

The Direction of Self – directed learning as based on The Thailand 4.0 Policy

ทิศทางการเรียนรู้ด้วยตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

ชนวรรต ศรีลาคำ¹, พัฒนา สอดทรัพย์^{2*}

Chanawat Srilakham,¹ Pattana Sodsup²

บทคัดย่อ

ตามที่รัฐบาลกำหนดนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจไทยให้มุ่งสู่การเป็นประเทศรายได้สูง โดยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จากนโยบายดังกล่าวยังกำหนดให้มีการพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะ ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยการพัฒนาศักยภาพของ บุคคล โดยการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งการเรียนรู้มีหลากหลายรูปแบบ แต่การเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพและยั่งยืนที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – directed learning) เป็นการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียน เลือกวิธีการ เรียน พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการเรียนได้ ซึ่งการในการเรียนนั้นผู้เรียนจะเรียนตามความสะดวกและ ความสนใจของผู้เรียน ทั้งนี้การเรียนต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้มี ประสิทธิภาพที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การเรียนรู้ด้วยตนเอง, นโยบายประเทศไทย 4.0, การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

* นักวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง chaiya_hrd@rumail.ru.ac.th

² เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง poundkamahaew@hotmail.com

*Manuscript received April 19, 2019; revised May 29, 2019 and accepted June 15, 2019

Abstract

Thai government has set the country economic direction aims to boosted its status seceding middle rate income. This strategy is to be succeeds through the restructuring of its economic structure toward "value-based economy" that focuses on innovations, and hence, the development of quality personal. Cooperate alignments to this policy emphasizes on promoting internal learning, which varies in formats. One of the learning pattern that is considers to be the most successful and sustainable is "self-directed learning". This learning pattern allows the flexibilities to choose, plan, and customize courses according to individual needs and wants. Nevertheless, this learning pattern heavily rely on the uses of informative technological services for an efficient and effective learning outcomes.

Keywords : Self-directed learning, Thailand 4.0, policy, Human resource development

บทนำ

ในปัจจุบัน ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆของโลกยุคไร้พรมแดน ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เกิดแหล่งความรู้ใหม่ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสาขาวิชาต่างๆ ที่มาจากการค้นคว้าวิจัยผ่านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ที่สามารถเชื่อมโยงทุกแหล่งความรู้มารวมอยู่ในเครื่องมือสื่อสารเพียงเครื่องเดียว อีกทั้ง การเปลี่ยนแปลงในเรื่องของค่านิยม ทักษะคิด สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ยังส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ในแต่ละองค์กรต่างก็ต้องการที่จะอยู่รอดและสามารถเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และวิธีการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพในยุคปัจจุบันและรองรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้เป็นอย่างดี ประเทศไทยก็ได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี ซึ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไกภาครัฐ และยังมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจไปสู่ Value-Based Economy หรือ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยแนวคิดหลักที่องค์กรนำมาปรับใช้คือการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยเน้นที่ตัวบุคคลให้มีศักยภาพ มีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้บุคลากรในแต่ละองค์กรนั้นต้องมีคุณสมบัติที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม เช่น บุคลากรจะต้องทำงานได้หลายอย่างไม่ใช่เป็นเพียงผู้ชำนาญเฉพาะด้าน แต่ต้องมีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร ซึ่งรูปแบบการ

เรียนรู้ นั่นคือการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self – directed learning) การเรียนรู้ที่ริเริ่มจากตนเอง การกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดรูปแบบ ทรัพยากรและวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งวิธีนี้จะทำให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะเพิ่มมากขึ้นจากเดิม อีกทั้งยังเป็นการสร้างมูลค่า (Value) ให้แก่ตัวบุคคลด้วย

นโยบายประเทศไทย 4.0

ในการเปลี่ยนแปลงของโลก ประเทศไทยต้องมีการพัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้า ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาประเทศในอนาคตข้างหน้าในโมเดล ประเทศไทย 4.0 ซึ่งมีผู้รู้ที่ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บวร เทศารินทร์ (มปป.) ได้ให้ความหมายว่า ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จักรระบบปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้

สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (มปป.) ได้กล่าวว่า นโยบายประเทศไทย 4.0 เป็นการขับเคลื่อนประเทศ ด้วยการพึ่งพานวัตกรรม องค์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี (Value-based Economy) โดยมีจุดมุ่งหมายปลายทางอยู่ที่การนำพาเศรษฐกิจไทยให้มุ่งสู่การเป็นประเทศรายได้สูง ที่สำคัญยังช่วยแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและพัฒนาโดยคำนึงถึงความยั่งยืนและสิ่งแวดล้อม

ทีมเศรษฐกิจ (2559) ได้กล่าวว่า ประเทศไทย 4.0 เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” กล่าวคือ ในปัจจุบันเรายังยึดติดโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” เราต้องการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้มาก” นั้นหมายถึงการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน 3 มิติสำคัญ คือ (1) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม (2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และ(3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ คือ ประเทศไทย 4.0 เป็นนโยบายที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไปสู่ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-based Economy) โดยใช้ นวัตกรรม องค์กรความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี

ความสำคัญของนโยบายประเทศไทย 4.0

ในการพัฒนาประเทศตาม นโยบายประเทศไทย 4.0 ที่เน้น การพัฒนาเศรษฐกิจไทยไปสู่ เศรษฐกิจแห่งนวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (1) เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการเทคโนโลยี (2) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs ที่มีอยู่ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง และ(3) เปลี่ยนจาก Traditional Service ไปสู่ High Value Services และ เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง จากนโยบายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีการผลักดันแรงงานให้มีการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่สูงขึ้น การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะตามความต้องการขององค์กร ทีมเศรษฐกิจ (2559)

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2559) กล่าวว่า เมื่อทำการวิเคราะห์สาเหตุที่มาของสภาพปัญหา ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยต้องประสบภาวะวิกฤติในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา จะพบว่า สาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจาก “คุณภาพคน” กล่าวคือ โครงสร้างกำลังคน และคุณภาพของทุนมนุษย์ของสังคมไทยกำลังมีปัญหา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ขีดความสามารถในการแข่งขันระยะยาวของประเทศ หลายประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว กำลังเผชิญกับปัญหาโครงสร้าง คือภาวะประชากรสูงวัย แต่ประเทศเหล่านี้ ก็มีคุณภาพของทุนมนุษย์และ โครงสร้างพื้นฐานทางสังคมที่ดีพอรองรับ ในทางตรงกันข้ามประเทศที่กำลังพัฒนาที่ยากจนกลับมีประเด็นปัญหาที่กลับกันกล่าวคือ มีโครงสร้างที่มีประชากรวัยหนุ่มสาวจำนวนมากแต่ไม่สามารถสร้างให้ทุนมนุษย์เหล่านี้มีคุณภาพที่พอดีได้

จากข้อความข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ประเทศไทยมีปัญหาจากคนในตลาดแรงงานไม่มีคุณภาพ พนักงานขาดความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นเป็นต่อการปฏิบัติงาน การจะพัฒนาตามนโยบายประเทศไทย 4.0 นั้น จะต้องเริ่มพัฒนาในตัวบุคคล กล่าวคือการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองโดยการส่งเสริมให้มีการคิดแบบสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อตอบสนองนโยบายขององค์กร

