

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านองค์การกับการเรียนรู้

1.1 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

1.1.1 ความหมายของการเรียนรู้

1.1.2 ความสำคัญของการเรียนรู้ต่อองค์กร

1.1.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้

1.1.4 การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน

1.1.5 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ของกาเย่ (Robert M.Gagne)

1.2 แนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

1.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2.2 รูปแบบการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2.4 แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2.5 ลักษณะสำคัญ 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2.6 อุปสรรคต่อการเรียนรู้ขององค์กร

1.2.7 สรุปแนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการต่างๆ

2. แนวคิดด้านบุคลากรกับการเรียนรู้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)

2.1.1 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.1.2 ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเรียนรู้ในองค์กร

2.1.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.1.4 กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.1.5 ลักษณะผู้เรียนด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.1.6 รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2 ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)

3. สภาพทั่วไปของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

แนวคิดด้านองค์การกับการเรียนรู้

แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

1. ความหมายของการเรียนรู้

การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จากการได้ยินการสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่ แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่จะให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบใดก็ได้ เช่น ความเป็นกันเอง ความเข้มงวดกวดขัน หรือความไม่มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้ผู้สอนจะเป็นผู้สร้างเงื่อนไข และสถานการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการสอน รวมทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน

2. ความสำคัญของการเรียนรู้ต่อองค์กร

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงมากขึ้น ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทัน ซึ่งองค์กรจะต้องรู้จักเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในสภาวะความเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม มีความเข้าใจและรู้จักใช้เทคโนโลยี ได้รับความรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการตัดสินใจและการวางแผน เพื่อพัฒนางานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก เนื่องจากบุคลากรเป็นองค์ประกอบหลักเพียงอย่างเดียวขององค์กรที่สามารถสร้างให้เกิดความรู้ ประยุกต์ใช้ และพัฒนาความรู้ต่างๆ ให้เกิดขึ้นได้เสมอ ซึ่งความรู้นั้นจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคลากร หน่วยงาน และส่งผลไปถึงการพัฒนาองค์กร ดังนั้นการส่งเสริมและ

สนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร จึงเป็นเรื่องที่องค์กรควรให้ความสำคัญ โดยวิธีการหนึ่งที่นักวิชาการเชื่อกันว่าสามารถสร้างให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และสามารถบูรณาการได้นั้น คือ “การเรียนรู้ด้วยตนเอง”

3. องค์ประกอบของการเรียนรู้

องค์ประกอบของการเรียนรู้ มี 4 ประการ ดังต่อไปนี้

3.1 แรงขับ (Drive) หมายถึง ความต้องการของผู้เรียนในบางสิ่งบางอย่างแล้วจูงใจ (Motivated) ให้ผู้เรียนหาหนทางตอบสนองความต้องการนั้น

3.2 สิ่งเร้า (Stimulus) คือ เมื่อมีสิ่งเร้าผู้เรียนจะได้รับความรู้ (Message) หรือการชี้แนะ (Cue) ทันทีทันใดจากสิ่งเร้านั้นก่อนที่จะตอบสนอง

3.3 การตอบสนอง (Response) หมายถึง การที่ผู้เรียนแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งอธิบายได้ด้วยพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออก

3.4 การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง การให้รางวัล เช่น การชมเชยผู้เรียนในกรณีที่ผู้เรียนตอบสนองถูกต้อง

4. การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน

ความหมายของการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (Workplace Learning) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ ทัศนคติของบุคลากรในสถานที่ทำงาน สถานประกอบการ โดยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการได้รับการศึกษานอกระบบ การฝึกอบรม หรือ การศึกษาตามอัธยาศัย ไม่ว่าจะเป็นการฝึกหัดหรือประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวทั้งด้านขีดความสามารถส่วนตัว สังคม และดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

ความเป็นมาของการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน

Marsick (1987) ได้ระบุว่า การเรียนรู้ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน จะได้รับอิทธิพลจากแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. กระบวนทัศน์การเรียนรู้ทางเทคนิค (Technical Paradigm) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่จะเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่ปรารถนาขององค์กร

2. กระบวนทัศน์การเรียนรู้จากการตีความหมาย (Interpretative Paradigm) จะเป็นการกระตุ้นและจัดสภาพการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานประจำวัน

3. กระบวนทัศน์การเรียนรู้จากการเลือกใช้กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (Strategic Paradigm) ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อตอบสนองผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้น ดังตารางการเปรียบเทียบดังนี้

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบกระบวนทัศน์การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน

กระบวนทัศน์การเรียนรู้	จุดเน้นการเรียนรู้	ตัวอย่างการปฏิบัติ ในสถานที่ทำงาน
กระบวนทัศน์การเรียนรู้ทางเทคนิค (Technical Paradigm or task-oriented) (objectivism)	มุ่งเน้นงาน กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจง ไร้ลวงหน้า และดูความคุ้มค่า	หัวหน้างานหรือหัวหน้าในสถานที่ทำงานจะบอกให้พนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รู้ว่าต้องทำอะไร อย่างไร โดยใช้เกณฑ์ชี้วัดจากวัตถุประสงค์
กระบวนทัศน์การเรียนรู้จากการตีความหมาย (Interpretative Paradigm)	มุ่งเน้นการใช้ประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาทำความเข้าใจถึงภาพรวมและเหตุการณ์	หัวหน้างานหรือหัวหน้าในสถานที่ทำงานจะริเริ่มประเด็นให้พนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้ทำความเข้าใจถึงปัญหานั้นอย่างกว้างขวาง
กระบวนทัศน์การเรียนรู้จากการเลือกใช้กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (Strategic Paradigm)	มุ่งให้เกิดการสนทนากันอย่างเปิดเผยภายใต้ความเชื่อและค่านิยมของบุคคล	หัวหน้างานหรือหัวหน้าในสถานที่ทำงานร่วมกับพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาวิเคราะห์สถานการณ์โดยทดสอบสมมติฐานภายใต้ข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่า กระบวนทัศน์การเรียนรู้ในสถานที่ทำงานดังกล่าวข้างต้น จะมีกระบวนทัศน์ที่หลากหลายสอดคล้องกับแนวคิดแต่ละประเภท แต่อย่างไรก็ตามในภาพรวม การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน ก็จะเป็นการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถตอบสนองและอยู่รอดได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงเช่นในปัจจุบัน โดยที่องค์กรหรือสถานประกอบการเอง จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดกระบวนทัศน์การเรียนรู้ขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากแหล่งทรัพยากร

ความรู้จากภายในหรือภายนอกองค์กร อีกทั้งยังควรกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน

การเรียนรู้ เป็นกระบวนการศึกษา เพื่อให้เกิดการคิด วิเคราะห์ การตั้งคำถาม เพื่อให้สามารถหาคำตอบเกี่ยวกับปัญหา สาเหตุที่เกิดขึ้นรวมทั้งการตัดสินใจแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง (ลีลาภรณ์ นาครทรรพ, 2539 อ้างอิงในสารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2546, หน้า 72) และกระบวนการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน มีสาเหตุมาจากสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์นั้นๆ และยังครอบคลุมถึงกระบวนการแก้ปัญหาและการใช้เหตุผลด้วย โดยเกิดการเรียนรู้ที่เป็น “การเรียนรู้เพื่อรู้ การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง การเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อชีวิต” (UNESCO,1996 อ้างอิงในสารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2546, หน้า 72) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การเรียนรู้เพื่อรู้ ซึ่งจะเป็นการเรียนรู้วิธีแสวงหาความรู้ที่จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การประกอบอาชีพที่ดีขึ้น มีสัมพันธภาพ ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง ซึ่งจะสัมพันธ์กับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจเชิงอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และต้องการขีดความสามารถของบุคคลที่เพิ่มขึ้น เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม และในการประกอบอาชีพโดยเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและฝึกปฏิบัติงานจริง

3. การเรียนรู้เพื่อที่จะอยู่ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานสังคม หรือองค์กรของตนได้อย่างถูกต้องด้วยสันติวิธี สามารถที่จะเรียนรู้เข้าใจผู้อื่น และพึ่งพาอาศัยอย่างเท่าเทียมกันภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร

4. การเรียนรู้เพื่อชีวิต ซึ่งจะเป็นการพัฒนาปัจเจกชนในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสติปัญญาควบคู่กันไปทุกด้าน เพื่อให้มีสุขภาพทางด้านวิจารณ์ญาณ มีดุลยพินิจของตนเองในการดำเนินชีวิตและรับผิดชอบกิจกรรมการปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์มีคุณค่า

จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ในสถานที่ทำงานจึงครอบคลุมทั้งการศึกษานอกระบบ การฝึกอบรม และการศึกษาตามอัธยาศัยที่มุ่งหวังให้ตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน จึงเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรที่เป็น “ผู้ใหญ่” เกิดการเรียนรู้

5. แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ของกาเย่ (Robert M.Gagne)

กาเย่ (Gagne, 1985 อ้างอิงใน ไชยยศ เรื่องสุวรรณ, 2534, หน้า 61-64) ได้ให้คำนิยามของการเรียนรู้ว่า เป็นการเปลี่ยนสมรรถภาพ (Capability) หรือความสามารถของมนุษย์ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมบางประการที่แสดงออกมา การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นจากการที่มนุษย์ได้รับประสบการณ์จากสภาพการณ์การเรียนรู้ในระยะเวลาหนึ่ง

กาเย่ ได้แบ่งประเภทการเรียนรู้พื้นฐานออกเป็น 8 ลักษณะ ดังนี้

1. การเรียนรู้สัญญาณ (Signal Learning) เป็นการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานที่สุดเกิดขึ้นโดยผู้เรียนมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เป็นเงื่อนไขอย่างทันทีทันใด และจะเกิดการเรียนรู้เมื่อกระทำซ้ำหลายๆ ครั้ง บนเงื่อนไขเดียวกัน การเรียนรู้สัญญาณเป็นประเภทเดียวกันกับทฤษฎีการวางเงื่อนไขของพาฟลอฟ (Pavlov)

2. การเรียนรู้จากสิ่งเร้ากับการตอบสนอง (Stimulus-Response Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างตั้งใจหรือจำเพาะเจาะจงโดย 1) กระทำซ้ำบ่อย ๆ 2) ตอบสนองให้ถูกต้องเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ 3) การควบคุมสิ่งเร้าจะเพิ่มความถูกต้องของการตอบสนองได้มากขึ้น และ 4) การเสริมแรงหรือการให้รางวัลมีความจำเป็น การเรียนรู้ประเภทนี้เป็นประเภทเดียวกันกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบอาการกระทำ (Operant Conditioning) ของสกินเนอร์ (Skinner) และทฤษฎีการเรียนรู้ (Instrumental Conditioning Learning) ของธอร์นไดค์ (Thorndike)

3. การเรียนรู้เชื่อมโยง (Simple Chaining Learning) เป็นการเรียนรู้ที่จะต้องมีการกระทำเชื่อมโยงต่อเนื่อง ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองตั้งแต่สองคู่ขึ้นไป โดยมากเป็นการเรียนรู้ด้านทักษะ (Motor Learning)

4. การเรียนรู้ด้านภาษา (Verbal Association Learning) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของการใช้ถ้อยคำหรือภาษาตอบสนองต่อสิ่งเร้า จนเกิดเป็นภาษาขึ้นมาเรียกสิ่งต่างๆ การเรียนรู้ประเภทนี้เป็นลักษณะเดียวกันกับการเรียนรู้แบบเชื่อมโยง (Connection Learning) ของเอบบิงฮอส (Ebbinghaus)

