

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจประจำท้องถิ่น สู่สังคมแห่งการเรียนรู้

Human Resources Development in Learning for
Business Competition in Local Area toward
Knowledge Society

ดารณี พิมพ์ช่างทอง*

Daranee Pimchangthong*

อภिरดา สุทธิสานนท์**

Apirada Suthisanonth**

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

* Assistant Professor of Information Systems, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Email: daraneep2002@yahoo.com

** รองศาสตราจารย์ สาขาการบัญชีและการเงิน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

** Associate Professor of Accounting and Finance, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

** Email: Apirada_10@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคคลทั่วไปที่มีภูมิลำเนาอยู่ในประเทศไทยจำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งโควต้าตามภาค 5 ภาค สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One Way ANOVA, LSD, และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พร้อมทั้งทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลรายละเอียดให้สมบูรณ์ขึ้น

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีภูมิลำเนาอยู่ในทุกภาคคือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นจำนวนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 20.0 ของขนาดตัวอย่าง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้มีความสำคัญในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านเรียงตามลำดับความสำคัญคือ คุณลักษณะเฉพาะ อัตมโนทัศน์ ทักษะ ความรู้ และ แรงจูงใจ สังคมแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านเรียงตามลำดับความสำคัญคือ ด้านกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ด้านการบริหารจัดการความรู้ และ ด้านแหล่งการเรียนรู้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ด้านการบริหารจัดการความรู้ และในภาพรวม อายุมีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และ ด้านการบริหารจัดการความรู้ ระดับการศึกษา มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านแหล่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการความรู้ และภาพรวม ภูมิลำเนา มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านแหล่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และภาพรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับความรู้ อัตมโนทัศน์ คุณลักษณะเฉพาะ และ แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม สามารถทำนายสมการได้ 38.80% และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.627 นอกจากนี้ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคนและกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ : สังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) personal factors that affected knowledge society, and 2) human resource development in learning aspect that influenced knowledge society.

This research was a survey research and the sample group was 400 people who resided in Thailand. The questionnaires were the research tool used to collect data using Quota Sampling Method. Data were collected from 5 different regions in Thailand which were Northern, Southern, Eastern, Northeastern, and Central regions. Statistics used to analyze data were descriptive statistics including percentages, frequencies, means, and standard deviation; and inferential statistics including Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD, and Multiple Linear Regression at the statistical significant level of 0.05. The depth interviews were conducted to collect detailed information.

The research results found that most of the respondents were females, age 26-35 years old, certificate or vocational level of educational level, domicile in all regions of Thailand which were central, northern, southern, eastern, and northeastern region for 20 percent of the sample size. Human resource development in learning was in the high level of importance in total aspect and followed in order by the aspects of traits, self-concept, skill, knowledge, and motive. Knowledge society was in the high level of importance in total aspect and followed in order by the aspects of activities that promote learning, leisurely learning, knowledge management, and learning sources.

The hypothesis results demonstrated that gender affected knowledge society in total aspect and in the aspects of leisurely learning and knowledge management. Age affected knowledge society in the aspects of activities that promote learning and knowledge management. Educational level affected knowledge society in total aspect and in the aspects of learning sources and knowledge management. Domicile affected knowledge society in total aspect and in the aspects of learning sources and leisurely learning. Human resource development in learning about knowledge, self-concept, trait, and motive influenced knowledge society in total aspect with 38.80% of ability to predict and the multiple regression coefficient value (R) was 0.627. The important recommendations from the results were provided for human resource development and the proper activities for local area to further develop towards knowledge society.

Keywords: Knowledge Society, Human Resource Development

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อประเทศเป็นวงกว้าง การเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเข้าสู่สังคมของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งเพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง และถูกกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค ซึ่งในยุทธศาสตร์นี้จะให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างและการกระจายตัวของประชากรให้เหมาะสม การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ซึ่งการพัฒนาคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงควรเน้นด้านการเรียนรู้เพราะการมีศักยภาพด้านการเรียนรู้จะช่วยให้คนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความรวดเร็วของการสื่อสารในปัจจุบันทำให้โลกมีขนาดเล็กลง กิจกรรมต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงไม่ว่าจะอยู่ที่มุมใดของโลก สังคมแห่งการเรียนรู้จะสามารถก้าวไปได้ด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญของคน ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรใดก็จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ในสังคมแห่งการเรียนรู้เน้นการพัฒนาบุคลากรถือเป็นเรื่องสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ (บุปผาวดี โอวรารินทร์, 2555) สังคมไทยประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาที่เน้นเกี่ยวกับความรู้ความจำมากกว่าการคิด หรือวิเคราะห์หาคำตอบ ในขณะที่บุคลากรที่เป็นที่ต้องการในขณะนี้คือคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ขึ้น และมีวิสัยทัศน์ในยุทธศาสตร์เชิงรุก จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคนให้สอดคล้อง เหมาะสมกับความต้องการของสังคม

