

บทที่ 1

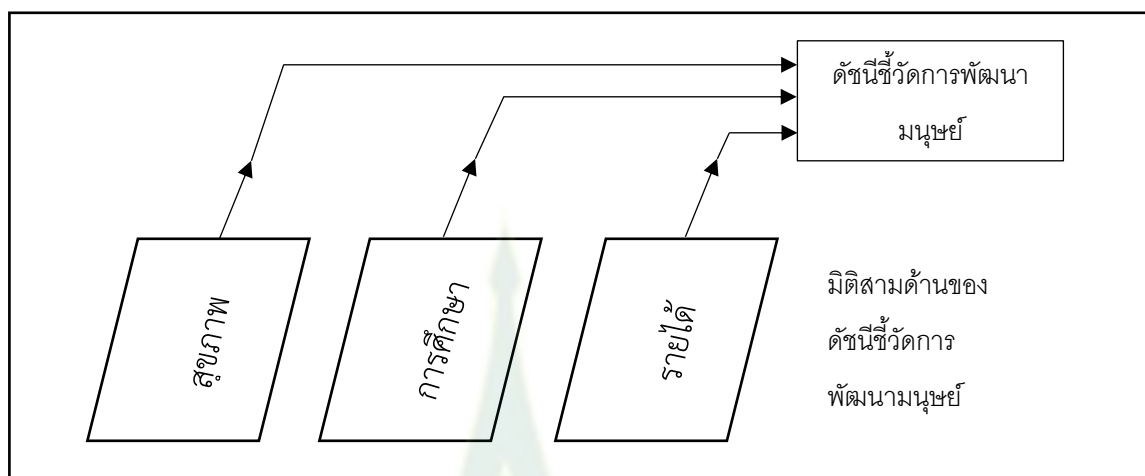
บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีผลกระทบต่อประเทศเป็นวงกว้าง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งเพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ทุกประเทศทั่วโลกกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศตนให้มีทักษะและสมรรถนะระดับสูง มีความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น ส่วนความต้องการกำลังแรงงานที่ไร้ฝีมือ และมีทักษะต่ำจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มากขึ้น การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดในยุคโลกดิจิทัล ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่ปั่นป่วนของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก จากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแรงกดดันจากภายใน จากสภาวการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จากการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาของไทย พบว่า ระบบการศึกษาเองก็มีปัญหาหลายประการที่เกิดจากระบบ คุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา กฎ ระเบียบ และการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งการดำเนินการจัดการศึกษาที่ไม่สนองตอบเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ ทั้งนี้ในกลุ่มวัยแรงงานมีปัญหาผลิตภาพแรงงานต่ำ โดยในช่วงที่ผ่านมาผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้าน โดยมีสาเหตุสำคัญจากทักษะและสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากโครงสร้างของภาคการผลิตและบริการที่ยังพึ่งพาแรงงานทักษะต่ำในเกือบทุกอุตสาหกรรม แต่ไม่สอดคล้องกับแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น อีกทั้งปัจจุบันมีแรงงานระดับอุดมศึกษาที่มีสัดส่วนการว่างงานสูง ขณะที่ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวนมาก นอกจากนี้แรงงานมีทักษะและความรู้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ โดยผลการสำรวจความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ พบว่า แรงงานไทยทั้งที่เป็นแรงงานฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือยังมีทักษะต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ ทั้งทักษะด้าน

ภาษาต่างประเทศ การใช้คอมพิวเตอร์ คณิตศาสตร์และการคำนวณ ทักษะการสื่อสาร การบริหารจัดการ และความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในขณะเดียวกันการกำหนดการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนโยบายประเทศไทย 4.0 ทำให้ทุกภาคส่วนและองค์กรทุกระดับในประเทศไทยมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อนโยบายนี้ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นอันจะส่งเสริมโอกาสในการได้งานทำหรือช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัลรูปแบบใหม่ ๆ “Technology Disruption” ทำให้การเตรียมตัวเพื่อให้เกิดความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน ค่อนข้างมีความท้าทาย และมีการแข่งขันสูง