5. การเรียนรู้ความแตกต่าง (Discrimination Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ต้องมีความเข้าใจอย่างกว้างขวางลึกซึ้งซึ่งตามลำดับขั้นต่างๆ ที่จะเรียนรู้ จนสามารถจำแนกความแตกต่างที่มีอยู่ของสิ่งเร้าทั้งหลายได้ เช่น สามารถแยกแยะชื่อต่างๆ ของพืชและสัตว์ได้ และเรียกได้ถูกต้อง

6. การเรียนรู้มโนทัศน์ (Concept Learning) โดยทั่วไปมโนทัศน์จะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ มโนทัศน์แบบรูปธรรมและมโนทัศน์แบบนามธรรม มโนทัศน์แบบรูปธรรมเกิดจากการสังเกต

และร่วมกิจกรรม จากสภาพการณ์ที่จัดให้เป็นแบบรูปธรรม ส่วนมโนทัศน์แบบนามธรรมนั้นเป็นมโนทัศน์ที่เกี่ยวกับสัญลักษณ์หรือสิ่งแทนของจริงต่าง ๆ เช่น สีเหลือง สามเหลี่ยม ความร้อน เป็นต้น ดังนั้นการเรียนรู้มโนทัศน์ จึงเกิดขึ้นได้ตามจุดมุ่งหมายที่เราตั้งใจไว้ โดยเรียนรู้ผ่านทางสภาพการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการตอบสนอง จนสามารถสรุปหลักการและจุดมุ่งหมายจากสิ่งแวดล้อมได้

7. การเรียนรู้กฎ (Rule Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการนำเอามโนทัศน์จำนวนหนึ่งมาสัมพันธ์กันอย่างมีลำดับต่อเนื่องและชัดเจน แล้วสร้างเป็นข้อสรุปหรือกฎที่มีความหมายใหม่ขึ้นมาและสามารถนำไปใช้อธิบายกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้

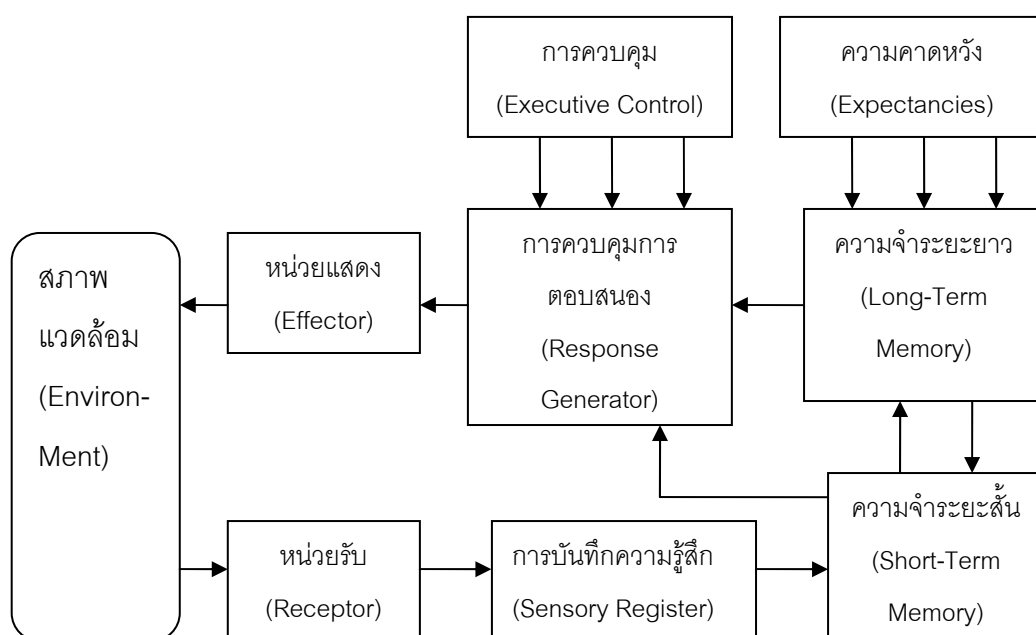
8. การเรียนรู้การแก้ปัญหา (Problem-Solving Learning) เป็นการเรียนรู้ขั้นสูงที่สุดที่เกิดจากการนำกฎหรือหลักการเบื้องต้นต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นมา จากหลักการก็นำไปสู่กระบวนการคิดใหม่ ๆ เกิดการคิดและขยายแนวคิด จนสามารถนำหลักการนั้นไปใช้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ จนกระทั่งได้ความรู้ใหม่เพิ่มขึ้น

จากลักษณะการเรียนรู้ดังกล่าว กายเอได้กล่าวว่า ผู้เรียนจะเกิดความสามารถ ซึ่งเป็นผลของการเรียนรู้ (Learning Outcomes) และผลของการเรียนรู้นี้ ถ้ามองในอีกมุมหนึ่ง ก็คือจุดมุ่งหมายของการศึกษาและการเรียนการสอนนั่นเอง

จากทฤษฎีการเรียนรู้ของกายเอ จะเห็นว่าเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมสมัยที่ประยุกต์ทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ เข้ามา กายเอและคนอื่น ๆ (Gagne, et al., 1988, p. 8-14 อ้างอิงใน ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2534, หน้า 64) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

1. สภาพการเรียนรู้ (Condition of Learning) เป็นความพร้อมภายในตัวผู้เรียน (Internal Conditions) ด้านความสามารถที่มีอยู่ก่อนเรียน (พฤติกรรมเบื้องต้น) และสภาพภายนอก (External Conditions) ที่จัดให้แก่ผู้เรียน

2. เหตุการณ์ในการเรียนรู้ (Events of Learning) หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียนรู้และการจำ (A Basic Model of Learning and Memory) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มความรู้ความเข้าใจยุคใหม่ [Modern Cognitive (Information processing) Theories] ดังภาพ



ภาพ 1 แสดงรูปแบบกระบวนการเรียนรู้และการจำของกาเย่

ที่มา: ไชยยศ เรื่องสุวรรณ, 2534, หน้า 65

ดังนั้น รูปแบบการเรียนรู้และการจำของกาเย่นี้ จึงเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวของทฤษฎีใหม่นี้ของกลุ่มความรู้ ความเข้าใจที่เน้นในเรื่องของกระบวนการความรู้ (Information Processing)

จากรูปแบบการเรียนรู้และการจำ กาเย่และคนอื่นๆ (Gagne, et al., 1988, p. 180-181) ได้นำมาประยุกต์เป็นลำดับขั้นของกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกันเป็น 8 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความตั้งใจ (Attending) เป็นลักษณะและธรรมชาติของมนุษย์ในการรับรู้สิ่งเร้า
2. การเลือกรับรู้ (Selection Perception) เป็นการเลือกรับรู้ความรู้ต่างๆ เพื่อนำไปเก็บในหน่วยความจำระยะสั้น
3. จัดข้อมูลความรู้ (Rehearsal) ในหน่วยความจำ
4. จัดรหัสความรู้ (Semantic Encoding) เพื่อนำเก็บในหน่วยความจำระยะยาว
5. นำออกมาใช้ (Retrieval) รวมทั้งการเสาะหา การนำความรู้เก็บไว้ในความจำการทำงานหรือหน่วยการตอบสนอง

6. การตอบสนอง (Response Organization) เป็นการเลือกและการจัดการปฏิบัติ
7. การป้อนกลับ (Feed back) เป็นเหตุการณ์ภายนอกในลักษณะของการเสริมแรง
8. การควบคุมกระบวนการเรียนรู้ (Executive Control Processes) เป็นการใช้อยุทธศาสตร์การคิดและอื่นๆ เป็นกระบวนการภายในตัวผู้เรียนที่จะควบคุมกระบวนการเรียนรู้

แนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

1. ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรใดๆ ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรของตนเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถ เพื่อสร้างผลงานและอนาคตร่วมกัน โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากบุคลากรขององค์กร หรือกลุ่มบุคคลในชุมชนที่เรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์การทำงาน การแก้ปัญหา การค้นคว้าวิชาการใหม่ๆ ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมายเรียนรู้จากการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาศักยภาพความเป็นเลิศของบุคลากรขององค์กรหรือบุคคลในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายได้ไว้อย่างหลากหลาย เช่น David Garvin's ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ การได้มาซึ่งความรู้ และการส่งผ่านความรู้ และการปรับพฤติกรรมองค์กรเพื่อสะท้อนความรู้ใหม่ให้เกิดการเรียนรู้

ปีเตอร์ เซนกี (Peter Senge, 1990 อ้างอิงใน ประพนธ์ ผาสุกยึด, 2549) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรซึ่งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดเป็นสิ่งสำคัญและโดยแท้จริงแล้วมีความจำเป็น แต่สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น การเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดจะต้องเชื่อมโยงกับการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถของเราในการสร้างสรรค์ หัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (A Shift of Mind)

องค์กรการเรียนรู้เป็นแหล่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงการทำงานและผสมผสานกับการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเอง เพื่อส่งเสริมให้เกิดศักยภาพแก่ตนเอง ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงช่วยให้บุคลากรของหน่วยงานสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องโดยยึดหลักการ 5 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาความคิดเชิงระบบ เป็นแนวคิดที่ปีเตอร์ เซนกี (Peter Senge) เชื่อว่ามนุษย์เรียนรู้จากประสบการณ์ เมื่อมนุษย์มีปัญหาและมองการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ จะทำให้รู้จักสร้างกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการการแก้ปัญหาจนเกิดหลักเกณฑ์ การคิด

อย่างเป็นระบบ มี 3 ระดับ คือ 1) ฝึกปฏิบัติ 2) มีหลักการที่สามารถชี้แนะและเห็นแจ้งถึงแนวทางที่จะนำมาใช้ 3) ชี้ให้เห็นความจำเป็นที่จะนำไปสู่หลักการสำคัญของระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้

2. **การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ** เป็นหลักการที่ชี้ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลว่ามีพลังที่สามารถพัฒนาความอดทน และเข้าถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริง สมาชิกทุกคนขององค์กรจะต้องพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิต

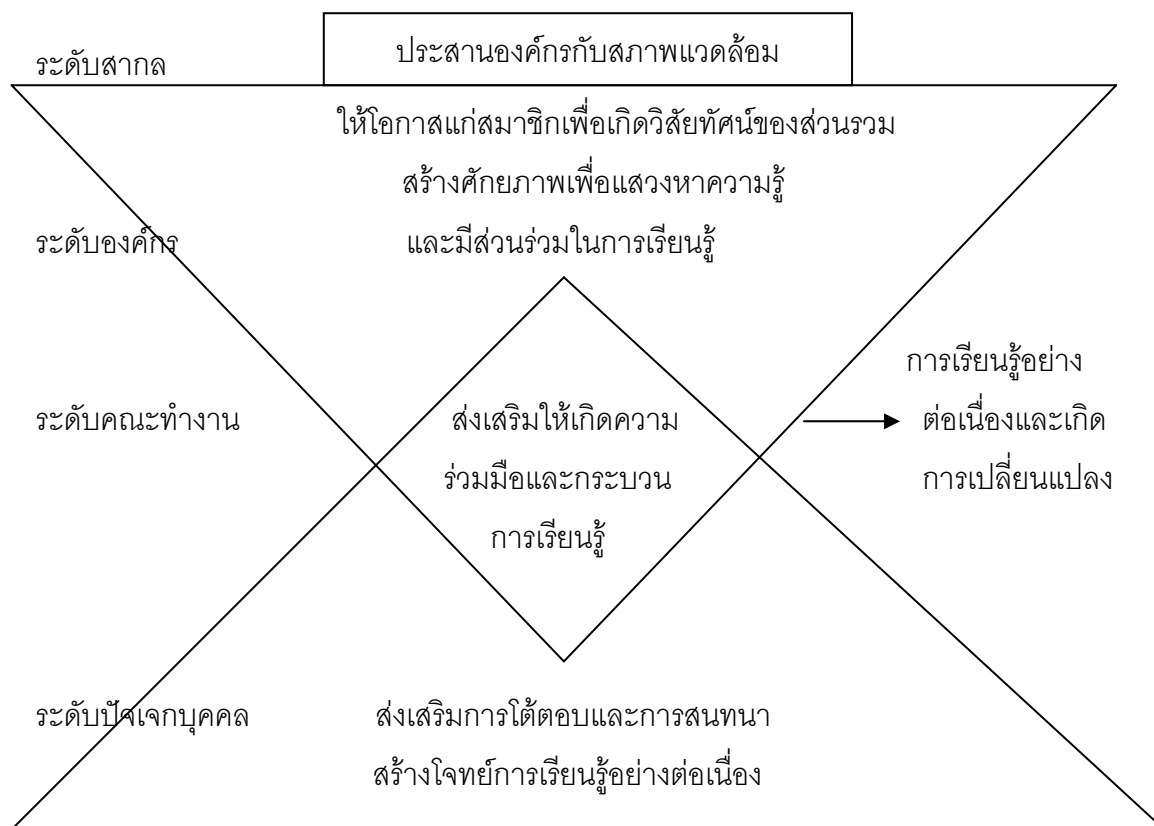
3. **การสร้างความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง** เป็นการสะท้อนถึงการเรียนรู้ที่อยู่ในภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งสามารถนำไปสู่ภายนอก โดยการแสดงออกทางภาวะวิพากษ์วิจารณ์ มนุษย์จะแสดงออกถึงความคิดของตนอย่างมีประสิทธิภาพและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจะสามารถเรียนรู้จากกันและกัน โดยเพิ่มทักษะใหม่ๆ หรือพัฒนาความคิดใหม่ๆ และพร้อมที่จะนำองค์กรก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

4. **การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม** ผู้บริหารทุกคนต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมระหว่างสมาชิกขององค์กร โดยฝึกให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อผลักดันให้เกิดข้อตกลงร่วมกันจะนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการ

5. **การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม** เมื่อทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วม ย่อมสามารถที่จะทำงานร่วมกัน ทุกคนสามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เริ่มต้นจากการสนทนา ดึงศักยภาพของทุกคนให้เกิดความคิดร่วมเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน

2. รูปแบบการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตคินส์และมาร์สิค (Watkins and Marsick, 1993) นักการศึกษาด้านการศึกษาผู้ใหญ่ ได้ประยุกต์แนวความคิดการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานได้เสนอรูปแบบการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดองค์กรการเรียนรู้ 4 ระดับ ดังนี้



ภาพ 2 แสดงแนวปฏิบัติขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ที่มา: ศรีสว่าง เลี้ยววาริณ, 2550, หน้า 160

1. **ระดับปัจเจกบุคคล** สมาชิกในองค์กรแสวงหาความรู้ด้วยตนเองในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ริเริ่มสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ เช่น เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ฝึกอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ชูดเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนทางไกล เรียนรู้ตามอัธยาศัย

1.2 สร้างวัฒนธรรมแห่งการค้นคว้าและการแสวงหา เช่น การทดลองทางวิทยาศาสตร์ การสนทนาเพื่อนำไปสู่การค้นคว้า การทดลองปฏิบัติ

2. **ระดับคณะทำงาน** คณะทำงานเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างศักยภาพที่จะทำงานด้วยการร่วมมือกันด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น สลับหรือสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในคณะทำงาน ประชุมปรึกษาหารือหรือประชุมปฏิบัติการ

2.2 ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เช่น มอบหมายให้ทำงานเป็นคณะ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกัน

3. ระดับองค์การ มีขั้นตอนดังนี้

3.1 กำหนดนโยบาย มาตรฐาน กระบวนการทำงานขององค์กร

3.2 สร้างวิสัยทัศน์ร่วม และกำหนดเป้าหมายขององค์กร

3.3 จัดระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.4 จัดให้มีสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เอกสารทางวิชาการ ที่สนับสนุนให้สมาชิกองค์กรได้เรียนรู้

3.5 กำหนดบทบาทหน้าที่และสร้างระบบจูงใจแก่สมาชิกในองค์กร

4. ระดับสากล มีทฤษฎีดังนี้

4.1 สร้างภาวะผู้นำด้วยโปรแกรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ เช่น เชิญผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำในอนาคตจากภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก มาร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน

4.2 สร้างความเท่าเทียมและเครือข่ายบุคลากรภายในที่แตกต่างกันทางด้าน ภูมิศาสตร์และนำสิ่งแวดล้อมมาเป็นประเด็นพิจารณาในองค์กร

การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะเริ่มต้นและสิ้นสุดที่การเผยแพร่ความรู้ของบุคลากรใน 4 รูปแบบการเรียนรู้ (Nonaka, Ikujiro อ้างอิงใน Michael Marquardt and Angus Reynolds, 1994) ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบไม่รู้ตัว เป็นการเรียนรู้ของบุคลากรคนหนึ่งกับบุคลากรอีกคนหนึ่ง จากการฝึกฝนด้วยกัน ทำงานใกล้ชิดด้วยกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้และทักษะขึ้น การเรียนรู้ลักษณะนี้ไม่แพร่กระจาย

2. การเรียนรู้แบบชัดเจน เป็นการเผยแพร่ความรู้ใหม่โดยตรงแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. การเรียนรู้จากแบบไม่รู้ตัวมาเป็นการเรียนรู้แบบชัดเจน เป็นการประยุกต์ความรู้ที่ตนมีอยู่เดิมกับความรู้ใหม่ที่ได้รับ ทำให้เกิดแนวความคิดหรือนวัตกรรมใหม่

4. การเรียนรู้จากแบบชัดเจนมาเป็นการเรียนรู้แบบไม่รู้ตัว เป็นการพัฒนาแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ให้เป็นความรู้แก่บุคลากรแต่ละคน

3. องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (Marquardt and Reynolds, 1994, pp. 30-77)

3.1 โครงสร้างที่เหมาะสม องค์กรต้องมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมทุกระดับทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3.2 วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน บุคลากรขององค์กรเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว ยังต้องเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น

3.3 การสร้างพลังอำนาจ บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพในการเรียนรู้ มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลงาน

3.4 การกลั่นกรองสภาพแวดล้อม องค์กรต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3.5 การสร้างและถ่ายโอนความรู้ สร้างกระบวนการเรียนรู้และถ่ายโอนความรู้แก่สมาชิกเพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในองค์กร

3.6 การเรียนรู้เทคโนโลยี รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายมาใช้ให้เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่

3.7 คุณภาพ พัฒนาคุณภาพบุคลากรขององค์กรให้มีความเป็นเลิศ

3.8 ยุทธศาสตร์ ใช้ยุทธศาสตร์กระบวนการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน การเรียนรู้กลายเป็นส่วนหนึ่งของงานในหน้าที่ ซึ่งจะช่วยพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

3.9 การสร้างบรรยากาศเกื้อหนุน สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน อันเป็นการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร

3.10 การสร้างวิสัยทัศน์ สมาชิกทุกคนขององค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร

วัตคินส์และมาร์สิค ได้ประยุกต์แนวคิดของค็อบประกอบการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Watkins and Marsick, 1996, pp. 256) ดังนี้

1. การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ของบุคคล
2. ส่งเสริมและให้ความสำคัญในการเรียนรู้ของกลุ่ม
3. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม
4. การสร้างระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. การจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรกับสิ่งแวดล้อม
6. ผู้บริหารมีนโยบายให้ความสำคัญในด้านการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และ

องค์กร

4. แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (กมลรัตน์ วัชรินทร์, 2552) มีดังนี้

1. บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ
2. แบบแผนทางความคิด (Mental Model) หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสังสมประสบการณ์ กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจแล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จที่ละส่วน

5. ลักษณะสำคัญ 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ (กมลรัตน์ วัชรินทร์, 2552) ดังนี้ คือ

1. มีการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA : Plan, Do, Check, Action)
2. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ โดยอาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing Program
3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own Experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น Case Study เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของสมาชิก
4. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) ฯลฯ

5. มีการถ่ายทอดความรู้โดยการทำ Report, Demonstration, Training & Education, Job Rotation ฯลฯ

6. อุปสรรคต่อการเรียนรู้ขององค์กร

6.1 สมาชิกในองค์กรรู้แต่หน้าที่ของตนเองแต่ไม่รู้เป้าหมายขององค์กร (I'm my position)

6.2 สมาชิกรู้ว่าปัญหาขององค์กรอยู่ที่ใด แต่ไม่รู้ว่าจะตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร (The Enemy is out there)

6.3 ทำตามแบบที่เคยทำ เห็นแต่ภาพลวงตา ไม่ได้แก้ปัญหาคือสาเหตุที่แท้จริง (The Illustration of taking Change)

6.4 ยึดติดอยู่กับเหตุการณ์มากเกินไป (A Fixation on events)

6.5 ความเข้าใจผิดว่าการเรียนรู้มาจากประสบการณ์เท่านั้นแต่ไม่เข้าใจในความแตกต่างของอดีตกับปัจจุบัน (The Delusion of Learning from Experience)

6.6 มีผู้บริหารที่ดีแต่ไม่ได้สืบทอดความรู้ให้ผู้บริหารรุ่นต่อไป (The Myth of Management team)

6.7 ขาดสติไม่รู้ตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป (The Boiled frog Syndrome)

7. สรุปแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการต่างๆ

ปัจจุบันมีการอ้างอิงแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งเรียนรู้ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีชื่อเสียง 3 ท่านมากที่สุด คือ Peter M. Senge Michael Marquardt และ David A. Gavin ซึ่งแนวคิดทั้ง 3 ท่าน คือ การนำพาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะชี้ให้องค์กรทั้งหลายเห็นว่าการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

ตาราง 2 แสดงสรุปขั้นตอนองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการต่างๆ

Peter Senge	Michael Marquardt	David A. Gavin
1. คิดเป็นอย่างมีระบบครบวงจร (Personal Mastery)	1. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)	1. การแก้ปัญหามีระบบ (Systematic Problem Solving)
2. ไฟแรงใฝ่รู้ควบคู่ด้วย ศักยภาพ (Systems Thinking)	2. การจัดการกับองค์ความรู้ (Knowledge Management)	2. การทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ (Experimentation with New Approaches)
3. รับรู้ภาพลักษณ์โลก รอบตัวอย่างถูกต้อง (Mental Models)	3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application)	3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ ของตนและเรื่องในอดีต (Learning from their Own Experience and Past history)
4. มองเห็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)	4. การเพิ่มอำนาจ (People Empowerment)	4. การเรียนรู้จากประสบการณ์ และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น (Learning from the Experiences and Best Practices of Others)
5. เรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)	5. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)	5. การถ่ายทอดความรู้อย่าง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Transferring Knowledge Quickly and Efficiently)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องการความเป็นผู้นำในมุมมองใหม่ แทนมุมมองเดิมซึ่งผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทาง และตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ดังนั้นบทบาทของผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้ออกแบบนโยบาย กลยุทธ์ขององค์กร เป็นครูผู้สนับสนุนการเรียนรู้สำหรับทุกคน เป็นผู้รับผิดชอบที่จะสร้างองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้

