

บทที่ 6

ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของการวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
3. นำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดม

ตอนที่ 1 ชั้นศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากร คือ นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในสถาบันของรัฐ 24 แห่ง จำนวน 853 คน
กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 24 แห่งในปีการศึกษา 2546 จำนวน 314 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งในแบบสอบถามมีประเด็นคำถามดังนี้ (1) การฝึกอบรมในงาน (2) บรรยากาศการทำงาน

(3) บรรยายภาพทางวิชาการ (4) แหล่งวิทยาการ (5) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (6) บทบาทหัวหน้างาน (7) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา (8) กิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ในหน่วยงาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพ ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษารูปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา ผู้วิจัยศึกษาในประเด็น (1) การฝึกอบรมในงาน (2) บรรยายภาพการทำงาน (3) บรรยายภาพทางวิชาการ (4) แหล่งวิทยาการ (5) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (6) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา (7) กิจกรรมสนับสนุนการเรียนรู้ในหน่วยงาน ซึ่งสรุปผลการศึกษาสภาพได้ดังต่อไปนี้

การฝึกอบรมในงาน พบว่า วิธีการหน่วยงานใช้แนะนำการทำงานให้กับนักเทคโนโลยีการศึกษา คือ ให้เรียนรู้ด้วยตนเอง ให้ฝึกปฏิบัติจริงขณะทำงาน และให้ศึกษาจากคู่มือ สำหรับการสอนงานให้กับนักเทคโนโลยีการศึกษาจะเกิดขึ้นนานๆ ครั้ง

บรรยายภาพการทำงาน พบว่า นักเทคโนโลยีการศึกษามีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ต่อที่ประชุม หัวหน้ามีความเป็นกันเองกับทุกคน

กิจกรรมทางวิชาการที่นักเทคโนโลยีการศึกษามีโอกาสเข้าร่วมมากที่สุดคือ การเข้าร่วมฝึกอบรมจากภายนอก

แหล่งวิทยาการหน่วยงานจัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ คือ จัดให้มีป้ายนิเทศแจ้งข่าวสารเผยแพร่ความรู้ จัดให้มีสื่อที่นักเทคโนโลยีการศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

เทคโนโลยีที่นักเทคโนโลยีการศึกษาใช้เพื่อการเรียนรู้มากที่สุดคือ อินเทอร์เน็ต

ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา พบว่า แรงจูงใจที่ทำให้นักเทคโนโลยีการศึกษาริเริ่มการเรียนรู้ขณะทำงาน คือ ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ และต้องการพิสูจน์ตนเอง รูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้มากที่สุดคือ การศึกษาจากเอกสารตำรา และพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้จากเพื่อน

กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ให้กับนักเทคโนโลยีการศึกษา คือ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบว่าทางหน่วยงานจัดสื่อต่างๆ ที่เป็นประโยชน์

ต้นฉบับ หน้าขาดหาย

ต้นฉบับ หน้าขาดหาย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพ ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา และสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา สามารถสรุปได้ 10 องค์ประกอบ คือ

- 1) นโยบายการฝึกอบรม
- 2) คณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม
- 3) กิจกรรมการฝึกอบรม
- 4) นักเทคโนโลยีการศึกษา
- 5) หัวหน้างาน
- 6) บรรยายภาคทฤษฎีวิชาการ
- 7) บรรยายภาคการทำงาน
- 8) แหล่งวิทยาการ
- 9) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
- 10) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

นโยบายการฝึกอบรม มีองค์ประกอบย่อย คือ (1) นโยบายด้านการบริหาร (2) นโยบายด้านการบริการ (3) นโยบายด้านวิชาการ

คณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม มีองค์ประกอบ คือ บทบาทคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม

กิจกรรมการฝึกอบรม มีองค์ประกอบย่อย คือ (1) กิจกรรมส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ (2) การนำเสนอโครงการเรียนรู้ (Learning Project) (3) การจัดทำแฟ้มโครงการเรียนรู้ (Learning Project Portfolio)

หัวหน้างาน มีองค์ประกอบย่อย คือ (1) บทบาทการมอบหมายงาน (2) บทบาทผู้ให้คำปรึกษา (3) บทบาทการเสริมแรง