Peter F. Drucker¹ กล่าวว่า “ปัจจุบันความรู้มีอำนาจ มันควบคุมโอกาส และความก้าวหน้า” (Hurtte, 2014) การก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้การแข่งขันเข้มข้นขึ้นทุกด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ การเพิ่มศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันได้ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะการแข่งขันในอนาคตเป็นการแข่งขันในสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

¹ Peter F. Drucker ปรมาจารย์ด้านการบริหาร ได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะผู้นำเสนอความรู้ใหม่ให้กับโลกธุรกิจด้านการบริหารจัดการ มีงานเขียนที่ได้รับการตีพิมพ์จำนวนมากและได้รับการแปลมาแล้วกว่า 30 ภาษาทั่วโลก (Wikipedia.com)

ดังนั้นการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจประจำท้องถิ่นสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาประจำท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว และปัจจัยด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การพัฒนาความเฉลียวฉลาดและพลังของคน ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะในการทำงานให้สูงขึ้น เป็นกระบวนการที่วางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและทำงานออกมามีประสิทธิภาพ (Nadler & Wiggs, 1989, p.35) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และทักษะฝีมือโดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552) นอกจากนั้นงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการมุ่งที่จะเลือกสรรคนดี คนมีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กรโดยการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคม เพราะว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญขององค์กรและยังเป็นปัจจัยที่จะบอกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วย ดังนั้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้จึงคาดว่าเป็นประเด็นสำคัญของการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการแข่งขันประจำท้องถิ่นด้วย

Spencer and Spencer (1993, pp. 10-11) กล่าวถึงการศึกษาคูณลักษณะของสมรรถนะในการปฏิบัติงานว่าคุณลักษณะของสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้กำหนดขึ้นจากบุคลิกภาพและฝังแน่น เป็นแนวพฤติกรรม แนวความคิดที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 5 ลักษณะ

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึงข้อมูลหรือองค์ความรู้โดยเฉพาะเจาะจงที่บุคคลนั้น ๆ มีความรู้เป็นสมรรถนะที่ซับซ้อน
2. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถ ความชำนาญ หรือความคล่องแคล่วในการทำงานทั้งที่ใช้สมองหรือใช้ความสามารถทางร่างกาย
3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจจะหมายรวมไปถึง ทศนคติ (Attitudes) คือการแสดงออกถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สถานที่ สิ่งของ หรือเหตุการณ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ค่านิยม (Values) เป็นความเชื่อ หรือความคิดที่คนสนใจและยึดถือเป็นมาตรฐาน (Standard) ในการประพฤติ (Calhoun, 1973, p.249) หรือจินตนาการ (Imagination) เป็นการคิดสร้างภาพขึ้นในจิตใจ ให้นำพอใจกว่าความเป็นจริงตามธรรมชาติที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการคิด คาดเดา

4. คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึงลักษณะทางกายภาพ (Physical) และลักษณะนิสัยของบุคคลที่ต้องแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นรูปแบบอย่างนั้น ๆ สม่่าเสมอ

5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึงสิ่งที่บุคคลคิดคำนึงถึงความต้องการซึ่งจะเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรม เป็นแรงจูงใจ เป็นแรงส่งเสริมให้เลือกจะทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและเป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน มีคำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ คือบุคลิกที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบได้

แนวคิดสังคมแห่งการเรียนรู้

สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) เป็นเทอมที่บัญญัติขึ้นโดย Peter F. Drucker ในปี ค.ศ. 1969 บ่อยครั้งที่ใช้สลับกันไปมากับเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ซึ่งหมายถึง เศรษฐกิจที่อาศัยการผลิต การแพร่กระจาย และการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักทำให้เกิดการเติบโต สร้างความมั่งคั่งและสร้างงานในอุตสาหกรรมทุกรูปแบบ (UNESCO, 2005) ส่วนประกอบหลักที่สำคัญของเศรษฐกิจฐานความรู้คือการสร้าง กระจาย เผยแพร่ ใช้ บูรณาการ และจัดการสารสนเทศ ซึ่งความรู้เป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สร้างทั้งความได้เปรียบทางการแข่งขันและความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ และในการพัฒนาประชาชนและประเทศไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้นั้นต้องสร้างปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ ความสามารถที่จะเข้าถึงแหล่งความรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสังคมแห่งการเรียนรู้ (กุลธร เลิศสุริยกุล, 2547, น. 15)

บุปผาวดี โอวรารินทร์ (2555) นำเสนอว่าแม้ประเทศไทยจะกล่าวถึงสังคมแห่งการเรียนรู้มานานพอสมควร แต่สิ่งที่ยังขาดอยู่ก็คือความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ปัญหาอาจเนื่องมาจากระบบการเรียนของไทยที่เป็นกันมาแต่ในอดีต นักเรียนไทยจะไม่ได้รับการฝึกสอนให้คิดหรือตั้งคำถามมากนัก พื้นฐานหลักสูตรการเรียนการสอนไม่เอื้ออำนวยให้ได้ใช้ศักยภาพด้านนั้นอย่างเต็มที่ ผลการวิจัยชี้ชัดว่า นักเรียนไทยนั้นเก่งในทางจำ เพราะระบบบังคับให้จำมากกว่าให้คิด หรือวิเคราะห์หาคำตอบ

