

## รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต

<sup>1</sup> ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09-6978-8456 อีเมล : nissorn@gmail.com  
รับเมื่อ 9 มีนาคม 2563 ตอบรับเมื่อ 25 พฤษภาคม 2563 DOI:10.14416/j.faa.2020.24.003

นิสสรณ์ บำเพ็ญ <sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมถึงเพื่อทดสอบประสิทธิภาพและเพื่อหาประสิทธิผลของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัท ชันแพลก (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบจำนวน 242 คน กลุ่มตัวอย่างในการทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบจำนวน 43 คน และกลุ่มตัวอย่างในการหาประสิทธิผลของรูปแบบ จำนวน 30 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน โดยการหา t-test for Dependent Samples ผลการวิจัยพบว่า 1) ได้รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ CCC Model ประกอบด้วย 1. เนื้อหาความรู้ในการปฏิบัติงาน 2. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร และ 3. กระบวนการถ่ายทอดความรู้หรือสอนงาน 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประสิทธิภาพเท่ากับ 85.67/88.37 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 85/85 และ 3) ประสิทธิภาพของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตพบว่า 3.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนตามรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3.2) ผู้เข้ารับการอบรมตามรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีระดับความพึงพอใจต่อรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ :** รูปแบบ การถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้ตลอดชีวิต

<sup>1</sup> อาจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Knowledge Transfer Model In The Textile Industry to Enhance Lifelong Learning

<sup>1</sup> Corresponding Author, Tel 09 6978 8456, E-mail : nissorn@gmail.com  
Received 9 March 2020; Accepted 25 May 2020

Nissorn Bumpen<sup>1</sup>

### Abstract

This research was conducted to develop and determine the effectiveness of the knowledge transfer model in the textile industry to enhance lifelong learning. The sample group recruited from the staff of Sunflag (Thailand) Ltd. They were also divided into 2 groups: (1) a sample group of 242 people to study about needs and problem; and (2) a sample group of 43 people to determine the efficiency of the knowledge transfer model. The data was analyzed by determining percentage, mean and standard deviation. The pre-test and post-test learning outcomes were compared by a determining t-test for the dependent samples. The research findings can be summarized as follows: 1. The knowledge transfer model in the textile industry to enhance lifelong learning is CCC Model consisting of three elements including 1) Content 2) Course 3) Coaching 2. According to the findings, the efficiency of the knowledge transfer model in the textile industry to enhance lifelong learning was 85.67/8.37, which was higher than the standard criteria of 85/85. 3. The findings on the effectiveness of the knowledge transfer model in the textile industry to enhance lifelong learning were as follows: 3.1) The staff in textile industry who studied with knowledge transfer model in the textile industry was found to have the post-test score more than the pre-test score with a statistical significance of .05 ( $p < .05$ ). The test reliability is 0.85 and 3.2) The staff in textile industry who studied with knowledge transfer model in the textile industry to enhance lifelong learning had a high level of satisfaction ( $\bar{X}$  4.35).

**Keywords** : Model, Knowledge transfer, Lifelong learning

---

<sup>1</sup> Lecturer, Foundation of Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

## 1. บทนำ

ด้วยสภาพของการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจในปัจจุบัน ทำให้องค์กรทั้งหลายต่างก็พยายามที่จะหาแนวทางหรือกลยุทธ์ต่างๆ มาเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรของตน ให้สามารถอยู่รอดได้ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว กลยุทธ์หนึ่งที่น่าสนใจที่มีความสำคัญมากซึ่งหลายองค์กรต่างพยายามที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาองค์กรของตนเอง นั่นก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM) ที่เน้น “การสร้างทุนมนุษย์” (Human Capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มากกว่าการจับคู่คนให้เหมาะสมกับงาน (พสุธิตา ต้นตราจิม และคณะ, 2559) สำหรับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นสิ่งสำคัญคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหา ความรวดเร็วและแม่นยำในการเห็นการฟัง ทักษะการพูด การเขียน ความอดทนต่อความเครียดต่อความเหนื่อยล้า การพัฒนาศักยภาพขององค์กรต้องให้ความสำคัญต่อความแตกต่างในบุคลากรแต่ละคน พยายามจัดการกับบุคลากรที่แตกต่างกันปรับใช้พฤติกรรมเพื่อประโยชน์และบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับซูซีย์ สมิตีไกร (2556) ที่กล่าวไว้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่นักจัดการฝึกอบรมหรือผู้บังคับบัญชาควรจะให้ให้ความสนใจ เนื่องจากผู้รับการอบรมแต่ละคนอาจมีความถนัด (Aptitude) และความสามารถ (Attitude) ไม่เท่ากัน อาจส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล ดังนั้นจึงควรวางรูปแบบวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับระดับความถนัดของแต่ละคน และอาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งทำให้ผู้บังคับบัญชามีความปรารถนาที่จะพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นอย่างไรก็ตามพบว่าคำถามที่ผู้บังคับบัญชามีจะถามถึงบ่อยคือ “เมื่อรู้แล้วว่าความสามารถใดเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาแล้วจะมีเครื่องมือใดในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น” ผู้บังคับบัญชาจะมักคิดถึงแต่เพียงเครื่องมือการฝึกอบรม

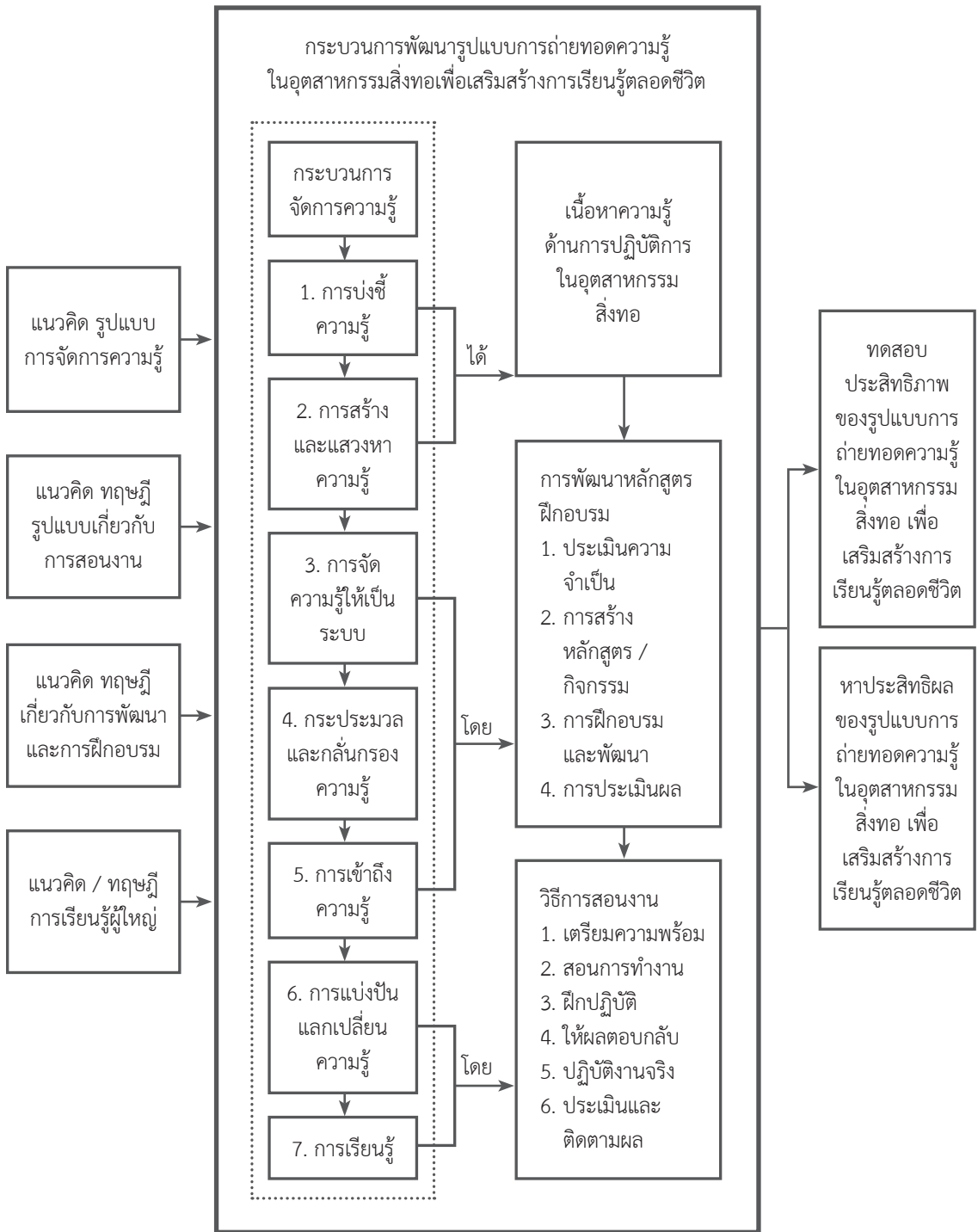
ที่ต้องเข้าห้องเรียน (Classroom Training) เท่านั้น การถ่ายทอดความรู้ของคนในองค์กรนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เป็นกระบวนการแบ่งปันความรู้ที่ถูกถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปยังอีกคน กลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่ม หรือจะเป็นจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กร กล่าวคือเป็นการถ่ายทอดความรู้จากผู้รู้ไปยังผู้ที่ต้องการความรู้หรือการได้มาซึ่งความรู้ของผู้ที่ต้องการความรู้ (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2549) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร จำเป็นจะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือแม้กระทั่งพนักงานให้ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและหน้าที่ที่รับผิดชอบและมีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงให้สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.2 เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2.3 เพื่อหาประสิทธิผลของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต

## 3. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและรูปแบบของการจัดการความรู้แนวคิด ทฤษฎี รูปแบบเกี่ยวกับการสอนงานแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาและการฝึกอบรม และแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ผู้ใหญ่ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัยในลักษณะวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

##### 4.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 242 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 43 คน โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ทำการทดลองใช้แบบหนึ่งต่อหนึ่ง (One-to-one Method) เป็นการทดสอบกับพนักงาน จำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 2 ทำการทดลองใช้กับกลุ่มเล็ก (Small Group Pilot) เป็นการทดสอบกับพนักงาน จำนวน 10 คน

ขั้นตอนที่ 3 ทำการทดลองแบบภาคสนาม (Field Test) เป็นการทดสอบพนักงาน จำนวน 30 คน

4.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการหาประสิทธิผลของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 30 คน

##### 4.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

4.2.1 ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ 1. ศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัย และ 2. ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของประชากรโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

4.2.2 ขั้นที่ 2 การพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1. สร้างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต และหาความสอดคล้องของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า 0.80-1.00

2. สร้างเครื่องมือประกอบการเรียนรู้ และเครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ และหาความเหมาะสมเครื่องมือ

ดังกล่าวโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลที่ได้คือ 1. แผนการเรียนรู้กระบวนการถ่ายทอดความรู้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คือ 0.85-1.00 และ 2. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้กระบวนการถ่ายทอดความรู้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คือ 0.70 - 1.00 ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความยากง่าย ( $p$ ) = 0.39 - 0.65 ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) = 0.44 - 0.59

4.2.3 ขั้นที่ 3 การประเมินรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1. การทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทำการทดสอบเพื่อหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 85/85 ประสิทธิภาพ โดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 43 คนโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และใช้วิธีการจับฉลาก ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการทดลองใช้แบบหนึ่งต่อหนึ่ง (One-to-One Method) เป็นการทดสอบกับพนักงาน จำนวน 3 คน เพื่อทดสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยการสังเกต สอบถามและนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้ทดลองในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ทำการทดลองใช้กับกลุ่มเล็ก (Small Group Pilot) เป็นการทดสอบกับพนักงาน จำนวน 10 คน ดำเนินการเช่นเดียวกับการทดลองใช้แบบหนึ่งต่อหนึ่ง (One-to-One Method) เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ขั้นตอนที่ 3 ทำการทดลองแบบภาคสนาม (Field Test) เป็นการทดสอบพนักงาน จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบประสิทธิภาพรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 85/85

2. การหาประสิทธิผลของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้

2.1 แบบแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งก่อนและหลังการอบรม

2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต

## 5. ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย สรุปได้ดังนี้

5.1 การพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากผลการวิจัยทำให้ได้ทำให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

5.1.1 แนวคิดพื้นฐานและความสำคัญ อธิบายสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ รวมถึงความสำคัญของการถ่ายทอดความรู้

5.1.2 ลักษณะสำคัญของรูปแบบ อธิบายลักษณะสำคัญของรูปแบบให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ 1. เนื้อหาความรู้ในการปฏิบัติงาน (Content) ประกอบด้วย 1.1 การบ่งชี้ความรู้ 1.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ 1.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 1.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 1.5 การเข้าถึงความรู้ 1.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 1.7 การเรียนรู้ 2. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร (Course) ประกอบด้วย 2.1 การประเมินความจำเป็น 2.2 การสร้างหลักสูตร/กิจกรรม 2.3 การฝึกอบรมและพัฒนา 2.4 การประเมินผล และ 3. กระบวนการถ่ายทอดความรู้หรือสอนงาน (Coach) ประกอบด้วย 3.1 เตรียมความพร้อม 3.2 สอนการทำงาน 3.3 ฝึกปฏิบัติ 3.4 ให้ผลตอบกลับ 3.5 ปฏิบัติงานจริง 3.6 ประเมินและติดตามผลโดยเรียก รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตนี้ว่า “CCC Knowledge Model”

5.1.3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ อธิบายถึงความมุ่งหวังของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.1.4 เนื้อหา อธิบายถึงเนื้อหาความรู้ด้านการปฏิบัติการในอุตสาหกรรมสิ่งทอ การถ่ายทอดความรู้

5.1.5 กระบวนการจัดการเรียนรู้ อธิบายถึงกระบวนการใช้กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

เรื่องความรู้ด้านการปฏิบัติการในอุตสาหกรรมสิ่งทอ การถ่ายทอดความรู้

5.1.6 การประเมินผล

5.2 สร้างเครื่องมือประกอบการเรียนการสอนประกอบด้วย

5.2.1 แผนการสอนงานสำหรับผู้ถ่ายทอดความรู้

5.2.2 แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งเป็นเนื้อหาความรู้ด้านการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

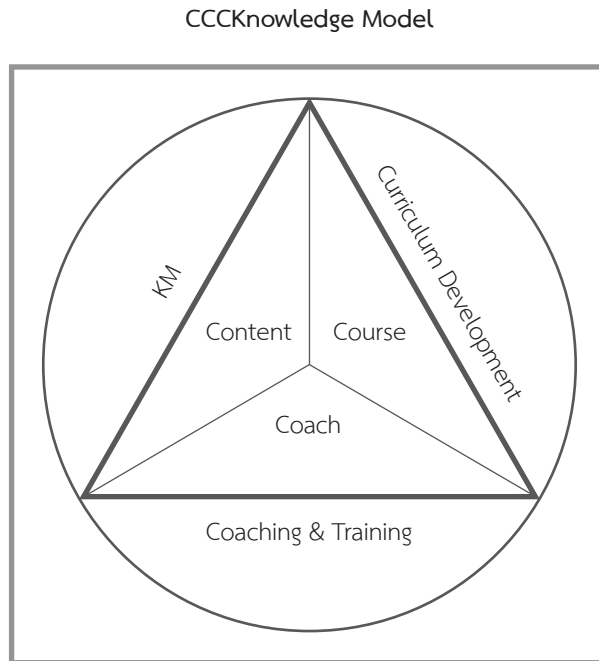
5.2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจในรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.3 ทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.67/88.37 เป็นไปตามเกณฑ์ 85/85

5.4 การหาประสิทธิภาพของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.4.1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเข้าอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่าผู้ผ่านการอบรมตามรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนหลังเรียนสูงกว่าระหว่างเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ )

5.4.2 ผลการสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  4.21, S.D. = 0.46)