นักเทคโนโลยีการศึกษา มีองค์ประกอบ คือ บทบาทการเรียนรู้ด้วยการนำเอง ในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม นักเทคโนโลยีการศึกษามีบทบาท คือ 1) สมัครเข้าร่วมนำเสนอโครงการเรียนรู้ 2) เข้าร่วมประชุมนิเทศ 3) ทำความรู้จักตนเอง 4) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 5) วางแผนโครงการเรียนรู้ 6) เขียนโครงการเรียนรู้เพื่อนำเสนอ 7) เสนอโครงการ 8) แสวงหาแหล่งวิทยากร 9) ดำเนินการเรียนรู้ตามโครงการ 10) สร้างผลงานจากผลการเรียนรู้ 11) จัดทำแฟ้มโครงการเรียนรู้ 12) ประเมินโครงการด้วยตนเอง 13) นำเสนอโครงการ

บรรยากาศทางวิชาการ มีองค์ประกอบ คือ กิจกรรมทางวิชาการที่สนับสนุนการเรียนรู้

บรรยากาศการทำงาน มีองค์ประกอบย่อย คือ (1) บรรยากาศทางกายภาพ (2) บรรยากาศทางจิตวิทยา ซึ่งประกอบไปด้วย บรรยากาศที่อิสระในการทำงาน บรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ บรรยากาศแห่งความโปร่งใส บรรยากาศแห่งความอบอุ่น บรรยากาศแห่งความร่วมมือ

แหล่งวิทยากร มีองค์ประกอบ คือ แนวทางการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงาน ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ (2) สถานที่ตั้งศูนย์การเรียนรู้ (3) การจัดพื้นที่ใช้สอยของศูนย์การเรียนรู้ (4) การจัดบริการของศูนย์การเรียนรู้

เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ คือ การจัดเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในหน่วยงาน ประกอบด้วย ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบเครือข่ายอินทราเน็ต การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารกันภายในหน่วยงาน และการจัดให้มีการฝึกอบรมผ่านคอมพิวเตอร์

แนวทางการประเมินผลปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ คือ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้

2. ขั้นตอนการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา

การฝึกอบรมประกอบไปด้วยขั้นเตรียมหน่วยงาน ขั้นฝึกอบรม และขั้นประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นเตรียมหน่วยงาน

ขั้นที่ 1 กำหนดนโยบายการฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการฝึกอบรม

ขั้นที่ 3 สร้างปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ประกอบด้วย

- 3.1 สร้างบรรยากาศทางวิชาการ
- 3.2 สร้างบรรยากาศการทำงาน
- 3.3 จัดให้มีแหล่งวิชาการ
- 3.4 จัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
- 3.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้
- 3.6 ปรับปรุงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นฝึกอบรม

ขั้นที่ 4 เชิญชวนให้นักเทคโนโลยีการศึกษานำเสนอโครงการเรียนรู้และจัดทำแฟ้มโครงการเรียนรู้

ขั้นที่ 5 จัดปฐมนิเทศสร้างความเข้าใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 6 นักเทคโนโลยีการศึกษาพัฒนาและเสนอโครงการเรียนรู้

ขั้นที่ 7 นักเทคโนโลยีการศึกษาดำเนินงานตามโครงการพร้อมกับการนำผลงานสะสมในแฟ้มโครงการเรียนรู้

ขั้นที่ 8 จัดสัมมนาเพื่อนำเสนอและประเมินโครงการ

ประเมินผลการฝึกอบรม

ขั้นที่ 9 ประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย

- 9.1 นักเทคโนโลยีการศึกษาประเมินตนเอง
- 9.2 หัวหน้างานสังเกตจากการร่วมปฏิบัติงานประจำวัน
- 9.3 ร่วมกันประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการเรียนรู้
- 9.4 ประเมินจากแฟ้มโครงการเรียนรู้
- 9.5 ประเมินความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากรูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา ผู้วิจัยขออภิปรายผลประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. นโยบายการฝึกอบรม

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ในการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษานั้น ควรที่จะมีการกำหนดนโยบายการ

ฝึกอบรมในงานขึ้นก่อนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วยนโยบาย การฝึกอบรม 3 ด้าน คือ นโยบายด้านการบริหาร นโยบายด้านการบริการ และนโยบายด้านวิชาการ ซึ่งขั้นการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมนี้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในหน่วยงาน ของ Gulielmino (1994) ที่ว่า ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมีความตระหนักถึงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ อาจกำหนดเป็นนโยบายของหน่วยงานเพื่อเป็นที่ทราบทั่วกัน สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่าได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

2. คณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม

คณะกรรมการดำเนินการฝึกอบรม เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรงในการจัดฝึกอบรม ในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา โดยคณะกรรมการดำเนินการฝึกอบรมมีบทบาทในการนำนโยบายการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ได้เสนอวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เพื่อก้าวไปสู่ องค์การเพื่อการเรียนรู้ คือ ควรให้มีหน่วยงานกลางหรือผู้รับผิดชอบโดยตรงในการทำหน้าที่พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ Gulielmino (1988) ได้เสนอว่าหน่วยงานควรจัดเตรียมหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยตรง เช่นเดียวกับ ธนาคารไทยพาณิชย์ที่จะพัฒนาไปสู่ องค์การเพื่อการเรียนรู้โดยธนาคารจัดให้มีฝ่ายสนับสนุนการเรียนรู้เป็นหน่วยงานกลางที่ต้องรับ นโยบายการพัฒนาบุคลากรจากฝ่ายจัดการและหน่วยงานต่างๆ (วรรณถ แสงจันทร์ 2540)

3. กิจกรรมการฝึกอบรม

3.1 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจัยของความสำเร็จของการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น จะต้องสร้างให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้เสีย ก่อนโดยนำเสนอให้หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ โดยลักษณะของกิจกรรมต้องมีความหลากหลาย และการจัดกิจกรรมควรจะทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ กิตยวดี บุญซื่อ (2540) การที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น จะต้องหาวิธีการ ปลุกฝังทัศนคติให้รักที่จะเรียนรู้ เห็นว่าการเรียนรู้มีคุณค่าแก่ชีวิต สร้างแรงจูงใจให้คนต้องการ เรียนรู้ในสิ่งใหม่ โดยวิธีการหลากหลาย สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) การที่จะทำให้บุคลากร เรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ นักทรัพยากรมนุษย์จะมีหน้าที่อำนวยความสะดวก โดยให้ข้อมูลข่าวสาร จัดกิจกรรมในเชิงกระตุ้นที่จะให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ โดยกระตุ้นให้ บุคลากรมีจิตใจที่ใฝ่รู้ ทั้งด้านการฟัง การดู การถาม และการอ่าน

3.2 ในส่วนของกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรจะให้ นักเทคโนโลยีการศึกษามีโอกาสรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง โดยกำหนดให้นักเทคโนโลยีการศึกษาต้องเสนอโครงการเรียนรู้ภาคเรียนละ 1 โครงการ ซึ่งสอดคล้องกับ Rylatt&Lohan (1995) กล่าวว่า วิธีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้น จะต้องมีการส่งเสริมให้ "โครงการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – Plan Learning Project) เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม Durr et al (1996) กล่าวว่า สำหรับพนักงานที่มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะต้องมีโอกาสในการพัฒนาและบริหารโครงการส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Project) ของตนเอง

3.3 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรให้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้จัดเพิ่มโครงการเรียนรู้ ที่จัดเก็บผลงานที่เกิดขึ้นจากการการเรียนรู้หรือการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2542) กล่าวว่า กระบวนการสร้างแฟ้มเอกสารทำให้บุคลากรต้องสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายของตนเอง และนำเสนอข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสมบูรณ์ มันยังส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาความรู้สึกในการเป็นเจ้าของประสบการณ์และความสำเร็จในอดีต

จากการตั้งข้อสังเกตของผู้วิจัย การจัดทำแฟ้มโครงการเรียนรู้ ยังสอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องเน้นการประเมินจากการปฏิบัติจริง ดำริ บุญชู (2541) กล่าวว่า แฟ้มสะสมงานเป็นนวัตกรรมที่สำคัญประเภทหนึ่งของการประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง (Authentic Assessment) บุญญา สุทธิพงศ์ (2543) กล่าวว่า แฟ้มสะสมงานเป็นเครื่องมือของการประเมินผลตามสภาพจริง ที่แสดงถึงผลของความพยายาม ความก้าวหน้าและความสำเร็จ โดยที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินหรือตรวจสอบการทำงานของตนเอง เพื่อใช้เป็นหลักฐานสะท้อนการพัฒนาตนเองของผู้เรียน วัตถุประสงค์ของการใช้แฟ้มสะสมงานนั้นก็เพื่อที่จะสะท้อนความสามารถในการปฏิบัติงานที่แท้จริงของเจ้าของแฟ้ม (อุทุมพร จามรมาน , 2540)