หลังจากภาวะภัยธรรมชาติที่สร้างความเสียหายมหาศาลให้กับประเทศไทยในปี 2554 ธุรกิจต่าง ๆ เริ่มฟื้นตัวและปรับแนวคิดที่เคยมุ่งสร้างชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์องค์กร มาทางขยายตลาดมากกว่า ดังนั้นบุคลากรที่เป็นที่ต้องการในขณะนี้จึงต้องเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ขึ้นมาได้ ทั้งด้านสินค้าและบริการ ต้องมีความเข้าใจตลาดเป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์ในแง่ยุทธศาสตร์เชิงรุก ต้องเน้นในแง่ผลลัพธ์ของงาน ขณะนี้เอเชียกำลังนำในด้านการเปลี่ยนแปลง โดยมีจีนและอินเดียเป็นผู้นำและที่กำลังแข่งขันมาคือ อินโดนีเซีย ซึ่งมีทรัพยากรมหาศาล และมีทรัพยากรมนุษย์ถึงสองร้อยล้านคน มีระดับปัญญาชนจำนวนมาก กำลังเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมความสามารถทางการแข่งขันจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจปัจจุบันในสังคมแห่งการเรียนรู้จึงต้องศึกษาองค์ประกอบของแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตเนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องไม่สิ้นสุด โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบของแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สำหรับประเทศไทยนั้นใช้ความรู้เป็นพื้นฐานของเศรษฐกิจ ดังนั้นการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากและมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถตอบโจทย์เหล่านี้ได้เป็นอย่างดี ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ (2551) นำเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่ามีองค์ประกอบที่ควรพิจารณา คือ

1. ตัวแหล่งการเรียนรู้ซึ่งเน้นไปที่สถานที่ที่จัดไว้เพื่อวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ สวนพฤกษศาสตร์ และ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น เป็นแหล่งที่สามารถศึกษาค้นคว้าที่เกิดขึ้นได้ทุกหนทุกแห่งตามแต่สถานการณ์

2. กิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการจัดกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ ซึ่งเกิดขึ้นโดยลำพังเฉพาะตัว เฉพาะกลุ่ม โดยไม่สัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ก็ได้ เป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนการสนทนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ อาจจะตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์จะพาไป

3. นักการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งจะเป็นผู้จัดการให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้น “การศึกษาตามอัธยาศัย หมายความว่า กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคลซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล”, (พ.ร.บ. การศึกษา 2551) การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยจึงเป็นการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีรูปแบบหลากหลายและไม่เป็นทางการ ซึ่งการเรียนรู้ตามอัธยาศัยนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนฐานของการสนทนา (Conversation Base) ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้คาดหมายล่วงหน้าไม่ได้ (Unpredictable) บางสถานการณ์เกิดการเรียนรู้ แต่บางสถานการณ์ไม่เกิดการเรียนรู้ การประเมินผลอยู่ที่ตัวผู้เรียนเองเป็นสำคัญ หรือบางกรณีขึ้นอยู่กับบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยที่จะยอมรับความรู้ที่เกิดขึ้น

4. การบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมบรรยากาศของการเรียนรู้ แม้แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเป็นเรื่องใหม่ที่มีพื้นฐานมาจากสิ่งที่มีอยู่ แม้เป็นทุนเดิมทางสังคม แต่ก็ยังเป็นประเด็นใหม่ที่กล่าวถึงมากขึ้น โดยเฉพาะประเด็นที่จะใช้แหล่งการเรียนรู้มาเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคล จึงนับเป็นจุดเริ่มต้นที่ควรพิจารณาจริงจังกับเรื่องดังกล่าว เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ขึ้นในสังคมไทย

สรุปได้ว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างคนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคม พัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศชาติ ความสำคัญของการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและมีคุณค่าที่ทุกฝ่ายต่างตระหนักและให้ความสำคัญ รวมทั้งยอมรับในระบบการจัดการศึกษาตลอดไปจะนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตและสังคมโดยรวมได้ในที่สุด การศึกษาเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะสร้างความเข้มแข็งให้กับระบอบประชาธิปไตยและพัฒนาคนไทยให้เป็นการสำคัญได้ในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมใหม่นั้นจะต้องมีการวางเป้าหมายการจัดการศึกษาให้บรรลุผลบังเกิดศักยภาพสูงสุดแก่ประชาชน ทั้งนี้เนื่องจากสังคมยุคใหม่จะเป็นสังคมที่คาดหวังว่าจะเกิดเป็นมิติสำคัญใน 3 มิติคือ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นสังคมที่มีความพร้อมในการแข่งขันกับสังคมโลกและเป็นสังคมแห่งคนดี