แนวคิดขององค์กรการเรียนรู้สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่เชื่อว่ามนุษย์จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคข่าวสารข้อมูล ทุกองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนอย่างต่อเนื่อง การนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้นั้น ผู้นำหน่วยงานทุกระดับจำเป็นต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆ เช่น องค์กรนั้นๆ มีโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ มีการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบแข่งขันการเรียนรู้เพื่อก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ และการประสานงานทุกภาคส่วนขององค์กรให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ได้อย่างไร นอกจากนี้การรู้จักนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งมีส่วนช่วยให้เกิดองค์กรเรียนรู้ได้สำเร็จเช่นกัน

ในการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลกนั้น ผู้ศึกษาต้องการศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของคณะฯ 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมของคณะฯ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ จึงได้นำแนวคิดของวัตคินส์และมาร์ลิส มาใช้ประกอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

แนวคิดด้านบุคลากรกับการเรียนรู้

แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นพื้นฐานจากแนวคิดของ Abraham H. Maslow, Jerome H. Bruner และ Carl Rogers

Abraham H. Maslow ได้ศึกษาแนวคิดเรื่องการรู้จักตนเอง (Self-awareness) และการเข้าใจตนเอง (Self-Actualization) หมายถึง การพาตัวเองไปสู่โลกภายนอก เช่น การพยายามทำในสิ่งที่ดีภายในตัวเอง เข้าใจคนอื่น เข้าใจโลก และเข้าใจตนเองมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการยอมรับนับถือตนเอง มีอิสระมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ และในที่สุดก็จะมีอำนาจมากขึ้นในการปรุงแต่งและเปลี่ยนแปลงสังคมตามมา (ทฤษฎี สายสว่าง และคณะ, 2547)

Jerome H. Bruner ได้ศึกษาเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเองและเห็นว่าการเรียนรู้และการแก้ปัญหาต้องอาศัยการสำรวจทางเลือกต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่ถูกต้องเหมาะสมที่สุด ดังนั้นการสอนจะต้องจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมและช่วยผู้เรียนรู้จักตัวเลือก อันเป็นการเรียนเพื่อให้อำนาจ (Cognitive Learning) และแรงจูงใจของผู้เรียนเองจะกระตุ้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการเลือกเอง (เกษม ก้องเสียงสังข์, 2547)

Carl Rogers ได้ค้นพบวิธีการสอนแบบให้เรียนเองโดยไม่มีใครนำ (Nondirective Learning) ขึ้นในปี 1940 ซึ่งใช้หลักการเกี่ยวกับการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination) และการเป็นตัวของตัวเอง (Self-Direction) โดยเชื่อว่าครूमี่หน้าที่เพียงส่งเสริมและช่วยวางเงื่อนไขที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างความสามารถให้เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองและตาม que ผู้เรียนต้องการ ครูจะต้องมีความเชื่อว่าถ้าให้เงื่อนไขที่ถูกต้อง ผู้เรียนจะแสดงออกมาเองว่าเขามีพลังและความสามารถที่จะเจริญงอกงามและแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง (เกษม ก้องเสียงสังข์, 2547)

1. ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการ ซึ่งผู้ทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่ต่างเป็นผู้มีวุฒิภาวะเป็น “ผู้ใหญ่” สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานประกอบการนั้น โดยไม่จำเป็นต้องรอรับความรู้จากสถานประกอบการเสมอไป ดังความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่มาจากภาษาอังกฤษว่า Self-directed learning ดังต่อไปนี้

โนวเลส (Knowles, 1975 อ้างอิงใน สรรวัชต์ ห่อไพศาล, 2550) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัย ความต้องการเรียนรู้ การวางแผนเป้าหมายและแผนการเรียนรู้ที่มีระบบ การแสวงหาแหล่งทรัพยากร เลือกและนำมาประยุกต์เป็นกลวิธีในการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียน โดยจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม

สเคเจอร์ (Skager, 1978 อ้างอิงใน สรรวัชต์ ห่อไพศาล, 2550) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นการพัฒนาการเรียนรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ และความสะดวกในการวางแผนการปฏิบัติ และการประเมินผลของกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในลักษณะที่เป็นเฉพาะบุคคลและในฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้ที่ร่วมมือกัน

กริฟฟิน (Griffin, 1987 อ้างอิงใน สรรวัชต์ ห่อไพศาล, 2550) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เป็นการเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยมีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง และความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติ และการประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นเฉพาะบุคคลและการพัฒนาการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการศึกษาของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเริ่มต้นจากความตั้งใจ อย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ตลอดจนมีการวางแผนการเรียนรู้ มีการแสวงหาความรู้โดยใช้ทักษะในการศึกษาค้นคว้า และมีการวัดและประเมินผลตนเองอยู่ตลอดเวลา

2. ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเรียนรู้ในองค์กร

การเรียนรู้ในองค์กร ควรมุ่งสนับสนุนให้ผู้ที่ทำงานเกิดทักษะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน การจัดการศึกษาในองค์กร จึงจำเป็นต้องมุ่งเสริมสร้างให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้ ความสามารถในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อจะได้ทันต่อเหตุการณ์ การฝึกฝนให้ผู้ที่ทำงานมีนิสัยการเรียนรู้ รู้จักการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการศึกษาของตนเองในระดับสูงต่อไป

แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่ทำงานในองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันรู้แต่เพียงวิธีที่จะรับการถ่ายทอดความรู้จากวิทยากรผู้ให้ความรู้มากกว่าที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นองค์กรทั้งหลายจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ผู้ที่ทำงานมากขึ้น

โนวเลส (Knowles, 1980 อ้างอิงใน สรรวิชต์ ห่อไพศาล, 2550) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังต่อไปนี้

1. คนที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเองจะเรียนรู้ได้มากกว่าและดีกว่าผู้ที่เป็นเพียงผู้รับหรือรอให้ครูเป็นผู้ที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้เท่านั้น คนที่เรียนรู้ด้วยตนเองจะเป็นผู้ที่เรียนอย่างตั้งใจ มีจุดมุ่งหมาย และมีแรงจูงใจในการเรียนรู้สูง สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่าและยาวนานกว่าที่บุคคลที่รอรับแต่คำสอนเพียงอย่างเดียว

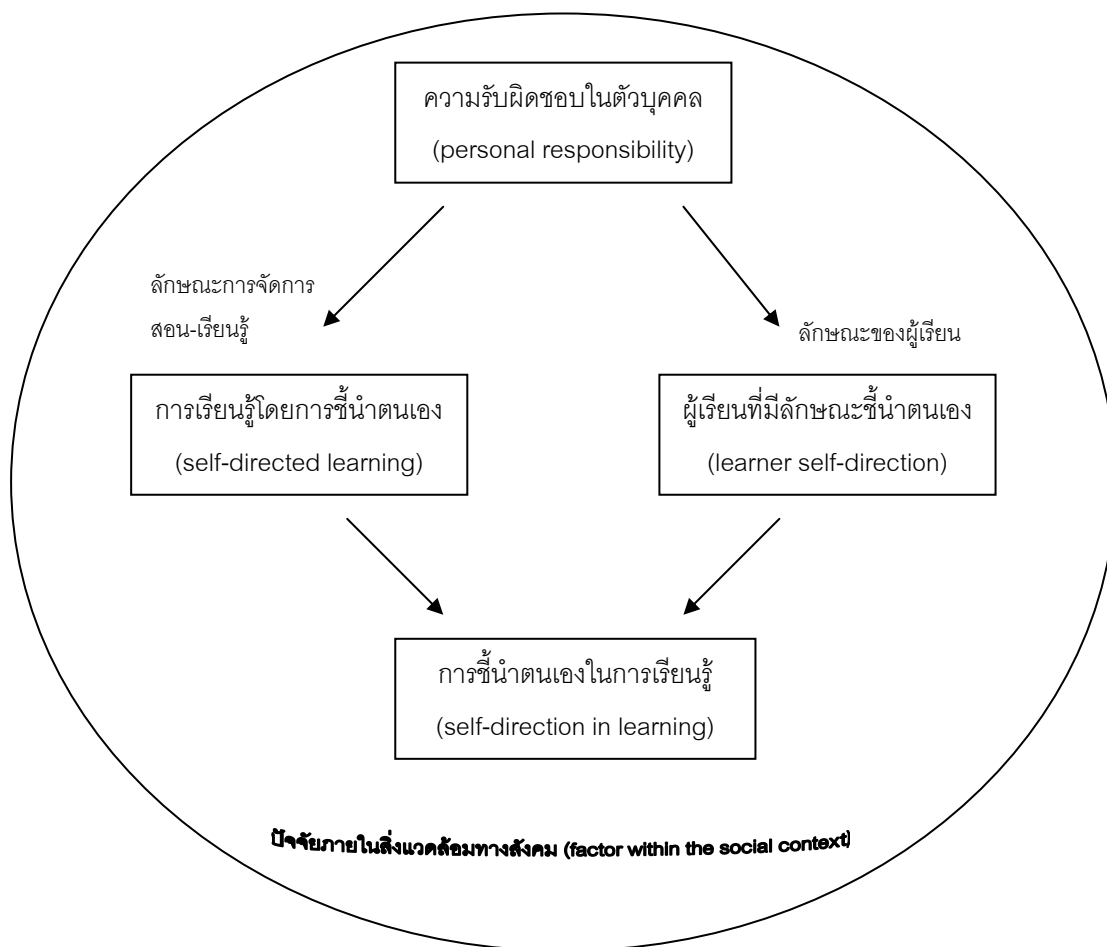
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้สอดคล้องกับการพัฒนาการทางจิตวิทยาและกระบวนการทางธรรมชาติของมนุษย์ คือ เมื่อตอนยังเป็นเด็กเป็นธรรมชาติที่จะต้องพึ่งพิงผู้อื่น ต้องการผู้ปกครองทำหน้าที่ปกป้อง เลี้ยงดูและตัดสินใจแทนให้ เมื่อบุคคลเติบโตมีพัฒนาการขึ้นก็จะค่อยๆ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นอิสระ ไม่ต้องการพึ่งพิงผู้ปกครอง ครู และผู้อื่นๆ การพัฒนาเป็นไปในลักษณะที่เพิ่มความเป็นตัวของตัวเอง และชี้นำตนเองได้มากขึ้น

3. พัฒนาการใหม่ทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบเปิด ศูนย์บริการทางวิชาการ การศึกษาอย่างอิสระ การศึกษาการเรียนรู้ที่จัดให้แก่บุคคลภายนอก การเรียนการสอนด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และอื่น ๆ การพัฒนารูปแบบของการศึกษาดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแต่หลักการที่รับผิดชอบต่อผู้เรียนให้เป็นที่เรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ

4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง จะช่วยความอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ในฐานะที่เป็นบุคคลและเผ่าพันธุ์ของมนุษย์ เนื่องจากโลกปัจจุบันเป็นโลกที่แตกต่างไปจากเดิมมีความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ และข้อเท็จจริงต่าง ๆ เช่นนี้ จะเป็นสาเหตุนำไปสู่ความจำเป็นทางการศึกษาและการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. องค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Ralph G. Brockett and Roger Hiemstra ได้เสนอองค์ประกอบเพื่อความเข้าใจในกรอบแนวคิดของการชี้นำตนเองในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Self-Direction in Adult Learning) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สรรรักษ์ ห่อไพศาล, 2550)



ภาพ 3 แสดงองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ที่มา: สรรรักษ์ ห่อไพศาล, 2550

1. ความรับผิดชอบในตัวบุคคล (Personal Responsibility) หมายถึง การกระตุ้นเพื่อให้เกิดความตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในตนเองในการที่จะตัดสินใจเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ การดำเนินงาน และการประเมินตนเองในการเรียนรู้