4. นักเทคโนโลยีการศึกษา

ในการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง นักเทคโนโลยีการศึกษาจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำตนเองในการเรียนรู้ ซึ่งตรงกับแนวคิดการเรียนรู้วิธีเรียนรู้ (Learning How to Learning) คือ การเกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งความรู้ และทักษะการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์เรียนรู้ใดๆ ก็ตาม ถ้าต้องการมีทักษะความรู้ที่มีความจำเป็นบุคคลจะต้องเรียนรู้วิธีเรียนรู้ และเมื่อช่วยตนเองและผู้อื่นให้รับความรู้และทักษะแล้ว แนวความคิดนี้ควรคงอยู่ในที่ทำงานต่อไป (Smith, 1982) และ Marquardt (1996) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ปัจจุบันการเรียนรู้ไม่สามารถถูกจำกัดอยู่เฉพาะแต่ในช่วงการศึกษาเล่าเรียนเท่านั้น หากแต่

จะต้องสอดคล้องกันเป็นส่วนหนึ่งของทั้งชีวิตทีเดียว การเรียนรู้จึงสามารถเกิดขึ้นได้ทุกขณะ ในทุกสถานการณ์ตลอดทั้งชีวิต ความสำคัญของการเรียนรู้จึงไม่ได้อยู่ที่ตัวเนื้อหา หรือองค์ความรู้ แต่กลับกลายเป็นเรื่องของกระบวนการเรียนรู้ คือจะต้องเป็นการเรียนรู้วิธีการเพื่อที่จะเรียนนั่นเอง

5. หัวหน้างาน

5.1 ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าลักษณะของการมอบหมายงานที่กระตุ้นให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเกิดการเรียนรู้ในขณะทำงานนั้น เป็นลักษณะของการมอบหมายงานที่ไม่คุ้นเคยให้กับนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ (Bruner, 1966) ที่ว่า ผู้เรียนแต่ละคนมีประสบการณ์และพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบใหม่กับประสบการณ์ และมีความหมายใหม่

5.2 จากผลการวิจัย แนวทางการมอบหมายงานอีกแนวทางหนึ่งที่กระตุ้นการเรียนรู้ของนักเทคโนโลยีการศึกษา คือ การมอบหมายงานที่ตรงกับความสนใจของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Knowles, 1973) ที่ว่า ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา

5.3 จากผลงานวิจัย ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาด้านการเรียนรู้ที่ดีจะต้อง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน เต็มใจให้ความช่วยเหลือ และถ่ายทอดความรู้ ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความรู้กว้างขวางในขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง พร้อมสละเวลาในการให้คำปรึกษา มีทักษะการให้คำปรึกษา สามารถให้คำแนะนำที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (1990) ได้เสนอบทบาทที่เปลี่ยนไปของผู้นำที่จะนำหน่วยงานไปสู่ความเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ว่ามีบทบาทหลักคือ บทบาทของผู้สอนหรือครู (Instructure Teacher) ผู้นำจะต้องมีลักษณะของความ เป็นครู เป็นผู้สอนแนะ ให้แนวทาง เป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจร่วมกัน เห็นสภาพความเป็นจริงของหน่วยงาน

5.4 ผลการวิจัยพบว่า การที่จะพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา หัวหน้างานมีบทบาทสำคัญคือ เป็นผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ มยุรี รังษีสัมบัติศิริ (2530) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Likert พบว่า ผู้นำแบบปรึกษาหารือและมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของพนักงานมากที่สุด และบทบาทการให้คำปรึกษาของหัวหน้างานก็สอดคล้องกับ Mumford (1988) ได้กล่าวถึง การที่จะสอนให้คนเรียนรู้วิธีเรียนรู้ว่าเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ คือช่วยเหลือบุคคลให้รู้ถึงขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ และอุปสรรคในการ

เรียนรู้ ช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจแนวทางการเรียนรู้ของตนเอง ช่วยเหลือบุคคลในการใช้วิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด และช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจถึงโอกาสในการเรียนรู้ที่นอกเหนือการทำงาน