สำหรับการวิจัยครั้งนี้พัฒนากรอบแนวคิดด้านสังคมแห่งการเรียนรู้จากองค์ประกอบ การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4 ด้านคือ แหล่งการเรียนรู้ กิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ การศึกษาตามอัธยาศัย และการบริหารจัดการความรู้ (ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์, 2551) และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ให้สมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้นจากบุคลิกภาพและฝังแน่น เป็นพฤติกรรม แนวความคิดที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ 5 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ อุดมโนทัศน์ คุณลักษณะเฉพาะและแรงจูงใจ (Spencer & Spencer, 1993, pp. 10-11)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ศึกษาเฉพาะปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้เพื่อการแข่งขัน ทางธุรกิจประจำท้องถิ่นสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ด้วยการเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้ แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ทั่วประเทศไทย ภาคกลางเก็บที่จังหวัดปทุมธานี ภาคเหนือเก็บที่จังหวัดเชียงใหม่ ภาคใต้เก็บที่จังหวัดสงขลา ภาคตะวันออกเก็บที่จังหวัดฉะเชิงเทรา และ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเก็บที่ จังหวัดขอนแก่น และ ภาคตะวันออกเก็บที่จังหวัดชลบุรี โดยเก็บจังหวัดละ 80 ตัวอย่าง แยกเป็น ระดับ ปวส. 40 ตัวอย่าง ปริญญาตรี 30 ตัวอย่าง และปริญญาโท 10 ตัวอย่าง รวมทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling method)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้ คือแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากการรวบรวม ข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดย พิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ แบบสอบถาม ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และทำการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามด้วย การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีทดสอบของ Cornbrash's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.866

นอกจากนั้นได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้วยการสัมภาษณ์ผู้นำท้องถิ่น หรือชุมชน ตามภูมิลำเนาต่าง ๆ ทั้งหมด 5 ภาค ๆ ละ 50 คน

สมมติฐานและกรอบแนวความคิดของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกันมีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

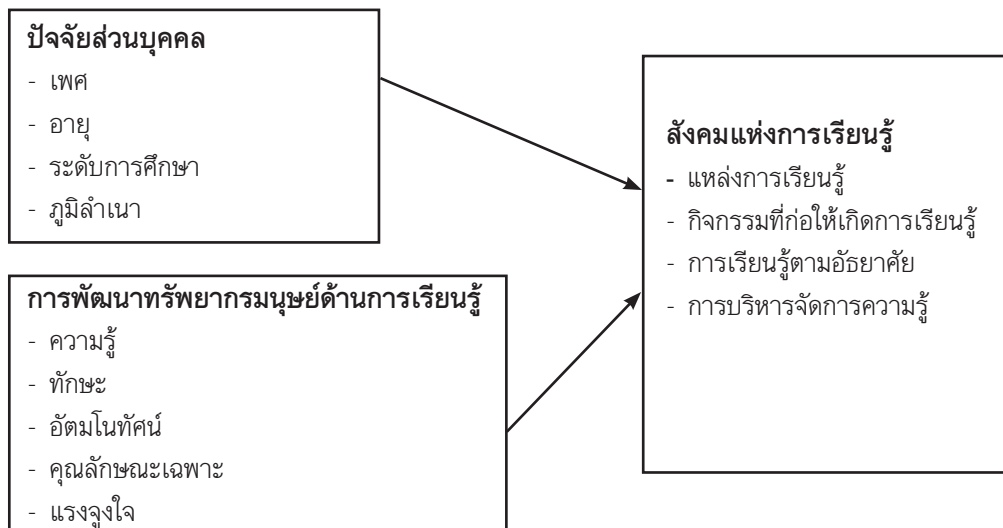
สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง และบรรยายผลการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) และจำนวนค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way Analysis of Variance, Post Hoc แบบวิธี Least Significant Difference (LSD) และ Multiple Linear Regression

กรอบแนวคิด



ประโยชน์

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคนในระดับต่าง ๆ ของท้องถิ่นให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจประจำท้องถิ่นอย่างเหมาะสม
2. เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอแนะกิจกรรมที่สามารถถ่ายทอดไปสู่สังคมในแต่ละท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อให้สามารถแข่งขันทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 54.5 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 41.5 มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนระดับความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 1.1 พบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (SD = 0.495) ส่วนรายด้านอันดับ 1 คือ คุณลักษณะเฉพาะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (SD = 0.558) และ อันดับ 2 คือ อัตมโนทัศน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD = 0.611)