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต

## 6. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิด/ทฤษฎี เกี่ยวกับการเรียนรู้ผู้ใหญ่ การศึกษาตลอดชีวิต การพัฒนาหลักสูตร การจัดการความรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม รูปแบบการสอนงานและวิธีการสอนงาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการสร้างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบได้แก่ 1. เนื้อหาความรู้ในการปฏิบัติงาน (Content) ประกอบด้วย 1.1 การบ่งชี้ความรู้ 1.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ 1.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 1.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 1.5 การเข้าถึงความรู้ 1.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 1.7 การเรียนรู้ 2. กระบวนการพัฒนาหลักสูตร (Course) ประกอบด้วย 2.1 การประเมินความจำเป็น 2.2 การสร้างหลักสูตร/กิจกรรม 2.3 การฝึกอบรมและพัฒนา 2.4 การประเมินผล และ 3. กระบวนการถ่ายทอดความรู้หรือสอนงาน (Coach) ประกอบด้วย 3.1 เตรียมความพร้อม

3.2 สอนการทำงาน 3.3 ฝึกปฏิบัติ 3.4 ให้ผลตอบกลับ 3.5 ปฏิบัติงานจริง 3.6 ประเมินและติดตามผล สำหรับองค์ประกอบด้าน เนื้อหาความรู้ในการปฏิบัติงาน (Content) ซึ่งได้มีการนำกระบวนการจัดการความรู้มาเป็นองค์ประกอบสำคัญในด้านนี้ เพื่อให้มีการจัดทำเนื้อหาและความรู้ในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ สามารถสืบค้นได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับ Linder (2014) ที่กล่าวว่ากระบวนการรวบรวมเนื้อหาข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะส่งผลให้ผู้ถ่ายทอดและผู้ที่รับการถ่ายทอดเกิดความรู้ในแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องกับ Hodge (2016) ที่ได้ศึกษาแล้วพบว่า การรวบรวมความรู้ที่เป็นระบบจะช่วยให้มีความพร้อมทั้งทางด้านเนื้อหาและวิธีการรวมถึงวิธีการในการถ่ายทอดความรู้

องค์ประกอบด้านกระบวนการพัฒนาหลักสูตร (Course) ประกอบด้วย 1. การประเมินความจำเป็น 2. การสร้างหลักสูตร/กิจกรรม 3. การฝึกอบรมและพัฒนา 4. การประเมินผล พบว่าหลักสูตรที่เหมาะสมจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นขององค์กรและจะต้องเกิดจากคนในองค์กรเป็นผู้จัดทำขึ้น จึงจะสอดคล้องกับ Bennie and O'Connor (2011) ที่กล่าวว่าหลักการสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานประกอบการว่า เนื่องจากการสร้างและออกแบบหลักสูตรนั้น



เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน มากในรายละเอียด สิ่งหนึ่งที่องค์กรจำเป็นต้องพิจารณา ก็คือ จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่และเนื้อหาสาระ (Content) ในการฝึกอบรม ซึ่งการพิจารณาดังกล่าวต้องมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด หลักสูตรในการฝึกอบรมนั้นต้องเป็นหลักสูตรที่มีความเฉพาะเจาะจงกับองค์กรนั้นๆ ไม่ควรที่จะนำหลักสูตรการฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จมาแล้วเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

องค์ประกอบด้านกระบวนการถ่ายทอดความรู้หรือสอนงาน (Coach) การถ่ายทอดความรู้หรือการสอนงานมีความจำเป็นสำหรับองค์กร เนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อความรู้มีการกระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร สอดคล้องกับ McComb (2013) ที่กล่าวถึงความสำคัญของผู้สอนงานหรือผู้ถ่ายทอดว่ามีได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้แต่ยังเป็นผู้ที่ต้องสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาด้วย

6.2 การทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความเหมาะสมระดับมากและประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 85/85

รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต เท่ากับ 85.67/88.37 แสดงว่า รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 85/85 สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัส ชูผลกา (2559) เรื่องการพัฒนาแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว พบว่าประสิทธิภาพของรูปแบบเท่ากับ 82.85/81.59 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80.80

6.3 การหาประสิทธิผลของรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมตามรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า 1) ผู้เข้าอบรมตามรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ ส่งทิพย์เจริญกุล (2560) ที่ศึกษาเรื่องผลการปฏิบัติการพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้การเพาะเห็ดอินทรียี่ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของฟาร์มเห็ดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่หลังการสอนมีคะแนนสูงกว่าก่อนได้รับการสอนอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพร นาคประสงค์ (2557) เรื่องการสร้างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้สำหรับช่างเชื่อมในการผลิตแท่งกับรจิวต์ถุอันตรราย ที่มีคะแนนหลังการสอนสูงกว่าก่อนได้รับการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับลาววัลย์ ภัคดิลิขิต (2558) ที่ศึกษาเรื่องการถ่ายทอดความรู้อาชีพช่างทองไทยอย่างยั่งยืนที่มีคะแนนหลังการสอนสูงกว่าก่อนได้รับการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 7. ข้อเสนอแนะ

7.1 การนำรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตไปใช้ ผู้ใช้ควรทำความเข้าใจรายละเอียด องค์ประกอบ และขั้นตอนการถ่ายทอดความรู้ รวมถึงกิจกรรมการเรียนรู้้อย่างละเอียด ต้องมีการเตรียมเนื้อหา สถานที่ที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันด้วย ควรมีการเตรียมผู้เข้ารับถ่ายทอดหรือผู้รับการเรียนรู้ให้มีระดับความรู้ใกล้เคียงกันก่อนที่จะถ่ายทอดเนื้อหางาน เพื่อไม่ให้ผู้เข้ารับการถ่ายทอดความรู้เกิดความรู้สึกที่ตนเองเรียนช้ากว่าผู้อื่น

7.2 ควรมีการปรับเนื้อหาให้เป็นแบบออนไลน์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ก่อนการฝึกปฏิบัติจริง

7.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการนำรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตไปใช้ในสวนงานอื่นที่นอกเหนือจากฝ่ายปฏิบัติการด้วย เช่น ฝ่ายสนับสนุนธุรกิจ ฝ่ายธุรการ เป็นต้นและควรมีการวางแผนการติดตามผลการถ่ายทอดความรู้ของพนักงานภายหลังการดำเนินการตามรูปแบบทั้งระยะสั้นและระยะยาว เช่น ระยะสั้นทุก 3 เดือน ทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานใหม่ หรือมีวิธีการทำงานแบบใหม่ เป็นต้น เพื่อติดตามความคงอยู่ของทักษะด้านการถ่ายทอดความรู้

## 8. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- ชูชัย สมธิโก. (2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพนธ์ ผาสุขยิต. (2550). *การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO*. กรุงเทพฯ: ไยโหม.
- พสุธิตา ดันตราจัน และคณะ. (2559). *ทุนมนุษย์: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21. วารสารสุทธิปริทัศน์, 30(พิเศษ), 115-123.*



- มนัส ชูผลกา. (2559) การพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 26(3), 449-550.
- ลาวัลย์ ภักดีลิขิต. (2558). การถ่ายทอดความรู้อาชีพช่างทองไทยอย่างยั่งยืน. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 7(1), 115-126.
- วรพร นาคประสงค์. (2557). การสร้างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้สำหรับช่างเชื่อมในการผลิตบรรจุภัณฑ์อันตราย. *วิศวกรรมสารฉบับวิจัยและพัฒนา*, 25(3), 73-80.
- อนุสรณ์ ส่งทิพย์เจริญกุล. (2560). ผลการปฏิบัติการพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้การเพาะเห็ดอินทรียี่ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของฟาร์มเห็ดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(3), 323-333.
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์. (2554). *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

#### ภาษาอังกฤษ

- Bennie, A., & O'Connor, D. (2011). An Effective Coaching Model: The Perception and strategies of professional team sport coach and players in Australia. *International Journal of Sport and Health Science*, 9, 98-104.
- Hodge, A. (2016). The value of coaching supervision as a development process: Contribution to continued professional and personal wellbeing for executive Coaches. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(2), 87-106.
- Linder, S. (2014). Steps towards the Benchmarking of Coaches' Skills. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(1), 47-62.
- McComb, C. (2013). Managing the Internal Labour Market in a Manufacturing Company: Explaining Coaching's Perceived Ineffectiveness. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 11(1), 1-20.