5.5 ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า หัวหน้างานมีบทบาทในการให้แรงเสริมเพื่อกระตุ้นให้ให้นักเทคโนโลยีการศึกษาเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ สอดคล้องกับ วิจิตร อวาระกุล (2537) ที่ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนในหน่วยงานกลายเป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ เพราะคิดว่าผลตอบแทนจากการเรียนรู้ของตนคุ้มค่ากับการเสียเวลาเรียน กับ พร้อมศักดิ์ กัลยาศิลป์ (2544) ได้ศึกษาตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษา พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพด้านลักษณะของหน่วยงาน ได้แก่ ให้งรางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้งรางวัลด้วยการเลื่อนตำแหน่ง ให้งรางวัลด้วยการยกย่อง ชมเชย

6. บรรยากาศทางวิชาการ

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การที่จะพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเทคโนโลยีศึกษานั้น ควรที่จะมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ (2540) ได้แนวทางสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในหน่วยงานว่า หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ มีโลกทัศน์ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น พร้อมทั้งเป็นการเพิ่มพูนโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ บุคลากรควรได้รับการสนับสนุนในด้านการทำวิจัย

7. บรรยากาศการทำงาน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าบรรยากาศการทำงานส่งผลต่อการการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษา ประกอบด้วยบรรยากาศที่อิสระในการทำงาน บรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ บรรยากาศแห่งความโปร่งใส บรรยากาศแห่งความอบอุ่น และบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับ Carl Rogers, Abraham H., Maslow, Jerome H. Bruner (อ้างถึงในสุภมาศ ทองใส 2536) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของคนคือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้มีหน้าที่อำนวยความสะดวกควรมีลักษณะอบอุ่น มีความรัก สนใจ และยอมรับในตัวของผู้เรียน คอยดูแลวางแผนการเรียนด้วยตนเองของผู้เรียน บรรยากาศแห่งความร่วมมือนั้นตรงกับแนวคิด บัณฑิต เพ็ชรประพันธ์กุล (2540) ที่ว่า การได้ทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลที่มีความสนใจเหมือนๆ กัน หรือร่วมมือกันแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จะได้เกิดการเรียนรู้จากการทำงาน สำหรับองค์การเอื้อ การเรียนรู้บรรยากาศในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่เปิดเผย และจริงใจต่อกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน รวมถึงความมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุม Senge (1990)

8. แหล่งวิทยาการ

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ในการสนับสนุนให้นักเทคโนโลยีได้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในขณะทำงานจนประสบความสำเร็จนั้น หน่วยงานควรที่จะจัดแหล่งวิทยาการเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Candy(1991) และ Durr et al (1996) การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น แหล่งวิทยาการ หรือ แหล่งทรัพยากร(Resources) เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งกระทำได้โดย การจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง

9. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรที่จะนำระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบ อินทราเน็ต ใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์สื่อสารกันภายในหน่วยงาน การให้มีการอบรมผ่าน คอมพิวเตอร์ มาใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนรู้ของนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ การสร้างองค์การเอื้อการเรียนรู้ ของ Marquardt(1996) ที่ว่าหน่วยงานควรส่งเสริมและผลักดัน พนักงานเข้าสู่ทางด่วนข้อมูลสารสนเทศ พนักงานควรใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ และกระดานข่าวจาก ภายนอก โดยการเข้าไปค้นคว้าแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่อยู่ในอินเทอร์เน็ต และพัฒนาสื่อมัลติมีเดีย และศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หน่วยงานควรพยายามใช้คอมพิวเตอร์ มัลติมีเดีย วิดีทัศน์และการเรียนรู้ทางไกล เทคโนโลยีเหล่านี้ใช้ในการสร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้

10. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางการประเมินผลปฏิบัติงานที่เหมาะสมจะเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จที่จะผลักดันให้นักเทคโนโลยีการศึกษาริเริ่มการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณาด แสงจันทร์ (2540) การประเมินผลทำให้ทุกคนได้ตื่นตัวและตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความเข้าใจ เห็นความจำเป็น มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และ กลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ Gulielmino (1994) ที่ว่าหน่วยงานต้องพยายามเชื่อมโยงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองกับระเบียบต่างๆ ของหน่วยงาน โดยมีการ