จากบันทึกความตกลงร่วมกัน ระหว่างมหาวิทยาลัยเปิดแห่งประเทศมาเลเซีย (OUM) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (STOU) มหาวิทยาลัยเปิดแห่งประเทศฟิลิปปินส์ (UPOU) มหาวิทยาลัยเตอบูกาแห่งประเทศอินโดนีเซีย (UT) และมหาวิทยาลัยเปิดฮานอย ประเทศเวียดนาม (HOU) เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2014 ซึ่งข้อตกลงของทั้ง 5 มหาวิทยาลัย เป็นการดำเนินการที่ตระหนักถึงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมที่คล้ายกันหรือเป็นกิจกรรมเสริมจะทำให้เกิดความเข้าใจและยึดวัตถุประสงค์เดียวกันเป็นสำคัญ นอกจากนี้ในการทำงานร่วมกันของทั้ง 5 มหาวิทยาลัยตระหนักถึง การแบ่งปันความเชี่ยวชาญ การช่วยเหลือระหว่างกัน และการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ร่วมกันด้วย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำวิจัยร่วมกัน พัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะการศึกษาทางไกล (memorandum of agreement, 2014) อย่างไรก็ตามกรอบแนวทางในการร่วมกันพัฒนางานวิจัยร่วมกันมีแนวทางมาจาก ดัชนีชี้วัดการพัฒนามนุษย์ขององค์การสหประชาชาติ (<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>, 2019) พื้นฐานของการพัฒนามนุษย์ตามแนวทางขององค์การสหประชาชาติ โดยกำหนดดัชนีชี้วัดการพัฒนามนุษย์ออกเป็นสามมิติ ได้แก่ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านการศึกษา และมิติด้านรายได้ของประชากร เนื่องจากที่ผ่านมามีตัวชี้วัดมีจำนวนมาก มีความทับซ้อนกันในการประเมินส่งผลให้เกิดข้อเสียเปรียบตัวบ่งชี้ที่มากเกินไปอาจทำให้เกิดความสับสน ข้อมูลมีไม่เพียงพอเกี่ยวกับตัวแปรที่อาจเกิดขึ้นทำให้มีข้อจำกัดในการใช้ตัวชี้วัดอื่น แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมที่สุดไม่ได้ใช้กับทุกประเทศได้เหมือนกัน โครงสร้างดัชนีชี้วัดการพัฒนามนุษย์ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 มิติของดัชนีชี้วัดการพัฒนามนุษย์

ดัชนีชี้วัดการพัฒนามนุษย์ตามแนวทางของสหประชาชาติ สอดคล้องกับแผนงานของประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ เสาที่หนึ่งประชาคมความมั่นคงอาเซียน เสาที่สองประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเสาที่สามประชาคมสังคมและวัฒนธรรม ในเสาหลักที่สามได้กำหนดแนวทางความร่วมมือทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้เป็นหนึ่งแนวทางด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2554) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภูมิภาคอาเซียนนับเป็นความท้าทายที่ต้องอาศัยความร่วมมือในทุกภาคส่วนเพื่อให้สามารถสร้างและส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของภาคธุรกิจต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 นี้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดธุรกิจและอาชีพใหม่ๆ คนทำงานในอนาคตจึงต้องมี ทักษะชุดใหม่ ที่สามารถทำงานร่วมกับหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติได้ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทำให้เกิดแรงกดดันให้แรงงานต้อง พัฒนาทักษะใหม่ๆ ตลอดเวลาหากต้องการอยู่ในตลาดแรงงานต่อไป สอดคล้องกับรายงาน “The Future of Jobs Report 2018” ของ World Economic Forum ซึ่งสำรวจผู้ประกอบการทั่วโลกถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะแรงงานภายในปี 2565 พบว่า 54% ของแรงงานทั้งหมดต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งการ Reskill และ Upskill ในส่วนของไทยรายงาน ระบุว่าผู้ประกอบการให้ความเห็นสอดคล้องกับภาพรวมทั่วโลก กล่าวคือประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานไทยต้องรับการพัฒนา ทักษะทั้งด้าน “Technical Skill” โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม และความคิดเชิงสร้างสรรค์และ ความคิดริเริ่ม

รวมถึง “Human skill” ที่สามารถเข้าใจจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นได้ ซึ่งหุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ได้ (เสาวณี จันทะพงษ์, 2562)

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพให้แก่ทรัพยากรมนุษย์กลุ่มที่เป็นคนทำงานเพื่อให้มีทักษะชุดใหม่ เตรียมพร้อมกับการทำงานในอนาคต ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการแสวงหาโอกาสและรายได้ที่มากขึ้น แหล่งข้อมูลและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้สะดวกและรวดเร็วผ่านเครื่องมือและอุปกรณ์สื่อสารชนิดต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์พกพา สมาร์ทโฟน เกิดการท่วมทับของข้อมูลจำนวนมาก หากผู้ใช้ข้อมูลหรือทรัพยากรการเรียนรู้เหล่านั้นอย่างไม่มีทิศทางย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริง การจัดการเรียนรู้ที่ตรงเป้าหมายจากแหล่งเรียนรู้ขนาดใหญ่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคัดสรร เลือกสรร จัดหมวดหมู่ อย่างเป็นระบบให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้มากที่สุด โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับหรือส่งเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพของกลุ่มคนทำงานภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และสถานประกอบการ รวมทั้งหน่วยงานด้านการศึกษาก็จำเป็นต้องตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญในการช่วยส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้สำหรับคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมได้มีโอกาสและเพิ่มช่องทางการพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานทางวิชาชีพ เพราะฉะนั้นการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบศูนย์ความรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม คณะผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับทักษะที่เหมาะสมต่อความต้องการของคนทำงานในสถานประกอบการ เพิ่มโอกาสให้คนทำงานในสถานประกอบการมีแหล่งข้อมูล และแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ ทั้งยังพื้นที่สร้างเครือข่ายคนทำงานในสถานประกอบการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นสำหรับคนทำงานในอุตสาหกรรม การดำเนินกิจกรรมผ่านศูนย์การเรียนรู้ออนไลน์ต่างๆ ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับสังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับทักษะของคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม
- (2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นของคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

