



การทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ An Experimental Study in Enhancing Knowledge of Provident Fund

ฉันทพร รุ่งเรืองฤทธิ์¹ และ มณฑล สรไกรกิติกุล²

^{1, 2} คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Tunyaporn Rungruengrit¹ and Monthon Sorakraikitikul²

^{1, 2} Thammasat Business School, Thammasat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยใช้การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งนำกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการทดลองเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ของบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการจำนวน 24 คน ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานจากสำนักกรรมการผู้จัดการ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายบริหารและจัดหาฝ่ายบริหารงานขายและการตลาด และฝ่ายประสานงานธุรกิจ โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบเลือกเฉพาะอย่าง (Selective Sampling) และมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวนกลุ่มละ 8 คน โดยกลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มควบคุม ส่วนกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มทดลอง ทั้งนี้ มีการประเมินประสิทธิภาพผลทางการเรียนรู้ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยสถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิง โดยใช้ T-Test Dependent และ T-Test Independent

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งทั้ง 2 กระบวนการเรียนรู้ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (กลุ่มที่ 3) มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังจากการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (กลุ่มที่ 2) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ใดๆ นั้น มีระดับความรู้ที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

คำสำคัญ: 1) กระบวนการเรียนรู้ 2) การฝึกอบรม 3) กระบวนการจัดการความรู้ 4) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

Abstract

The purpose of this experimental research is to study a learning process to enhance knowledge of provident fund for employees by using training process and knowledge management process. The sample group through Selective Sampling method is 24 employees who are working at operational level of a Petrochemical company in Thailand (Headquarter). They come from different departments, which are under an office of Managing Director, Accounting and Finance, Corporate Administration and Procurement, Sales and Marketing, and Corporate Coordination. They are divided into 3 groups with 8 people in each group. The first group is the control group. The second and third groups are experimental groups. The researcher uses a pretest and a posttest to evaluate the learning effectiveness. The data were analyzed by Descriptive Statistics and Inferential Statistics (T-Test Dependent and T-Test Independent).

The result of the research shows that the knowledge management process is more effective than the training process. Both processes could increase the knowledge level of the sample groups. According to the test results, the posttest scores of both group 2 and group 3 were higher than the pretest scores. However, the sample group, which was instructed by the knowledge management process (group 3), had higher average posttest scores than the sample group, which was instructed by the training process (group 2). For the control group, which did not go through any processes, the knowledge level remained the same.

Keywords: 1) Learning Process 2) Training 3) Knowledge Management Process 4) Provident Fund

¹ มหบัณฑิตโครงการปริญญาโททางบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (Master of Business Administration – Human Resource and Organization Management Program)

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารองค์การ การประกอบการ และทรัพยากรมนุษย์ (Department of Organization, Entrepreneurship, and Human Resource Management)



บทนำ (Introduction)

การออมเงินเป็นวิธีหนึ่งในการสร้างความมั่นคงในชีวิต แต่จากผลสำรวจจะเห็นได้ว่า ประชากรไทยวัยก่อนเกษียณมีพฤติกรรมการออมเงินเพียงร้อยละ 35.33 จากประชากรไทยวัยก่อนเกษียณทั้งหมด โดยเฉพาะคนที่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชนนั้นมีพฤติกรรมการออมเงินเพียงร้อยละ 13 เท่านั้นจากพนักงานบริษัทเอกชนทั้งหมด (National Statistical Office, and Program on Social Change with Using Information Culture, 2015) ซึ่งปัญหาสำคัญที่ทำให้คนไทยไม่เห็นความสำคัญของการออมเงินคือ การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการเงิน และความรู้พื้นฐานทางการเงิน เพราะไม่มีการให้ความรู้และปลูกฝังความรู้เรื่องทางการเงินตั้งแต่เด็กๆ (Chanchatrirat, 2014) ทำให้คนไทยรู้จักแต่การใช้เงิน และส่งผลทำให้คนไทยคำนึงถึงเงินแค่ ณ เวลาปัจจุบันเท่านั้น ไม่ได้คำนึงถึงความจำเป็นของเงินในอนาคต ดังนั้นการออมเงินจึงไม่เกิดขึ้น

ในปัจจุบันบริษัทเอกชนส่วนใหญ่ได้มีการจัดสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ให้แก่พนักงาน ซึ่งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นถือเป็นการออมเงินในรูปแบบหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์หลักคือการออมเงินเพื่อจะได้มีเงินไว้ใช้อย่างเพียงพอในยามเกษียณ นอกจากนี้ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพยังถือเป็นสวัสดิการที่ดีและมีประโยชน์อย่างมากแก่พนักงาน เพราะนอกจากพนักงานจะเป็นฝ่ายออมเงินแล้ว ทางบริษัทยังช่วยพนักงานสมทบในการออมเงินอีกด้วย และยิ่งไปกว่านั้นพนักงานก็จะได้รับผลตอบแทนและสิทธิพิเศษทางภาษีคือ สามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้อีกด้วยจากการออมเงินของพนักงานในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) แต่จากข้อมูลทางสถิติพบว่า ในปี พ.ศ. 2556 มีสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพียง 2.6 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 18.6 เมื่อเทียบกับแรงงานในระบบทั้งหมด (Pinsai, 2014) ซึ่งถือได้ว่ามีลูกจ้างจำนวนน้อยมากที่ออมเงินในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานไม่เห็นความสำคัญของการออมเงินในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยสิ่งที่จะแก้ไขปัญหาคือทำให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการออมเงินในรูปแบบของกองทุน

สำรองเลี้ยงชีพได้นั้นคือ บริษัทต้องมีการจัดให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงาน แต่บริษัทส่วนใหญ่มีการให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพียงในส่วนที่เกี่ยวกับอัตราเงินสะสม และอัตราเงินสมทบจากบริษัทที่พนักงานจะได้รับเท่านั้นในวันที่พนักงานใหม่เข้ารับการปฐมนิเทศ (Orientation) ดังนั้นบริษัทควรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) แก่พนักงานให้มากยิ่งขึ้น

การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ช่วยเสริมสร้างความรู้และทำให้เกิดการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ แต่อาจส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในระดับที่แตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้มาเปรียบเทียบกัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานวิจัยที่มีความแตกต่างจากงานวิจัยอื่นๆ ก่อนหน้านี้ เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่มีการศึกษากระบวนการเรียนรู้ในแต่ละแบบแยกออกจากกัน และยังไม่ได้ทำการเปรียบเทียบประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 2 ซึ่งคือการฝึกอบรมกับกระบวนการจัดการความรู้ งานวิจัยครั้งนี้จึงได้เปรียบเทียบประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 2 แบบ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ในการตัดสินใจ ใช้กระบวนการสร้างความรู้ที่เหมาะสมต่อไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Related Literature)

1. การเรียนรู้

การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม ซึ่งเป็นแนวคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorists) ที่กล่าวว่าความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์นั้น เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก หรือเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า (Stimulus) และการตอบสนอง (Response) โดยตามแนวคิดพฤติกรรมนิยมนี้ Skinner (1953, pp. 72-75) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Instrumental Conditioning) ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับลักษณะของ



พฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งหมดของมนุษย์ ที่เชื่อว่าตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) เช่น รางวัล อาหาร คำชมเชย นั้นเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมตอบสนองและทำให้พฤติกรรมนั้นๆ มีแนวโน้มเกิดขึ้นแบบซ้ำๆ โดยตัวเสริมแรงทางบวกนี้จะทำให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมแบบถาวร ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) เช่น การลงโทษ ก็จะเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้พฤติกรรมตอบสนองของมนุษย์น้อยลง ซึ่งพฤติกรรมนั้นๆ จะเกิดขึ้นน้อยลงเพราะมนุษย์มีการเรียนรู้ที่จะหลีกเลี่ยงการได้รับการลงโทษ ทั้งนี้จึงถือได้ว่า สิ่งเร้าการตอบสนอง และตัวเสริมแรง เป็นองค์ประกอบของการเรียนรู้ นอกจากนี้การเรียนรู้ยังหมายถึงกระบวนการทำงานของจิตใจและสติปัญญาของมนุษย์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจจากการเสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นแนวคิดของกลุ่มปัญญานิยม (Cognitivists) โดยแนวคิดปัญญานิยมนั้น Hideo (1999, p. 63) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเกสตัลท์ (Gestalt Theory) ซึ่งกล่าวว่า มนุษย์จะเรียนรู้จากสิ่งเร้าโดยรวมได้ดีกว่าส่วนย่อย และยังมองว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ใน 2 ลักษณะด้วยกัน คือ 1) การรับรู้ (Perception) ซึ่งคือการที่มนุษย์ใช้ประสาทสัมผัสรับสิ่งเร้าและถ่ายทอดผ่านกระบวนการคิดตีความหมายจากประสบการณ์เดิม และแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบออกมา และ 2) การหยั่งรู้ (Insight) ซึ่งคือการเข้าใจถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาทันที โดยมีการใช้สติปัญญาของมนุษย์ในการพิจารณาปัญหาโดยรวม และยิ่งไปกว่านั้นยังมีแนวคิดของกลุ่มทฤษฎีการสร้างความรู้ความเข้าใจ (Constructivists) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวมนุษย์เอง โดยการเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ใหม่กับความรู้ ความคิด ความเชื่อ ความสนใจที่มีอยู่แต่เดิม ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความรู้ใหม่

2. การฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถ ซึ่งส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติ และพฤติกรรมของคน โดยเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่มีการวางแผนและมีการควบคุม

โดยกระบวนการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Bird and Cassell (2013, pp. 14-16) นั้นประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ทำให้ทราบว่าบริษัทควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นการกำหนดถึงสิ่งที่ต้องการให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาทักษะ และเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม รวมถึงผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบโครงการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนในการกำหนดแนวทาง ขั้นตอนในการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนการและหลักสูตร โครงการการฝึกอบรมที่มีการกำหนดไว้แล้วล่วงหน้า

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนในการวัดผลหลังจากการฝึกอบรม เพื่อประเมินว่า การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และได้ประโยชน์ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ โดยจากงานวิจัยของ Watthanakuljaroen (2011) ได้มีการประเมินผลทางการเรียนรู้โดยการให้นักศึกษาทำข้อสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ซึ่งพบว่า การฝึกอบรมแบบบรรยายทำให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ซึ่งหลังจากที่ได้ผลการประเมินแล้วเราสามารถนำผลการประเมินนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขกระบวนการฝึกอบรมในทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การฝึกอบรมแบบบรรยายใช้ในการให้ความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริงและความคิดเห็น โดยเป็นการฝึกอบรมที่มีศูนย์กลางการเรียนรู้อยู่ที่ผู้สอน (Hackett, 2008, pp. 1-2) ซึ่งผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้พูด ส่วนผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ฟังที่ดี โดยมีเอกสารประกอบการบรรยายเพื่อความคงอยู่ของความรู้ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมหลังจากการเข้าฝึกอบรม ซึ่ง Martin, Kolomitro and Lam (2014, p. 27) ได้กล่าวไว้ว่าการฝึกอบรมแบบบรรยายเป็นการเรียนรู้แบบ Passive Learning ที่ไม่มีการเชื่อมโยงกับการฝึกฝนลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงเป็นเทคนิคที่ยังไม่ส่งผล

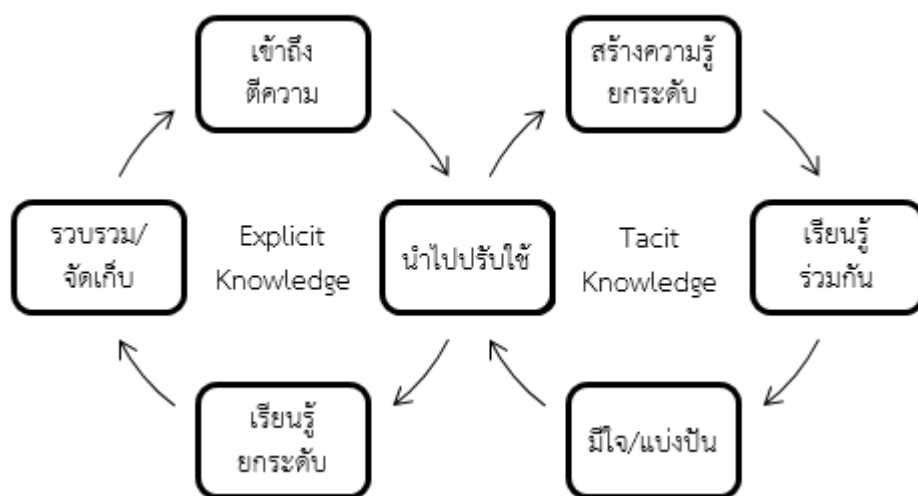


ให้เกิดผลลัพธ์จากการเรียนรู้ที่ดีที่สุด และเหมาะสม
สำหรับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาต่างๆ ไม่ซับซ้อน

3. การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการ
ที่ประกอบไปด้วย การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและ
แสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การนำ
ความรู้ไปประยุกต์ใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้
และการจัดบันทึกความรู้ โดยความรู้มี 2 ประเภท คือ
ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้
ฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งมีวงจรการจัดการ

ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยความรู้ชัดแจ้งจะมีการ
จัดการความรู้โดยการเข้าถึงแหล่งความรู้ มีการ
ตีความ หลังจากนั้นมีการนำความรู้ไปใช้ทำให้เกิด
การเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้น และนำความรู้ไปสรุปรวบรวม
เก็บไว้เพื่อให้ผู้อื่นสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้นี้ได้
ส่วนความรู้ฝังลึกจะมีการจัดการความรู้โดยการ
แบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดความรู้
ใหม่ๆ ขึ้น และสามารถนำความรู้ต่างๆ ไปประยุกต์
ใช้ได้ (Phasukyud, 2007, p. 35) ดังภาพ 1



ภาพ 1 วงจรการจัดการความรู้
ที่มา: Phasukyud (2007, p. 35)

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของ SECI Model ของ
Nonaka, Toyama and Konno (2000, pp. 7-12)
ที่กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงความรู้ระหว่างความรู้
ชัดแจ้งและความรู้ฝังลึก ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการ
คือ 1) Socialization เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน
ความรู้จากความรู้ฝังลึกไปสู่ความรู้ฝังลึก ซึ่งเป็นการ
แลกเปลี่ยนและสร้างความรู้จากประสบการณ์โดยตรง
2) Externalization เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน
ความรู้จากความรู้ฝังลึกไปสู่ความรู้ชัดแจ้ง ซึ่งเป็นการ
เชื่อมต่อความรู้ แบ่งปันความรู้ผ่านการสนทนาพูดคุย
กันในกลุ่มและถ่ายทอดความรู้ออกมาเป็นลายลักษณ์
อักษร 3) Combination เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน
ความรู้จากความรู้ชัดแจ้งไปสู่ความรู้ชัดแจ้ง ซึ่งเป็นการ
นำความรู้มาทำให้เป็นระบบและเก็บรวบรวม
ความรู้ไว้ และ 4) Internalization เป็นกระบวนการ
แลกเปลี่ยนความรู้จากความรู้ชัดแจ้งไปสู่ความรู้ฝังลึก
ซึ่งเป็นการนำความรู้ที่มีไปสู่การลงมือปฏิบัติ เป็นการ

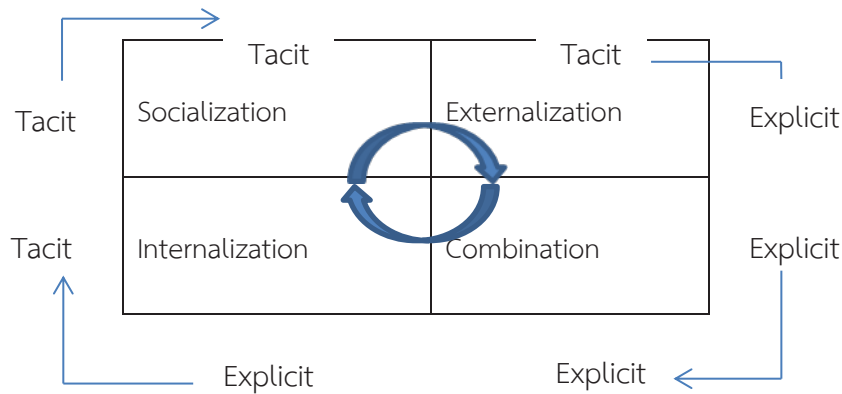
เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงจนกลายเป็นทักษะ
ที่ฝังลึกอยู่ในตัวบุคคล โดย SECI Model ของ
Nonaka, Toyama and Konno (2000, pp. 7-12)
มีลักษณะ ดังภาพ 2

จากวงจรการจัดการความรู้ของ Phasukyud
(2007, p. 35) และ SECI Model ของ Nonaka,
Toyama and Konno (2000, pp. 7-12) สะท้อน
ให้เห็นว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง ไม่มีที่สิ้นสุด และทำให้เกิด
ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยกระบวนการจัดการ
ความรู้เป็นการเรียนรู้แบบ Active Learning
ที่ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่ง
งานวิจัยของ Handy and Polimeni (2015, pp. 1-8)
ได้กล่าวว่า Active Learning ช่วยเสริมสร้าง
กระบวนการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นกว่าการเรียนรู้
ในห้องเรียนแบบบรรยาย ซึ่งการวัดประสิทธิผล
ทางด้านการเรียนรู้นั้นสามารถทำได้โดยการให้