กำหนดไว้ว่าให้การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

11. ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม

จากการวิจัยพบว่า หน่วยงานต้องดำเนินการฝึกอบรมตามขั้นตอนทั้งสิ้น 9 ขั้นตอน คือ กำหนดนโยบายการฝึกอบรม กำหนดคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม สร้างปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ เชิญชวนให้นักเทคโนโลยีการศึกษานำเสนอโครงการเรียนรู้และจัดทำแฟ้มโครงการเรียนรู้ จัดปฐมนิเทศสร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง นักเทคโนโลยีการศึกษาพัฒนาและเสนอโครงการ นักเทคโนโลยีการศึกษาดำเนินงานตามโครงการ จัดสัมมนาเพื่อนำเสนอและประเมินโครงการ และประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งบางขั้นตอนสอดคล้องกับขั้นตอนการสร้างองค์การเพื่อการเรียนรู้ของสมิต สัชฌุกร (2541) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) วิเคราะห์สภาพการณ์ในปัจจุบัน 2) กำหนดกลยุทธ์ในการสร้างองค์การเพื่อการเรียนรู้ 3) สร้างนิสัยใฝ่รู้ไม่อยู่นิ่ง 4) จัดบรรยากาศการเรียนรู้ 5) การจัดกิจกรรมสร้างเสริม 7) ดำเนินการตามกลยุทธ์ 8) ประเมินผล

ขั้นตอนการฝึกอบรม กำหนดนโยบายการฝึกอบรม กำหนดคณะกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม เชิญชวนให้นักเทคโนโลยีการศึกษานำเสนอโครงการเรียนรู้และจัดทำแฟ้มโครงการเรียนรู้ นักเทคโนโลยีการศึกษาดำเนินงานตามโครงการ ประเมินทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ยังสอดคล้องกับขั้นตอนการพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

สำหรับขั้นการสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้น เปรียบเสมือนกับกลไกควบคุม (Control) ใน "วิธีการเชิงระบบ" ซึ่งเป็นปัจจัยที่ใช้ในการควบคุมกระบวนการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพ

ในส่วนของรูปแบบย่อย: บทบาทหัวหน้างานและนักเทคโนโลยีการศึกษาในการฝึกอบรม สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถานที่ทำงาน (Continuous Workplace Learning Model) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Katie Weldon ผู้จัดการด้านการศึกษาของบริษัท Ernst & Young และคณะ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมี 2 แบบ คือ (1) รูปแบบสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ (2) รูปแบบสำหรับการช่วยผู้อื่นเรียนรู้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าหากหน่วยงานได้นำรูปแบบการฝึกอบรมในงานนี้ไปใช้ย่อมช่วยให้หน่วยงานสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเทคโนโลยีการศึกษาได้สมตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำรูปแบบการฝึกอบรมไปใช้

1. รูปแบบการฝึกอบรมนี้จะได้ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับความครบถ้วนขององค์ประกอบการฝึกอบรม ถ้าขาดองค์ประกอบหนึ่งองค์ประกอบใดการฝึกอบรมย่อมบรรลุผลสำเร็จได้ยาก
2. รูปแบบการฝึกอบรมนี้ ทั้งหัวหน้างานและนักเทคโนโลยีการศึกษาทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการฝึกอบรม ทุกคนมีบทบาทหน้าที่ ดังนั้นความสำเร็จของการฝึกอบรมจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน
3. ควรกำหนดบทบาทของผู้เกี่ยวข้องให้ชัดเจน โดยอาจจัดทำเป็นคู่มือเพื่อเป็นกรอบภาระงาน โดยเฉพาะบทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาและหัวหน้างานจำเป็นต้องกำหนดให้ละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
4. ในส่วนขององค์ประกอบแหล่งวิทยาการ ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางศูนย์การเรียนรู้ในหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางได้ แต่ควรพิจารณาถึงขนาดของหน่วยงานควบคู่ไปด้วย
5. รูปแบบการฝึกอบรมนี้ออกแบบสำหรับหน่วยงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีรูปแบบการบริหารชัดเจน หน่วยงานขนาดเล็กสามารถนำรูปแบบการฝึกอบรมนี้ไปใช้ได้เช่นกัน แต่ต้องอาศัยการพิจารณาปรับใช้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสำหรับนักฝึกอบรม