

บทความวิจัย (ม.ค. – มิ.ย. 2563)

รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาตนเองในองค์กรเอกชน

ธนาวัฒน์ เอี่ยมอำไพ นิสิตระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, phdthanawat@gmail.com , 061-545-5654

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรฉัตร สุปัญโญ, ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, drpaw@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พสนัน นิมิตรไชยนนท์, ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล , poschanan.nir@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายๆ ด้านการที่สถานประกอบการจะมีประสิทธิภาพในการแข่งขันที่สูงกว่าคู่แข่งและสามารถปรับตัวได้รวดเร็วนั้น ก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ ดังนั้น การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ในสถานประกอบการนั้น ถือเป็นโจทย์สำคัญโดยการวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อสังเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาตนเองสำหรับพนักงานองค์กรเอกชนวิธีดำเนินการวิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบ วิธีการ ปัจจัย เงื่อนไขความเกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อการพัฒนาตนเองซึ่งเกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่วิจัย ต้องเป็นพื้นที่ที่มีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรม มีความหลากหลาย และ ครอบคลุมทุกกิจกรรมการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยผู้เข้าร่วมวิจัยจะต้องเป็นพนักงานใหม่ หรือ พนักงานที่ได้รับงานใหม่ หรือต้องเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อใช้ในการทำงาน ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนการผลิต และ ต้องเป็นพนักงานประจำของสถานประกอบการและยังคงเป็นพนักงานอยู่ในช่วงเวลาที่ทำการวิจัย ข้อค้นพบจากการวิจัย 1) ความเชื่อพื้นฐานของการเรียนรู้ในสถานประกอบการ คือต้องเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานและส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน 2) แนวคิดหลักในการเรียนรู้ในสถานประกอบการ คือ เป้าหมายและประเด็นในการเรียนรู้ ต้องเริ่มและมาจากตัวพนักงานเอง 3) กระบวนการเรียนรู้ในสถานประกอบการ เริ่มจาก วิเคราะห์ตนเอง-กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง – สร้างแผนการเรียนรู้ของตนเอง – นำพาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ตามแผน – วัดผลการเรียนรู้ของตนเอง 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ต้องเป็นสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรในการเรียนรู้ 5) เงื่อนไขที่ต้องมีคือการสนับสนุนและให้ความสำคัญของการเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือการสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้และช่วยเหลือพนักงานเมื่อพบอุปสรรคในการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนรู้ ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ: การเรียนรู้ในสถานประกอบการ , การพัฒนาตนเอง , การส่งเสริมการเรียนรู้

Received: November 21, 2019, Revised November 24, 2019, Accepted December 28, 2019

Development of a Workplace Learning Enhancement Model for Self- Development in Private Organization

Thanawat leamampai, Ph.D. Student, Lifelong Education Department, Faculty of Education,
Chulalongkorn University, phdthanawat@gmail.com, 061-545-5654

Assistant Professor Dr.Weerachat Soopunyo, Lifelong Education Department, Faculty of Education,
Chulalongkorn University, drpaw@gmail.com

Assistant Professor Dr.Poschanan Niramitchainont, Faculty of Social Sciences and Humanities,
Mahidol University , poschanan.nir@mahidol.ac.th

Abstract

Nowadays, the world society has changed rapidly in various contexts. The enterprise that is more competitive than competitors and able to adjust quickly due to the human resources in the workplace having knowledge, ability and skill which get ready for the change. Human resource development is therefore an important factor to bring business successful. Therefore, promoting human resource development in order to an Employees can continuously learning and develop themselves at all times in their workplace which considered a major problem. The objectives of the study were to synthesize learning processes in the workplace for self-development of employees of private sector organizations. The methodology of the study using operational research methods in order to study the components, methods, factors, conditions, relevant of learning in the workplace for self-development which the criteria for selecting the research area have to concrete policy to promote learning in the workplace. There is diversity and covers all operational activities in the workplace. The subjects must be new employees or an Employees who have new assignment or have to learn new things to use in the workplace which are operational employees in the production are a and must be permanent employees and employment status is still during there search period. Research findings as follows 1) Fundamental belief of learning in the workplace means the learning have to enhancing their work and promotes career growth of an Employees 2) The key concepts of learning in workplace are goals and learning issues must start from the employees 3) The learning process in the workplace will start from determination of their own learning goals – Designtheir own learning plans - Bring themselves follows the learning plan – Measuretheir learning 4) Enabling environment for learning must be an environment where employees can be accessed to learn 5) The prerequisite is the support and giving importance of learning from superior 6) The success factor is to support learning resources and assist staff when encountering obstacles to learn from relevant person both departments where duty to support learning, Supervisor and colleagues.