ผู้เข้าร่วมทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้จะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อผู้เข้าร่วมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้ที่สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ โดยงานวิจัยของ Chatwiroj (2007, pp. 43-46)

พบว่า การจัดการความรู้ทำให้ครูมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้ โดยมีระดับความรู้ก่อนการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความรู้หลังการเรียนรู้ในระดับมาก



ภาพ 2 SECI Model

ที่มา: Nonaka, Toyama and Konno (2000, pp. 7-12)

วิธีดำเนินการ (Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) โดยทำการศึกษากับพนักงานประจำสำนักงานใหญ่ของบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการจำนวน 24 คน ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานจากสำนักกรรมการผู้จัดการ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายบริหารและจัดหา ฝ่ายบริหารงานขายและการตลาด และฝ่ายประสานงานธุรกิจ โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบเลือกเฉพาะอย่าง (Selective Sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้ง 24 คนนี้ได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวนกลุ่มละ 8 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มให้มีลักษณะเหมือนกัน ซึ่งกลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มควบคุม ส่วนกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มทดลอง โดยมีข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 1

การวิจัยครั้งนี้มีแผนการทดลองแบบ Pretest Posttest Control Group Design โดยทั้ง 3 กลุ่มถูกวัดผลทางการเรียนรู้โดยการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้ (Pretest and Posttest) ซึ่งเป็นแบบทดสอบปรนัยฉบับเดียวกันที่มีจำนวน 25 ข้อ คะแนนเต็ม 25 คะแนน โดยแบบทดสอบที่ใช้เป็นแบบประเมินความรู้ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสำนักงานคณะกรรมการ

กำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ทั้งนี้กลุ่มที่ 1 ไม่ถูกกระทำใดๆ ปล่อยให้เป็นการเรียนรู้ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เดิม กลุ่มที่ 2 ถูกเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนกลุ่มที่ 3 ถูกเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งหลังจากที่ได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้แล้วก็ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง โดยสรุปออกมาเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังจากการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มด้วยค่าสถิติ T-Test Dependent และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพระหว่างการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม และการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ด้วยค่าสถิติ T-Test Independent



ตาราง 1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	เพศ	ตำแหน่งงาน	ฝ่าย	อายุงาน (ปี)
กลุ่มที่ 1				
1	หญิง	เจ้าหน้าที่การเงิน	บัญชีและการเงิน	2
2	หญิง	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล	บริหารและจัดหา	4
3	หญิง	เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย	บริหารงานขายและการตลาด	1
4	หญิง	เจ้าหน้าที่จัดหา	บริหารและจัดหา	2
5	หญิง	เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย	บริหารงานขายและการตลาด	4
6	หญิง	เลขานุการ	สำนักกรรมการผู้จัดการ	5
7	หญิง	เจ้าหน้าที่จัดหา	บริหารและจัดหา	4
8	ชาย	เจ้าหน้าที่บัญชี	บัญชีและการเงิน	2
กลุ่มที่ 2				
1	หญิง	เจ้าหน้าที่บัญชี	บัญชีและการเงิน	3
2	หญิง	เจ้าหน้าที่จัดหา	บริหารและจัดหา	4
3	หญิง	เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย	บริหารงานขายและการตลาด	3
4	ชาย	ผู้แทนขาย	บริหารงานขายและการตลาด	1
5	หญิง	เจ้าหน้าที่บัญชี	บัญชีและการเงิน	2
6	หญิง	เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย	บริหารงานขายและการตลาด	3
7	หญิง	เจ้าหน้าที่บัญชี	บัญชีและการเงิน	1
8	ชาย	เจ้าหน้าที่การเงิน	บัญชีและการเงิน	3
กลุ่มที่ 3				
1	หญิง	พนักงานต้อนรับ	บริหารและจัดหา	2
2	หญิง	เจ้าหน้าที่ส่วนบริหาร	บริหารและจัดหา	3
3	หญิง	เจ้าหน้าที่จัดหา	บริหารและจัดหา	5
4	ชาย	เจ้าหน้าที่ประสานงานธุรกิจ	ประสานงานธุรกิจ	1
5	หญิง	เจ้าหน้าที่ส่วนบริหาร	บริหารและจัดหา	4
6	หญิง	เลขานุการ	สำนักกรรมการผู้จัดการ	4
7	หญิง	เจ้าหน้าที่การเงิน	บัญชีและการเงิน	4
8	หญิง	เจ้าหน้าที่บัญชี	บัญชีและการเงิน	4

การวิจัยครั้งนี้มีแผนการทดลองแบบ Pretest Posttest Control Group Design โดยทั้ง 3 กลุ่ม ถูกวัดผลทางการเรียนรู้โดยการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนและหลังจากการเรียนรู้ (Pretest and Posttest) ซึ่งเป็นแบบทดสอบปรนัย ฉบับเดียวกันที่มีจำนวน 25 ข้อ คะแนนเต็ม 25 คะแนน โดยแบบทดสอบที่ใช้เป็นแบบประเมินความรู้ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

(ก.ล.ต.) ทั้งนี้ กลุ่มที่ 1 ไม่ถูกกระทำใดๆ ปล่อยให้เป็นการเรียนรู้ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เดิม กลุ่มที่ 2 ถูกเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนกลุ่มที่ 3 ถูกเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งหลังจากที่ได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนและหลังจากการเรียนรู้แล้วก็ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา



(Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนและหลังจากการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง โดยสรุปออกมาเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนและหลังจากการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มด้วยค่าสถิติ T-Test Dependent และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้

ในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพระหว่างการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม และการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ด้วยค่าสถิติ T-Test Independent

ผลการศึกษา (Results)

ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ในการทดลอง

รายละเอียดของกระบวนการเรียนรู้	กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม	กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้
จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	8 คน	8 คน
ระยะเวลาที่ใช้	1 ชั่วโมง	1 อาทิตย์
สถานที่	ห้องประชุมของบริษัท	ห้องประชุมของบริษัท
เนื้อหาในการเรียนรู้	1. การออมเงิน 2. การลงทุนทางการเงิน 3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1. การออมเงิน 2. การลงทุนทางการเงิน 3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
เทคนิคที่ใช้	การฝึกอบรมแบบบรรยาย	1. Facebook Group เป็นเครือข่ายในการเรียนรู้ 2. กิจกรรมพูดคุยเพื่อกำหนดประเด็นและวางเป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกัน 3. กิจกรรมพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้
ลักษณะของการเรียนรู้	Passive Learning	Active Learning
เอกสารประกอบ	เอกสารสไลด์การนำเสนอ	บทความและสื่อความรู้
บทบาทของผู้จัดกิจกรรม	Lecturer	Facilitator
บทบาทของผู้เข้าร่วม	Listener	Participant
โอกาสในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม	ไม่มี	มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างอิสระ สามารถซักถามและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่
การประเมินประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้	ก่อนการเรียนรู้ 1 อาทิตย์ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนการเรียนรู้ (Pretest)	ก่อนการเรียนรู้ 1 อาทิตย์ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนการเรียนรู้ (Pretest)
	หลังการเรียนรู้ 1 อาทิตย์ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกหลังการเรียนรู้ (Posttest)	หลังการเรียนรู้ 1 อาทิตย์ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกหลังการเรียนรู้ (Posttest)
พฤติกรรมของผู้เข้าร่วม	พนักงานมีความตั้งใจและสนใจในการฟังตลอดการฝึกอบรม แต่มีการแสดงสีหน้าให้เห็นว่า ไม่เข้าใจเนื้อหาบางช่วงในการฝึกอบรม	พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพูดคุยและร่วมแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมพูดคุย แต่ปฏิบัติได้ตอบและการมีส่วนร่วมผ่าน Facebook Group เกิดขึ้นค่อนข้างน้อย



กลุ่มที่ 1 ที่ไม่ถูกกระทำใดๆ ปล่อยให้เป็นการเรียนรู้ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เดิม มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม และกลุ่มที่ 3 ที่ถูก

เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้หลังการเรียนรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ทั้งในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ดังตาราง 3

ตาราง 3 การทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกก่อนและหลังจากการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง

Variable	Pretest		Posttest		t(7)	p	95% CI	Cohen's d
	M	SD	M	SD				
Group 1	18.50	2.39	19.13	2.17	-1.05	.33	[-2.03, .78]	-.63
Group 2	14.13	2.53	19.50	3.07	-6.91	.00	[-7.21, -3.54]	-5.38
Group 3	14.25	4.20	22.25	1.58	-5.17	.00	[-11.66, -4.34]	-8.00

กลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม กับกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกหลังจากการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .04

โดยกลุ่มที่ 3 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยกระบวนการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อีกหลังจากการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มที่ 2 ที่ถูกเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยการฝึกอบรม ดังตาราง 4

ตาราง 4 การทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์หลังการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3

Variable	Group 2		Group 3		t(14)	p	95% CI	Cohen's d
	M	SD	M	SD				
คะแนนทดสอบ	19.50	3.07	22.25	1.58	-2.25	.04	[-5.37, -.13]	-2.75

อภิปรายผล (Discussion)

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ใดๆ ปล่อยให้เป็นการเรียนรู้ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่เดิมนั้น มีระดับความรู้ที่ไม่แตกต่างไปจากเดิม ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้อีกผ่านการฝึกอบรม และกระบวนการเรียนรู้อีกผ่านกระบวนการจัดการความรู้มีระดับความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อทำให้กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้เพิ่มมากขึ้นนั้น

ควรใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยในการวิจัยครั้งนี้ กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมและกระบวนการเรียนรู้อีกผ่านกระบวนการจัดการความรู้ถือเป็นตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดการรับรู้ขึ้น ซึ่งเมื่อกลุ่มตัวอย่างเกิดการรับรู้ขึ้นแล้วก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างความรู้ใหม่ขึ้น ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องแนวคิดปัญญานิยม ซึ่งกล่าวว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการรับรู้ คือการที่มนุษย์ใช้ประสาทสัมผัสรับสิ่งเร้าและถ่ายโอนสู่สมอง



ผ่านกระบวนการคิด ที่ความหมายจากประสบการณ์เดิม และแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบออกมา (Hideo, 1999, pp. 63-65) ซึ่งหมายความว่า ถ้าหากไม่มีสิ่งเร้าที่เป็น กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ มากกระตุ้นให้เกิด การรับรู้ การเรียนรู้ก็จะไม่เกิดขึ้น

ในการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการ เรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างหลังการเรียนรู้ผ่าน กระบวนการฝึกอบรมแบบบรรยายนั้นสูงกว่า ก่อนการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Watthanakuljaroen (2011) ที่พบว่า การฝึกอบรมแบบบรรยายทำให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการ ฝึกอบรม ส่วนการประเมิน ประสิทธิภาพของ กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง หลังการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้สูงกว่า ก่อนการเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Chatwiroj (2007, p. 46) ที่พบว่า การจัดการความรู้ทำให้ครูมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ หลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการ ความรู้มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ ผ่านการฝึกอบรม เนื่องมาจากกระบวนการจัดการ ความรู้มีรูปแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงความคิดเห็น ซักถาม พูดคุย มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ร่วมกัน ส่วนการฝึกอบรมแบบบรรยาย มีรูปแบบ การเรียนรู้แบบ Passive Learning ที่ผู้เข้าร่วมไม่มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ไม่มีโอกาสในการซักถามเพิ่มเติม ซึ่งในงานวิจัยของ Martin, Kolomitro and Lam (2014, p.27) ได้ กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมแบบบรรยายที่มีการเรียนรู้ แบบ Passive Learning คือไม่มีการเชื่อมโยงกับ การฝึกฝนลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริงนั้น เป็นเทคนิค ที่ยังไม่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์จากการเรียนรู้ที่ดีที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมที่มี เนื้อหาง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนทั้งนี้ จึงอาจเป็นเพราะเนื้อหา ที่เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้นเป็นเรื่องที่ ค่อนข้างยากต่อความเข้าใจด้วยจึงทำให้การฝึกอบรม

แบบบรรยายเป็นวิธีที่ยังไม่เหมาะสมในการเสริมสร้าง ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ กระบวนการจัดการความรู้ที่มีรูปแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning นั้นจึงมีความเหมาะสมในการ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มากกว่าการฝึกอบรมแบบบรรยายที่มีรูปแบบ การเรียนรู้แบบ Passive Learning ซึ่งมีความ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Handy and Polimeni (2015, pp. 1-8) ที่ได้กล่าวว่า Active Learning ช่วยเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นกว่าการ เรียนรู้ในห้องเรียนแบบบรรยาย

บทสรุป (Conclusion)

จากการวิจัยเรื่อง “การทดลองเพื่อเสริมสร้าง ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” ทำให้เห็น ได้ว่า กระบวนการจัดการความรู้เป็นกระบวนการ เรียนรู้ที่มีประสิทธิผลมากกว่าการฝึกอบรมในการ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ขึ้น ซึ่งองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ ปรับปรุงและตัดสินใจวางแผนกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการสอนในเชิงวิชาการได้

การวิจัยครั้งนี้พบว่าพนักงานในองค์กรมีความ ต้องการในการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกองทุน สำรองเลี้ยงชีพอีกด้วย ดังนั้นองค์กรควรเล็งเห็นถึง ความสำคัญในการให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพแก่พนักงานเพื่อที่พนักงานจะได้มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นและเห็นความสำคัญของ การออมเงินในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยองค์กรสามารถนำกระบวนการเรียนรู้ผ่าน กระบวนการจัดการความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้าง ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงาน และยังสามารถนำกระบวนการจัดการความรู้นี้ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงานในด้านอื่นๆ ได้อีกด้วย อีกทั้งกระบวนการจัดการความรู้ยังถือเป็นวิธีในการ บริหารความรู้และรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ใน ตัวพนักงานให้เป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกันเพื่อรักษาความรู้นั้นๆ ให้คงอยู่ภายใน องค์กรได้



เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทดลอง กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยทำการศึกษากับพนักงาน ประจำสำนักงานใหญ่ของบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง ในประเทศไทยที่อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการ ซึ่งการวิจัยนี้เป็นเพียงกรณีศึกษาหนึ่ง การนำผลไปใช้ ควรคำนึงถึงบริบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพนักงาน ที่อยู่ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมหรือ พนักงานที่อยู่ใน ระดับอื่น ดังนั้นการนำผลการวิจัยไปใช้ในการ อ้างอิงนั้นจึงควรมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับ บริบทนั้นๆ อย่างถี่ถ้วน

ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจพิจารณาดำเนินการ กับกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมอื่นๆ และศึกษาเพิ่มเติม

กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำโรงงาน เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการวิจัยนั้นมีความเหมือนหรือ มีความแตกต่างกันอย่างไร และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ กระบวนการเรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ได้อาศัย Facebook Group และการพูดคุยแลกเปลี่ยน ความรู้ เป็นเครื่องมือ ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไป อาจมีการวิจัยทดลองโดยใช้เครื่องมือการจัดการ ความรู้ประเภทอื่น เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การเล่าเรื่อง ประสบการณ์หรือความสำเร็จ การเล่าเรื่องเล่า เราพลัง เป็นต้น เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ ที่มีประสิทธิผลมากที่สุดในการเสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บรรณานุกรม (Bibliography)

- Bird, T., and Cassell, J. (2013). **FT Guide to business training**. Harlow: Pearson UK.
- Chanchatrirat, S. (2014). **Thais do not know about money**. Retrieved January 19, 2016, from http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1398327154
- Chatwiroj, B. (2007). The development of a training course for teachers by knowledge management process to enhance English writing teaching skill for primary education level. **The Golden Teak: Humanity and Social Science Journal**, 13(2), 33-49.
- Hackett, P. (2008). **Training Practice** (7th ed.). London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Handy, S. A., and Polimeni, R. S. (2015). Engaging Students-Use of active learning activities to enhance student learning in an introductory managerial accounting course. **Journal of Applied Research for Business Instruction**, 13(3), 1-8.
- Hideo, T. I. (1999). Implications of gestalt theory and practice for the learning organization. **The Learning Organization**, 6(2), 63-69.
- Martin, B. O., Kolomiro, K., and Lam, T. C. M. (2014). Training methods: A review and analysis. **Human Resource Development Review**, 13(1), 11-35.
- National Statistical Office and Program on Social Change with Using Information Culture. (2015). **Saving for retirement...Are you ready**. Retrieved December 9, 2015, from <http://www.npithailand.com/sites/default/files/Saving.pdf>
- Nonaka, I., Toyama, R., and Konno, N. (2000). SECI, Ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation. **Long range planning**, 33(1), 5-34.
- Phasukyud, P. (2007). **Knowledge Management (KM) on enable LO** (2nd Ed.). Bangkok: Yaimai.
- Pinsai, P. (2014). **Investment (for Retirement) with saving**. Retrieved July 8, 2015, from http://www.thaipvd.com/content_th.php?content_id=00466
- Skinner, B. F. (1953). **Science and Human Behavior**. New York: Macmillan.
- Wattanakuljaroen, T. (2011). **Development of distance training package on information communication and technology used in distance education**. Retrieved July 8, 2015, from <http://ird.stou.ac.th/dbresearch/fDetail.php?fID=25>