

รูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรม การผลิตในองค์กร โดยใช้บทเรียน ๑ ประเด็น

Model for developing learning of staffs in industrial production organizations using OPL Technique

สักรินทร์ อยู่พ่วง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ วิศวกร ช่างเทคนิค หัวหน้างาน ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน ๑๐ คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง วิธีการดำเนินการวิจัย มี ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ ๑ การศึกษาความต้องการการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น ขั้นที่ ๒ การพัฒนารูปแบบ ขั้นที่ ๓ การนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง และขั้นที่ ๔ การประเมินติดตามผลหลังการฝึกอบรม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรมีความต้องการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.38$) รูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กร โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็นที่พัฒนาขึ้น นำไปสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ารูปแบบการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.51$) การนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ พบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้คะแนนจากภาคปฏิบัติการทำบทเรียน ๑ ประเด็น โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๙๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ ๘๐ และการติดตามผลการจัดทำบทเรียน ๑ ประเด็น ของหัวหน้างานหลังจากที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว ๑ เดือน มีผลการประเมินในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๖ และการติดตามจากผู้บริหาร หัวหน้างาน และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในสถานประกอบการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.78$) และทุกรายการอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ / เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

Abstract

This research and development study aimed at developing a model for developing learning of staffs in industrial production organizations using OPL Technique. The sample group consisted of 10 technicians, engineers, and foremen in industrial production organizations in Bangkok and its perimeter to complete the questionnaires, which were then analyzed by mean, percentage, IOC, and standard deviation. The research procedure is conducted in four steps as follows: 1. Studying need of using OPL Technique. 2. Developing a model. 3. Applying the model for training in the target group. 4. Evaluating after the training. The results showed that the sample group reported their needs on OPL Learning Technique at the average of 4.67, or very high level. The developed OPL model was validated in the focus group with the IOC at 4.70. The trainees achieved the practical part at an average of 93.99% which was higher than the criteria at 80%. Moreover, after 1 month of training, the follow-up study showed the high achievement at 91.66% with very high satisfaction from HR manager at 3.84 in every aspect.

KEYWORDS: LEARNING MODEL DEVELOPMENT / OPL TECHNIQUE

บทนำ

จากกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ ทำให้ทั้งภาคธุรกิจอุตสาหกรรมรวมไปถึงทุกภาคส่วนของประเทศต้องมีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถและศักยภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น อันจะทำให้สามารถดำรงอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน ทิศทางในการพัฒนาประเทศไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (๒๕๕๐ – ๒๕๕๔) ได้ยึด “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจากเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญคือ เพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐาน ในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้นทั้ง การคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม มีจริยธรรม มีวินัยในการทำงาน สามารถรองรับและเรียนรู้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนได้ง่ายปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และพร้อมก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๔๙)

การพัฒนาคนนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม และการพัฒนาประเทศ เพราะคนถือเป็นปัจจัยหลักที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ การพัฒนาคน คือการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความรู้ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้การพัฒนาคนจะช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนลงเนื่องจากบุคลากรที่มีความชำนาญในงานที่ทำมากขึ้น จะทำให้ข้อผิดพลาดต่างๆ ลดลงได้ ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมในกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน สมรรถนะ และความอยู่รอดขององค์กร การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รวมถึงเป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) ซึ่งมีแนวทางที่สำคัญอยู่ ๔ แนวทาง ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการเรียนรู้ (Learning) เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสามารถบรรลุเป้าหมายที่บุคลากรและองค์กรได้กำหนดไว้ร่วมกัน องค์กรที่ประสบความสำเร็จต่างตระหนักดีว่าโครงสร้างองค์กร และกิจกรรมการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (สุจิตรา ธนานันท์, ๒๕๕๒)

ในการดำเนินธุรกิจปัจจุบัน หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญในการนำการจัดการความรู้เข้ามาเป็นเครื่องมือในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ทั้งนี้ เนื่องจากการแข่งขันในยุคปัจจุบันจะขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการสร้าง และใช้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ในการเพิ่มคุณภาพลดต้นทุน ลดระยะเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว บุญดี

บุญญาภิจ และคณะ (๒๕๕๙) องค์กรไม่สามารถหวังได้ว่าผลิตภัณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในอดีตจะสามารถใช้ได้ต่อไปในอนาคต กระบวนการผลิตที่ไม่มีประสิทธิภาพจะไม่สามารถทนทานต่อแรงกดดันทางด้านราคาได้ โดยปัจจุบันองค์กรต้องการคุณภาพ คุณค่า การบริการ นวัตกรรม และความเร็วในการตอบสนองต่อตลาด เพื่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ การใช้ฐานความรู้ขององค์กรในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และกระบวนการกลายเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐานภายในองค์กรที่ต้องการมีศักยภาพและความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจปัจจุบันได้เปลี่ยนจากทรัพยากรที่จับต้องได้มาเป็นความรู้ องค์กรที่สามารถรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำมาใช้ในการดำเนินการ การผลิตและการให้บริการจะมีความได้เปรียบเหนือกว่าคู่แข่ง (Wong & Aspinwall, 2005) แต่เนื่องจากการแข่งขันของโลกที่ไร้พรมแดนได้เพิ่มมากขึ้น ทรัพยากรที่เคยมีอยู่ที่ใช้ในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจะเริ่มไม่เพียงพอ ดังนั้น เพื่อความอยู่รอดและการเติบโต อุตสาหกรรมจะต้องมองหากลยุทธ์ในการคงไว้ซึ่งความได้เปรียบ ซึ่งการจัดการความรู้จะเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะทำให้สามารถบรรลุความได้เปรียบได้ (Singh et al., 2006)

การบริหารจัดการความรู้ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นการนำเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบการให้มีรูปแบบวิธีคิดในมุมมองที่เปิดกว้าง ในด้านเจตคติ ทศนคติ และกระบวนการทัศนกรอบความคิดแนวปฏิบัติที่ปฏิบัติตามๆ กันไปจนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพ

ในกระบวนการผลิตตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สิ่งสำคัญคือ การสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า องค์กรต้องส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ฉะนั้นจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน สรรหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยจะต้องเริ่มต้นพัฒนาการเรียนรู้ที่ตัวของพนักงานเป็นอันดับแรกในการที่จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดประโยชน์สูงสุดจากการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้นจากองค์กรทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้นโดยในสภาพปัจจุบันในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิต ทำงานจาก ๒ กะต่อวัน เป็น ๓ กะต่อวัน ทำให้ต้องรับพนักงานใหม่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ยังไม่มีความรู้ความชำนาญอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความเสียหายและเกิดความผิดพลาดขึ้น ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สถานประกอบการยังพบว่าการฝึกอบรมในห้องเรียนสำหรับพนักงานในระดับปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะการฝึกอบรมได้ไม่ทั่วถึงและเนื้อหาที่ฝึกอบรมก็ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำอยู่ อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมก็ไม่เหมาะสม จึงได้มีการนำเทคนิควิธีการเรียนรู้แบบ “บทเรียนหนึ่งประเด็น” (One Point Lesson: OPL) เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากสภาพปัญหาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา รูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิต โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความต้องการการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

๒. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

สมมติฐานการวิจัย

๑. บุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต มีความต้องการการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

๒. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ขอบเขตการวิจัย

๑. **ด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

๒. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๒.๑ ขั้นการศึกษาความต้องการการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ วิศวกร ช่างเทคนิค หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิต ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน ๑๐๐ คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

๒.๒ พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ วิศวกร ช่างเทคนิค หัวหน้างาน ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิต จำนวน ๑๐ คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

๓. **ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลา ๑ ปี

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. **ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย** ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑.๑ ศึกษาความต้องการการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

๑.๒ พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

๑.๓ นำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง

๑.๔ ติดตาม และประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ แบบสอบถามความต้องการการเรียนรู้ แบบมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

๒.๒ แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC)

๒.๓ แบบประเมินด้านความรู้ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ทักษะ) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าร้อยละ

๒.๔ แบบประเมินติดตามผลผู้เข้าอบรมไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ (Rating Scale)

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑ การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