ตารางที่ 1.1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม

การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ด้านความรู้	14.8	72.5	12.5	0.3	-	4.02	0.532	มาก	4
2. ด้านทักษะ	19.8	65.0	15.0	0.3	-	4.04	0.597	มาก	3
3. ด้านอัตรากำลังคน	22.0	63.0	14.8	0.3	-	4.07	0.611	มาก	2
4. ด้านคุณลักษณะเฉพาะ	33.3	61.3	5.5	-	-	4.28	0.558	มาก	1
5. ด้านแรงจูงใจ	16.3	66.0	17.3	0.5	-	3.98	0.596	มาก	5
รวม	15.3	75.3	9.5	-	-	4.06	0.495	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 1.2 พบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (SD = 0.499) ส่วนรายด้านอันดับ 1 คือ ด้านกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (SD = 0.495) และ อันดับ 2 คือ ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (SD = 0.626)

ตารางที่ 1.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับสังคมแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม

สังคมแห่งการ เรียนรู้	ระดับความสำคัญ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	ความหมาย	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ด้านแหล่งการเรียนรู้	14.8	69.5	15.8	-	-	3.99	0.553	มาก	(4)
2. ด้านกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้	24.8	71.3	4.0	-	-	4.21	0.495	มาก	(1)
3. ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย	29.8	60.8	8.8	0.5	0.3	4.19	0.626	มาก	(2)
4. ด้านการบริหารจัดการความรู้	24.3	65.8	9.8	0.3	-	4.14	0.576	มาก	(3)
รวม	25.5	70.5	4.0	-	-	4.22	0.499	มาก	

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 1.3 พบว่า เพศมีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และด้านการบริหารจัดการความรู้ อายุมีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการความรู้ ระดับการศึกษามีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านแหล่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการความรู้ และในภาพรวม

ส่วนภูมิสำเนา มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านแหล่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และในภาพรวม

ตารางที่ 1.3 สรุปการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยส่วนบุคคล	สังคมแห่งการเรียนรู้				
	ด้านแหล่งการเรียนรู้	ด้านกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้	ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย	ด้านการบริหารจัดการแหล่งการเรียนรู้	ภาพรวม
เพศ	-	-	t (398) = -2.428 p = 0.016*	t (398) = -2.010 p = 0.045*	-
อายุ	-	F(3,396) = 2.776 p = 0.041*	-	F(3,396) = 2.789 p = 0.040*	-
ระดับการศึกษา	F(2,397) = 4.366 p = 0.013*	-	-	F(2,397) = 3.671 p = 0.026*	F(2,397) = 4.591 p = 0.011*
ภูมิสำเนา	F(4,395) = 4.806 p = 0.001*	-	F(4,395) = 1.597 p = 0.002	-	F(4,395) = 3.968 p = 0.004*

เมื่อ * คือ มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- คือ ไม่มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณพบว่าตัวพยากรณ์คือ ความรู้ อัตมโนทัศน์ คุณลักษณะเฉพาะ และแรงจูงใจ แสดงผลค่า $R = 0.627$ ดังแสดงในตารางที่ 1.4 แปลผลได้ว่าตัวพยากรณ์และตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงในทิศทางเดียวกัน สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 38.80 สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสังคมแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และสามารถนำมาแทนค่าในสมการการพยากรณ์ได้ดังแสดงในตารางที่ 1.5

ตารางที่ 1.4 สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ด้านแหล่งการเรียนรู้	0.453	0.205	0.197	0.445
ด้านกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้	0.486	0.236	0.288	0.365
ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย	0.574	0.330	0.321	0.437
ด้านการบริหารจัดการความรู้	0.579	0.336	0.327	0.406
ภาพรวม ₅	0.627	0.394	0.388	0.320

เมื่อพิจารณาสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นรายด้านพบว่าด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และด้านการบริหารจัดการความรู้ ตัวพยากรณ์ แสดงผลค่า $R = 0.574$ และ 0.579 แปลผลได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์และตัวแปรอิสระมีระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 32.10 และ 32.70 ตามลำดับ สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และ ด้านการบริหารจัดการความรู้ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังแสดงในตารางที่ 1.5

ตารางที่ 1.5 สรุปสมการพยากรณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้

สังคมแห่งการเรียนรู้	สมการพยากรณ์
ด้านแหล่งการเรียนรู้	$\hat{Y}_1 = 1.654 + 0.149X_1 + 0.139X_3 + 0.137X_4 + 0.139X_5$ (0.000*) (0.002*) (0.001*) (0.004*) (0.001*)
ด้านกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้	$\hat{Y}_2 = 2.263 + 0.144X_2 + 0.076X_3 + 0.161X_4 + 0.096X_5$ (0.000*) (0.000*) (0.039*) (0.000*) (0.006*)
ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย	$\hat{Y}_3 = 1.028 + 0.213X_1 + 0.101X_2 + 0.153X_3 + 0.166X_4 + 0.136X_5$ (0.000*) (0.000*) (0.033*) (0.001*) (0.000*) (0.001*)
ด้านการบริหารจัดการความรู้	$\hat{Y}_4 = 1.1267 + 0.093X_1 + 0.193X_2 + 0.119X_3 + 0.187X_4 + 0.110X_5$ (0.000*) (0.040*) (0.000*) (0.004*) (0.000*) (0.005*)
สังคมแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม	$\hat{Y}_T = 1.517 + 0.148X_1 + 0.181X_3 + 0.188X_4 + 0.119X_5$ (0.000*) (0.000*) (0.000*) (0.000*) (0.000*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรอิสระ คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านความรู้ (X_1), ด้านทักษะ (X_2), ด้านอัตมโนทัศน์ (X_3) ด้านคุณลักษณะเฉพาะ (X_4) และ ด้านแรงจูงใจ (X_5)

