

วุฒิพล สกลเกียรติ : การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้งานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน (A DEVELOPMENT OF THE LEARNING ORGANIZATION MODEL FOR DEVELOPING WORKERS' SKILLS IN INDUSTRIAL WORKPLACES : A CASE STUDY OF AUTOMOTIVE ASSEMBLY AND PARTS INDUSTRY) อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : รองศาสตราจารย์ ดร.วิกรม ตันทวาทโธม, 310 หน้า. ISBN 974-17-4429-3

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้งานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ ปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ ทักษะที่จำเป็นและขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะ โดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มแบบมีโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย กลุ่มพนักงานสายการผลิต และกลุ่มผู้จัดการเรียนรู้และผู้เกี่ยวข้อง ในบริษัทที่เป็นอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน จำนวน 2 แห่ง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ตีความ สรุปและร่างรูปแบบ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงในสถานประกอบการ และสรุปเพื่อนำเสนอรูปแบบ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกสถานประกอบการ (ลูกค้าบริษัท บริษัทคู่แข่ง เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา กฎหมาย มาตรฐานฝีมือแรงงาน) สภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบการ (นโยบายและการสื่อสาร สภาพแรงงานสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กร การวิจัยและพัฒนา การมุ่งใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้) งาน (การเปลี่ยนแปลงลักษณะงานและการทำงาน การปรับระบบการทำงาน การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน) และผู้ใช้งาน (ความสามารถในการปฏิบัติงานประจำ การสร้างทักษะที่จำเป็น ปัญหาถูกจ้างรายวัน)
2. ทักษะที่จำเป็นทั้ง 5 กลุ่ม(การทำงานประจำ การจัดการ การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ในสถานประกอบการ และการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน) รวมทั้งทักษะที่เพิ่มเติมคือ การทำงานหลากหลาย การสอนและเป็นผู้สอนที่ดี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาและมนุษยสัมพันธ์ มีจิตสำนึกและสมาธิในการทำงาน การวางแผน ควบคุมการผลิต การแก้ปัญหาด้วยตนเอง จริยธรรม ความยืดหยุ่นในการทำงาน เรียนรู้ตลอดชีวิตและใช้สื่อการเรียนรู้ การประสานงานระหว่างหน่วยงาน การทำงานเป็นทีมกิจกรรมกลุ่มย่อย
3. ขั้นตอนการจัดการฝึกอบรมทักษะ ได้แก่ (1) วิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้น (2) วิเคราะห์งานและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการวัดผลความสามารถในการปฏิบัติงาน (3) ทำความเข้าใจ พิจารณาความสำคัญและบ่งชี้สาเหตุของช่องว่างที่เกิดขึ้น (4) คัดเลือกกลยุทธ์เพื่อเพิ่มความสามารถปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขช่องว่างที่เกิดขึ้นจากสาเหตุการขาดทักษะเป็นหลัก (5) ประเมินความน่าจะเป็นในการนำกลยุทธ์ไปใช้ และสร้างแผนปฏิบัติการ (6) นำกลยุทธ์ไปใช้เพิ่มความสามารถหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (7) วัดและประเมิน ผลที่เกิดขึ้นและหลังการนำไปใช้ ป้อนข้อมูลกลับไปขั้นที่ 1

TE 154766

The purpose of this study was to develop a learning organization model for developing workers' skills in industrial workplaces: a case study of automotive assembly and parts industry which consisted of the 3 components : influential factors; the required skills; and the organizing process.

This research was conducted by quantitative and qualitative methodology, using interview and focus group techniques to gather data with two sample groups: the worker group and the learning organizer and involved person group in two automotive assembly and parts industrial workplaces; and developed a model which was then approved by experts regarding its implementation.

The finding was the three-component learning organization model. The three components were:

1. The influential factors: the workplace external environments (customers, competitive companies, IT & innovation, R&D, laws and skill standard) the workplace internal environment (policy and communication, industrial relations, organizational culture, R&D, motivation to learn), works (task and work changes, task re-system, HPWOs) and workers (task competency, needed skills formation, temporary workers' problems).

2. The required skills: task skills, task management skills, work-environment skills, workplace learning skills, and work relationship skills, including multi-skills, good coaching, IT using, soft skills, work concentration & conscience, production-control planning, self problem-solving, moral, flexible working, lifelong learning & learning media using, work units co-operating, and team-working (small group activity).

3. The 7 step organizing process: (1) Analyze what is happening. (2) Analyze tasks and worker's competency. (3) Clarify, determine the important of and identify the cause(s) of the happening gap (s). (4) Select HPE strategy to close the gap(s) caused by skill deficiency. (5) Assess the likely outcomes of implementation and establish the action plan for implementation. (6) Implement the HPE strategies. (7) Evaluate results during and after implementation, feeding information back into step 1.