๑) ติดต่อขอความอนุเคราะห์จากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิตเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน ๒๐ โรงงาน โรงงานละ ๕ ชุด

๒) จัดทำหนังสือแนะนำตัว เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามโดยจัดทำหนังสือถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิตในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยผู้วิจัยนำไปส่งและนัดวันรับกลับคืนเอง

๓) แบบสอบถามที่ได้รับคืน ๗๗ ฉบับ จาก ๑๐๐ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๗๗ และเมื่อตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้ รับคืนมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

๓.๒ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

๑) จัดทำรูปแบบ และหลักสูตรฝึกอบรมโดยจัดเตรียมความพร้อม เช่น เอกสารฝึกอบรมเนื้อหา แบบฝึกหัดและทดสอบ และสื่อประกอบการบรรยาย เป็นต้น

๒) เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บ

รวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการเรียนรู้และหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกไว้ จำนวน ๑๐ คน

๓) การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว ตามที่ผู้วิจัยออกแบบและพัฒนาขึ้น

๔) ติดตามผลว่า หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้าฝึกอบรมได้นำเอาความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำเทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

๔. การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

๑. การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิต ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจากแบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ

๒. การวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิต โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องเพื่อหาความเที่ยงตรง

๓. การวิเคราะห์ค่าประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างจริง ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจากแบบประเมินความคิดเห็น

๔. การวิเคราะห์การประเมินติดตามผลหลังการฝึกอบรมใช้ ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

๑. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

ในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็นผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการใน

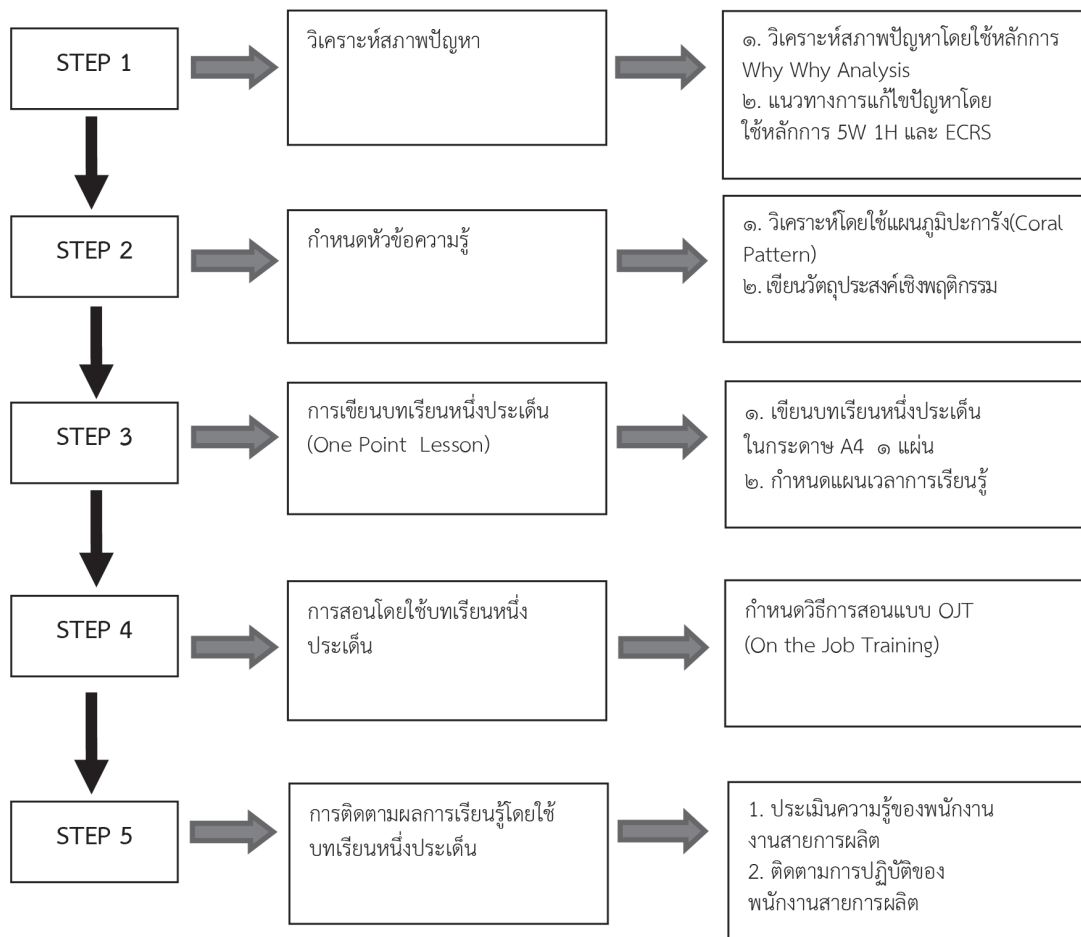
การเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิตเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน ๗๗ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๗๗ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทุกรายข้อโดยสรุปรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน

คือ การวิเคราะห์ สภาพปัญหา การกำหนดหัวข้อความรู้ การเขียนบทเรียน การสอน การติดตาม

๒. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

๒.๑ รูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็นการจากวิเคราะห์แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก

๒.๒ การประเมินผลความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมโดยการสนทนากลุ่ม (Focus group)



ภาพที่ ๑ รูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

ตารางที่ ๑ ผลการประเมินผลความเหมาะสมของรูปแบบโดยการสนทนากลุ่ม (Focus group)

ที่	รายการประเมิน	ผลการประเมิน		
		$\bar{X}$	SD	การแปลผล
๑.	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.40	0.54	มาก
๒.	รูปแบบสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบทเรียน ๑ ประเด็นได้เป็นอย่างดี	4.80	0.44	มากที่สุด
๓.	รูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น มีขั้นตอนการพัฒนาครบถ้วนและสมบูรณ์	4.80	0.44	มากที่สุด
๔.	ขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบมี ๕ ขั้นตอนในแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจนเข้าใจง่าย และง่ายต่อการนำไปใช้พัฒนาบทเรียน ๑ ประเด็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.54	มากที่สุด
๕.	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับการจัดทำกิจกรรม TPM ในสถานประกอบการ	4.80	0.44	มากที่สุด
๖.	รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาบทเรียน ๑ ประเด็น	4.80	0.44	มากที่สุด
	รวม	4.70	0.51	มากที่สุด

ผลการประเมินผลความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น โดยการสนทนากลุ่มมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม มีความคิดเห็น

ในระดับมากที่สุด ๕ รายการ และความคิดเห็นระดับมากจำนวน ๑ รายการ

๒.๓ การประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรม

ตารางที่ ๒ ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรม

รายการประเมิน		IOC	ผลการประเมิน
๑.	ขั้นตอนที่ ๑ สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น	1	สอดคล้อง
๒.	ขั้นตอนที่ ๒ สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น	1	สอดคล้อง
๓.	ขั้นตอนที่ ๓ สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น	1	สอดคล้อง
๔.	ขั้นตอนที่ ๔ สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น	1	สอดคล้อง
๕.	ขั้นตอนที่ ๕ สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น	1	สอดคล้อง
๖.	รูปแบบพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น สอดคล้องกับกิจกรรม TPM ในสถานประกอบการ	1	สอดคล้อง
รวม		1	สอดคล้อง

ผลการประเมินความสอดคล้องภาพรวมของรูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น โดยการสนทนากลุ่ม ในภาพรวม มีผลรวมของค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยเท่ากับ ๑ ซึ่งมีค่าความสอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ๐.๕ ทุกรายการ

๓. การนำรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็นไปใช้จริง

๓.๑ การนำรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิต

ผลการนำรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็นไปใช้อบรมกับหัวหน้างานโดยในการอบรมครั้งนี้ เน้นการปฏิบัติจัดทำบทเรียน ๑ ประเด็น และให้ผู้เข้าอบรมทุกคนทำบทเรียน ๑ ประเด็นคนละ ๑ เรื่อง พบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้ผลคะแนนจากภาคปฏิบัติทำบทเรียน ๑ ประเด็น โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๙๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ ๘๐

๓.๒ การประเมินความคิดเห็นหลังการฝึกอบรม

ตารางที่ ๓ ผลการประเมินความคิดเห็นหลังการฝึกอบรม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	ผลการประเมิน
๑. หัวข้อการฝึกอบรมมีความน่าสนใจและสอดคล้องกับหลักสูตร	4.80	0.414	มากที่สุด
๒. ความเหมาะสมของวิทยากรฝึกอบรมในภาพรวม	4.80	0.414	มากที่สุด
๓. วิทยากรอธิบายเนื้อหาชัดเจน ตามลำดับเนื้อหา	4.66	0.487	มากที่สุด
๔. วิทยากรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามและตอบปัญหาข้อคำถามได้ชัดเจน	4.73	0.457	มากที่สุด
๕. เอกสารประกอบการฝึกอบรมอ่านเข้าใจง่าย	4.53	0.510	มากที่สุด
๖. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	4.60	0.632	มากที่สุด
๗. สภาพของห้องที่ใช้ฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.13	0.639	มาก
๘. โสตทัศนูปกรณ์มีความครบถ้วนสมบูรณ์ใช้งานได้ดี	4.33	0.617	มาก
๙. แบบทดสอบหลังการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.06	0.961	มาก
๑๐. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.00	0.755	มาก
รวม	4.46	0.658	มาก

ผลการประเมินความคิดเห็นหลังจากการฝึกอบรมหัวหน้างานเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็นพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ๖ รายการ คือ หัวข้อการฝึกอบรมมีความน่าสนใจและสอดคล้องกับหลักสูตร ความเหมาะสมของวิทยากรฝึกอบรมในภาพรวมวิทยากรอธิบายเนื้อหาชัดเจนตามลำดับเนื้อหาวิทยากร เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสอบถามและตอบปัญหาข้อคำถามได้ชัดเจน เอกสารประกอบการฝึกอบรมอ่านเข้าใจง่ายสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาและที่เหลือ ๔ รายการมีความคิดเห็นในระดับมาก

๔. การประเมินและติดตามผลรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิต

๔.๑ การประเมินผลการจัดทำบทเรียน ๑ ประเด็นของหัวหน้างานหลังจากที่ผ่านการฝึกอบรม

ผลการประเมินผลการจัดทำบทเรียน ๑ ประเด็นของหัวหน้างานหลังจากที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว ๑ เดือนโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมจัดทำบทเรียน ๑ ประเด็นในหัวข้อใหม่อีก ๑ เรื่อง ซึ่งไม่ซ้ำกับที่ทำในระหว่างฝึกอบรม โดยมีผู้ประเมินการนำบทเรียนหนึ่งประเด็นไปใช้ให้ ความรู้กับพนักงานในสถานประกอบการ จำนวน ๓ ท่าน มีผลการประเมินในภาพรวมมีผลงานคิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๖

๔.๒ การติดตามจากผู้บริหารและหัวหน้างานรวมถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการ

ในการติดตามหัวหน้างานที่ผ่านการฝึกอบรม โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรม ผู้บริหาร หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ประเมินเกี่ยวกับการนำบทเรียน ๑ ประเด็นไปใช้ กับพนักงานขององค์กรได้จริง โดยมีผลประเมิน ดังตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ผลการติดตามผู้บริหารและหัวหน้างานรวมถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการ

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ผลการ ประเมิน
๑. การเตรียมความพร้อมของเอกสาร และแบบฝึกหัด	3.83	0.80	มาก
๒. การเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติ	3.80	0.81	มาก
๓. บทเรียนมุ่งเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม	3.96	0.78	มาก
๔. ควบคุมเวลาได้เหมาะสม ไม่เกิน ๑๐ นาที ประชุมก่อนเข้าทำงาน	3.86	0.70	มาก
๕. ผู้ถ่ายทอดนำประสบการณ์มาถ่ายทอดเป็นอย่างดี	3.80	0.73	มาก
๖. มีการสื่อสารที่ดีกับผู้เรียน	3.80	0.73	มาก
๗. มีความกระตือรือร้นในการถ่ายทอดความรู้	3.69	0.79	มาก
๘. ผู้รับการถ่ายทอดให้ความสนใจ ในเนื้อหา	3.86	0.82	มาก
๙. ผู้รับการถ่ายทอดนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	3.89	0.90	มาก
๑๐. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.75	มาก
รวม	3.84	0.78	มาก

ผลการติดตามจากผู้บริหารและหัวหน้างาน รวมถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการ พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา การเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิต ในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$) ได้แก่ บทเรียนมุ่งเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม ระดับค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 3.94$) ได้แก่ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.69$) ได้แก่ มีความกระตือรือร้น ในการถ่ายทอดความรู้

อภิปรายผล

๑. สรุปผลการวิจัย

๑.๑ การพัฒนารูปแบบการพัฒนา การเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตใน องค์กร โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

การพัฒนารูปแบบการพัฒนา การเรียนรู้ ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กร โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็นพบว่า การ ประเมินผลความเหมาะสมของรูปแบบการเรียนรู้ ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตโดยการ สทนากลุ่มมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และการประเมินความสอดคล้อง ภาพรวมของรูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากร

สายอุตสาหกรรมการผลิต ในภาพรวม มีผลรวมของค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ย เท่ากับ ๑ ซึ่งมีค่าความสอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ๐.๕ ทุกรายการซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๑.๒ การนำรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็นไปใช้จริง

การนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้จริงพบว่า ผลการนำรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตไปใช้อบรมกับหัวหน้างาน พบว่าผู้เข้ารับการอบรมได้ผลคะแนนจากภาคปฏิบัติทำบทเรียน ๑ ประเด็น โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๙๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ ๘๐ การประเมินความคิดเห็นหลังจากการฝึกอบรมหัวหน้างานเพื่อการพัฒนา การเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 4.46 และการประเมินและติดตามผลรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า หัวหน้างานหลังจากที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว ๑ เดือนโดยมีผู้ประเมินการนำบทเรียนหนึ่งประเด็นไปใช้ให้ความรู้กับพนักงานในสถานประกอบการ จำนวน ๓ ท่าน มีผลการประเมินในภาพรวมมีผลงานคิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๖ การติดตามจากผู้บริหารและหัวหน้างานรวมถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการ พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84)

๒. การอภิปรายผลการวิจัย

๒.๑ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาการ

เรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น โดยการจัดสัมมนากลุ่ม (Focus Group) ประกอบด้วย ผู้บริหารอุตสาหกรรมนักทรัพยากรมนุษย์และอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น เพื่อระดมความคิดในของร่างรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น โดยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๑๐ ท่านมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น โดยการสนทนากลุ่มมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อและมีความสอดคล้องในภาพรวม มีผลรวมของค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดทุกรายการสอดคล้องกับ สุมาลิ เชื้อชัย (๒๕๕๑) พบว่าผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมีความคิดเห็นตรงกันว่ารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายที่ได้พัฒนาขึ้น และการแบ่งเนื้อหาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม เนื่องจากรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากงานวิจัยถึงกระบวนการและขั้นตอนของเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมที่ได้นำเอาแนวทางการเรียนรู้โดยการสังเกตไปใช้ และสอดคล้องกับ ปทุมพร วรดิพิพงศ์ (๒๕๕๒) ที่กล่าวไว้ว่ากระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีการรอบและทิศทางเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมขั้นตอนที่สำคัญที่สุดคือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และสอดคล้องกับ อนุวัตรชัย เกียรติธรรม (๒๕๕๒) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษา

ซึ่งได้มาจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย เช่น การสร้างค่ายกิจกรรมและการเรียนรู้แบบร่วมมือมาสร้างแบบสอบถามเพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ ๑-๒ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์แล้วนำข้อมูลมากำหนดแนวทางของการจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของหลักสูตรที่แท้จริงโดยผ่านการประชุมกลุ่มย่อย

๒.๒ การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

ผลการประเมินความคิดเห็นหลังจากการฝึกอบรมหัวหน้างานเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็นพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้และฝึกปฏิบัติอย่างจริงจังและบรรยากาศในการฝึกอบรมเป็นกันเอง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ เอกสารประกอบการฝึกอบรมและสื่อประกอบ การฝึกอบรมยังส่งผลช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจในหน่วยฝึกอบรมมากยิ่งขึ้นอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ คณิต เถลิงจริยา (๒๕๔๓) เอกสารประกอบการทำกิจกรรม และความตั้งใจของพนักงานทุกคนส่งผลให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และการติดตามจากผู้บริหารและหัวหน้างานรวมถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ

พัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กร โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการทำงานในหน่วยงานที่หัวหน้างานรับผิดชอบมีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง มีความปลอดภัยมากขึ้น และหลักสูตรฝึกอบรมที่หัวหน้างานจัดทำขึ้นสามารถนำมาใช้ได้จริงในหน่วยงาน ได้ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุรเชษฐ์ ทองวณิชนิยม (๒๕๔๗) การสอนงานที่มีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดผลของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพงาน ทักษะของผู้ทำงานและสำคัญผลการผลิตเพิ่มขึ้นจากการทำงานที่ถูกต้องมีความรู้และความเข้าใจในงาน และลดความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นได้จากทำงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

๑.๑ สถานประกอบการ ควรมีนโยบายให้พนักงานทุกคนพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรสายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๑.๒ ผู้บริหารสถานประกอบการควรมีการจัดระบบสนับสนุนให้แก่พนักงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัวเพื่อการสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ โดยใช้เทคนิคบทเรียน ๑ ประเด็น

๑.๓ รูปแบบที่ได้สามารถนำไปจัดการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ รูปแบบที่ได้เป็นการเชื่อมโยงการจัด
ทำกิจกรรมบำรุงรักษาแบบทวีผล ที่ทุกคนมีส่วนร่วม
ร่วมได้

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

๒.๑ ควรมีการพัฒนาหลักสูตรพื้นฐาน
อุตสาหกรรมพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร
สายอุตสาหกรรมการผลิตในองค์กรโดยใช้เทคนิค
บทเรียน ๑ ประเด็น ที่เป็นบทเรียนแบบออนไลน์

(e-Learning) เพื่อกระจายโอกาสการเรียนรู้ไปสู่
สังคมที่กว้างขึ้นและบุคคลที่สนใจในการเรียนรู้
ด้วยตนเองต่อไป

๒.๒ ควรนำรูปแบบบทเรียน ๑ ประเด็น
ไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อ
พัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาน
ประกอบการ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (๒๕๕๙). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณิต เฉลยจรรยา. (๒๕๕๓). *การพัฒนาหลักสูตรการบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วมในอุตสาหกรรม
การผลิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
ภาควิชา บริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (๒๕๕๙). *การจัดการความรู้: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ ๓).
กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ปทุมพร วรธิตพงศ์. (๒๕๕๒). *การพัฒนาหลักสูตรการจัดการการท่องเที่ยวในชุมชนเพื่อความยั่งยืน*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุจิตรา ธนันทน์. (๒๕๕๒). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ ๔). กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็น.
- สุมาลี เชื้อชัย. (๒๕๕๑). *การพัฒนาแบบการฝึกอบรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ
เรียนรู้ โดยการสังเกตผ่านเครือข่ายสำหรับนิสิตคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสัตตทัศนศึกษา ภาควิชาหลักสูตรการสอน
และเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุระเชษฐ์ ทองวณิชนิยม. (๒๕๕๓). *การสร้างและหาประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม เรื่องเทคนิคการสอนงาน
สำหรับหัวหน้างานที่ทำหน้าที่เป็นครูฝึกช่างยนต์ของศูนย์บริการรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี บัณฑิต
วิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อนุวัต ชัยเกียรติธรรม. (๒๕๕๒). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษแบบค่ายกิจกรรม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ภาษาอังกฤษ

Singh, M. D. et al. (2006). Survey of knowledge management practices in Indian manufacturing industries. *Journal of Knowledge Management*, 110-128.

Wong, K. Y., & Aspinwall, E. (2005). An empirical study of the important factors for knowledge – management adoption in the SME sector. *Journal of Knowledge Management*, 64-82.

ผู้เขียน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สักรินทร์ อยู่ผ่อง อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร ๑๐๘๐๐
อีเมล: skr@kmutnb.ac.th