(3) เพื่อรับรองรูปแบบศูนย์ความรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

รูปแบบศูนย์ความรู้ออนไลน์ หมายถึง องค์ประกอบของศูนย์ความรู้ออนไลน์ และขั้นตอนของการจัดการศูนย์ความรู้ออนไลน์อย่างเป็นระบบที่กำหนดรายละเอียดของโครงสร้างของศูนย์ความรู้ออนไลน์ บทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการจัดกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ที่รวบรวมเนื้อหา (Content) ทั้งในรูปแบบสื่อวีดิโอคลิป อินโฟกราฟิก และ/หรือเอกสารบทความอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาหาความรู้ โดยการออกแบบให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นการเรียนออนไลน์ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบมีการประเมินผล รวมถึงมีช่องทางให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งานจากต่างบุคคล ต่างเวลา ต่างสถานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังคำนึงถึงความถูกต้องของเนื้อหาและลิขสิทธิ์โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

คนทำงาน หมายถึง ประชากรในวัยทำงานที่ถือสัญชาติไทยอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เป็นบุคคลที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมต่างๆ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ทักษะที่จำเป็นสำหรับคนทำงาน หมายถึง มาตรฐานทางวิชาชีพของคนทำงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะวิชาชีพ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สำหรับคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

กลุ่มอาชีพหลักทางด้านอุตสาหกรรม หมายถึง กลุ่มอาชีพของคนทำงานสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ได้รับการรายงานจากหน่วยงานราชการภาคอุตสาหกรรมและสถิติด้านแรงงานภาคอุตสาหกรรมว่าเป็นทำงานกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีเจริญเติบโตต่อเนื่องในช่วง พ.ศ. 2559-2561 ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สถานประกอบการอุตสาหกรรม หมายถึง สถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนต่อหน่วยงานราชการว่าประกอบการอุตสาหกรรมทั้งในและนอกพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นโครงการวิจัยร่วมภายใต้ข้อตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศ สมาชิคมหาวิทยาลัยเปิดในอาเซียน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเปิดแห่งเวียดนาม มหาวิทยาลัยเทอพูกา ประเทศ

อินโดนีเซีย มหาวิทยาลัยเปิดแห่งฟิลิปปินส์ และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยแต่ละสถาบัน ดำเนินการภายใต้แนวทางการดำเนินงานเดียวกัน ทั้งนี้ในส่วนของกรณีวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการสำรวจความคิดเห็นของแรงงานในอุตสาหกรรมหลัก เรื่อง การพัฒนารูปแบบศูนย์ความรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับคนทำงานในสถานประกอบการ อุตสาหกรรม ได้แก่ คนวัยทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมและประชาชนทั่วไปในพื้นที่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 820,780 คน (ข้อมูลจากรายงานสถิติจังหวัดนนทบุรี 2562, สำนักงานสถิติ จังหวัดนนทบุรี) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คนวัยทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมหลักจังหวัดนนทบุรี อายุระหว่าง 15 ปีขึ้นไป (ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ขนาดประชากรมากกว่า 100,000 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384) จำนวน 500 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและสมครใจตอบ แบบสอบถามออนไลน์ เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลกลับมาแล้ว พบว่ามีข้อมูลจำนวน 341 คน ที่ตอบกลับโดย ข้อมูลครบและสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์และสรุปผลต่อได้

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาร่างต้นแบบรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ออนไลน์เพื่อ ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นของคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา เป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาในสาขาเทคโนโลยีการศึกษาระดับปริญญา เอกมีประสบการณ์ในการสอนในสถาบันอุดมศึกษาและเกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือระดับ ปริญญาโทมีประสบการณ์ในการสอนในสถาบันอุดมศึกษาและเกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 14 ท่าน และ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล เป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาในสาขา ศึกษาศาสตร์ระดับปริญญาเอกมีประสบการณ์ในการสอนในสถาบันอุดมศึกษาและเกี่ยวข้องกับการศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือระดับปริญญาโทมีประสบการณ์ในการสอนในสถาบันอุดมศึกษาและเกี่ยวข้องกับการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 ท่าน ทั้งหมดจำนวน 15 ท่าน ได้มาโดยใช้เกณฑ์คัดเลือก