Keywords: Workplace Learning , Self-development , Learning Enhancement

คำขอบคุณ: งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในหลายๆด้านก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ทำให้วิธีการทำงานในปัจจุบันถูกปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในหลายๆด้านนี้เอง ทำให้สถานประกอบการต่างๆต้องพัฒนาปรับตัว ไม่หยุดนิ่ง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นประเด็นสำคัญที่สถานประกอบการต่างๆให้ความสนใจ เพราะแต่ละกิจกรรมในสถานประกอบการ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่สถานประกอบการจะมีประสิทธิภาพในการแข่งขันที่สูงกว่าคู่แข่งและสามารถปรับตัวได้รวดเร็วนั้น ก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ แต่หลายสถานประกอบการก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และ ทักษะของพนักงาน ที่ไม่เพียงพอที่สถานประกอบการต้องการอีกทั้งความรู้และทักษะที่เคยใช้ในการปฏิบัติงานเดิม อาจจะไม่เพียงพอในปัจจุบัน หรือมีสิ่งทดแทน หรือมีสิ่งเหมาะสมในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม เป็นสาเหตุให้พนักงานในสถานประกอบการจึงต้องถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสถานประกอบการที่พนักงานมีความรู้ความสามารถสูง ย่อมจะได้เปรียบกว่าในเชิงการแข่งขัน เมื่อเทียบกับสถานประกอบการที่พนักงานมีความรู้ความสามารถน้อย

สถานประกอบการจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ก็ย่อมเอาความรู้ที่ได้ มาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เช่นกัน ทำให้พนักงานสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วทันกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจากการศึกษาของ Ashtonand Sung (2002) พบว่า ความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่ใช้ในการทำงานส่วนใหญ่ นั้น เกิดจากการเรียนรู้ในสถานประกอบการ การได้เรียนรู้และมีประสบการณ์โดยได้รับการส่งเสริมจากสถานประกอบการจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้เพื่อการทำงาน และสามารถพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไปตลอดช่วงชีวิตของการทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในสถานประกอบการนั้น ถือเป็นโจทย์สำคัญของผู้บังคับบัญชาทุกระดับไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสิ่งสำคัญคือพนักงานในสถานประกอบการจำเป็นต้องมีทักษะการเรียนรู้ เพื่อที่จะสามารถพัฒนาตนเองไปในทิศทางและเป้าหมายที่ส่งเสริมการทำงานของตนเองได้ (Penfold , 2016)เมื่อพนักงานสามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจความชำนาญของตนให้เหมาะสมกับงาน และปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพได้แล้ว ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้และพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญในหลายๆด้าน (เมธาวี อุดมธรรมานภาพ,2544)การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จึงเป็นการที่บุคคลพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น(อัญญภัทร์ ศิริธรรมาโรจน์ , 2559) ซึ่งมาจากความต้องการของตนเอง เป็นการต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองและเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองด้วยตนเองทำให้แต่ละคนที่ต้องการพัฒนานั้นมีวิธีการและแนวทางที่หลากหลาย (Lami, 2000) ผู้เรียนต้องตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะเรียนอะไร เมื่อไหร่ และ อย่างไรเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรอบรู้และความสามารถในการทำงานซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน (Megginson&Pedler,1992)