2. ผู้เรียนที่มีลักษณะชี้นำตนเอง (Learner Self-Direction) หมายถึงคุณลักษณะเฉพาะตัว หรือบุคลิกภาพของผู้เรียนที่เอื้อและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่เกิดจากภายในตัวของผู้เรียนเอง

3. การเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง (Self-Directed Learning) หมายถึง กิจกรรมที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองซึ่งอาจเกิดจากการจัดการของผู้สอนหรือการวางแผนการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง แต่ความสำคัญของผู้สอนนั้นจะเป็นเพียงผู้คอยช่วยเหลือ เสนอแนะ แนะนำ หรืออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เท่านั้น ส่วนการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหมดนั้นจะเป็นการดำเนินการโดยผู้เรียนทั้งสิ้น

4. ปัจจัยแวดล้อมทางสังคม (Factor within the Social Context) หมายถึง การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมของผู้เรียนซึ่งผู้เรียนยังคงสภาพความเป็นอยู่จริงในสังคม เช่น สภาพครอบครัว การทำงาน สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

4. กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

โนวเลส (Knowles, 1975 อ้างอิงใน สรรวัชต์ ห่อไพศาล, 2550) ได้อธิบายถึงกระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Direction Learning) ดังต่อไปนี้

1. เกิดจากความริเริ่มในตัวของบุคคลโดยจะมีความช่วยเหลือจากคนอื่นหรือไม่ก็ตาม

2. วิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้

3. คิดวิธีการในการเรียนรู้เพื่อไปยังจุดมุ่งหมาย

4. เลือกแหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้

5. เลือกและดำเนินการตามวิธีการและยุทธศาสตร์ในการเรียนรู้

6. ทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สเคเจอร์ (Skager, 1978 อ้างอิงใน สรรวัชต์ ห่อไพศาล, 2550) ได้กล่าวว่าวิธีการเรียนรู้มี 4 รูปแบบที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้โดยการค้นพบ การศึกษาแบบเปิด การสร้างความเป็นตัวของตัวเองอย่างเป็นระบบ

ชิกเกอร์ริงและแกมสัน (Chickering and Gamson, 1987 อ้างอิงใน สรรวัชต์ ห่อไพศาล, 2550) ได้พูดถึงหลักการสอนในระดับปริญญาตรีที่ดี 7 ประการว่าครูที่มีประสิทธิภาพต้องมีหลักการสอนที่ดี 7 ประการคือ

1. กระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน (Encourages Contacts Between Students and Faculty)

2. พัฒนา ความสัมพันธ์แบบเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน และความร่วมมือกันใน
กลุ่มเรียน (Develops Reciprocity and Cooperation Among Students)
3. ใช้เทคนิคการสอนที่จับใจ น่าสนใจ เหมาะกับวัยของผู้เรียน (Uses Active
Learning Techniques)
4. ให้ข้อมูลย้อนกลับทันที (Gives Prompt Feedback)
5. เน้นเรื่องกำหนดเวลาในการทำงาน (Emphasizes Time on Task)
6. สื่อสารกับผู้เรียนเรื่องความคาดหวังที่มีอยู่สูง (Communicates High
Expectations)
7. เคารพความสามารถและวิธีการเรียนที่หลากหลาย (Respects Talents and
Ways of Learning)

บทบาทของครูในการเป็นผู้แนะนำ (Facilitator) ในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
(Hiemstra, 1994 อ้างอิงใน สรรวิชัย ห่อไพศาล, 2550) ควรมีการจัดกระบวนการเรียน ดังนี้

1. จัดหาข้อมูลในแต่ละหัวข้อของการเรียนในการบรรยาย และมีการใช้สื่อเพื่อแทรก
เทคนิคในการเรียนการสอนต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
2. จัดการ จัดหาแหล่งให้ความรู้ให้แก่ผู้เรียนแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มเล็ก ๆ ตามที่
กำหนด
3. ช่วยผู้เรียนในการประเมินความต้องการ และประเมินความตามเนื้อหาผู้เรียนแต่
ละคนจะได้รู้วิธีการเรียนของตนเอง
4. ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน
5. จัดหาแหล่งข้อมูลต่างๆ หรือข้อมูลที่เชื่อถือได้ในการเรียนแต่เรื่องที่ได้กำหนดโดย
การประเมินตามที่ต้องการ
6. สร้างแหล่งข้อมูล สื่อและต้นแบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อและเนื้อหาที่
หลากหลาย
7. จัดการให้มีการติดต่อกับบุคคลต่างๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องและจัดทำ
แนวทางให้ผู้เรียนได้ มีประสบการณ์ทั้งส่วนตัวหรือเป็นกลุ่มเล็ก นอกเหนือจากกลุ่มปกติ
8. ทำงานร่วมกับผู้อื่นนอกห้องเรียน ในลักษณะของเป็นผู้กระตุ้นเกิดปฏิสัมพันธ์กับ
กลุ่มเรียน
9. ช่วยผู้เรียนในการพัฒนาทัศนคติผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนที่พึ่งตนเอง

10. สนับสนุนให้มีการอภิปรายตามคำถามให้มีกิจกรรมกลุ่มเล็ก เพื่อกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้

11. พัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทัศนคติในแง่บวก

12. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีการประเมินความต้องการ และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องให้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งในห้องเรียนและเมื่อจบในแต่ละบทเรียน

จากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่กล่าวมาแล้ว จะช่วยให้ผู้สอนได้ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) อย่างสมบูรณ์แบบและให้ผู้เรียนรู้ถึงภาระรับผิดชอบของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ตัวเองตั้งไว้ และจะเป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนจะได้เข้าในความต้องการของตนเอง ได้เรียนรู้ตามความต้องการที่ตัวเองอยากเรียนรู้ และได้ผสมผสานข้อมูลกับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อที่จะบรรลุจุดประสงค์ที่ตนเองตั้งใจ

5. ลักษณะผู้เรียนด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง

นักวิชาการการศึกษาหลายท่านได้อธิบายคุณลักษณะของผู้เรียนด้วยตนเองไว้ดังนี้ สเคเจอร์ (Skager, 1978 อ้างอิงใน สรรวิชัย ห่อไพศาล, 2550) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้เรียนด้วยตนเองได้ดี ควรมีลักษณะ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) ได้แก่ การมีเจตคติในเชิงบวกต่อตนเอง

2. การเป็นผู้มีการวางแผนการเรียนรู้ (Planfulness) ประกอบด้วย 1) การรับรู้ความต้องการในการเรียนของตนเอง 2) การวางจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับความต้องการนั้น 3) การวางแผนปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้

3. มีแรงจูงใจในการเรียนอยู่ในตนเอง (Intrinsic Motivation) สามารถเรียนรู้ได้โดยปราศจากสิ่งควบคุมหรือบังคับจากภายนอก เช่น รางวัล การถูกตำหนิ ถูกลงโทษ การเรียนเพื่อต้องการวุฒิบัตรหรือตำแหน่ง

4. สามารถที่จะประเมินผลตนเอง (Internalized Evaluation) ได้ว่าจะเรียนได้ดีแค่ไหน โดยอาจขอให้ผู้อื่นประเมินการเรียนรู้ของตนเองก็ได้ โดยการประเมินจะต้องสอดคล้องกับสิ่งต่าง ๆ ที่ ปรากฏเป็นจริงอยู่ในขณะนั้น

5. การมีลักษณะที่เปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to Experience) ได้แก่ การมีความสนใจ ความใคร่รู้ ความอดทนต่อความคลุมเครือ การชอบสิ่งที่ยุ่งยากสับสนและการเรียนอย่างสนุก สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดประสบการณ์ใหม่

6. การมีลักษณะของการยืดหยุ่น (Flexibility) ในการเรียนรู้ เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง เป้าหมายหรือวิธีการเรียนและใช้ระบบการเข้าถึงปัญหา โดยใช้ทักษะการสำรวจ การลองผิดลอง ถูกโดยไม่ล้มเลิกความตั้งใจที่จะเรียนรู้

7. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ดูแลตนเองได้ เลือกที่จะผูกพันกับรูปแบบ การเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่งมีการกำหนดปัญหากับมาตรฐานของระยะเวลาและสถานที่ที่กำหนดให้ ว่าลักษณะการเรียนแบบใดที่มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับได้

โนวเลส (Knowles, 1975 อ้างอิงใน สรรวิชาติ ห่อไพศาล, 2550) ได้กล่าวถึงลักษณะ ของผู้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 9 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีความเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลในด้านความคิด และทักษะที่จำเป็นใน การเรียนรู้ ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างการเรียนโดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะ และการเรียนรู้แบบนำตนเอง

2. มีแนวคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ขึ้นกับผู้อื่น และเป็นผู้ ที่สามารถควบคุม และนำตนเองได้

3. มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นเป็น ผู้สะท้อนให้ทราบถึงความต้องการในการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนของตนเอง รวมทั้งการ ช่วยเหลือผู้อื่น ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือกลับจากบุคคลเหล่านั้น

4. มีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้อย่างแท้จริงโดยการ ร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

5. มีความสามารถในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้จากความต้องการในการ เรียนรู้ของตนเองโดยเป็นจุดมุ่งหมายที่สามารถประเมินผลสำเร็จได้

6. มีความสามารถในการเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้สอนเพื่อขอความช่วยเหลือหรือขอ คำปรึกษา

7. มีความสามารถในการแสวงหาบุคคล และแหล่งวิทยาการที่เหมาะสมสอดคล้อง กับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

8. มีความสามารถในการเลือกแผนการเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จาก แหล่งวิทยาการต่าง ๆ มีความคิดริเริ่ม และมีทักษะการวางแผนอย่างดี

9. มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลจากข้อมูลที่ค้นพบไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม

6. รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

กริฟฟิน (Griffin, 1983, p.133 อ้างอิงใน สรรวิชัย ห่อไพศาล, 2550) ได้แบ่งรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้สัญญาการเรียนรู้ (Learning Contract) เป็นเครื่องมือในการเรียนด้วยตนเองตามแนวความคิดการเรียนรู้เป็นกลุ่มของโนวเลส (the Knowles Group Learning Stream)

2. รูปแบบการใช้โครงการเรียนรู้ (Learning Project) เป็นตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยการขึ้นำตนเองตามแนวคิดโครงการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ของทัฟ (The Tough adult learning project stream)

3. รูปแบบการใช้บทเรียนสำเร็จรูป (Individualize Program Instruction) ตามแนวคิดของสกินเนอร์ (Skinner) แต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการนำของครู (Teacher-Directed Learning)

4. รูปแบบที่ไม่ใช่การจัดการเรียนการสอนทั่วไป (Non-Traditional Institutional) ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนที่เรียนโดยสมัครใจ หวังที่จะได้ความรู้ เช่น การศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับบุคคลภายนอกที่ได้รับประกาศนียบัตร การศึกษาที่เป็นหน่วยประสบการณ์ชีวิต เป็นต้น

5. รูปแบบการเรียนรู้ประสบการณ์ชีวิต (Experiential learning)

เบาวด์ (Boud, 1982, p. 12 อ้างอิงใน สรรวิชัย ห่อไพศาล, 2550) ได้สรุปรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ว่า มี 5 รูปแบบ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบใช้สัญญาการเรียนรู้ (Learning Contracts) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนวางแผนโดยเขียนสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งวิธีการวัดประเมินผลซึ่งจะมีการตรวจสอบความถูกต้องของผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสัญญาจากผู้ร่วมงาน