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบศูนย์การเรียนรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมทักษะ ที่จำเป็นของคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยี การศึกษา เป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาในสาขาเทคโนโลยีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีประสบการณ์ในการ สอนในสถาบันอุดมศึกษาและเกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือระดับปริญญาโทมีประสบการณ์ ในการสอนในสถาบันอุดมศึกษาและเกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 5 ท่าน ได้มาโดยใช้ เกณฑ์คัดเลือก

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รูปแบบศูนย์การเรียนรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นของ คนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูล

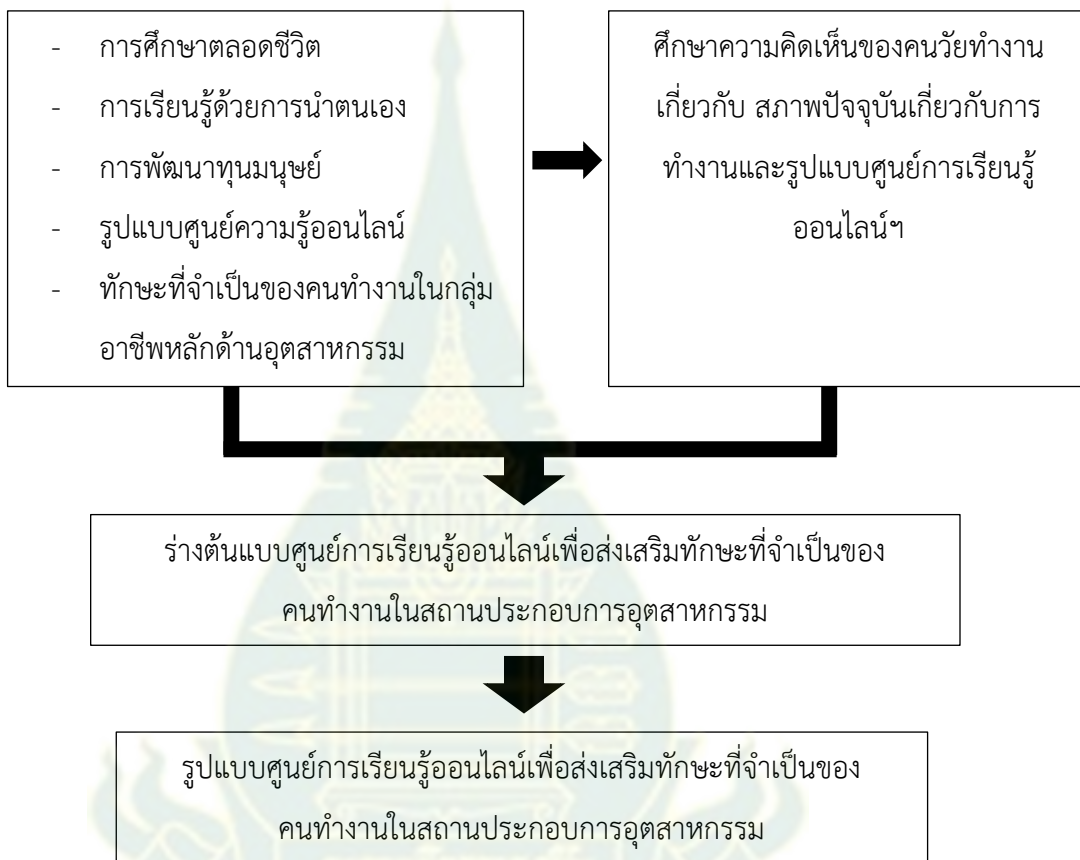
สารสนเทศ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมได้ตามต้องการ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นของคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ



กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้มีมุ่งพัฒนารูปแบบศูนย์การเรียนรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นของ
 คนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม โดยศึกษาถึงองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบศูนย์การ
 เรียนรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นของคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม



ประโยชน์ที่ได้รับ

(1) ผลของการวิจัยทั้งในส่วนขององค์ประกอบและขั้นตอนของรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการอุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมรอง ใช้เป็นต้นแบบสำหรับการจัดตั้งศูนย์/หน่วยงาน/แพลตฟอร์มออนไลน์ที่เปิดโอกาสให้พนักงานในสถานประกอบการได้ยกระดับทักษะ และรักษาทักษะของตน รวมทั้งการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้วย

(2) ผลของการวิจัยเป็นแนวทางกลุ่มสมาชิก OU 5 ใช้สร้างรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมทักษะที่จำเป็นของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันในภูมิภาคอาเซียน