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

คุณลักษณะเฉพาะ ซึ่งหมายถึงลักษณะทางกายภาพและลักษณะนิสัยของบุคคลที่แสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสำคัญในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง พิจารณารายละเอียดพบว่า การเอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบ มีความสำคัญในระดับมากอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บ่งชี้ให้เห็นว่าในการพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นั้นนอกจากลักษณะทางกายภาพ และลักษณะนิสัย ต้องเน้นเกี่ยวกับความรับผิดชอบและมนุษยสัมพันธ์ด้วย

อัตมโนทัศน์ ซึ่งหมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้สึก หรือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งอาจจะหมายรวมไปถึงทัศนคติ ค่านิยม หรือจินตนาการ มีความสำคัญในระดับมากเป็นอันดับสอง สอดคล้องกับงานวิจัยของนืออน พินประดิษฐ์ ชลายุทธ์ ครุฑเมือง และเกตุลินี พลบูรณ์ (2552) และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า การตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง มีความสำคัญในระดับมากอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม บ่งชี้ให้เห็นว่าการสร้างทัศนคติให้คนตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม จะทำให้สามารถพัฒนาไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น

แรงจูงใจแม้ว่าจะมีความสำคัญในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย แต่มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสำคัญมาก คือ ความภาคภูมิใจในงาน และการได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาดตนเอง เช่นทุนการศึกษา หรือฝึกอบรมดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร วิรัตน์เกษม (2553) นอกจากนั้นความเอาใจใส่ สนใจในการพัฒนาตนเอง สามารถเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้กับตนเอง จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเองซึ่งสำคัญอย่างยิ่งในสังคมแห่งการเรียนรู้

ส่วนของสังคมแห่งการเรียนรู้ นั้น กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มีความสำคัญในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า การอบรมหลักสูตรเฉพาะทางตามความต้องการของท้องถิ่นมีความสำคัญในระดับมากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาคือ การศึกษาดูงานตามความต้องการของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของนืออน พินประดิษฐ์ ชลายุทธ์ ครุฑเมือง และเกตุลินี พลบูรณ์ (2552) ดังนั้นภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเหล่านี้เพื่อการพัฒนาชุมชนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

เพศที่แตกต่างก็มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และด้านการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะมีผลมาจากเพศชายและหญิงมีความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานแตกต่างกันโดยเพศหญิงมีความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานต่ำกว่าเพศชาย จึงพบว่าการลาออกมากกว่าเพศชาย (รังสรรค์ โฉมยา, 2553) ส่งผลให้ธรรมชาติของการทำกิจกรรมแตกต่างกันจึงมีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไปด้วย

อายุที่แตกต่างก็มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ ปิยะนุช รวมทรัพย์ (2551) ที่ไม่มีความแตกต่างในเรื่องของทัศนคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความรู้ อาจเนื่องมาจากการวิจัยขององค์กรเดียวและเป็นสิ่งแวดล้อมปิด การแบ่งปันประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความรู้ อาจมีผลต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน และเมื่อมีกลไกสนับสนุนที่ดีเป็นระบบย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นที่ดีในการแบ่งปันประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความรู้จึงเป็นผลให้ทัศนคติเกี่ยวกับการแบ่งปันประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความรู้ไม่มีความแตกต่างกัน

แต่สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่ากลุ่มที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี เห็นว่ากิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มีความสำคัญสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ซึ่งถ้าต้องการเพิ่มศักยภาพของสังคมแห่งการเรียนรู้ควรมุ่งเน้นพัฒนาที่กลุ่มนี้อาจจะสามารถทำได้อย่างเข้าถึงมากกว่า และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้นานกว่าด้วย

ระดับการศึกษามีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ทั้งในภาพรวม ด้านแหล่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธราภา ดินดำ (2550) ที่พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระดับการศึกษาทั้งในภาพรวม และด้านแหล่งการเรียนรู้ พบว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมากกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับด้านการบริหารจัดการความรู้ ที่พบว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. เท่านั้น ซึ่งอาจจะมีผลมาจากกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ มุมมองเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้จึงเป็นเรื่องที่ใกล้ชิด ทำให้ไม่มีความเข้าใจ และมองภาพของความสำคัญไม่ชัดเจน

ภูมิภานามีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ทั้งในภาพรวม ด้านแหล่งการเรียนรู้ และด้านการเรียนรู้ตามอริยาไยแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่าผู้ที่มีภูมิภานาอยู่ในภาคกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงใต แสดงว่ากลุ่มผู้ที่มีภูมิภานาอยู่ในภาคกลาง ให้ความสำคัญกับสังคมแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มผู้ที่มีภูมิภานาอยู่ในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงใต ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากการเก็บข้อมูลในภาคกลางอยู่ที่จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นพื้นที่ต่อเนื่องกับกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นเมืองหลวง เป็นศูนย์กลางการบริหารงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นพื้นที่ที่มีการแข่งขันสูงทุกด้าน มีมหาวิทยาลัยอยู่ในพื้นที่หลายแห่งซึ่งมีผลสำคัญต่อการเรียนรู้ ทำให้เห็นความสำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้สูงกว่าภาคอื่น ประกอบกับการพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าผู้ที่มีภูมิภานาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงใตให้ความสำคัญกับสังคมแห่งการเรียนรู้ต่ำสุด ดังนั้นการพัฒนาจึงควรมุ่งความสำคัญไปยังกลุ่มผู้ที่มีภูมิภานาในภาคตะวันออกเฉียงใต

การวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้มีประเด็นน่าสนใจคือ ในภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลประกอบด้วย ความรู้ อัดมโนทัศน์ คุณลักษณะเฉพาะ และแรงจูงใจ แสดงให้เห็นว่าถ้าต้องการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เข้มแข็งต้องมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยดังกล่าว เพราะ คน เป็นกลไกหลักที่สำคัญในสังคม วิสัยทัศน์ ความรู้และความสามารถของคนส่งผลสำคัญต่อการแข่งขันทางธุรกิจประจำท้องถิ่น ซึ่งในโลกปัจจุบันที่กิจการต่างๆ เชื่อมโยงถึงกัน การพัฒนาคนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด (บุปผาวดี โอวรารินทร์, 2555) และแน่นอนว่าสิ่งที่ขาดไม่ได้ในสังคมแห่งการเรียนรู้คือการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนุช รวมทรัพย์ (2551) ที่ได้ผลสรุปการวิจัยว่า ควรพัฒนาระบบการบริหารและจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพจะสามารถกระตุ้นให้พนักงานนำความรู้ไปต่อยอดใช้ประโยชน์ในการทำงานมากที่สุด และ คน ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรผู้ซึ่งทำหน้าที่หลักในการประสานงานและขับเคลื่อนการจัดการความรู้ไปสู่ความสำเร็จ (Tuamsuk, Phabu & Vongprasert, 2013) ส่วนทักษะไม่มีอิทธิพลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทักษะมีอิทธิพล

ต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการบริหารจัดการความรู้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทักษะยังคงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในสังคมแห่งการเรียนรู้แม้ว่าจะไม่แสดงผลในภาพรวมแต่ไปเด่นชัดในส่วนของกิจกรรมแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการบริหารจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริงและแสดงให้เห็นว่าการทำกิจกรรมแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องเน้นเกี่ยวกับทักษะด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การพัฒนาคนนอกจากต้องเน้นเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพซึ่งหมายถึงรูปลักษณ์ภายนอก แล้วยังต้องเน้นลักษณะนิสัยที่ประกอบด้วยความรับผิดชอบและความมีมนุษยสัมพันธ์ด้วย ซึ่งทั้งสองประเด็นนี้มีความสำคัญมากต่อการแข่งขันทางธุรกิจ สถาบันการศึกษาควรพิจารณาผลิตคนทีนอกจากจะมีความรู้ดี ตามสาขาที่เรียนแล้วยังต้องเน้นเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่เป็นรูปลักษณ์ภายนอกและลักษณะนิสัยที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง บุคคลรอบข้างและต่อสังคม รวมทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น

2. ควรมีการสร้างทัศนคติให้คนตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม จะทำให้สามารถพัฒนาไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ซึ่งในการพัฒนาคนต้องเริ่มตั้งแต่เด็ก ควรจัดให้มีโมเดลต้นแบบเกี่ยวกับการสร้างทัศนคติให้เด็กตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งโมเดลต้นแบบนี้อาจจะจัดทำขึ้นในท้องถิ่นหนึ่งแล้วกระจายความสำเร็จต่อ ๆ ไปยังท้องถิ่นอื่น ๆ

3. ควรพัฒนาโลกเพื่อสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้กับคนในชุมชน หรือท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมดูงาน เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การแบ่งปันเรื่องราวของความสำเร็จของคนในชุมชนนอกจากจะเปิดโอกาสการเรียนรู้ให้กับบุคคลอื่น ๆ แล้ว ยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวอย่างที่ดีที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. ควรดำเนินการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ประจำท้องถิ่น เพราะเป็นแหล่งความรู้ที่ใกล้กับผู้ใช้มากที่สุด ควรจัดให้มีการเก็บรวบรวมเรื่องราวของความสำเร็จ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องไว้ในศูนย์การเรียนรู้ประจำท้องถิ่นด้วย เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจที่สนับสนุนการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ของตนเองได้ และควรพิจารณานำเทคโนโลยีการสื่อสารออนไลน์ อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ และสื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น มาใช้เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร ด้วย เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับผู้ที่อยู่ห่างไกล

5. ควรดำเนินการจัดการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางตามความต้องการของท้องถิ่น เช่น การสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลผลิตในท้องถิ่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มีความทันสมัยสามารถประยุกต์เข้ากับความต้องการเฉพาะกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย เป็นต้น ควรมีวิทยากรต้นแบบประกบใกล้ชิดเพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับประสบการณ์ มีการเรียนรู้อย่างถูกต้อง ควรให้ความสำคัญกับแนวคิดเชิงนวัตกรรม เพราะสามารถสร้างความแตกต่างและเป็นจุดขายของแต่ละท้องถิ่นได้

6. ควรจัดทำแหล่งเก็บความรู้ (Knowledge Repository) ของท้องถิ่นที่สามารถเข้าถึงทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตได้ เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นจะมีวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ความเชี่ยวชาญแต่ละด้านก็แตกต่างกันด้วยควรจัดเขต (Zoning) ของ

ความรู้ที่เหมาะสมตามความเชี่ยวชาญของแต่ละท้องถิ่น ควรมีกลไกเพื่อตอบสนองการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) เฉพาะบุคคลอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นการกระตุ้น การจัดเก็บความรู้ที่มีประโยชน์ไว้ในแหล่งเก็บความรู้ของท้องถิ่น นอกจากนั้นการได้รับการยอมรับ เกี่ยวกับความรู้ และประสบการณ์ จะเป็นแรงจูงใจที่ดีในการแบ่งปันประสบการณ์และแลกเปลี่ยน ความรู้เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. เนื่องจากข้อจำกัดของเวลาและงบประมาณในการจัดเก็บข้อมูลงานวิจัยเรื่องนี้จึงไม่ได้ ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านอาชีพ และประเภทรูทกิจของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละภาค ซึ่งจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่ามี ความแตกต่างกันมาก ดังนั้นควรมีการวิจัยต่อยอดเพื่อเปรียบเทียบความต้องการของแต่ละภาค โดยเก็บข้อมูลจำแนกตามอาชีพ และรูทกิจที่เกี่ยวข้องจะทำให้ ทราบความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้ละเอียดขึ้น

2. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า Knowledge Repository ตามเขต (Zoning) เป็น ความจำเป็นของสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นจึงเสนอให้มีการวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับการจัดทำ Knowledge Repository ประจำท้องถิ่น เช่น กระบวนการในการรวบรวมความรู้ การบริหารจัดการ ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการเผยแพร่ความรู้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์. (2551). แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต. สืบค้น 15 มกราคม 2557, จาก <https://sites.google.com/site/ydoakn/kheld-lab/http-www-bangpan-org-content-110211092017>
- นืออน พิณประดิษฐ์, ชลายุทธ์ ครุฑเมือง และ เกตลีณี พลบูรณ์. (2552). รายงานการวิจัยการพัฒนาเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สืบค้นจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติประเภททุนอุดหนุนทั่วไป ประจำปีงบประมาณ 2551.
- บุปผาดี โอวารินทร์. (2555). สันทนาของรายการหนึ่งแผ่นดิน เรื่องสุขภาพดีกับพริมา. สำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ .
- ปิยะนุช รวมทรัพย์. (2551). ทักษะคิดและพฤติกรรมและการแบ่งปันประสบการณ์และแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานระดับวิศวกรและหัวหน้างานในสายงานเทคนิคภายในสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน : กรณีศึกษาธุรกิจกระดาษและบรรจุภัณฑ์เครือซิเมนต์ไทย.วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประยูร วิรัตน์เกษม. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พัชรภา ดินดำ. (2550). การมีส่วนร่วมของเยาวชนต่อการกำหนดนโยบายการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาอุทยานการเรียนรู้ต้นแบบ. สารนิพนธ์ รม. (นโยบายสาธารณะ) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ โฉมยา. (2553). จิตวิทยา : พื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Calhoun, C. (1973). *Dictionary of the Social Science*. Oxford University Press.
- Drucker, P. (2014). Quotes. Retrieved July 13, 2014, from www.goodreads.com/author/quotes/12008.Peter_F_Drucker
- Hurtte, F. (2014). Data Free Conversation-No, Powerful Data Sharing-Yes. Retrieved June, 2014, from www.riverhighlightsconsulting.com
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing Human Resource Development: A Practical Guide*, San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Tuamsuk, K., Phabu, T., & Vongprasert, C. (2013). Knowledge management mode of community business: Thai OTOP Champions. *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 363-378.