2. การเรียนแบบการทำงานตัวต่อตัว (One-to-One Learning) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนทำงานเป็นคู่ ช่วยอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันในการทำงาน

3. การเรียนแบบวางแผนการทำงานโดยผู้เรียน (Student Planned Courses) การเรียนแบบนี้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มในการริเริ่มโครงการและนำสู่การปฏิบัติ

4. การเรียนแบบมีระบบสนับสนุนจากเพื่อน (Peer Support Systems) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนที่เริ่มใหม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้เรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า

5. การเรียนแบบร่วมมือกันประเมิน (Collaborative Assessment) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนร่วมมือกันกำหนดเกณฑ์ในการประเมินและตัดสินผู้เรียนด้วยกัน

ส่วนการศึกษาในมุมมองด้านคุณสมบัติของผู้เรียนนั้น เน้นความหมายในแง่ของแรงจูงใจจากภายใน ทักษะ และบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดพลังหรือศักยภาพในการเรียนรู้ซึ่ง Knowles (1975) และ Skager (1978) ได้อธิบายคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้เรียนรู้อย่างตนเองไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. ต้องเป็นผู้ยอมรับตนเอง (Self- Acceptance) คือ มีเจตคติในเชิงบวกต่อตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ดูแลตนเองได้ ไม่ขึ้นกับใคร และเป็นคนที่สามารถนำตนเองได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเรียนรู้ คือ จะเป็นผู้มีแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) สามารถเรียนรู้โดยปราศจากสิ่งควบคุมภายนอก เช่น รางวัล การถูกทำโทษ การได้ตำแหน่งหรือการประกาศเกียรติคุณ นอกจากนี้ยังต้องรู้จักประเมินผลตนเอง (Internalization Evaluation) โดยรู้ว่าตนสามารถเรียนได้ดีแค่ไหน
2. รู้จักวิเคราะห์ตนเองเพื่อให้ทราบถึงความต้องการในการเรียนรู้ของตน โดยอาจหาความช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากผู้อื่น
3. สามารถแปรความต้องการในการเรียนออกมาเป็นจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง
4. สามารถเลือกแผนการเรียนของตนเองที่มีประสิทธิภาพ อันจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนได้เป็นอย่างดี
5. ต้องเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to Experience) คือ สามารถที่จะสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และใช้บุคคลเหล่านั้นช่วยเหลือในการเรียนรู้ของตนเอง เช่น สร้างความสัมพันธ์กับผู้สอนและใช้ประโยชน์จากผู้สอนเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือหรือเป็นที่ปรึกษา
6. มีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลหรือแหล่งความรู้ และนำข้อค้นพบต่าง ๆ เหล่านั้นไปใช้ได้เหมาะสม

นอกจากนี้ Knowles (1977) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ผู้ซึ่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเองนั้นต้องเข้าใจในความแตกต่างด้านความคิดเกี่ยวกับผู้เรียน และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วย ในขณะที่ Skager (1978) เชื่อว่า ความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ (Flexibility) เช่น ความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย วิธีการเรียน และการเข้าถึงปัญหา เป็นลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้เรียนรู้อย่างตนเองพึงมี

ขณะเดียวกันสมคิด อิศระวัฒน์ (2531) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการเรียนรู้ของคนไทย ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-

Directed Learning) อันจะนำไปสู่การเป็นบุคคลที่เฝ้ารู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learner) ไว้สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนรู้ด้วยตนเองที่ Knowles (1975) และ Skager (1978) กล่าวไว้ดังนี้

1. การสมัครใจที่จะเรียนด้วยตนเอง (Voluntarily to learn) หมายถึง การมีความรู้สึกต้องการเรียน เพราะความอยากรู้ มิได้เกิดจากการถูกบังคับ

2. เป็นแหล่งข้อมูลของตนเอง (Self-Resourceful) หมายถึง สามารถบอกได้ว่าสิ่งที่ตนจะเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการหรือจำเป็นที่ต้องใช้มีอะไรบ้าง สามารถกำหนดเป้าหมายวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ และเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยตนเอง (Manager of change) รวมถึงสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่หรือบทบาทในการเป็นผู้เรียนที่ดี

3. ต้องรู้วิธีการที่จะเรียน (Know How to Learn) นั่นคือ ควรทราบขั้นตอนการเรียนรู้ของตนเองว่าจะไปสู่จุดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร

7. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

เมื่อกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้มีผู้นิยามไว้มากมาย ในงานวิจัยของกุกลีเอลมีโน (Ducy M.Guglielmino, 1977 อ้างอิงใน สรรวิชัย ห่อไพศาล, 2550) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ที่มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือ SDLRS (Self-Directed Learning Readiness Scale) ที่นักวิชาการยอมรับอย่างแพร่หลายและใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาวิจัยมากที่สุด โดยมีรายละเอียด 8 ด้าน ดังนี้

1. การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (Openness to Learning Opportunities) ได้แก่ การมีลักษณะเป็นผู้รักความก้าวหน้า มีความสนใจในการเรียนรู้ ต้องการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อจะได้เป็นคนที่มีคุณภาพ พอใจที่จะได้เป็นผู้ที่คิดริเริ่มในการเรียนรู้ของตน รักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส และรู้สึกว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ตนเองต้องแสวงหา ยินดีที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

2. การมีมโนคติของตนเองในการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (Self Concept as an Effective Learner) ได้แก่ ความมั่นใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง มีวินัยในการเรียนรู้ รู้ว่าตนเองต้องการเรียนรู้อะไร รู้ว่าตนเองจะแสวงหาความรู้ได้อย่างไร และมีความอยากรู้อยากเห็น เชื่อว่าการทำความเข้าใจสิ่งที่เรียนรู้ไม่ใช่เรื่องยาก เชื่อว่าตนเองสามารถจัดเวลาเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และมีความต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. การมีความคิดริเริ่มและมีอิสระในการเรียนรู้ (Initiative and Independence in Learning) ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการติดตามซักถามเพื่อให้ได้ความรู้ จำแนกความต้องการที่จะเรียนรู้ของตนเอง ชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนว่าจะ

ทำงานนั้นได้ดี ฟังพอใจในการอ่านและทำความเข้าใจด้วยตนเอง รู้แหล่งที่จะใช้ในการศึกษาหาความรู้ สามารถวางแผนการทำงาน และสามารถที่จะคิดริเริ่มสร้างงานใหม่ ๆ ได้

4. การมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Acceptance of Responsibility for One's Own Learning) ได้แก่ ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ ถึงแม้จะยาก ชอบที่จะมีบทบาทในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเอง มีความรับผิดชอบเพื่อให้ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถที่จะตัดสินใจความก้าวหน้าในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้

5. ความรักในการเรียนรู้ (Love of Learning) ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ชื่นชมต่อบุคคลที่ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ มีความตั้งใจจริงที่จะศึกษาหาความรู้ มีความใฝ่รู้ รักและใฝ่ใจในการเรียนรู้อยู่เสมอ สนุกสนานกับการแสวงหาความรู้

6. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ได้แก่ การเป็นผู้ที่ชอบลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง สามารถคิดหาวิธีใหม่ๆ และหลากหลายในการแก้ปัญหา มีความอดทนและพยายามที่จะแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก

7. การมองอนาคตในแง่ดี (Positive Orientation to the Future) ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีความพยายามเชื่อมโยงสิ่งที่เรารู้กับเป้าหมายระยะยาวที่ตั้งไว้ มีความคิดว่าการเรียนรู้ทำให้เกิดความก้าวหน้าและเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นตลอดชีวิต มีความสุขในการคิดถึงอนาคต และมองว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายไม่ใช่อุปสรรค

8. ความสามารถในการใช้ทักษะการแก้ปัญหา (Ability to Use Basic Study Skills and Problem-Solving Skills) ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้อง และทักษะการสังเกต การตั้งโจทย์ปัญหา การตั้งสมมติฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล และการสรุปผลข้อมูล มาใช้ในการค้นหาข้อมูลและสามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเห็นว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ทางเว็บไซต์หรืออินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ผู้เรียนจะต้องมีความรับผิดชอบสูงในการควบคุมตนเอง ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ส่วนผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยการ จัดหาทรัพยากร แหล่งข้อมูลให้พร้อม และจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและระหว่างผู้เรียนด้วยตนเอง นอกจากนี้ความสำเร็จในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลด้วยการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลิกภาพของผู้ที่เรียน ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)

ปัจจุบันโลกได้ก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก สำหรับเศรษฐกิจยุคเก่านั้นเน้นการผลิต จะให้ความสำคัญอย่างมากต่อกระบวนการแปรรูปผลผลิตในเชิงกายภาพ การพัฒนาประเทศ จะมุ่งไปสู่เศรษฐกิจบนพื้นฐานของการผลิต โดยมีปัจจัยการผลิตที่สำคัญ คือ แรงงานและทุน ขณะเดียวกันแทบจะไม่ได้ใช้ประโยชน์จากพลังสมองของพนักงานจำนวนมากมาใช้ในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับเศรษฐกิจใหม่นั้น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ พลังสมอง ส่งผลทำให้ทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของประเทศ จึงทำให้กลยุทธ์การพัฒนาเศรษฐกิจต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่ปัจจุบันกลยุทธ์การพัฒนาประเทศได้มุ่งไปสู่ “เศรษฐกิจบนพื้นฐานแห่งความรู้” สำคัญที่กำหนดการเติบโตทางเศรษฐกิจ คือ นวัตกรรมและความรู้

ประเทศต่าง ๆ จึงได้มุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นต้นว่า ประเทศไทยเดิมมีแนวคิดพื้นฐานว่าคนเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเท่านั้น นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นต้นมาได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดครั้งใหญ่ โดยเปลี่ยนมาเป็นทิศทางการพัฒนาประเทศโดยมีคนเป็นศูนย์กลางสำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ซึ่งใช้ในช่วงปัจจุบัน คือ พ.ศ. 2550-2554 ได้สานต่อแนวคิดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเช่นเดียวกันโดยยุทธศาสตร์การพัฒนาให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งทางจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถ โดยในส่วนของพัฒนาเด็กและเยาวชนนั้น มุ่งเน้นเตรียมเด็กและเยาวชนทั้งด้านจิตใจ ทักษะชีวิตและความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงาน และเร่งผลิตกำลังคนเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ใช่เรื่องง่ายอย่างที่คิด จึงต้องอาศัยระยะเวลายาวนานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น การสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองนับเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกคน ดังนั้นการค้นคว้าวิธีการ รูปแบบและเทคนิคการเรียนรู้ในการสร้างสภาวะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Self Directed Learning) การนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นับเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร

การทำงานในองค์กร เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้เรียนมา ซึ่งบางครั้งเราอาจได้งานที่ไม่ตรงกับสาขาที่เรียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร จะเกิดขึ้นได้นั้นมีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่การมีวินัยในตนเอง ความ

มุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียน การสร้างบรรยากาศ ที่จะส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ (ประชา เตรีตน์, 2547 อ้างอิงใน สุภัสสรา สันติวัฒนา, 2550, หน้า 18)

ในขณะที่เดียวกันบุคลากรต้องรู้จักวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้เหล่านั้นจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อบุคลากรมีความพร้อมในการเรียนรู้ จึงทำให้เกิดประสิทธิผลต่อบุคลากรในองค์กร อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะมีความพร้อมในการเรียนรู้ได้หรือไม่ นั้น เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นตัวกำหนด และมีปัจจัยด้านองค์กรหรือสภาพแวดล้อม เป็นองค์ประกอบสนับสนุน

ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสถาบันทางสังคมทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันครอบครัว และสถานศึกษาที่มีหน้าที่ป้อนเพาะและขัดเกลาในวัยเยาว์ ต้องปลูกฝังนิสัยแห่งการเรียนรู้ รวมถึงทุกๆ สถาบันที่จะต้องช่วยกันสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

สภาพทั่วไปของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

(Faculty of Dentistry, Naresuan University)



ภาพ 4 แสดงที่ตั้งคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประวัติความเป็นมาโดยย่อ

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้เริ่มจัดตั้งเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2538 โดยในระยะแรกยังคงเป็นโครงการจัดตั้งคณะทันตแพทยศาสตร์ ในปีการศึกษา 2540 โครงการจัดตั้งคณะทันตแพทยศาสตร์ ได้เริ่มรับนิสิตรุ่นแรกจำนวน 30 คน และในปีการศึกษาถัดมาจนถึงปัจจุบันได้เพิ่มเป็น 82 คน ต่อปี โครงการจัดตั้งคณะทันตแพทยศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยนเรศวรให้มีสถานภาพเป็นคณะทันตแพทยศาสตร์ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2543 และในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2546 ได้มีสถานที่ตั้งถาวรของคณะฯ คือ อาคารคณะ

ทันตแพทยศาสตร์ ซึ่งเป็นอาคาร 3 หลัง ที่มีทางเดินเชื่อมถึงกัน ประกอบด้วยอาคารบริหารคณะทันตแพทยศาสตร์ อาคารปฏิบัติการ และอาคารปฏิบัติการพื้นฐาน

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร แบ่งส่วนราชการในการเรียนการสอน โดยประกอบไปด้วย 5 ภาควิชา ดังต่อไปนี้

1. ภาควิชาทันตกรรมบรูณะ
2. ภาควิชาทันตกรรมป้องกัน
3. ภาควิชาทันตกรรมวินิจจัย
4. ภาควิชาทันตกรรมโรงพยาบาล
5. ภาควิชาชีววิทยาช่องปาก



ภาพ 5 แสดงที่ตั้งโรงพยาบาลทันตกรรม มหาวิทยาลัยนเรศวร

โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ ตั้งอยู่บริเวณหลังโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้จัดตั้งโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเป็นแหล่งทำการเรียนการสอนภาคปฏิบัติให้แก่นิสิตทันตแพทย์ในชั้นคลินิก และเพื่อให้การรักษาทางด้านทันตกรรมแก่ประชาชนทั่วไป โดยตั้งอยู่บริเวณหลังโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร

ข้อมูลด้านบุคลากร

ตาราง 3 แสดงจำนวนบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

หน่วยงาน	ผู้มีความ รู้ และผู้ เกษียณ อายุ ราชการ	สาย			พนักงาน สาย		พนักงาน ราชการ	ลูก จ้าง ชั่วคราว	รวม
		ก.	ข.	ค.	วิชาการ	บริการ			
ภาควิชาชีววิทยา ช่องปาก	1	1	-	-	6	1	-	-	9
ภาควิชาทันตกรรม บูรณะ	1	5	-	-	18	1	-	-	25
ภาควิชาทันตกรรม ป้องกัน	-	7	-	-	17	1	-	-	25
ภาควิชาทันตกรรม โรงพยาบาล	-	3	-	-	5	1	-	-	9
ภาควิชาทันตกรรม วินิจฉัย	2	1	-	-	7	1	-	-	11
สำนักงาน เลขานุการคณะฯ	-	-	-	2	-	40	1	4	47
โรงพยาบาล ทันตกรรม	-	-	-	-	-	37	-	5	42
รวมทั้งสิ้น	4	17	-	2	53	82	1	9	168

วิสัยทัศน์

คณะทันตแพทยศาสตร์ มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ด้านการวิจัย และการบริการสู่สังคมบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และส่งเสริมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมไทย

ปรัชญา

คณะทันตแพทยศาสตร์ มุ่งเน้นการผลิตทันตแพทย์ที่มีความรู้ ความสามารถทางทันตกรรมทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล พัฒนาสุขภาพชีวิต โดยเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีงามในการดำรงชีวิตและเป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความรู้ และส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย

ปณิธาน

บริหารยอด วิชาการเยี่ยม วิจัยทันยุค บริการทั่วถึง ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

พันธกิจ

1. จัดการเรียนการสอนด้วยหลักวิชาการอันเป็นสากล ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. ดำเนินงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์
3. ให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อทันตสุขภาพที่ดีของประชาชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง
4. ส่งเสริมการอนุรักษ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย

เป้าประสงค์

1. บัณฑิตสาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ทุกคนมีความรู้ ความสามารถในลักษณะแพทย์ช่องปาก เป็นผู้ดำเนินการดูแลรักษาสุขภาพช่องปากของประชาชนในเขตรับผิดชอบ โดยเฉพาะในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้ช่วยทันตแพทย์ทุกคนที่จบการศึกษาจากคณะทันตแพทยศาสตร์มีความรู้ ความสามารถในการช่วยปฏิบัติงานด้านบริการคลินิก
2. คณะทันตแพทยศาสตร์มีผลงานวิจัยที่ตอบสนองต่อปัญหาทางทันตสุขภาพของประชาชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง
3. คณะทันตแพทยศาสตร์จะเป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการ และบริการทางทันตสาธารณสุขแก่ประชาชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง
4. คณะทันตแพทยศาสตร์จะส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย

นโยบายหลัก

นโยบายของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มุ่งเน้นการตอบสนองต่อนโยบาย และทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (เดิม: ทบวงมหาวิทยาลัย) ทั้งนโยบายตามแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งได้แก่

1. การกระจายโอกาสและการสร้างความเสมอภาค (Equity)
2. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา (Efficiency)
3. การมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ (Excellency) และการประกันคุณภาพ (Quality Assurance)

4. ความเป็นสากล (Internationalization)
5. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภาคเอกชน (Privatization)

ทั้งนี้ ได้กำหนดนโยบายของคณะ โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารทุกฝ่าย ทุกระดับ ตามภารกิจและแผนงานหลักของมหาวิทยาลัยนเรศวร ดังนี้

นโยบายด้านการเรียนการสอน

1. พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีความคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้
2. สนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองความต้องการของประเทศ และมีมาตรฐานตามเกณฑ์วิชาชีพ
3. สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์
4. ส่งเสริมการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้และคุณธรรม จริยธรรม
5. ใช้ระบบฐานข้อมูลนิสิต เพื่อประกอบการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
6. จัดหา สนับสนุน และพัฒนาทรัพยากรเพื่อการศึกษา และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในทุกด้าน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนิสิตอย่างต่อเนื่อง

นโยบายด้านกิจกรรมนิสิต

1. สนับสนุนกิจกรรมนิสิตให้เป็นส่วนหนึ่งที่จะพัฒนานิสิตให้เป็นผู้มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพ สุขภาพกายและสุขภาพจิต
2. ส่งเสริมกิจกรรมนิสิตที่เน้นการทำงานร่วมกับผู้อื่น และกิจกรรมที่สร้างสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม
3. เสริมสร้างศักยภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา งานแนะแนวอาชีพและการศึกษาต่อ

นโยบายด้านการวิจัย

1. สนับสนุนให้อาจารย์ นิสิต และบุคลากรร่วมทำวิจัย ทั้งเพื่อการเรียนการสอน เพื่อค้นหาความรู้ใหม่ เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน
2. สนับสนุนการจัดกิจกรรมวิจัยในคณะฯ การประชุมระดับชาติและนานาชาติ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการวิจัย การแสวงหาแหล่งทุนเพื่อการวิจัย และทำความสัมพันธ์กับองค์กรต่างประเทศ

นโยบายด้านการบริการทางวิชาการสู่สังคม

1. ให้บริการทางทันตกรรมแก่ประชาชนให้ครอบคลุมในเขตภาคเหนือตอนล่าง
2. เป็นศูนย์กลางบริการวิชาการทางทันตแพทยศาสตร์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรในเขตภาคเหนือตอนล่าง
3. สนับสนุนให้คณาจารย์และบุคลากรนำปัญหาทางสุขภาพช่องปากของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสู่การทำวิจัย

นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1. สนับสนุนบุคลากรทุกระดับ ทั้งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มุ่งทำให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีขึ้นในองค์กร
2. สนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งทำให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีขึ้นในองค์กร

นโยบายด้านการบริหารและจัดการ

1. ระบบการบริหารต้องมีความคล่องตัว และสามารถปรับเปลี่ยนได้
2. งานด้านบริหารต้องนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาใช้
3. โครงสร้างและระบบที่สนับสนุนภารกิจหลัก ต้องมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

นโยบายด้านการจัดการระบบสารสนเทศ

1. การจัดการด้านระบบสารสนเทศต้องมีความคล่องตัว (Agility) และความยืดหยุ่น (Flexibility)
2. การจัดการด้านระบบสารสนเทศมุ่งเน้นความเป็นเลิศในศักยภาพของเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงผู้รับบริการ บนพื้นฐานด้านการใช้งาน (Utilization) และความปลอดภัย (Safety) ของข้อมูล

นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

1. มุ่งระดมทรัพยากรการเงินจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะฯ
2. จัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะฯ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ประเมินผลการใช้งบประมาณ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของการดำเนินงาน
4. ตรวจสอบการเงินและงบประมาณอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน

นโยบายด้านงานประกันคุณภาพการศึกษาและพัฒนาองค์กร

1. ดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวทางของมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเป็นกลไกในการควบคุมการดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจของคณะฯ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเพื่อให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ และเตรียมรับการตรวจสอบประเมินจากภายนอก

2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ในการจัดการความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน และสามารถพัฒนางานประจำเป็นงานวิจัยได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ดร.ณวรรณ ปราบพาล (2543) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์ประกอบ 8 ด้านและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรศาสตร์กับระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองในกลุ่มนักศึกษาปริญญาโท คณะพัฒนาสังคม ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีองค์ประกอบในด้านการเปิดใจรับโอกาสที่จะเรียน การมองอนาคตในแง่ดี และความรับผิดชอบในการเรียนอยู่ในระดับสูง แต่มีองค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มอิสระในการเรียน ความคิดสร้างสรรค์และทักษะที่จำเป็นในการเรียน การแก้ปัญหาและความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่ดีในระดับปานกลาง ส่วนลักษณะทางประชากรศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นอายุ สาขาวิชา ผลการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ หรือระยะเวลาในการทำงาน ล้วนแต่ไม่มีผลต่อลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้เสนอแนะว่า เพื่อให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นและผู้เรียนมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น สถาบันฯ ควรส่งเสริมให้มีหลักสูตร สื่อการสอน ระเบียบวิธีการเรียนการสอนที่เน้นสร้างทักษะที่สำคัญต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สุพัตรา จารุวัฒนพานิช (2543) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ : แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยมุ่งศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุน อุปสรรคที่เป็นข้อจำกัด เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและพนักงานระดับหัวหน้างานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบาย การวางแผน การออกแบบกิจกรรม โดยศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับการสัมภาษณ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงานระดับหัวหน้างาน ผลการศึกษาพบว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นผลมาจากแรงจูงใจภายใน ไม่มีใคร

