฝึกปฏิบัติ การเข้าร่วม กิจกรรม การเข้ารับการอบรม การค้นคว้าจากเอกสารใน ห้องสมุด การค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต การค้นคว้าจากสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น 4. การเลือกวิธีเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับการเรียนรู้ด้วยตนเองในขั้นนี้ผู้สอนต้องพยายาม คำนึงถึงสภาพของกลุ่มเป้าหมายทั้ง เพศ วัย ภูมิหลัง	แนวคิดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง ของ Knowles (1975) และ แนวคิดการเรียนรู้ แบบผสมผสานของ Driscoll (2002)

ขั้นตอนของ กิจกรรมการ เรียนรู้	รายละเอียดของกิจกรรม	แนวคิดที่ใช้
	อื่นๆที่จะส่งผลต่อลักษณะของการเรียนรู้ เนื่องจากกลุ่ม คนในวัยผู้ใหญ่จะมีข้อจำกัด และความพร้อมต่อการ เรียนรู้ที่แตกต่างกันไป	
การจัดกิจกรรม การเรียนรู้โดย ผสมผสาน รูปแบบการ เรียนรู้แบบ เผชิญหน้าและ การเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่อ	จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ แบบเผชิญหน้าและการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบน เว็บตามแผนการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็นการ เรียนรู้ด้วยตนเองในชั้นเรียนและการมอบหมายงาน ให้ ผู้เรียนกลับไปศึกษาด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บ ระหว่างสัปดาห์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหมด 100 ชั่วโมง โดยเนื้อหาด้านความรู้ประกอบด้วย หน่วยที่1 เรื่องเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เบื้องต้น หน่วยที่2 เรื่องการสื่อสารในองค์กร หน่วยที่ 3 เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	แนวคิดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง ของ Knowles (1975) และ แนวคิดการเรียนรู้ แบบผสมผสานของ Driscoll (2002)
การประเมินผล การเรียนรู้ด้วย ตนเอง	1.ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งนี้ทำการประเมินผล ด้านความรู้และด้านทักษะ ประกอบด้วย1.ด้านความรู้ เรื่อง เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เบื้องต้น การสื่อสารใน องค์กร และความปลอดภัยในการทำงาน 2.ด้านทักษะ ประกอบด้วยทักษะเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ทักษะด้านการสื่อสารในองค์กร ทักษะด้านความ ปลอดภัยในการทำงานและทักษะด้านการเรียนรู้ด้วย ตนเอง 2.กำหนดการประเมินผล แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การ ประเมินผลก่อนเรียน และการประเมินผลหลังเรียน โดย ใช้การประเมินในหลายรูปแบบ ได้แก่ การประเมิน ความรู้ การประเมินทักษะตนเอง การประเมินทักษะโดย หัวหน้างาน โดยแบบฟอร์มการประเมินการจัดกิจกรรมนี้	แนวคิดการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเอง ของ Knowles (1975)

ขั้นตอนของ กิจกรรมการ เรียนรู้	รายละเอียดของกิจกรรม	แนวคิดที่ใช้
	<p>เป็นแบบประเมินรูปแบบการจัดกิจกรรม และแบบประเมินที่ใช้ในการประเมินก่อนเรียน ประเมินหลังเรียน ประกอบด้วย</p> <p>ชุดที่ 1 แบบประเมินทักษะผู้เรียนก่อนและหลังการเรียนรู้</p> <p>ชุดที่ 2 แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้</p> <p>ชุดที่ 3 แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานของแรงงาน โดยผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>ชุดที่ 4 แบบประเมินทักษะในการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการเรียนรู้แบบผสมผสาน</p> <p>ชุดที่ 5 แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการจัดกิจกรรมการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม</p> <p>ชุดที่ 6 แบบประเมินปัญหา อุปสรรค และปัจจัยส่งเสริมของรูปแบบการเรียนรู้</p>	

ทักษะเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เบื้องต้น

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

เรื่อง การสืบค้นข้อมูล (Search Engine)

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

สาระสำคัญ

เครื่องมือที่ช่วยในการค้นหา (Search Engine) มีประโยชน์อย่างมากต่อผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตทั่วไป เนื่องจากข้อมูลข่าวสารบนโลกอินเทอร์เน็ตมีมากมายมหาศาล และเมื่อผู้ใช้งานต้องการข้อมูลสารสนเทศใดๆ จึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการค้นหา เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่ผู้ใช้งานต้องการ สามารถ

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. สามารถศึกษาเรื่องการสืบค้นข้อมูลโดยใช้ Search Engine ด้วยตนเองจากการทำตามอย่างในคู่มือการใช้ได้
2. เข้าใจหลักการ Search Engine จนสามารถสาธิตวิธีการทำได้ถูกต้อง
3. สามารถสืบค้นข้อมูลต่างๆได้จากการใช้ Search Engine
4. สามารถบอกชื่อเว็บไซต์ที่ใช้สืบค้นหาข้อมูลได้
5. สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้เรื่องการสืบค้นข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการทำงานในสถานประกอบการได้
6. สามารถศึกษาเรื่องการสืบค้นข้อมูลโดยใช้ Search Engine ด้วยตนเองจากการทำตามอย่างในคู่มือการใช้ได้
7. เรียนรู้การใช้โปรแกรม Search Engine ได้ด้วยตนเอง จนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
8. เรียนรู้การสืบค้นข้อมูลโดยการทำตามขั้นตอนที่ผู้สอนแนะนำในห้องเรียนได้
9. ประเมินผลการเรียนรู้การสืบค้นข้อมูลของตนเองจนสามารถนำไปพัฒนาผลงานได้

กิจกรรมการเรียนรู้

วันที่ 1

1. ผู้วิจัยเชิญผู้เรียนเข้าห้องเรียนรู้ที่ผู้วิจัยจัดให้โดยให้เลือกที่นั่งตามความต้องการของผู้เรียน หลังจากนั้นผู้วิจัยแนะนำวิทยากรที่มาบรรยายในการเรียนรู้ครั้งนี้

2. วิทยากรกล่าวทักทายผู้เรียน พร้อมตั้งคำถามให้ผู้เรียนช่วยกันระดมความคิดว่าถ้าเราต้องการจะหาข้อมูลสถานประกอบการในประเทศไทยจะสามารถทำได้โดยวิธีใดบ้าง เพื่อนำเข้าสู่บทเรียนเรื่องการสืบค้นข้อมูลด้วย Serch Engine

3. ก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างได้วิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ในแต่ละทักษะอีกครั้ง โดยให้ผู้เรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 3 คนตามความสมัครใจ แล้วให้แต่ละคนบอกความต้องการและความสนใจของตนเองในการเรียนรู้ ให้เพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และเพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่จับบันทึก กระทำเช่นนี้หมุนเวียนไปจนครบทั้ง 3 คน การเรียนรู้บทบาทดังกล่าวให้ประโยชน์อย่างยิ่งในการเรียนร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้ขั้นตอนนี้ยังทำให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่นได้

4. วิทยากรและผู้เรียนร่วมกำหนดเป้าหมายว่าต้องการเรียนรู้เพื่ออะไรและได้ประโยชน์อะไรบ้าง โดยให้ผู้เรียนศึกษาจุดมุ่งหมายของวิชา แล้วเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียนลงในบันทึกของผู้เรียน โดยผู้เรียนควรเขียนจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เข้าใจได้ ไม่คลุมเครือ คนอื่นอ่านแล้วเข้าใจ เน้นถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนคาดหวัง

5. ให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการ ร่วมกันกำหนดแหล่งวิทยากร โดยผู้เรียนและผู้วิจัยวางแผนและเลือกวิธีและกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การฝึกปฏิบัติ การเข้าร่วมกิจกรรม การเข้ารับการอบรม การค้นคว้าจากเอกสารในห้องสมุด การค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต การค้นคว้าจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ผู้วิจัยและผู้เรียนร่วมกันพิจารณาเนื้อหาที่ผู้เรียนสนใจต้องการเรียนรู้ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเรียน ร่วมกันกำหนดสื่อและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ หรือสิ่งที่ต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง

6. วิทยากรนำเข้าสู่เนื้อหาการบรรยายหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เบื้องต้น เรื่อง การสืบค้นข้อมูล

7. วิทยากรให้ทุกคนทดลองฝึกปฏิบัติโดยให้สืบค้นข้อมูลต่างๆตามความต้องการของตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามความต้องการของตนเอง วิทยากรจะเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำเท่านั้นเมื่อผู้เรียนต้องการคำปรึกษาแนะนำ หลังจากนั้นวิทยากรสุ่มตัวแทนออกมานำเสนอเรื่องที่ตนเองสนใจ

8. วิทยากรให้ผู้เรียนทดลองค้นหาคำตอบ เช่น ให้ค้นหารหัสไปรษณีย์เขตลาดพร้าว หรือให้ค้นหาสถานประกอบการของไทยมีกี่ประเภท แล้วให้ผู้ที่ยังค้นพบได้รวดเร็วที่สุดอธิบายวิธีการค้นหาให้เพื่อนฟัง

9.วิทยากรแจกใบงานที่ 1 เรื่อง การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ให้ผู้เรียนคนละ 1 ชุดให้ผู้เรียนทำกิจกรรมตามใบงานที่ 1 ตอนที่ 1 เป็นเรื่องการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โดยการใช้ Key word ที่เฉพาะเจาะจง ให้ค้นหาคำตอบตามที่กำหนดแล้วบันทึกผลลงในใบงาน

10.วิทยากรให้ผู้เรียนแต่ละคู่ทำกิจกรรมตามใบงานที่ 1 ตอนที่ 2 เป็นเรื่องการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตแล้ววิเคราะห์ความน่าเชื่อถือหรือความน่าสนใจของข้อมูลในเว็บไซต์ ให้ค้นหาข้อมูลวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือหรือความน่าสนใจ แล้วบันทึกผลลงในใบงาน

11.วิทยากรให้ผู้เรียนแต่ละคู่ทำกิจกรรมตามใบงานที่ 1 ตอนที่ 3 เป็นเรื่องการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดนนทบุรี ให้ค้นหาคำตอบให้ได้มากที่สุดและเร็วที่สุดในเวลาที่กำหนด

12.วิทยากรสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามข้อสงสัย และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

13.วิทยากรประเมินผลโดยตรวจแบบบันทึกการทำงานของแต่ละคน ตามใบงานที่ 1

14.วิทยากรให้ผู้เรียนแต่ละคนเขียนสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้

15.ให้ทุกคนร่วมสรุปสาระที่ได้จากกิจกรรมนี้และวิทยากรสรุปประเด็นสำคัญจากกิจกรรมนี้คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองและลงมือปฏิบัติ ตามแผนนั้นและการได้เรียนรู้ทักษะในด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง

16.วิทยากรมอบหมายใบงานให้ผู้เรียนกลับไปศึกษาด้วยตนเองโดยให้ผู้เรียนศึกษาความรู้ด้วยตนเองด้วยอินเทอร์เน็ตจาก www.illforhaiworkforce.in และนำความรู้ที่ได้ตอบคำถามในใบงาน แล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งต่อไป

วันที่ 2

1.เชิญผู้เรียนเข้าห้องเรียนรู้ที่ผู้วิจัยจัดให้โดยให้เลือกที่นั่งตามความต้องการของผู้เรียน

2.วิทยากรกล่าวทักทายผู้เรียน แบ่งกลุ่มผู้เรียนกลุ่มละ 3 คนแล้วให้แต่ละกลุ่มสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วสรุปข้อความรู้ และส่งตัวแทนออกมานำเสนอหน้าชั้นเรียน

3.วิทยากรบรรยายเรื่อง การสืบค้นข้อมูล (Serch Engine) (ต่อ) พร้อมทั้งตั้งคำถามให้ผู้เรียนช่วยกันระดมความคิดว่าถ้าเราต้องการจะหาข้อมูลสถานประกอบการในประเทศไทยจะสามารถทำได้โดยวิธีใดบ้าง เพื่อนำเข้าสู่บทเรียนเรื่องการสืบค้นข้อมูลด้วย Serch Engine โดยการใช้เงื่อนไขต่างๆ

4.วิทยากรให้ผู้เรียนทดลองค้นหาคำตอบจากข้อคำถามโดยใช้เงื่อนไขต่างๆ

5.วิทยากรให้ผู้เรียนทำใบงานใบงานที่ 1 ตอนที่ 4 และตอนที่ 5 โดยให้ค้นหาคำตอบตามที่กำหนดแล้วบันทึกผลลงในใบงาน

6.วิทยากรสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามข้อสงสัย และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

7. วิทยากรประเมินผลโดยตรวจแบบบันทึกการทำงานของแต่ละคน ตามใบงานที่ 1
8. วิทยากรให้ผู้เรียนแต่ละคนเขียนสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้และร่วมสรุปสาระที่ได้จากกิจกรรมนี้และวิทยากรสรุปประเด็นสำคัญจากกิจกรรมนี้ คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองและลงมือปฏิบัติ ตามแผนนั้นและการได้เรียนรู้ทักษะในด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ไปฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง
9. วิทยากรให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบหลังเรียนเพื่อประเมินผล

สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้

1. แหล่งเรียนรู้
 - 1.1 ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์
 - 1.2 เว็บไซต์บนอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษา
2. เอกสารหรือใบความรู้ และใบงาน
 - 2.1 ใบความรู้เรื่อง การสืบค้นข้อมูล (Search Engine)
 - 2.2 ใบงานที่ 1 เรื่อง การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
3. วัสดุ / อุปกรณ์

เครื่องคอมพิวเตอร์ 2 คนต่อ 1 เครื่อง ติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตทุกเครื่อง

การประเมินผล

- 1) แบบประเมินทักษะการเรียนรู้ โดยผู้เรียนประเมินตนเอง
- 2) แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ
- 3) แบบทดสอบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง การสืบค้นข้อมูล
- 4) ใบงาน

ทักษะความปลอดภัยในการทำงาน

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2

เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานด้วยความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

สาระสำคัญ

ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นสภาพที่ปราศจากอุบัติเหตุทั้งหลายทั้งปวง ซึ่งหน่วยงานจะต้องสร้างมาตรฐานด้านความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะในการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานก่อให้เกิดการสูญเสียอย่างมากมายในหลาย ๆ ด้าน เช่น เป็นสาเหตุที่ทำให้ประสบความขาดทุน ก่อให้เกิดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญของหน่วยงานและของประเทศ และในแต่ละปีจะมีอุบัติเหตุในการทำงานเกิดขึ้นอย่างมากมาย ดังนั้นหน่วยงานจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความปลอดภัยเป็นอันดับแรก

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. สรุวิธีวิธีการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยได้
2. สรุผลกระทบที่เกิดจากความไม่ปลอดภัยในการทำงานได้
3. อธิบายวิธีการเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานได้
4. บอกวิธีป้องกันอันตรายในการทำงานจากเครื่องจักร สารเคมีได้
5. ผู้เรียนรู้วิธีป้องกันแก้ไขอุบัติเหตุอันตราย ที่มีประสิทธิภาพ
6. บอกวิธีปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้
7. ประเมินผลการเรียนรู้การการสืบค้นข้อมูลของตนเองจนสามารถนำไปพัฒนาการทำงาน

ได้

กิจกรรมการเรียนรู้

วันที่ 1

1. ผู้วิจัยเชิญผู้เรียนเข้าห้องเรียนรู้ที่ผู้วิจัยจัดให้โดยให้เลือกที่นั่งตามความต้องการของผู้เรียน หลังจากนั้นผู้วิจัยแนะนำวิทยากรที่มาบรรยายในการเรียนรู้ครั้งนี้
2. วิทยากรให้ผู้เรียนดูวิดีโอที่เกี่ยวกับการเกิดไฟไหม้แล้วตั้งประเด็นสนทนาเกี่ยวกับหน้าที่การปฏิบัติงานของผู้เรียนและความไม่ปลอดภัยในการทำงานแต่ละประเภท โดยให้ผู้เรียนช่วยกันตอบคำถามและแสดงความคิดเห็น เพื่อเชื่อมโยงไปสู่การเรียนรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
3. ก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างได้วิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ในแต่ละทักษะอีกครั้ง โดยให้ผู้เรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 3 คนตามความสมัครใจแล้วให้แต่ละคนบอกความต้องการและความสนใจของตนเองในการเรียนรู้ ให้เพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และเพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่จดบันทึก กระทำเช่นนี้หมุนเวียนไปจนครบทั้ง 3 คน การเรียนรู้บทบาทดังกล่าวให้ประโยชน์อย่างยิ่งในการเรียนร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้ในขั้นตอนนี้ยังทำให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ความต้องการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่นได้
4. ผู้วิจัยและผู้เรียนร่วมกันกำหนดเป้าหมายว่าต้องการเรียนรู้เพื่ออะไรและได้ประโยชน์อะไรบ้าง โดยให้ผู้เรียนศึกษาจุดมุ่งหมายของวิชา แล้วเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียนลงในบันทึกของผู้เรียน โดยผู้เรียนควรเขียนจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เข้าใจได้ ไม่คลุมเครือ คนอื่นอ่านแล้วเข้าใจ เน้นถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนคาดหวัง
5. ให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการ ร่วมกันกำหนดแหล่งวิทยากร โดยผู้เรียนและผู้วิจัยวางแผนและเลือกวิธีและกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การฝึกปฏิบัติ การเข้าร่วมกิจกรรม การเข้ารับการอบรม การค้นคว้าจากเอกสารในห้องสมุด การค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต การค้นคว้าจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ผู้วิจัยและผู้เรียนร่วมกันพิจารณาเนื้อหาที่ผู้เรียนสนใจต้องการเรียนรู้ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเรียน ร่วมกันกำหนดสื่อและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ หรือสิ่งที่ต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง
6. วิทยากรนำเข้าสู่เนื้อหาการบรรยายหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน
7. วิทยากรให้ผู้เรียนจับคู่กับเพื่อนแล้วผลัดกันเล่าประสบการณ์การทำงานตามขั้นตอนการทำงานที่ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย แล้วส่งตัวแทนมานำเสนอ
8. ผู้เรียนระดมสมองร่วมกันเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหที่ทำให้การทำงานเกิดความไม่ปลอดภัย
9. วิทยากรให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความสมัครใจ กลุ่มละ 3 คน แล้วให้ทำกิจกรรมกลุ่ม โดยให้สมาชิกกลุ่ม ร่วมกันสำรวจสภาพการทำงาน ค้นหาจุดที่ไม่ปลอดภัย ดำเนินการถ่ายภาพ บันทึกจากจุดอันตรายจากขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ แล้วนำมาเสนอต่อเพื่อนร่วมชั้นเรียน แล้วร่วมกันระดมความคิดวิธีปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

10.วิทยากรแจกใบงาน เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานให้ผู้เรียนคนละ 1 ชุดให้ผู้เรียนแต่ละคนทำกิจกรรมตามใบงานที่ 1 โดยค้นหาคำตอบตามที่กำหนดแล้วบันทึกผลลงในใบงาน

11.วิทยากรสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามข้อสงสัย และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

12.วิทยากรประเมินผลโดยตรวจแบบบันทึกการทำงานของแต่ละคน ตามใบงานที่ 1

13.วิทยากรให้ผู้เรียนแต่ละคนเขียนสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้

14.ให้ทุกคนร่วมสรุปสาระที่ได้จากกิจกรรมนี้และวิทยากรสรุปประเด็นสำคัญจากกิจกรรมนี้คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองและลงมือปฏิบัติ ตามแผนนั้นและการได้เรียนรู้ทักษะในด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง

15.วิทยากรมอบหมายใบงานให้ผู้เรียนกลับไปศึกษาด้วยตนเองโดยให้ผู้เรียนศึกษาความรู้ด้วยตนเองด้วยอินเตอร์เน็ตจาก www.lllforthaiworkforce.in และนำความรู้ที่ได้ตอบคำถามในใบงาน แล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งต่อไป

วันที่ 2

1.เชิญผู้เรียนเข้าห้องเรียนรู้ที่ผู้วิจัยจัดให้โดยให้เลือกที่นั่งตามความต้องการของผู้เรียน

2.วิทยากรให้ผู้เรียนจับกลุ่มแล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ผู้เรียนได้กลับไปศึกษาด้วยตนเองหลังจากนั้นให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนออกมานำเสนอ

3.วิทยากรให้ผู้เรียนดูวิดีโอทัศน์เรื่องการปฐมพยาบาลและการใช้เครื่องมือเพื่อป้องกันอันตรายในการทำงานต่างๆ

4.วิทยากรบรรยายเนื้อหาถึงขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัยและให้ผู้เรียนปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด และร่วมกันกำหนดมาตรฐานวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย การแต่งกายสำหรับการปฏิบัติงานต่างๆ การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล กิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน กิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน การรณรงค์ส่งเสริม ป้องกัน ตลอดถึงการหามาตรการในการขจัดอุบัติเหตุต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานให้หมดไปโดยยึดหลักให้ทุกคนมีส่วนร่วม

5.วิทยากรสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนทำงานโดยยึดหลักความปลอดภัยโดยจัดประกวดค่าขวัญ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ให้ผู้เรียนแต่งค่าขวัญประกวดเพื่อรณรงค์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยให้วิทยากร ผู้วิจัยและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการให้คะแนน

6.วิทยากรสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามข้อสงสัย และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

7.วิทยากรให้ผู้เรียนแต่ละคนเขียนสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้

8.ให้ทุกคนร่วมสรุปสาระที่ได้จากกิจกรรมนี้และวิทยากรสรุปประเด็นสำคัญจากกิจกรรมนี้

คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองและลงมือปฏิบัติตามแผนนั้นและการได้เรียนรู้ทักษะในด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง

9.วิทยากรให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบหลังเรียนเพื่อประเมินผล

สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้

1. แหล่งเรียนรู้

1.1 ห้องปฏิบัติการ

1.2 เว็บไซต์บนอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษา

2. เอกสารหรือใบความรู้ และใบงาน

2.1 ใบความรู้เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน

2.2 ใบงานที่ 1 เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน

3. วัสดุ / อุปกรณ์

VDOเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพ

แบบประเมินผล

1) แบบประเมินทักษะการเรียนรู้ โดยผู้เรียนประเมินตนเอง

2) แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ

3) แบบทดสอบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน

4) ใบงาน

ทักษะด้านการสื่อสาร

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3

เรื่อง ทักษะด้านการสื่อสาร

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านการสื่อสารของแรงงานไทยในสถานประกอบการ
ภาคอุตสาหกรรม

สาระสำคัญ

การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็นความต้องการในเรื่องต่างๆระหว่าง
มนุษย์ให้อีกฝ่ายหนึ่งรับรู้เกิดความเข้าใจและสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม และไม่ว่าจะทำสิ่ง
ใดล้วนต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ทั้งสิ้น การสื่อสารจึงเป็นกิจกรรม
สำคัญในชีวิตประจำวันที่ทำให้มนุษย์เข้าใจกันและอยู่รวมกันอย่างมีความสุข

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. สามารถตัวอย่างสถานการณ์การสื่อสารในชีวิตประจำวันในลักษณะต่างๆได้
2. สามารถสรุปองค์ประกอบการสื่อสารและภาษาที่ใช้ในการสื่อสารได้
3. สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบการสื่อสารจากสถานการณ์ที่กำหนดได้
4. สามารถเรียบเรียงข้อความเพื่อสื่อสารได้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
5. เรียนรู้การสืบค้นข้อมูลโดยการทำตามขั้นตอนที่ผู้สอนแนะนำในห้องเรียนได้
6. ประเมินผลการเรียนรู้การการสืบค้นข้อมูลของตนเองจนสามารถนำไปพัฒนาผลงานได้

กิจกรรมการเรียนรู้

วันที่ 1

1. ผู้วิจัยเชิญผู้เรียนเข้าห้องเรียนรู้ที่ผู้วิจัยจัดให้โดยให้เลือกที่นั่งตามความต้องการของผู้เรียน
หลังจากนั้นผู้วิจัยแนะนำวิทยากรที่มาบรรยายในการเรียนรู้ครั้งนี้

2. วิทยากรกล่าวทักทายผู้เรียน แล้วให้ผู้เรียนแข่งขันเล่นเกมส่งข่าว โดยจัดแถวจำนวน 5
แถวแต่ละแถวมีจำนวนเท่ากัน คนสุดท้ายของแต่ละแถวรับกระดาษสำหรับเขียนข้อความจากวิทยากร
แล้วเขียนข้อความที่ต้องการจะส่งข่าวให้เพื่อนในแถว ทั้งนี้กำหนดข้อความให้มีความยาวประมาณ
16 คำ เขียนเสร็จแล้วนำกระดาษข้อความนั้นส่งวิทยากร

3. เริ่มการเล่นเกมที่เขียนข้อความส่งข่าวต่อให้เพื่อนไปตามลำดับจนถึงคนหน้าสุด คนหน้าสุดนำเสนอข่าวที่เพื่อนส่งมา วิทยากรและผู้เรียนร่วมกันสรุปว่าแถวใดส่งสารได้ถูกต้อง เล่นเกมส่งข่าว 2-3 ครั้ง วิทยากรยกย่องชมเชยนักเรียนแถวที่สามารถส่งข่าวได้สัมฤทธิ์ผล และให้กำลังใจผู้เรียนที่ไม่สามารถส่งข่าวได้สัมฤทธิ์ผล แล้วชี้ให้เห็นถึงคุณธรรมที่จำเป็นต้องใช้ในการเล่นเกม

4. วิทยากรตั้งประเด็นคำถามให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มร่วมระดมสมองเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการสื่อสารของมนุษย์ โดยสังเกตจากสถานการณ์การเล่นเกมที่ส่งข่าว แล้วสรุปเชื่อมโยงเข้าสู่เรื่องทักษะด้านการสื่อสาร

5. ก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างได้วิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ในแต่ละทักษะอีกครั้ง โดยให้ผู้เรียนจับกลุ่ม กลุ่มละ 3 คนต้องการคนตามลำดับชื่อในใบลงทะเบียนแล้วให้แต่ละคนบอกความต้องการและความสนใจของตนเองในการเรียนรู้ ให้เพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และเพื่อนอีกคนหนึ่งทำหน้าที่จัดบันทึก กระทำเช่นนี้หมุนเวียนไปจนครบทั้ง 3 คน การเรียนรู้บทบาทดังกล่าวให้ประโยชน์อย่างยิ่งในการเรียนร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุกๆ ด้าน นอกจากนี้ขั้นตอนนี้ยังทำให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่นได้

6. วิทยากรและผู้เรียนร่วมกำหนดเป้าหมายว่าต้องการเรียนรู้เพื่ออะไรและได้ประโยชน์อะไรบ้าง โดยให้ผู้เรียนศึกษาจุดมุ่งหมายของวิชา แล้วเขียนจุดมุ่งหมายในการเรียนลงในบันทึกของผู้เรียน โดยผู้เรียนควรเขียนจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เข้าใจได้ ไม่คลุมเครือ คนอื่นอ่านแล้วเข้าใจ เน้นถึงพฤติกรรมที่ผู้เรียนคาดหวัง

7. ให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการ ร่วมกันกำหนดแหล่งวิทยากร โดยผู้เรียนและผู้วิจัยวางแผนและเลือกวิธีและกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การฝึกปฏิบัติ การเข้าร่วมกิจกรรม การเข้ารับการอบรม การค้นคว้าจากเอกสารในห้องสมุด การค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต การค้นคว้าจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ผู้วิจัยและผู้เรียนร่วมกันพิจารณาเนื้อหาที่ผู้เรียนสนใจต้องการเรียนรู้ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเรียน ร่วมกันกำหนดสื่อและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ หรือสิ่งที่ต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง

8. วิทยากรนำเข้าสู่เนื้อหาการบรรยายหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง ทักษะการสื่อสาร

9. วิทยากรให้ผู้เรียนยกตัวอย่างสถานการณ์การสื่อสารในชีวิตประจำวันในลักษณะต่างๆ ดังนี้ การสื่อสารที่ใช้บุคคลเป็นสื่อ การสื่อสารที่ใช้สิ่งอื่นเป็นสื่อ การสื่อสารในที่สาธารณะ การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับหัวหน้างาน เป็นต้น โดยวิทยากรเป็นผู้ถามการสื่อสารที่ละลักษณะ

10. วิทยากรให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มเลือกศึกษา และสรุปเกี่ยวกับการสื่อสารของมนุษย์จากใบงานซึ่งอาจสรุปในลักษณะแผนที่ความคิด หรือรูปแบบอื่นๆที่แต่ละกลุ่มเป็นผู้กำหนด ใช้เวลา

ประมาณ 15- 20 นาที แล้วนำเสนอผลการสรุป วิทยากรอธิบายเนื้อหาเพิ่มเติม ประเด็นศึกษามี ดังนี้

- ⇒ องค์ประกอบของการสื่อสาร
- ⇒ ผู้รับและผู้ส่งสาร
- ⇒ สื่อ (วิธีการติดต่อ)
- ⇒ สาร และภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร

11.วิทยากรให้ผู้เรียนแต่ละคนทำกิจกรรมตามใบงานที่ การวิเคราะห์องค์ประกอบของการสื่อสารจากสถานการณ์สื่อหนังสือพิมพ์ แล้วนำเสนอผลงานหน้าชั้น

12.วิทยากรสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามข้อสงสัย และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

13.วิทยากรประเมินผลโดยตรวจแบบบันทึกการทำงานของแต่ละคน ตามใบงาน

14.วิทยากรให้ผู้เรียนแต่ละคนเขียนสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้

15.ให้ทุกคนร่วมสรุปสาระที่ได้จากกิจกรรมนี้และวิทยากรสรุปประเด็นสำคัญจากกิจกรรมนี้คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองและลงมือปฏิบัติ ตามแผนนั้นและการได้เรียนรู้ทักษะในด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง

16.วิทยากรมอบหมายใบงานให้ผู้เรียนกลับไปศึกษาด้วยตนเองโดยให้ผู้เรียนศึกษาความรู้ด้วยตนเองด้วยอินเตอร์เน็ตจาก www.illforthaiworkforce.in และนำความรู้ที่ได้ตอบคำถามในใบงาน แล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งต่อไป

วันที่ 2

1.เชิญผู้เรียนเข้าห้องเรียนรู้ที่ผู้วิจัยจัดให้โดยให้เลือกที่นั่งตามความต้องการของผู้เรียน

2.วิทยากรกล่าวทักทายผู้เรียน แบ่งกลุ่มผู้เรียนกลุ่มละ 3 คนแล้วให้แต่ละกลุ่มสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วสรุปข้อความรู้ และส่งตัวแทนออกมานำเสนอหน้าชั้นเรียน

3.วิทยากรบรรยายเรื่อง ทักษะการสื่อสาร (ต่อ) ให้ผู้เรียนแต่ละคนยกตัวอย่างอาชีพที่ต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารเป็นพิเศษ อย่างน้อย 1 อาชีพ แล้วชี้แจงเหตุผลว่าอาชีพดังกล่าวต้องใช้ความสามารถพิเศษอย่างไรในการสื่อสาร

4.วิทยากรสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามข้อสงสัย และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

5.วิทยากรประเมินผลโดยตรวจแบบบันทึกการทำงานของแต่ละคน

6.วิทยากรให้ผู้เรียนแต่ละคนเขียนสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ และร่วมสรุปสาระที่ได้จาก

กิจกรรมนี้และวิทยาการสรุปประเด็นสำคัญจากกิจกรรมนี้ คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองและลงมือปฏิบัติ ตามแผนนั้นและการได้เรียนรู้ทักษะในด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง

7. วิทยาการให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบหลังเรียนเพื่อประเมินผล

สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้

1. แหล่งเรียนรู้
 - 1.1 ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์
 - 1.2 เว็บไซต์บนอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษา
2. เอกสารหรือใบความรู้ และใบงาน
 - 2.1 ใบความรู้เรื่อง ทักษะการสื่อสาร
 - 2.2 ใบงานที่ 1 เรื่อง ทักษะการสื่อสาร

การประเมินผล

- 1) แบบประเมินทักษะการเรียนรู้ โดยผู้เรียนประเมินตนเอง
- 2) แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ
- 3) แบบทดสอบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน เรื่อง ทักษะการสื่อสาร
- 4) ใบงาน

ภาคผนวก ค.
เครื่องมือในการวิจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และความ
ต้องการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแรงงานไทยในสถานประกอบการ
ภาคอุตสาหกรรม**

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์เรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม โดยแบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นมาเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อมูลตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์หาแนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ
นางสาววิกรานต์ นันทเวช
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

(คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในรายการคำถามที่กำหนด)

1.1 เพศ

ชาย หญิง

1.2 อายุ

น้อยกว่า 18 ปี 18-30 ปี 31-43 ปี มากกว่า 43 ปี

1.3 ประสบการณ์ในงานปัจจุบัน

น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

ประถมศึกษา มัธยมต้น มัธยมปลาย ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ต

น้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี 3-5 ปี มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลความต้องการในการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงาน (คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในรายการคำถามที่กำหนด)

ประเด็น	ระดับความต้องการ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
ทักษะการสื่อสาร					
ทักษะภาษาต่างประเทศ					
ทักษะการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์					
ทักษะการทำงานเป็นทีม					
ทักษะความปลอดภัยในการทำงาน					
ทักษะการคิดวิเคราะห์					
ทักษะการแก้ปัญหา					
อื่นๆ.....					

ตอนที่ 3 ข้อมูลในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานสำหรับผู้ใช้งานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

(คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในรายการคำถามที่กำหนดพร้อมเติม

ข้อความตามความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง)

1. ท่านคิดว่าตัวท่านมีความรู้ความสามารถในการทำงานเพียงพอหรือไม่ และท่านต้องการพัฒนาทักษะในการทำงานอีกหรือไม่

- เพียงพอ ไม่เพียงพอ (โปรดระบุทักษะที่ท่านต้องการพัฒนา)

2. ท่านคิดว่าการพัฒนาทักษะของแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมควรใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ใดบ้าง

- การเรียนรู้โดยการบรรยายหรือการสอน การเรียนรู้โดยการฝึกปฏิบัติ
 การเรียนรู้โดยการสาธิต การเรียนรู้โดยการศึกษาด้วยตนเอง
 การเรียนรู้แบบผสมผสาน (การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเรียนรู้)
 อื่นๆ (โปรดระบุ)

3. ท่านคิดว่าการพัฒนาทักษะของแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมควรใช้สื่อการเรียนรู้ประเภทใดบ้าง

- การเรียนรู้โดยการใช้สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือเรียน คู่มือเรียน บทความ วารสาร
 การเรียนรู้โดยการใช้สื่อประเภทเครื่องเสียง (Audio) เช่น เทป แผ่นเสียง(CD)
 การเรียนรู้โดยการใช้สื่อประเภทจักขุภาพ (Audio) เช่น แผนภูมิ แผนภาพ ภาพวาด ภาพสไลด์
 การเรียนรู้โดยการใช้สื่อโสตทัศนอุปกรณ์ เช่น เครื่องฉายสไลด์ โทรทัศน์ เทปโทรทัศน์(VDO)
 การเรียนรู้โดยการใช้สื่อประเภทเทคโนโลยีในการเสนอความรู้ เช่น VCD โปรแกรมคอมพิวเตอร์
 การเรียนรู้โดยการใช้สื่ออินเทอร์เน็ต เช่น Website Facebook Chat Webboard Youtube
 อื่นๆ (โปรดระบุ)

1. ท่านเคยเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมหรือไม่

ไม่เคย เคย (โปรดอธิบายกิจกรรมที่เคยเข้าร่วม)

.....

2. ถ้ามีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม ท่านคิดว่าต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้หรือไม่

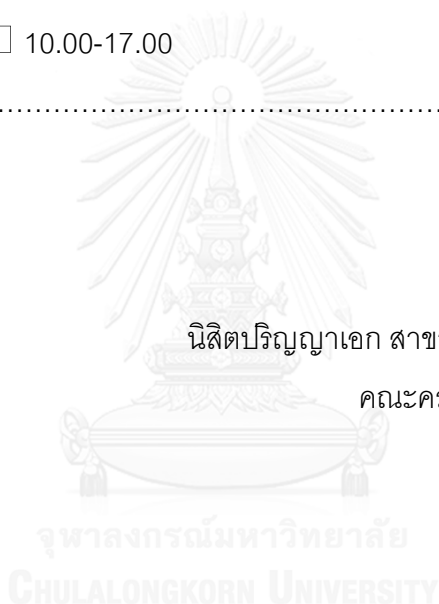
ต้องการเข้าร่วมกิจกรรม ไม่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมเพราะ

.....

3. ท่านคิดว่าเวลาในการจัดกิจกรรมควรทำในช่วงเวลาใด

9.00-16.00 10.00-17.00

.....



ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

นางสาววิกรานต์ นันทเวช

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานก่อนเรียนและหลังเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยคำตอบจะมี 5 ตัวเลือกดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความสามารถมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความสามารถมาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความสามารถปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความสามารถน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความสามารถน้อยที่สุด

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก ที่สุด (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์					
ผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมโดยใช้ Serch Engine ได้					
ผู้เรียนเข้าใจหลักการ Search Engine จนสามารถสาธิตวิธีการทำได้ถูกต้อง					
ผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลต่างๆได้จากการใช้ Search Engine					
ผู้เรียนสามารถบอกชื่อเว็บไซต์ที่ใช้สืบค้นหาข้อมูลได้					
ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานในสถานประกอบการได้					
ผู้เรียนเรียนรู้การใช้โปรแกรม Search Engine ได้ด้วยตนเอง จนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					
ผู้เรียนเรียนรู้การสืบค้นข้อมูลโดยการทำตามขั้นตอนที่ผู้สอนแนะนำในห้องเรียนได้					
ผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้การสืบค้นข้อมูลของตนเองจนสามารถนำไปพัฒนาผลงานได้					

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก ที่สุด (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
ผู้เรียนสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้					
ผู้เรียนสามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากเครื่องมือหรือเครื่องจักรในการทำงานได้					
ผู้เรียนสามารถป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมีได้					
บอกวิธีการป้องกันและข้อควรระวังในการทำงานให้มีความปลอดภัยได้					
ผู้เรียนสามารถนำหลักการจัดการด้านความปลอดภัยไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการของผู้เรียนได้					
ทักษะด้านการสื่อสาร					
ผู้เรียนสามารถยกตัวอย่างสถานการณ์การสื่อสารในชีวิตประจำวันในลักษณะต่างๆได้					
ผู้เรียนสามารถสรุปองค์ประกอบการสื่อสารและภาษาที่ใช้ในการสื่อสารได้					
ผู้เรียนสามารถเรียบเรียงข้อความเพื่อสื่อสารได้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์					
ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบการสื่อสารจากสถานการณ์ที่กำหนดได้					
ผู้เรียนสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ไม่มีปัญหา					
การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง					
ผู้เรียนเข้าใจความสำคัญและความจำเป็นในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้					

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก ที่สุด (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ผู้เรียนรู้ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง					
ผู้เรียนกำหนดความต้องการในการเรียนรู้ของตนเองและลงมือปฏิบัติได้					
ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ตามความต้องการของตนเองได้					
ผู้เรียนเรียนรู้จากแหล่งสืบค้นหาความรู้ได้					
ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ที่ครอบคลุมเนื้อหาวิธีการเรียนรู้ ระยะเวลา แหล่งสืบค้นข้อมูล และ ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้					
ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้					
ผู้เรียนสามารถเลือกแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้เองได้					
ผู้เรียนวิเคราะห์เคราะห์ผลการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้					
ผู้เรียนปรับวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับตนเองได้ตามสถานการณ์					
ผู้เรียนเอาใส่ใจการเรียนรู้ของตนเองด้วยการแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้					
ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการควบคุมกำกับดูแลการเรียนรู้ของตนเองได้โดยไม่จำเป็นต้องให้คนอื่นบังคับ					
ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้					
ผู้เรียนสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองได้					

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก ที่สุด (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ผู้เรียนมีการติดตามประเมินผลสำเร็จในการเรียนรู้ ของตนเองเป็นระยะๆ					



แบบประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานในสถาน
ประกอบการภาคอุตสาหกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยคำตอบจะมี 5 ตัวเลือกดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก ที่สุด (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1.วัตถุประสงค์ของกิจกรรมมีความชัดเจน					
2.หัวข้อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม					
3.เนื้อหาสาระของการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการ					
4.เนื้อหาสาระของกิจกรรมสามารถนำไปประยุกต์ ใช้ในชีวิตประจำวันได้					
5.เนื้อหาสาระของกิจกรรมมีความน่าสนใจและง่ายต่อการทำความเข้าใจ					
6.วิทยากรมีความสามารถรอบรู้และสามารถถ่ายทอดได้ดี					
7.วิทยากรสามารถอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนรู้					

8.การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความ ความผ่อนคลาย					
9.เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมมีความ เหมาะสม					
10.กิจกรรมเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน					
11.กิจกรรมที่จัดสามารถพัฒนาทักษะการ ทำงานของผู้เรียนให้มากขึ้น					
12.การจัดกิจกรรมดำเนินไปอย่างเป็นลำดับ ขั้นตอน					
13.ผลการเข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตได้					
14.สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมี ความเหมาะสมและน่าสนใจ					
15.ความเหมาะสมของเวลาในการเข้าร่วม กิจกรรม					
16.ความเหมาะสมของสถานที่ในการจัด กิจกรรม					
17.การได้รับความรู้ใหม่จากกิจกรรม					
18.ความพึงพอใจต่อกิจกรรมในภาพรวม					

**ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบฯเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานในสถาน
ประกอบการภาคอุตสาหกรรม**

1.การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ มีความเหมาะสมที่จะทำให้กลุ่มผู้เรียนมีทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

2. การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ มีความเหมาะสมที่จะทำให้กลุ่มผู้เรียนมีทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

3.รูปแบบการจัดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นมีความครบถ้วนเหมาะสมที่จะทำให้กลุ่มผู้เรียนมีทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

4.กลุ่มผู้เรียนมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

5.ผู้ดำเนินกิจกรรมและผู้ช่วยมีความเหมาะสมในการอธิบายและกระตุ้นให้ผู้เรียนมีทักษะการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างดำเนินกิจกรรมหรือไม่อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

6. ผู้ดำเนินกิจกรรมมีความรู้ความสามารถในการอธิบายให้ผู้เรียนมีทักษะการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมถึงมีการจัดสื่อการเรียนรู้ แหล่งข้อมูลที่เกิดทักษะการปฏิบัติงานสูงขึ้นหรือไม่ อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

7. เนื้อหาสาระของกิจกรรมทำให้ผู้เรียนมีทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการหรือไม่ อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

8. กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางใจสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมและขั้นตอนดำเนินกิจกรรมรวมถึงระยะเวลาที่ใช้มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

9. วิธีการวัดและประเมินผล เวลาที่ใช้ และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

10. สภาพแวดล้อมในการดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

11.แบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการ และปัจจัยด้านทักษะการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

12.แบบทดสอบความรู้และแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานที่ใช้มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

13.แบบประเมินผลการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- เหมาะสม
 ไม่เหมาะสม

เพราะ.....

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ

1.ท่านคิดว่าปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ท่านเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของท่านคืออะไร

.....

2.ปัญหาและอุปสรรคในการอบรมครั้งนี้

.....

3.ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....





การพัฒนาแบบการจัดการศึกษาดลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม
2. เพื่อพัฒนาแบบการจัดการศึกษาดลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยภาคสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อารนำรูปแบบที่การจัดการศึกษาดลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม

HOME หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ติดต่อผู้วิจัย

- ▶ หน้าแรก
- ▶ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
- ▶ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ▶ กรอบแนวคิดการวิจัย
- ▶ หน่วยที่ 1 ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์
- ▶ หน่วยที่ 2 ทักษะด้านการสื่อสารในองค์กร
- ▶ หน่วยที่ 3 ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- ▶ แหล่งข้อมูล หน่วยการเรียนรู้ที่ 1
- ▶ แหล่งข้อมูลหน่วยการเรียนรู้ที่ 2
- ▶ แหล่งข้อมูลหน่วยการเรียนรู้ที่ 3
- ▶ ติดต่อผู้วิจัย

หน้าหลักเว็บไซต์ : www.lllforthaiwoekforce.in



การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญกับทุกประเทศในโลก การมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศเพื่อนำไปสู่สังคมไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต เศรษฐกิจไทยเจริญเติบโตรวดเร็ว โครงสร้างเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปจากการพึ่งพาเกษตรกรรมมาสู่ระบบอุตสาหกรรม ปัจจัยการส่งออกในภาคอุตสาหกรรมที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นเป็นปัจจัยบวกที่ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากรายได้ของประเทศเกินกว่าครึ่งได้มาจากภาคอุตสาหกรรม โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นโดยมีสัดส่วนมูลค่าในผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศสูงถึงร้อยละ 39 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญทางเศรษฐกิจของภาคอุตสาหกรรมในการสร้างรายได้เข้าประเทศ และเป็นตัวขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ (แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554)

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการผลิตและการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ในภาคอุตสาหกรรม สำหรับประเทศไทยได้ตระหนักและกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) โดยเน้นความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยง

- ▶ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
- ▶ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ▶ กรอบแนวคิดการวิจัย
- ▶ หน่วยที่ 1 ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์
- ▶ หน่วยที่ 2 ทักษะด้านการสื่อสารในองค์กร
- ▶ หน่วยที่ 3 ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- ▶ แหล่งข้อมูล หน่วยการเรียนรู้ที่ 1
- ▶ แหล่งข้อมูลหน่วยการเรียนรู้ที่ 2
- ▶ แหล่งข้อมูลหน่วยการเรียนรู้ที่ 3
- ▶ แบบสอบถามออนไลน์
- ▶ แบบฝึกหัด
- ▶ ติดต่อผู้วิจัย

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

SEARCH

→



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง "รูปแบบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของแรงงานไทยสำหรับสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม" ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารหนังสือ บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นต่างๆที่สามารถนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 การจัดการศึกษาตลอดชีวิต
- ตอนที่ 2 แนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- ตอนที่ 3 แนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน
- ตอนที่ 4 การเรียนรู้ในสถานประกอบการ
- ตอนที่ 5 การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 6 สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม
- ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ตอนที่ 8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

- ▶ **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**
- ▶ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ▶ **กรอบแนวคิดการวิจัย**
- ▶ หน่วยที่ 1 ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์
- ▶ หน่วยที่ 2 ทักษะด้านการสื่อสารในองค์กร
- ▶ หน่วยที่ 3 ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- ▶ แหล่งข้อมูล หน่วยการเรียนรู้ที่ 1
- ▶ แหล่งข้อมูลหน่วยการเรียนรู้ที่ 2
- ▶ แหล่งข้อมูลหน่วยการเรียนรู้ที่ 3
- ▶ แบบสอบถามออนไลน์
- ▶ แบบฝึกหัด
- ▶ ติดต่อผู้วิจัย

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

SEARCH

→



หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

http://home.kku.ac.th/hslib/412141/412141_2548/c1intro.htm
<http://www.kr.ac.th/ebook/trirat/01.html>
http://www.thaiwbi.com/course/Intro_com/Intro_com/wbi1/hie/homepage.htm

เรียนคอมพิวเตอร์มีพื้นฐาน บทที่ 1 **คอมพิวเตอร์ทั่วไป**

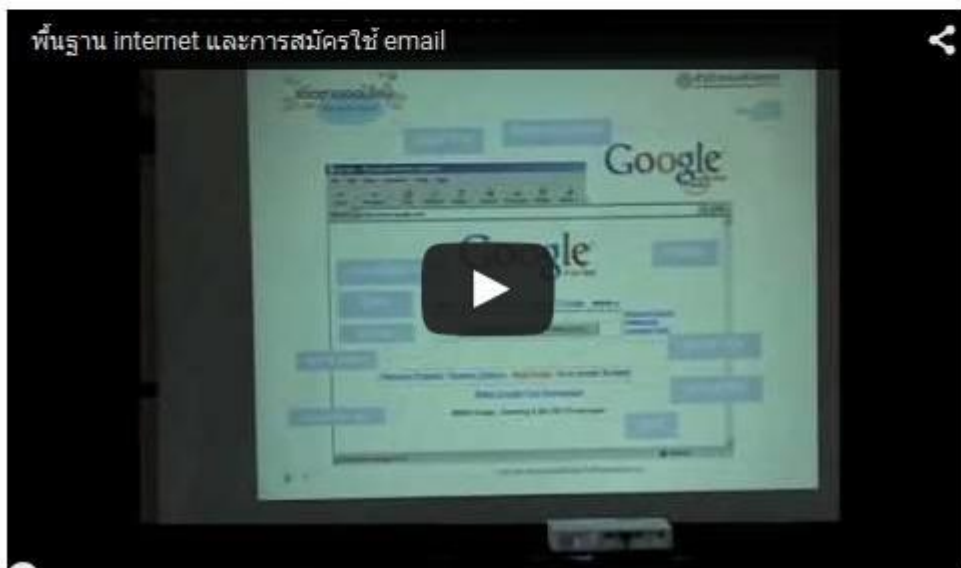
ส่วนหลัก:

- Computer Case (กล่อง)
- คอมพิวเตอร์
- Monitor (จอภาพ)
- Keyboard (แป้นพิมพ์ – คีย์บอร์ด)
- Mouse (เมาส์)

ส่วนเสริม: 7. Webcam (กล้องเว็บแคม)
 Speakers (ลำโพงเสียง)
 Network Card (แผงเชื่อมต่อเน็ตเวิร์กหรือแลนการ์ด)

- ▶ **หน้าแรก**
- ▶ **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**
- ▶ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ▶ กรอบแนวคิดการวิจัย
- ▶ หน่วยที่ 1 ทักษะด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์
- ▶ หน่วยที่ 2 ทักษะด้านการสื่อสารในองค์กร
- ▶ หน่วยที่ 3 ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- ▶ แหล่งข้อมูล หน่วยการเรียนรู้ที่ 1
- ▶ แหล่งข้อมูลหน่วยการเรียนรู้ที่ 2
- ▶ แหล่งข้อมูลหน่วยการเรียนรู้ที่ 3
- ▶ ติดต่อผู้วิจัย

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1



วิดิทัศน์ประกอบเนื้อหาการเรียนรู้



แหล่งข้อมูลหน่วยการเรียนรู้ที่ 3

- แนวปฏิบัติความปลอดภัย Biogas (ดาว์นโหลด) **NEW**
- ความรู้พื้นฐานก๊าซชีวภาพ (ดาว์นโหลด) **NEW**
- จลาตเลือกเชื้อเพลิงชีวภาพ (ดาว์นโหลด)
- ระบบป้องกันการตกจากที่สูง (ดาว์นโหลด)
- หน่วยดับเพลิงในสถานประกอบการ (ดาว์นโหลด)
- ป้องกันไฟไหม้จากการเชื่อม (ดาว์นโหลด)
- เชื่อมและตัดคังเชื้อเพลิง (ดาว์นโหลด)
- รู้และเข้าใจเพื่อความปลอดภัย (ดาว์นโหลด)
- ไฟฟ้าสถิตกับ CO2 (ดาว์นโหลด)
- ถุงมือป้องกันการตัด (ดาว์นโหลด)
- ปกป้องโครงสร้างโรงกลั่น (ดาว์นโหลด)
- เลือกชุดป้องกันสารเคมี (ดาว์นโหลด)
- กล้องสร้างภาพจากความร้อน (ดาว์นโหลด)
- ระบบไฟฟ้าในห้องเย็น (ดาว์นโหลด)
- DuPont Articles (ดาว์นโหลด)
- ป้องกันการตกในพื้นที่อับอากาศ (ดาว์นโหลด)
- การเคลื่อนรถดับเพลิงเข้าออกจุดจอด (ดาว์นโหลด)
- ระวังเหตุฉุกเฉินแก๊สรั่ว (ดาว์นโหลด)
- ไฟไหม้ทุกอย่างที่มนุษย์สร้าง (ดาว์นโหลด)
- บาร์ผลึกประจุเงิน (ดาว์นโหลด)
- กฎเหล็กเลือกรองเท้านิรภัย (ดาว์นโหลด)
- ไฟฟ้าสถิตจากการฉีด CO2 (ดาว์นโหลด)
- เข็มขัดนิรภัยกับนักขับสูงวัย (ดาว์นโหลด)
- ลิฟต์สยอง...ภัยบนดึกสูง! (ดาว์นโหลด)
- ใช้บันไดอย่างปลอดภัย (ดาว์นโหลด)
- ฟอรักลิฟต์ติดแก๊ส LPG (ดาว์นโหลด)
- ป้องกันระบบหายใจ (ดาว์นโหลด)
- กำจัดสารเคมีกรั่วไหล (ดาว์นโหลด)
- กลยุทธ์ดับไฟป่ามีขนาดใหญ่ (ดาว์นโหลด)

ลิงค์ดาว์นโหลดข้อมูลเพื่อศึกษาด้วยตนเอง

- หัวฉีดน้ำดับเพลิงชนิดปรับแต่งได้ (ดาวนโหลด)
- ระบบท่อเย็นและสายสูบลดับเพลิง (ดาวนโหลด)
- การวิเคราะห์อันตรายจากงาน (ฉบับแก้ไขใหม่) (ดาวนโหลด)
- กฎความปลอดภัยนักดับเพลิง : 2in/2out (ดาวนโหลด)
- เทคนิคนักดับเพลิง : ทักษะ 10 วิธี การเอาตัวรอด (ดาวนโหลด)
- ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายพานลำเลียงพีสดู (ดาวนโหลด)
- มาตรฐานดับเพลิงแห่งอเมริกาเหนือ (ดาวนโหลด)
- เครื่องช่วยหายใจระบบวงจรปิด (CCBA) (ดาวนโหลด)
- หน้ากากตัวกรอง (ดาวนโหลด)
- ดับเพลิงไฟฟ้าแรงสูง (ดาวนโหลด)
- Flashback การป้องกันไฟย้อนกลับในงานเชื่อม (ดาวนโหลด)
- แบบทดสอบทัศนคติเซฟตี้ (ดาวนโหลด)
- ความปลอดภัยในงานเชื่อม (ดาวนโหลด)
- อัคคีภัยและการระเบิดจากสารไวไฟ (ดาวนโหลด)
- ระดับการป้องกันของชุดปฏิบัติงานสารเคมี (ดาวนโหลด)
- มาตรฐานรองเท้านิรภัย ANSI Z41.1-1991-1999 Reversion (ดาวนโหลด)
- ความปลอดภัยในการใช้ฟอร์คลิฟต์ (ดาวนโหลด)
- เครื่องช่วยหายใจ (ดาวนโหลด)
- ทฤษฎีการดับเพลิง...สู่พื้นฐานงานดับไฟ (ดาวนโหลด)
- เทคนิคนักดับเพลิง : การอ่านครั้นไฟ (ดาวนโหลด)
- อุบัติเหตุจากการใช้ฝอยน้ำแรงดันสูง (ดาวนโหลด)
- การป้องกันอุบัติเหตุรถฟอร์คลิฟต์ (ดาวนโหลด)
- การสอบสวนอุบัติเหตุ (ดาวนโหลด)
- มาตรฐานฝักบัวและที่ล้างตาฉุกเฉิน (ดาวนโหลด)
- การใช้น้ำดับเพลิงสโด้ลอังกฤษ (ดาวนโหลด)
- เพศความจริง : โฟมไฟ A (ดาวนโหลด)



ลิงค์ดาวนโหลดข้อมูลเพื่อศึกษาด้วยตนเอง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวรวิภรณ์ นันทเวช เกิดวันที่ 13 เมษายน พ.ศ. 2525 ที่จังหวัดนครสวรรค์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ เอกการประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา พ.ศ. 2547 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจากคณะครุศาสตร์ เอกโสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา พ.ศ. 2551 และเข้าศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