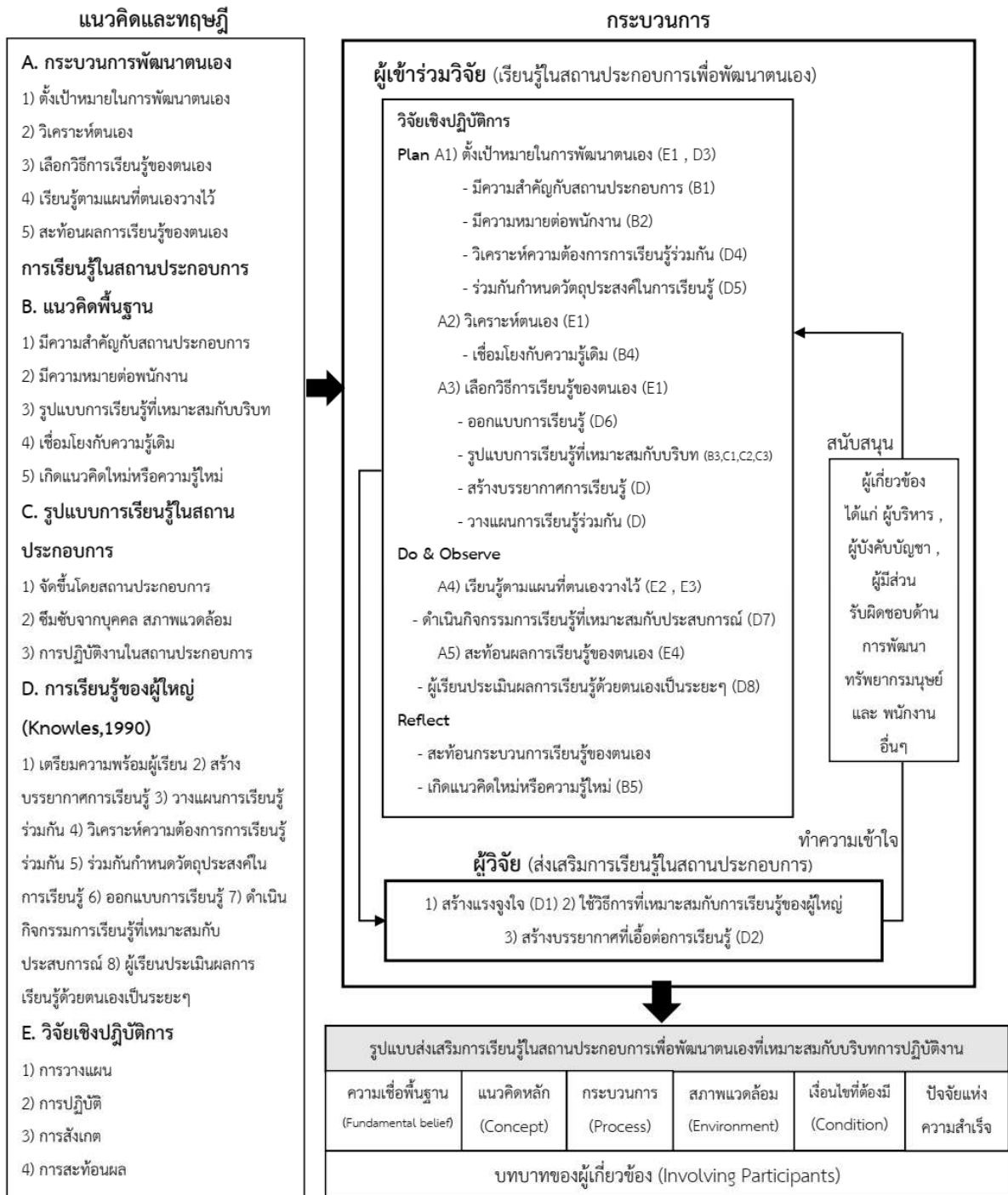
การพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการนั้น จะต้องเกิดขึ้นจากตนเองได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองต้องการและใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน ซึ่งสถานประกอบการเองจะต้องสร้างและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ให้กับพนักงานในสถานประกอบการ รวมทั้งส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานทุกคนในสถานประกอบการได้มีส่วนร่วมในการจัดการการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นสถานประกอบการต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องสร้างสรรค์และพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้พนักงานเกิดกระบวนการเรียนรู้ขึ้นภายในสถานประกอบการของตน โดยต้องคำนึงถึงสถานประกอบการมาจากรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ใช้ในสถานประกอบการไม่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของพนักงาน (Cliffore&Thorpe , 2007) ซึ่งหลายสถานประกอบการมุ่งเน้นและลงทุนอย่างหนักกับการฝึกอบรมแบบในชั้นเรียน แยกพนักงานออกจากงาน พนักงานต้องละทิ้งหน้าที่งานตัวเองเพื่อมาเข้าอบรม ซึ่งเป็นการใช้ต้นทุนและทรัพยากรสูงทั้งค่าใช้จ่ายและ ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมซึ่งไม่เกิดประโยชน์ ดังนั้นแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จึงได้เปลี่ยนจุดเน้นจากการฝึกอบรมมาเป็นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงาน โดยมองว่าการพัฒนาที่แท้จริงของพนักงานในที่ทำงานนั้นจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเองโดยเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองต้องการและสามารถใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน (Drucker,1974)

ดังนั้น การเรียนรู้ของพนักงานในสถานประกอบการ เกิดภายใต้ความเชื่อของCliffore&Thorpe(2007) ที่ว่า พนักงานทุกคนมีความสามารถ หากแต่ขาดทักษะ ความรู้ หรือพฤติกรรมเชิงเทคนิคบางอย่างที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่วางไว้ โดยความจำเป็นในการเรียนรู้ของพนักงานในสถานประกอบการ พิจารณาได้จากความเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อสถานประกอบการซึ่งส่งผลให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และผลการปฏิบัติงานที่พบว่ายังไม่ได้มาตรฐานตามที่สถานประกอบการต้องการ รวมถึงแรงจูงใจในการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ต้องการเรียนรู้เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะและพฤติกรรมของตนเองเป็นการเชื่อมโยงถึงแนวคิดพื้นฐานของการเรียนรู้ในสถานประกอบการว่าพัฒนาขึ้นจากปรัชญาพื้นฐานการเรียนรู้ผู้ใหญ่ การทำความเข้าใจกับธรรมชาติของผู้ใหญ่และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ใน ซึ่ง การเรียนรู้ในสถานประกอบการเป็นวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับคนทำงาน เพราะเน้นความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ โดยพนักงานได้เรียนรู้งานโดยการทำงานในสภาพแวดล้อมของงานที่แท้จริงการเรียนรู้ในสถานประกอบการจึงได้ผลและเกิดประโยชน์ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีกว่าวิธีการอื่นๆ (Estrada,1995) อีกทั้งในสถานประกอบการแต่ละแห่ง ย่อมมีบริบทสภาพแวดล้อมและพื้นฐานด้านอื่นๆต่างกัน ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการจึงถือได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในภาคธุรกิจ

การเรียนรู้ของพนักงานในธุรกิจผลิตภัณฑ์วัสดุก่อสร้าง การเรียนรู้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในสถานประกอบการหลังจากที่บุคคลได้เข้ามาเป็นพนักงานแล้ว เนื่องจากความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน เป็นองค์ความรู้ที่อยู่ในหน่วยงาน และความรู้ที่จำเป็นในการทำงานก็ไม่ได้มีแหล่งการเรียนรู้ที่กว้างขวาง ยิ่งโดยเฉพาะงานทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรและกระบวนการผลิต ความรู้ที่จำเป็นในการทำงานนั้นมาจากการเรียนรู้ในหน่วยงานจริง ทั้งการเรียนรู้จากการสอนงาน การเรียนรู้จากทีมงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น หรือแม้แต่พนักงานที่เข้างานมานานแล้ว เมื่อมีการสลับย้ายตำแหน่ง หรือ เปลี่ยนหน้าที่ของงาน ก็ยังต้องการการเรียนรู้ในสถานประกอบการ เพราะหลายครั้งองค์ความรู้ในหน่วยงานเดิมไม่เพียงพอต่อการทำงานในหน่วยงานใหม่ ต้องเรียนรู้ในสถานประกอบการเพิ่มเติม ทำให้การเรียนรู้ในสถานประกอบการถือเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับธุรกิจผลิตภัณฑ์วัสดุก่อสร้าง เพราะ องค์ความรู้ เครื่องจักร ล้วนเป็นเครื่องมือและอุปกรณ์ที่หาได้ในสถานประกอบการเท่านั้น

โดยการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานนั้น มีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งการสนับสนุนของสถานประกอบการเอง และ การมีส่วนร่วมของพนักงานรวมถึงผู้เกี่ยวข้องต่างๆในสถานประกอบการ ทำให้ผู้วิจัยเกิดจิตวิสัยที่ว่า “การเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงาน ควรมีรูปแบบการส่งเสริมอย่างไร?” เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนที่วางไว้ได้ ซึ่งกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการพัฒนารูปแบบส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาตนเอง มีแนวคิดที่สำคัญและเหมาะสมที่จะนำมาปรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวคิดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ประกอบด้วย แนวคิดหลัก รูปแบบการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ในสถานประกอบการ และวิธีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Knowles , 1990) ซึ่งประกอบด้วย เตรียมความพร้อมของผู้เรียน , สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ , วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน, วิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ร่วมกัน , ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ , ออกแบบการเรียนรู้ , ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้เรียนประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นระยะๆ รวมถึง แนวคิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน คือ ตั้งเป้าหมายการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ตนเอง เลือกวิธีการเรียนรู้ของตนเอง เรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ วัดผลการเรียนรู้ของตนเองโดยทำการสังเคราะห์เป็นรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงาน ผ่านแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นการวางแผน ขั้นดำเนินการ ขั้นสังเกตผล และ ขั้นสะท้อนคิด เพื่อนำข้อมูลการวิจัยที่ได้มาสังเคราะห์ ว่ามีองค์ประกอบ วิธีการ ปัจจัย และ เงื่อนไขอย่างไรที่จะส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของพนักงานในสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และพัฒนาเป็นรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาตนเองสำหรับพนักงานอื่นๆของสถานประกอบการนั้น ตลอดจนสถานประกอบการอื่นๆที่มีลักษณะคล้ายกันได้อย่างไร ซึ่งผลจากการศึกษานี้เองสามารถนำมาใช้เป็นเป็นแนวคิดในการค้นหาคำตอบ และสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับลักษณะของงานและสถานประกอบการแต่ละประเภทหรือการพัฒนาแบบการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานของสถานประกอบการอื่นๆได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปแบบส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงาน

ความเชื่อพื้นฐาน (Fundamental belief)	แนวคิดหลัก (Concept)	กระบวนการ (Process)	สภาพแวดล้อม (Environment)	เงื่อนไขที่ต้องมี (Condition)	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ
บทบาทของผู้เกี่ยวข้อง (Involving Participants)					

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสังเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาตนเองสำหรับพนักงานองค์กรเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนากระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชน ว่ามีองค์ประกอบ วิธีการ ปัจจัย และ เงื่อนไขอย่างไรที่จะส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการ

เพื่อพัฒนานตนเองสำหรับพนักงานอื่นๆขององค์กรเอกชนนั้น ตลอดจนองค์กรเอกชนอื่นๆ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อหาคำตอบของคำถามวิจัย ซึ่งกระบวนการวิจัยมีเป้าหมายที่จะแก้ปัญหา หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย (ศิริพร จิรวัดนกุล, 2546 ; ปริญา อุปลา, 2545 ; กิตติพร ปัญญาภิบุญผล, 2549) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงโดยพนักงานผู้ร่วมวิจัยร่วมกับนักวิจัยเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Holloway, 2010) ซึ่งเป็นการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์ตามธรรมชาติ โดยวิเคราะห์สถานการณ์อย่างลึกซึ้งและเหมาะสม เน้นที่การสร้างความปลอดภัยอย่างเป็นขั้นตอนและบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน(planning) 2) การปฏิบัติ(activity) 3) การสังเกต (observing) 4) การสะท้อนผล(reflecting) ซึ่ง (Dick, 2000) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นวงจรต่อเนื่อง (Kemmis&Tagart, 1990) และอาศัยการเรียนรู้จากผลสืบเนื่องของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ ซึ่ง McNiff,& Whitehead (2006) ได้แบ่งสมมุติฐานของการวิจัย ว่า ผู้ปฏิบัติเป็นผู้วิจัย , วิธีวิทยามีลักษณะแบบยืดหยุ่นและการพัฒนาต่อเนื่องปรับตามสถานการณ์ และ เป้าหมายเพื่อ การปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยการเรียนรู้ร่วมกัน (Streubert&Carpenter,2003) โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องตลอดกระบวนการวิจัย จนเกิดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากกระบวนการวิจัย นำมาประมวลเป็นแนวคิด หลักการและสร้างเป็นแนวทางกระบวนการวิจัยให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ร่วมวิจัย หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆตลอดกระบวนการวิจัย ทั้งนี้มีพื้นฐานความเชื่อเกี่ยวกับการให้คุณค่ากับความรู้และประสบการณ์ชีวิตของผู้ร่วมวิจัยหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้ความเชื่อ Cliffore&Thorpe (2007) ที่ว่า พนักงานทุกคนมีความรู้และประสบการณ์การทำงานที่ติดตัวมา หากแต่ขาดทักษะและความรู้บางอย่างที่ช่วยให้สามารถต่อยอดในการทำงาน หรือพัฒนานตนเองเชิงเทคนิคบางอย่างที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบ วิธีการ ปัจจัย เงื่อนไขความเกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีรูปแบบเป็นเกลียวพลวัต (Kemmis, S &McTagart. 1990) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 : ขั้นวางแผน (Plan)1) ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และ สังเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเพื่อทำกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) สืบสารโครงการวิจัยกับบริษัทในพื้นที่วิจัย เพื่อทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานวิจัย เพื่อเลือกพื้นที่ที่มีความเหมาะสมตามเงื่อนไขในการทำวิจัย 3) ประสานงานกับผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่น หน่วยงานการบุคคล , ส่วนส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร 4) สืบสารวัตถุประสงค์การวิจัยกับผู้สนใจเข้าร่วมการวิจัยเพื่อหาผู้เข้าร่วมวิจัย5) สืบสารและพูดคุยกับผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นรายบุคคล เพื่อบันทึกข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมวิจัยรวมถึงสร้างแรงจูงใจ และ สืบค้นความต้องการการช่วยเหลือพื้นฐานที่จะสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีในสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 2: การปฏิบัติตามแผนและสังเกตผลการปฏิบัติ (Act & Observe) เป็นการนำแผนสู่การปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัตินั้นสามารถเคลื่อนไหวยืดหยุ่น เป็นวัฏจักรตามข้อกำหนดที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ และเก็บบันทึกข้อมูลไปพร้อมกับการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่สะท้อนกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน1) ผู้เข้าร่วมการวิจัยร่วมกันตั้งเป้าหมายการพัฒนานตนเองในสถานประกอบการ โดยพิจารณาถึงเป้าหมายของเรื่องที่จะพัฒนาต้องมีความสำคัญกับสถานประกอบการ มีความหมายต่อพนักงาน ซึ่งทำการวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ร่วมกันกับพนักงานอื่นๆในหน่วยงาน และ ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 2) ผู้เข้าร่วมวิจัยวิเคราะห์ตนเอง ประเมินความต้องการของตนเอง และ สืบค้นความต้องการในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองโดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิม ผ่านแผนการพัฒนานตนเองในสถานประกอบการ 3)ผู้เข้าร่วมวิจัยออกแบบวิธีการเรียนรู้ของตนเองที่สามารถพาไปถึงเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ 4) ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองและบริบทการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยสถานประกอบการ การซึมซับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 5) ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในสถานประกอบการตามบริบทของการทำงาน เช่น สร้างแรงจูงใจ ใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็น

ต้น 6) ผู้เข้าร่วมวิจัย ดำเนินการพัฒนาดตนเองตามแผนที่ตนเองตั้งไว้ ซึ่งมีผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นFacilitator และ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 : การสะท้อนผล (Reflect) เป็นการค้นหา ความคิดของกระบวนการ ประเด็นและวิธีการที่ปรากฏ โดยตรงจากการปฏิบัติว่ามีอะไรเกิดขึ้น ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของกระบวนการ การสะท้อนภาพจะพิจารณาโดยการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้ร่วมวิจัย ที่จะนำไปสู่การปรับสถานการณ์และโครงการ 3.1) ผู้เข้าร่วมวิจัยสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง และ ประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นระยะตามที่ตนเองได้วางแผนไว้ 3.2) ผู้เข้าร่วมวิจัย สรุปข้อมูลเพื่ออภิปรายผลการเรียนรู้ ร่วมกับทีม และ ผู้วิจัย 3.3) ผู้เข้าร่วมวิจัยรายงานผลการวิจัยให้กับผู้เกี่ยวข้อง 3.4) ผู้เข้าร่วมวิจัยประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาดตนเอง

ทั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเพื่อเก็บและสังเกตข้อมูล ผู้วิจัยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และ การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังนี้1)แบบบันทึกภาคสนาม (field notes)2) แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรม 3) แบบฟอร์มวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (log sheet) 4) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมวิจัย , ผู้เชี่ยวชาญ , ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่, ผู้บังคับบัญชาของพนักงาน และ ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยคำถามในแบบสัมภาษณ์จะปรับเปลี่ยนตามวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์5)แผนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเครื่องมือเพื่อช่วยให้แก่ผู้เข้าร่วมวิจัย และ ครูอรรถแห่งการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมวิจัย

ผลการวิจัย

จากการสังเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาดตนเองสำหรับพนักงานองค์กรเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบ วิธีการ ปัจจัย เงื่อนไขความเกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อการพัฒนาตนเองสรุปได้ว่า

1) ความเชื่อพื้นฐานของการเรียนรู้ในสถานประกอบการ คือต้องเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานอยู่เดิมเช่น เป็น การเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาที่พบในการทำงาน และต้องเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานซึ่งอาจจะเป็งานที่ทำประจำอยู่เดิม หรือ เป็นการที่ได้รับมอบหมายใหม่จากผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งถ้าเป็งานที่พนักงานได้รับมอบหมายใหม่ต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บังคับบัญชาว่าทำไปทำไมและทำไปเพื่ออะไร เพื่อให้พนักงานมองเห็นเป้าหมายของการเรียนรู้และเห็นภาพรวมในการเรียนรู้

“เป็นอะไรที่อยากแก้ไขอยู่แล้วเพราะทุกวันนี้ทำงานลำบาก แต่ยังไม่ออกว่าจะแก้ไขยังไง เลยอยากเรียนรู้เรื่องนี้”

และการเรียนรู้ในสถานประกอบการควรส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นจากการเรียนรู้ควรเป็นความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บังคับบัญชาและสถานประกอบการซึ่งเมื่อพนักงานมีทักษะที่เพิ่มขึ้น ต้องต่อยอดการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานขึ้นไปอีกระดับ

“ตอนประเมินผลปีที่แล้วหัวหน้าบอกยังไม่ปรับขึ้นLevel เนื่องจากยังไม่สามารถทำเรื่องนี้ได้ เลยอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเรื่องนี้”

2) แนวคิดหลักในการเรียนรู้ในสถานประกอบการ คือ เป้าหมายและประเด็นในการเรียนรู้ ต้องเริ่มและมาจากตัวพนักงานเอง เพราะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของเรื่องที่จะเรียนรู้นั้น และเมื่อพนักงานเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการเรียนรู้ ก็จะมีแรงผลักดันที่จะเรียนรู้ต่อเพราะเป็นเรื่องที่พนักงานเป็นเจ้าของและเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ ซึ่งจากแนวคิดหลักนี้เองทำให้เรื่องที่พนักงานจะเลือกเรียนรู้นั้นมีความหมายต่อพนักงานและความสำคัญต่อสถานประกอบการ

“ที่เจออุปสรรคแล้วยังอยากเรียนรู้ต่อเพราะยังงี้ก็เป็นปัญหาของเรา ถ้าเราไม่แก้ก็ไม่มีใครมาแก้ ปัญหาที่ไม่หายยังงี้ก็เป็นปัญหาของเราอยู่ดี”

3) กระบวนการเรียนรู้ในสถานประกอบการ เริ่มจาก 1. วิเคราะห์ตนเอง 2. กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง

3. สร้างแผนการเรียนรู้ของตนเอง 4. นำพาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ตามแผน 5. วัดผลการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งในกระบวนการเรียนรู้แต่ละกระบวนการพนักงานแต่ละคนพบปัญหาและอุปสรรคแตกต่างกัน เช่น ในขั้นวิเคราะห์ตนเอง พนักงานบางคนไม่สามารถบอกจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองได้ ต้องใช้วิธีการReflectionจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ข้อมูลมุมมองจากบุคคลภายนอก และ ชวนพนักงานทบทวนตนเอง , ในขั้นกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง พนักงานบางคนไม่สามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองได้ เนื่องจากยังมองสภาพปัญหายังไม่ครอบคลุม ซึ่งสามารถแนะนำวิธีการเรียนรู้ให้กับพนักงานเพื่อเข้าหาข้อมูล เช่น สอบถามจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์มากกว่า หรือ ค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลภายนอกสถานประกอบการ , ในขั้นสร้างแผนการเรียนรู้ของตนเอง พนักงานบางคนยังไม่สามารถสร้างแผนการเรียนรู้ของตนเองได้ ต้องมีเครื่องมือช่วยในการสร้างแผนการเรียนรู้ของตนเอง เช่น Learning Plan , ในขั้นนำพาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ตามแผน พนักงานบางคนพบและเจออุปสรรคที่ไม่สามารถเรียนรู้ตามแผนได้ และไม่สามารถก้าวข้ามผ่านอุปสรรคที่พบระหว่างการเรียนรู้นั้นได้ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องได้ใช้การFacilitateหรือการCoachingเพื่อช่วยหาทางออกของปัญหา , ในขั้นวัดผลการเรียนรู้ของตนเอง พนักงานบางคนยังไม่แน่ใจและสับสน ว่าการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนั้นพึงพอใจหรือไม่ ต้องใช้การFacilitateหรือการCoachingเพื่อให้ทบทวนเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ตอนแรก

“ผมไม่รู้ว่าจะทำอะไร และไม่รู้ว่าจะต้องเรียนรู้อะไร”

“ผมทำตามแผนที่เขียนไว้ตอนแรกแล้ว พอดีมันไม่เป็นไปตามแผน เลยไม่รู้จะยังงัยต่อ”

4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ต้องเป็นสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรในการเรียนรู้ เช่น บางหน่วยงานพนักงานไม่สามารถค้นหาข้อมูลจากInternetได้ หรือ ค้นหาได้แต่จำกัดแค่บางแหล่งข้อมูล ทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ หรือ พนักงานบางคนทำงานคุมแต่เครื่องจักร รู้จักแต่เพื่อนร่วมงานในกะของตนเอง ไม่รู้จักเพื่อนร่วมงานของกะอื่นๆ ทำให้พลาดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

“ผมทำงานที่นี้มา 10 กว่าปี ยังไม่รู้เลยว่ามันมีที่คนนี้ด้วย”

5) เจือจางที่ต้องมีคือการสนับสนุนและให้ความสำคัญของการเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา เพราะ ทำให้พนักงานรู้สึก ว่าเรื่องที่พนักงานกำลังเรียนรู้และพัฒนา มีความสำคัญกับสถานประกอบการ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ ติดตามการเรียนรู้อยู่เป็นระยะ

“ผมว่าเรื่องที่ผมทำนี้สำคัญนะครับ เพราะหัวหน้าถามถึงตลอดเลย”

6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือการสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้และช่วยเหลือพนักงานเมื่อพบอุปสรรคในการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนรู้ ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน โดยหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนรู้ ควรจัดหาแหล่งเรียนรู้ และ วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของพนักงาน ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้ที่พนักงานนิยมใช้ในสถานประกอบการ คือ การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ เพราะพนักงานรู้สึกมั่นใจเมื่อนำความรู้และทักษะไปใช้งานจริง

“ชอบเรียนที่หน้างานเลยมากกว่า เพราะทำให้รู้ว่าที่ทำอยู่นี้ ถูกหรือผิด”

อภิปรายผล

ข้อค้นพบของงานวิจัยมีดังนี้ 1) ความเชื่อพื้นฐานของการเรียนรู้ในสถานประกอบการ คือต้องเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานและส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน 2) แนวคิดหลักในการเรียนรู้ในสถานประกอบการ คือ เป้าหมายและประเด็นในการเรียนรู้ ต้องเริ่มและมาจากตัวพนักงานเอง 3) กระบวนการเรียนรู้ในสถานประกอบการ เริ่มจากวิเคราะห์ตนเองกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง – สร้างแผนการเรียนรู้ของตนเอง – นำพาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ตามแผน – วัดผลการเรียนรู้ของตนเอง 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ต้องเป็นสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรในการเรียนรู้ 5) เจือจางที่ต้องมีคือการสนับสนุนและให้ความสำคัญของการเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา 6)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือการสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้และช่วยเหลือพนักงานเมื่อพบอุปสรรคในการเรียนรู้จากผู้เกี่ยวข้อง หน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนรู้ ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ในสถานประกอบการมีความสอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Knowles,1990) ตั้งแต่ 1) เตรียมความพร้อมผู้เรียน 2) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 3) วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน 4) วิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ร่วมกัน 5) ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ 6) ออกแบบการเรียนรู้ 7) ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับประสบการณ์ 8) ผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นระยะๆ ทั้งนี้เนื่องจาก การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองในสถานประกอบการ พนักงานในสถานประกอบการเป็นผู้ใหญ่จึงมีรูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้ในสถานประกอบการนั้นสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการจัดขึ้นเองโดยสถานประกอบการ การดำเนินการด้วยตนเอง และ การซึมซับจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยประเด็นสำคัญของการเรียนรู้ในสถานประกอบการคือไม่แยกคนออกจากงาน พนักงานยังคงได้ทำงานตามความรับผิดชอบและยังได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบการงานวิจัยนี้ แสดงให้เห็นถึงประเด็นสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการ และ กระบวนการเรียนรู้ในสถานประกอบการของพนักงานองค์กรเอกชนในบริบทการทำงาน ซึ่งองค์ความรู้ส่วนใหญ่ที่พนักงานต้องการเรียนรู้ อยู่ในสถานประกอบการอยู่แล้วเพียงแต่ยังไม่ถูกนำมาถอดบทเรียนและรวบรวม รวมถึงสื่อสารว่าองค์ความรู้เหล่านั้นอยู่ในสถานประกอบการ ดังนั้นสถานประกอบการ ควรมีการจัดทำคลังความรู้ที่อยู่ในสถานประกอบการ เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานประกอบการนั้นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพร ปัญญาภิญโญผล. (2549). *วิจัยเชิงปฏิบัติการ : แนวทางสำหรับครู Action research : A guide for teacher*. กรุงเทพมหานคร : นันทพันธ์พรินติ้ง.
- ธัญญภัสร ศิริจันทร์โรจน์ .(2559) . *จิตวิทยากับการพัฒนาตน* . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญานุปลา. (2545). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านพุทธรักษา*. จังหวัดสกลนคร. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (ประถมศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมธาวิฑูมธรรมานุภาพ. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริพร จิรวรรณกุล.(2546). *การวิจัยเชิงคุณภาพในวิชาชีพการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).ขอนแก่น: ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท.
- Ashton D. & Sung J. (2002) .*Supporting Workplace Learning for High Performance Working*. Geneva:InternationalLabour Office.
- Dick, B. (2000).A beginner's guide to action research. Retrieved from www.scu.edu.au/schools/gcm/ar/guide.html
- Drucker, P.F. (1974). *Management*. New York : Harper and Row.
- Estrada,Vicente F.(1995). *Are you factory workers know-it-alls?* . (September) Personnel Journal.
- Holloway, I. W., (2010). *Qualitative research in nursing and health care*. 3 rd ed. India: Laserwords Privates.

- Jackie Cliffore & Sara Thorpe (2007). *Workplace learning and development : delivering competitive advantage for your organization*. United States: Kogan Page Limited.
- Kemmis, S and ,McTaggart. (1990). *The Action Research Planner*. Geelong: Deakin University Press,
- Knowles, M.S., et al. (1990). *The Adult Learner A Neglected Species*. 4th ed. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
- McNiff, J. & Whitehead, J. (2006). *All you need to know about Action Research*. SAGE Publication: London.
- Meggison, D. & Pedler M. (1992). *Self-Development : A Facilitator's Guide*. London: McGraw – Hill.
- Roni(t) Liya Lami . (2000) *Personal Development in the Workplace: The Concept and its Usage in Selection and Training*. THE UNIVERSITY OF HULL , Doctor of Philosophy Department of Psychology.
- Steve Penfold . (2016) .*Profile of the modern learner- helpful facts and stats*. Retrieved from <https://blog.elucidat.com/modern-learner-profile-infographic/>
- Streubert, H.J & Carpenter, D.R. (2003). *Qualitative Research in Nursing Advancing the Humanistic Imperative*. (3rd ed.). Philadelphia: Lippincott.