บังคับ หากเข้าใจถึงการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ จะมีผลทำให้การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สำหรับอุปสรรคในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ถึงแม้จะมีแหล่งข้อมูลที่ทันสมัยสนับสนุนการเรียนรู้ แต่ถ้าพนักงานมีพฤติกรรมที่ไม่สนใจ ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง และไม่มีควมไว้วางใจกันในกลุ่มของพนักงานก็จะทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ภมรี อารงศรีสุข (2544) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยมุ่งศึกษาเปรียบเทียบการเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่องค์กรปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับแนวทางการปฏิบัติการเรียนรู้และการเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจากแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ เพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็งของการปฏิบัติ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยการศึกษาวิเคราะห์จากวรรณกรรม เอกสารทางวิชาการ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกถึงแนวคิด ทักษะคิด และความเป็นไปในการนำการเรียนรู้ด้วยตนเองมาใช้ในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองที่องค์กรปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับแนวทางการปฏิบัติการเรียนรู้และการเสริมสร้างการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จากแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ เพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็งของการปฏิบัติรวมถึงเสนอแนะวิธีการปรับปรุง เพื่อนำไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษาพบว่าองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง โดยการจัดตั้งห้องสมุดและ Media Center เพื่อเป็นแหล่งให้พนักงานสามารถหาความรู้ได้ในทุกๆ ด้าน ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในทุกๆ ด้าน เป็นการสนับสนุนให้องค์กรมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

หฤทัย อัจจุ (2544) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิต และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิตและความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาล ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาพยาบาลของสถาบันการศึกษานักศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปอร์เซ็นต์ไทล์ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำ รูปแบบการดำเนินชีวิตและความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับการมีจิตสำนึกสาธารณะของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปิยาภรณ์ ครองจันทร์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานในองค์กรประเภทธุรกิจหลักทรัพย์ โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กรกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานและเปรียบเทียบการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกัน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรประเภทธุรกิจหลักทรัพย์ โดยใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเพศชายและหญิงจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปจะมีการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า และพนักงานที่รับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำนักทะเบียนและประมวลผลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2549) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรจากการสนับสนุนของสำนักทะเบียนและประมวลผล โดยมุ่งศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง และเปรียบเทียบระดับการรับรู้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรภายในสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ความสัมพันธ์และความแปรปรวน ผลการศึกษาพบว่าความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับมาก การรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความสำเร็จของบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุภัททรา สันติวัฒนา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานบริษัทผลิตน้ำมันพืช โดยมุ่งศึกษา 1) ระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในองค์กร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 4) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิตน้ำมันพืช

แห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กรกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่าการรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) เปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำต่างกัน พบว่ามีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบ PM มีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าพนักงานที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบ Mp และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4) ระดับการศึกษาของพนักงานโรงงานผลิตน้ำมันพืช พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง แยกเป็น 8 ด้าน

งานวิจัยต่างประเทศ

Fisher (Fisher, 1995 อ้างอิงใน หฤษฎี สายสว่างและคณะ, 2547, หน้า 46) ได้ทำรายงานการศึกษาเรื่อง "Self-Directedness in Adult Vocational Education Students : Its Roles in Learning and Implications for Instruction" เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในด้านองค์ประกอบที่สำคัญของการนำตนเอง และความเกี่ยวพันระหว่างองค์ประกอบดังกล่าวกับการเรียนรู้และการสอนผู้ใหญ่ รวมถึงระบุปัญหาทางจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งเสนอแนะการสร้าง Structured Flexibility ที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยด้วยการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัย และผลของการนำตัวแบบในการเรียนรู้ต่าง ๆ ไปใช้ ทำให้ Fisher สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุดของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ก็คือ ประสบการณ์ชีวิตและความสามารถในการนำตนเอง Fisher พบว่า 90 เปอร์เซ็นต์ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างน้อย 1 ครั้งในหนึ่งปี และปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ ความมั่นใจและการรู้จักตนเองเป็นอย่างดี ความพึงพอใจและความสนุกกับการเรียน ความกระตือรือร้น และความเชื่อมั่นในตนเอง ยิ่งไปกว่านั้นผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ต้องการเรียนเฉพาะเรื่องที่ตนอยากรู้และมีประโยชน์ต่อตนเองเท่านั้น ดังนั้นผู้สอนควรปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสม เช่น เน้นช่วยให้ผู้เรียนสามารถเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าการกำหนดจุดเริ่มต้นในการเรียนด้วยตนเอง หรือช่วยสอนทักษะในการตั้งคำถาม การตัดสินใจ การพัฒนาตนเอง และการประเมินผลตนเองมากกว่าการสอนเรื่องเนื้อหาการเรียน ในขณะที่เดียวกัน

องค์กรเองก็ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การอนุญาตให้ผู้เรียนตัดสินใจเองว่าจะเข้าเรียนหรือไม่ การกำหนดสมดุลในบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนมิให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีอำนาจควบคุมมากเกินไป

O'Neil and Lamattina (O'Neil and Lamattina, 2000 อ้างอิงใน ฤกษ์วิ สุยสว่างและคณะ, 2547, หน้า 45-46) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “Self-Directed Learning for Supervisory Development” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและเสนอแนะแนวทางการนำการเรียนรู้ด้วยตนเองไปปฏิบัติให้แก่บริษัทขายอุปกรณ์ใช้ไฟฟ้าและก๊าซบริษัทหนึ่งทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งกำลังดำเนินการปรับโครงสร้างและเปลี่ยนแนวทางการดำเนินธุรกิจ ทำให้บริษัทจำเป็นต้องมีพนักงานระดับหัวหน้าที่มีมุมมองใหม่ต่อธุรกิจและมีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับธุรกิจที่กำลังเปลี่ยนไป ในขณะที่กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท มุ่งเน้นเฉพาะการเสริมสร้างทักษะการเป็นหัวหน้างานเท่านั้น ผลที่เกิดขึ้นจึงทำให้หัวหน้างานทั้งหลายไม่เข้าใจและไม่แน่ใจว่าพวกเขาควรพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่บริษัท ต้องการได้ O'Neil and Lamattina จึงได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลหลักการ และทฤษฎีจากเอกสารต่างๆ มาใช้ออกแบบโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำรูปแบบใหม่แก่บริษัท ซึ่งเน้นส่งเสริมกลยุทธ์การเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตนเองและสร้างความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานประจำวันด้วยตนเอง และนำไปทดสอบใช้กับพนักงานระดับหัวหน้า 12 คน ซึ่งผลที่ได้รับจากการสำรวจความคิดเห็นต่อโครงการของผู้เข้าร่วมทำให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนในการนำการเรียนรู้ด้วยตนเองเข้าไปใช้ โดยจุดแข็งที่พบ ก็คือ การนำเครื่องมือต่าง ๆ เช่น 360 degree feed back, Honey-Mumford Learning Style และ Myer-Briggs Type Indicator มาให้ผู้เข้าร่วมโครงการประเมินทักษะความสามารถของตนและทำความเข้าใจตนเองได้มากขึ้น ในขณะที่จุดอ่อนที่พบคือ ยังไม่มีการเชื่อมโยงประโยชน์ของการเรียนรู้ด้วยตนเองเข้ากับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร นอกจากนี้จุดอ่อนที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ผู้เข้าร่วมโครงการยังไม่แน่ใจว่าจะได้รับการสนับสนุนในการเรียนรู้ด้วยตนเองจากองค์กรหรือผู้บริหารมากนักเลย

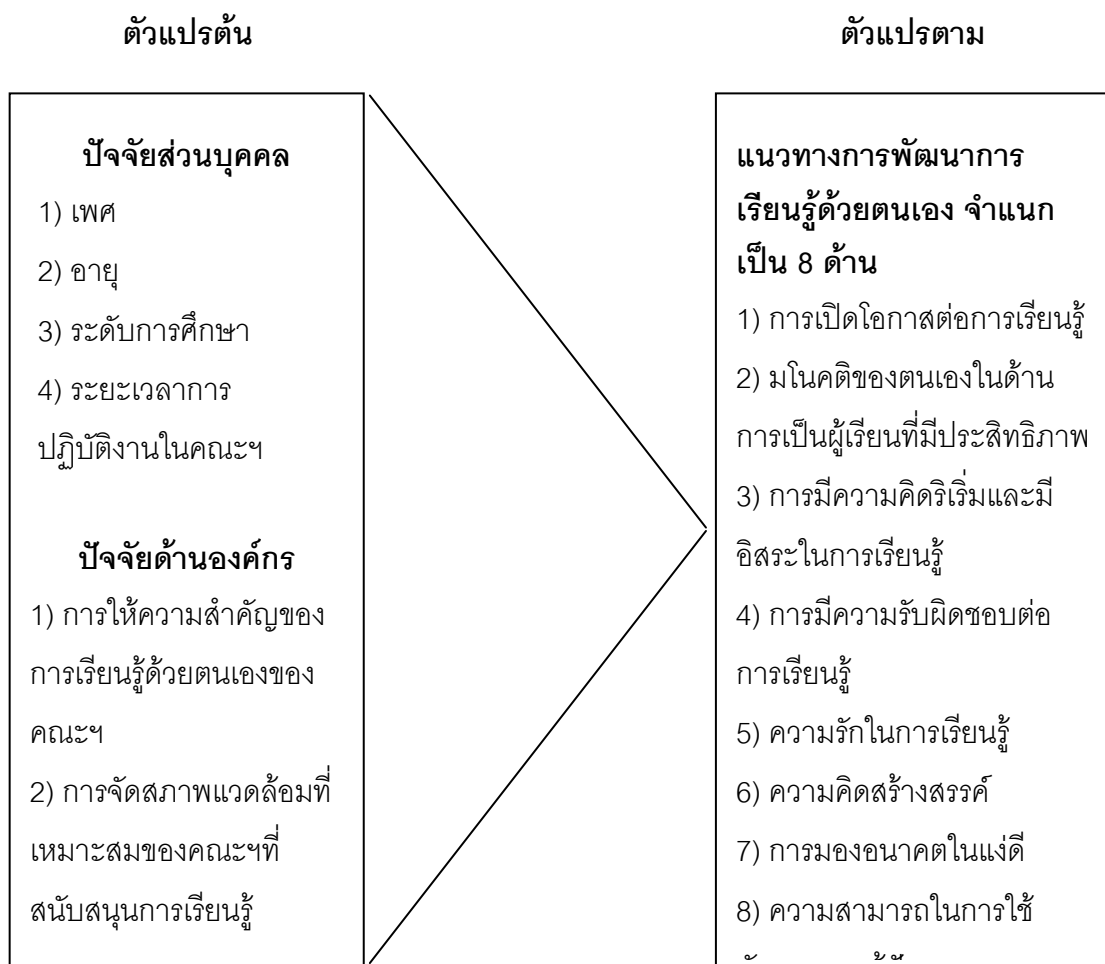
จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการศึกษากลับมาเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเน้นศึกษาในเรื่องปัจจัยสนับสนุนในการนำการเรียนรู้ด้วยตนเองมาปฏิบัติใช้ในองค์กร ทั้งในด้านที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร นโยบายขององค์กร วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการเรียนรู้ รวมถึงคุณสมบัติของผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ให้ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดทฤษฎี วิธีดำเนินการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ด้วย

ตนเองของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก” ได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ และแนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้ศึกษาได้นำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมด มีความสอดคล้องและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร แนวคิดและทฤษฎีด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงกระบวนการซึ่งผู้เรียนมีความต้องการจะพัฒนาตนเอง โดยผู้เรียนมีอิสระในการวางแผน ควบคุมการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง แนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความใฝ่รู้ มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการจัดการความรู้ที่ดี การเรียนรู้ในองค์กรถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในองค์กร และเมื่อบุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้แล้วองค์กรก็จะเกิดการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพ 6 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