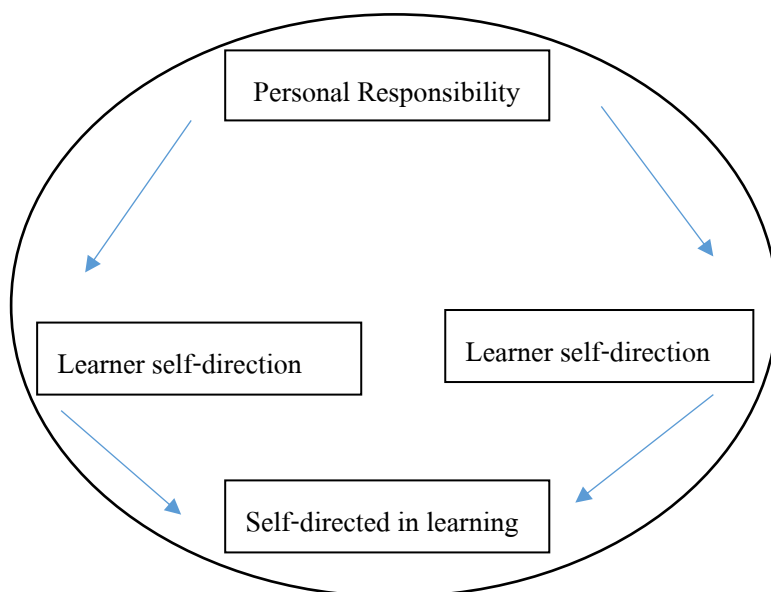
แนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายต่าง ๆ ดังนี้ Knowles (1975, p. 18) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตัวเองว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ในการสร้างความต้องการในการเรียนรู้ การตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ การทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ เช่น การค้นคว้าเอกสารและแหล่งความรู้ต่าง ๆ การพบปะบุคคลากรเลือกและการกำหนดแผนการเรียนรู้ และการประเมินผล การเรียนรู้ กิจกรรมส่วนใหญ่เกิดขึ้นด้วยตัวเองซึ่งอาจจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม นอกจากนี้ การนิยามคำว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวความคิดของ Fisher, King, and Tague (2001, p. 520) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการบูรณาการของการจัดการด้วยตนเอง (Self-management) การจัดการของการกระทำและทรัพยากรต่าง ๆ การควบคุมตนเอง (Self-monitoring) กระบวนการโดยที่ผู้เรียนควบคุม ประเมิน และวางระเบียบกระบวนการเรียนรู้ของพวกเขาทางกลยุทธ์ในการเรียนรู้ คือสิ่งที่ต้องควบคุมดูแลและมีการประเมินอยู่เสมอ เพื่อจะได้พัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น

สมคิด อิศระวัฒน์ (2532, หน้า 74) การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมิได้เกิดจากการฟังคำบรรยายหรือทำตามที่ครูผู้สอนบอกเสมอไป แต่อาจเกิดจากสถานการณ์ต่าง ๆ ต่อไปนี้ (1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากเห็น ผู้เรียนจะมีการวางแผนด้วยตนเอง (2) การเรียนรู้ที่จัดโดยสถาบันศึกษา (provide sponsored) โดยมีกลุ่มบุคคล จัดกำกับดูแล มีการให้คะแนน ให้ปริญญา หรือประกาศนียบัตร (3) การเรียนรู้จากกลุ่มเป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ คือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (collaborative learning) และ (4) การเรียนรู้โดยบังเอิญ (random or incidental learning) อาจเป็นผลพลอยได้จากเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ผู้เรียนมิได้เจตนา

Brockett and Hiemstra (1991, pp.24-25) ได้นำเสนอแนวคิดของการเรียนรู้ด้วยตัวเองออกเป็น 2 นัย แต่มีความสัมพันธ์ทั้ง 2 มิติ คือ มิติแรกการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) เป็นกระบวนการที่สมมุติความรู้จะมีบทบาทในการอำนวยความสะดวก ส่วนมิติที่ 2 บุคลิกลักษณะของบุคคลที่เรียนด้วยตนเอง (learner self-direction) จะเป็นบุคลิกลักษณะของผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยตนเอง และได้นำเสนอแบบจำลอง PRO model (The Personal Responsibility Orientation model) ดังนี้

The Personal Responsibility Orientation (PRO) Model



ภาพ 1 The Personal Responsibility Orientation model

ที่มา. จาก Self-direction in Adult Learning : Perspective on Theory, Research, and practice (p. 25), by R. G. Brockett & R” Hiemstra, 1991, New York: Routledge.

Brockett and Hiemstra (1991,pp.24-28) ได้อธิบาย PRO model ไว้ดังนี้

การตอบสนองของบุคคล (Personal responsibility) คือ ความรับผิดชอบด้านความคิดและการกระทำของบุคคล เลือกกระทำอย่างมีเหตุผล บุคคลสามารถเลือกการกระทำในวิถีทางที่ตนปรารถนา วิถีทางเหล่านี้คือ บริบทของการเรียนรู้ของเขาที่ได้กำหนดความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองผู้เรียนมีทางเลือกในทิศทางที่เขาชักนำตนเองฐานะที่เป็นผู้เรียน

ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (self-directed learning) มองในรูปแบบการสอน เป็นกระบวนการที่เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมการเรียนรู้ในด้านการวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล เป็นองค์ประกอบภายนอกผู้เรียน

บุคลิกในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (learner self-direction) คือผู้เรียนที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นบุคลิกลักษณะของตัวบุคคล เป็นองค์ประกอบภายในของผู้เรียน

ระดับการเรียนรู้ด้วยตัวเองของบุคคล (self-directed in learning) เป็นการเรียนรู้ที่มีการเรียนรู้ เกิดขึ้นจากองค์ประกอบภายในและภายนอกตัวผู้เรียนที่ประกอบกันขึ้น ระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนอาจขยายออกไปได้ ถ้าจัดสถานการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่นมีการจูงใจให้บุคคลมีระดับการเรียนรู้ด้วย

ตนเองสูงขึ้นและได้รับประสบการณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ก็จะมีโอกาสที่ประสบความสำเร็จได้สูง เช่นเดียวกัน หากผู้เรียนมีการเรียนรู้ด้วยตนเองต่ำถ้าได้รับโอกาสที่เอื้ออำนวยก็จะประสบความสำเร็จ

ความสัมพันธ์ของสังคม (Social context) เป็นองค์ประกอบที่แวดล้อมรอบองค์ประกอบต่างๆอยู่ ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ไม่สามารถแยกออกไปจากบริบทของสังคมที่จะกำหนดขอบเขตในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการบริหารจัดการตนเองในการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้การทำกิจกรรมเพื่อค้นหาความรู้ โดยการอาจเกิดขึ้นเองที่เกิดจากความอยากรู้ จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และจากการกำหนดโดยสถาบันการศึกษา

ลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การพัฒนาตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 นั้น บุคคลต้องรู้และเข้าใจในลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่ง เตือนใจ โพรซัส (2557) ได้เสนอลักษณะการเรียนรู้ด้วยตัวเองไว้ดังนี้

1. มีความสมัครใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (Voluntarily to Learn) มิได้เกิดจากการบังคับ แต่มีเจตนาที่จะเรียนด้วยความอยากรู้
2. ใช้ตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตนเอง (Self-Resourceful) นั่นคือผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าสิ่งที่ตนจะเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการหรือจำเป็นต้องใช้มีอะไรบ้าง สามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยตนเอง (Manage of Change) ผู้เรียนมีความตระหนักในความสามารถสามารถตัดสินใจได้ มีการรับผิดชอบต่อน้ำที่และบทบาทในการเป็นผู้เรียนรู้ที่ดี
3. รู้ "วิธีการที่จะเรียน" (Know how to Learn) นั่นคือ ผู้เรียนควรทราบขั้นตอนการเรียนรู้ของตนเอง รู้ว่าเขาจะไปสู่จุดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร
4. มีบุคลิกภาพเชิงบวก มีแรงจูงใจ และการเรียนแบบร่วมมือกับเพื่อนหรือบุคคลอื่น ตลอดจนการให้ข้อมูล (Charismatic Organizational Player) ในเชิงบวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการเรียน
5. มีระบบการเรียนและการประยุกต์การเรียน และ มีการชื่นชมและสนุกสนานกับกระบวนการเรียน (Responsible Consumption)
6. มีการเรียนจากข้อผิดพลาดและความสำเร็จ การประเมินตนเองและความเข้าใจถึงศักยภาพของตน (Feedback and Reflection)

7. มีความพยายามในการหาวิธีการใหม่ๆ ในการหาคำตอบ การประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการเรียนไปใช้กับสถานการณ์ของแต่ละบุคคล การหาโอกาสในการพัฒนา และค้นหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา (Seeking and Applying)

8. มีการชี้แนะ การอภิปรายในห้องเรียน การแสดงความคิดเห็นส่วนตัวและการพยายามมีความเห็นที่แตกต่างไปจากผู้สอน (Assertive Learning Behavior)

9. มีการรวบรวมข้อมูลจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและมีวิธีการนำข้อมูลที่ได้ออกไปใช้ (Information Gathering)

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปว่า ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผู้เรียนจะต้องสนใจที่จะเรียนรู้ โดยกำหนดเป้าหมาย รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ใช้วิธีการที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันกับการเรียนรู้ ทั้งจากตนเองและผู้อื่น

การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้นวัตกรรม

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ล้วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน และเทคโนโลยีต่าง ๆ จากภายนอก เรียนรู้จากประสบการณ์จากกันและกันภายในและภายนอกองค์กร นำมาพัฒนาคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่อไป การพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่สร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรม ก็คือ คน ปัญญาความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจหลักของการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง

ดังนั้น จึงต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้ต้องคิด วิเคราะห์ และวางแผนโดยคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้เท่าทัน และตรงเงื่อนไขใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรไปสู่องค์กรสร้างนวัตกรรม สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กร ได้คิดสร้างสรรค์และนำเสนอแนวความคิด (Idea) ได้อย่างอิสระ กล่าวที่จะเสียนำเอาแนวความคิดดี ๆ ไปพัฒนา รวมทั้งการใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรได้คิดสร้างสรรค์งาน สภาพแวดล้อมที่สบาย ๆ ไม่เคร่งเครียด ไม่ถูกตีกรอบความคิด ก็มีส่วนช่วยให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารระดับสูงไม่มีความมุ่งมั่น ไม่เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรสามารถคิดสร้างสรรค์และนำเสนอแนวความคิดได้อย่างอิสระ และไม่กล้าเสี่ยงที่จะนำแนวความคิดดี ๆ ไปพัฒนา รวมทั้งไม่ใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้น เหล่านี้ ล้วนเป็นปัญหาอุปสรรคที่ไม่

อาจทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร นอกจากนี้หากมองไปที่ต้นน้ำ เริ่มจากสภาพปัญหาการศึกษา โดยเฉพาะหลักสูตรการศึกษาเปลี่ยนแปลงช้า ระดับความรู้ส่วนใหญ่ต่ำกว่าระดับขีดความสามารถทางสมองของเด็ก ไม่สามารถปรับตัวตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ วิธีการเรียนการสอนไม่นำไปสู่การเรียนรู้ ด้วยตนเอง ไม่ได้กระตุ้น หรือส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ดี (สนั่น เกชาวิกรม, 2558)

ซึ่งองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ก็ล้วนแล้วแต่ต้องการนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อที่จะรักษาส่วนแบ่งทางการตลาด และเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ในอนาคต กลไกในการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้ประสบความสำเร็จในองค์กรนั้น สำคัญคือ จะต้องมีการเชื่อมโยงทีมงาน และองค์ความรู้ต่าง ๆ ภายในและภายนอกองค์กรเข้าด้วยกัน กำหนดเป้าหมายและกระตุ้นให้แต่ละส่วนเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตนเองอย่างสอดคล้องประสานกับทีมอื่น ๆ เพื่อเป้าหมายเดียวกัน และหน้าที่ในการสร้างและจัดการทีมแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมนี้ ย่อมต้องเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เช่นเดียวกัน นักออกแบบขององค์กรก็จะต้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กับส่วนอื่น ๆ เพื่อการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในเบื้องต้นนั้นปัจจัยสำคัญในการทำงานร่วมกับทีมอื่นคือ ต้องมีความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วน มีความเข้าใจในกระบวนการทั้งหมดว่าดำเนินไปอย่างไร และใครอยู่ในขั้นตอนไหน รวมถึงต้องมีความสามารถในการรวมทีมต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามความต้องการของงานที่มีนวัตกรรม (Innovation) คือ“ทำขึ้นมาใหม่” ดังนั้น คนเราจึงควรมีนวัตกรรม คือ ต้องรู้จักสร้างสรรค์ ต้องมีความพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้า เพื่อปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน องค์กรจึงได้ปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้นวัตกรรม ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ดังนี้

Marklund (1972) ได้กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การปรับปรุงที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Miles (1964, p.14) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึงความตั้งใจ ความแปลกใหม่ การเปลี่ยนแปลงอย่างเฉพาะเจาะจง เพื่อที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของระบบนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการวางแผนองค์ประกอบของความแปลกใหม่รวมถึงการรวมขององค์ประกอบย่อยๆที่มีอยู่

Rogers and Shoemaker (1971, p. 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึงแนวคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งใหม่ที่บุคคลยอมรับ ซึ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า นวัตกรรม คือแนวคิด วัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติที่กลุ่มบุคคลยอมรับ เพื่อที่จะปรับปรุงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ทำให้ระดับการดำรงชีวิตดีขึ้น โดยอาศัยกรรมวิธีที่ทันสมัยและมีระบบที่ดีกว่า

ทิศทางการเรียนรู้ด้วยตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

นวัตกรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้ดำเนินการให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นของบทบาทที่ยิ่งยิ่งขึ้น ในความสามารถในการแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการเพิ่มจำนวนของกลุ่มคู่แข่งทางธุรกิจ การที่จะก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนั้น องค์กรจะต้องมีการปรับตัว โดยการสร้างความแตกต่างให้กับองค์กรซึ่งเป็นทางเลือกให้กับกลุ่มผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นนักนวัตกรรมนั้น ทุก ๆ ส่วนในองค์กรจะต้องให้ความร่วมมือเพื่อจะพัฒนาองค์กรให้ไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ทั้งนี้ ฝ่ายบุคคลเป็นแรงผลักดันสำคัญในวางแผนต่าง ๆ มาสนับสนุนการดำเนินการสร้างบุคคลที่มีความสามารถโดยการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการแข่งขันในปัจจุบัน (Maier, Brad, Nicoara, & Maier, 2014)

सनััน เถาชาริ (2558) องค์กรที่จะอยู่รอดได้ คือ องค์กรที่สร้างนวัตกรรม ผู้สร้างนวัตกรรมคือมนุษย์ มนุษย์ที่จะสร้างนวัตกรรมดี ๆ ได้ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้นำ ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร นวัตกรรมในองค์กร คือ สิ่งใหม่ ๆ คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อแก้ไข ป้องกันปัญหา เพื่อพัฒนาองค์กร นวัตกรรมเกิดขึ้นได้ด้วยฝีมือมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรมนุษย์ที่จะสามารถสร้างนวัตกรรมได้ต้องมีทุนความรู้ ทุนทักษะ ทุนปัญญา ทุนความสุข ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้นำองค์กร ต้องสรรหา ต้องสร้าง ต้องรักษา ทุนเหล่านั้นให้มีขึ้นในทรัพยากรการจะเกิด นวัตกรรมในองค์กรได้ ต้องอาศัยวัฒนธรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์คือ ต้องสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ต้องไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้กล้าคิด กล้าทำ นวัตกรรมต้องเกิดจากผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน และมีผู้นำคอยสนับสนุนทำเป็นตัวอย่าง และต้องอาศัยวัฒนธรรมของผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานตาม ทฤษฎี 6 ก. กล่าวคือ (1) กล้าคิด คิดนอกกรอบข้ามศาสตร์ (2) กล้าพูด กล้าทำมากขึ้น ในสิ่งที่ตัวเองคิดว่าถูกต้อง (3) กล้าเปิดใจ รับฟัง(4) กล้าเสี่ยง กล้าริเริ่ม การทำผิดเป็นสิ่งที่ยอมรับ(5) กล้าเรียนรู้ ที่ต้องมีคนกล้าเพราะมีคนกลัวอยู่ กลัวล้มเหลว กลัวนายว่า ฯลฯ และ (6) กล้าทำ ทำจริง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุป หลายองค์กรได้นำนวัตกรรมมาใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนองค์กรทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในองค์กร อาทิเช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ได้กำหนด ค่านิยมหลักได้แก่ iSCB Innovation หรือ นวัตกรรม นำหน้า : เราเปิดรับนวัตกรรมเพื่อก้าวไปในวงการ และบริษัท ชัมซุงประสบความสำเร็จจากการใช้นวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน จนสามารถเป็น "คู่แข่งที่เหนือกว่าบริษัท

โซนี่ได้ โดย ในช่วงปี ค.ศ. 2000 ใคร ๆ ก็รู้จักแต่โซนี่ ขณะที่ ซัมซุง เป็นแบรนด์ที่ ไม่มีใครรู้จักมากนัก และไม่มีใครเชื่อว่า วันหนึ่งซัมซุงจะกลายเป็นคู่แข่งที่ทัดเทียม กับ โซนี่ได้ ต่อมาในปี 2004 ซัมซุง ก็พลิกสถานการณ์จาก "คู่แข่งที่ไม่มีทางสู้" มาเป็น "คู่แข่งที่น่ากลัวของโซนี่" และยังสามารถก้าวมาเป็น "คู่แข่งที่เหนือกว่า" ได้ในปี 2005 ด้วยยอดขายที่มากกว่าถึง 4 พันล้านเหรียญดอลลาร์

สหรัฐ คำตอบที่ ซัมซุง สามารถทัดเทียมโซนี่ได้ นั่นคือ "ความเร็วกว่า" ซัมซุง เป็นองค์กรที่มีความเชื่อมั่นต่อการสร้างนวัตกรรมและได้ร่วมงานกับ IDEO ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาตลอดช่วง 10 ปีหลัง

กรณีศึกษา นี้ เป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่า นอกจากองค์กรจะต้องปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องแล้ว ยังต้องส่งเสริมและพัฒนาอัตราการสร้างนวัตกรรมให้รวดเร็วกว่าเดิมอีกด้วย การทำงานแบบเดิม คงเดิมจะเป็นตัวเร่งทำลายองค์กร ส่วนนวัตกรรมที่ดีจะเป็นตัวเร่งสร้างความก้าวหน้าให้องค์กร การสร้างนวัตกรรมในองค์กรจึงต้องเริ่มจากการทำให้การสร้างนวัตกรรม ให้เป็นค่านิยมและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร องค์กรแห่งนวัตกรรม ควรจัดตั้งทีมพัฒนานวัตกรรมขึ้นมา โดยส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีบุคลิกที่ต่างกัน 9 บุคลิก และมีบทบาทที่เหมือนกัน 3 บทบาท

STABUCK เป็นตัวอย่างที่ดี ในการสร้างนวัตกรรม จัดระบบการบริหารธุรกิจกาแฟให้เข้ากับชีวิตประจำวัน ฝัาถูกลูกค้า สานสัมพันธ์กับลูกค้า ใช้แบรนด์ STABUCK ในการสร้างนวัตกรรมบริการ และผลิตภัณฑ์ที่ลูกค้าอยากสัมผัส และยอมจ่ายค่าถึง 3 เท่า เพื่อแลกกับความสุข ผู้ชนะ มีการผลิต/การบริการ/คิดค้นนวัตกรรมที่รวดเร็ว มีวัฒนธรรมเคลื่อนไหวเร็ว ซึ่งจะทำให้ได้เปรียบคู่แข่ง เพราะมีความคิดริเริ่มในอัตราที่สูง

องค์กรที่มีนวัตกรรมที่อยู่ในระดับแนวหน้า สามารถแข่งขันได้ในระดับโลก มีอยู่หลายองค์กร เช่น บริษัท P&G ได้ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้กลายเป็นนวัตกรรม และเพิ่มนวัตกรรมในผลผลิตอย่างต่อเนื่อง เข้าใจการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของลูกค้า แสวงหาหุ้นส่วนจากภายนอก รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ แนวความคิดและผลิตใหม่ ๆ เช่น บริษัท GOODGLE ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการค้นหาข้อมูลอย่างง่าย ๆ เป็นเจ้าของ Online Search และความเจริญเติบโตเกี่ยวกับการโฆษณาอย่างรวดเร็ว และเชื่อมต่อกับลูกค้าอย่างเข้มแข็ง

บริษัท ซัมซุง จับความต้องการ และความรู้สึกของลูกค้า ออกแบบเก้ เข้าใจอารมณ์ร่วม เคลื่อนผ่านจากการผลิตสินค้าทั่วไป ไปเป็นผู้นำแบรนด์ชั้นนำ นำสินค้าใหม่ ๆ สูตลาดโลก

บริษัท NOKIA เน้นออกแบบที่ล้ำสมัย ออกโมเดลอย่างรวดเร็ว เพิ่มภาพลักษณ์ โดยเข้าใจลูกค้าที่มีความประสงค์จะใช้ตัวแบบมือถือที่เหมาะสมกับเพศและวัย

บริษัท TOYOTA เน้นคุณภาพมีผลผลิตที่มีประสิทธิภาพปรับปรุงอย่างต่อเนื่องใช้วิทยาศาสตร์ธุรกิจที่เหนือชั้น เน้นการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อการผลิตที่เร็วกว่า ดีกว่า ถูกกว่า เพื่อการครองตลาดให้มากขึ้นจาก การศึกษาบริษัทต่าง ๆ (สนั่น เถาชาวี, 2009)

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าหลายองค์กรได้มีการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรด้วยนวัตกรรม การอยู่รอดแลเจริญก้าวหน้าต้องการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมให้กับองค์กร ซึ่งบุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวทันความต้องการขององค์กร การที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นบุคคลต้องมีการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีที่ตอบสนองความต้องการนี้ได้ การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมเข้ามา มีบทบาทในการเรียนรู้มากขึ้นเช่น การใช้สัญญาณการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กร โครงการการเรียนรู้เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่กำลังแพร่หลาย กล่าวคือ เป็นการเรียนรู้แบบมอบหมายงานให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้กับโปรแกรมสำเร็จรูป โดยอาศัยเทคโนโลยีเข้ามา มีบทบาทในการเรียนรู้ อาทิเช่น E-learning มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การเรียนรู้ด้วยตัวยังเป็นการเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่จำกัดเนื้อหา ระยะเวลา และเข้าถึงผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง ระบบการเรียนการสอนที่ไม่มีชั้นเรียน การเรียนผ่านสื่อตามความสนใจ และความพร้อมของผู้เรียน จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเองทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรตามที่องค์กรต้องการ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับตัวเอง เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

สรุป

ในการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ประเทศไทยต้องพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” หลายองค์กรได้มีการปรับโครงสร้าง นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล ซึ่งองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ก็ล้วนแล้วแต่ต้องการนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อที่จะรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดและเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ในอนาคต ปัจจัยสำคัญที่สรรค์สร้างให้เกิดนวัตกรรมก็คือ บุคลากร ปัญญาความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจหลักของการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง ดังนั้นคนในองค์กรจึงต้องคิด วิเคราะห์ และวางแผนโดยคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้เท่าทัน และตรงเงื่อนไขใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้จัดระบบการเรียนของตนเอง ด้วยการจัดการด้าน

เวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนด้วยการเตรียมความพร้อมให้กับตนเองในด้านต่าง ตลอดจนรู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อการศึกษา ค้นคว้าต่อไป ซึ่งความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น มีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวผู้เรียนที่ต้องมี วินัย ความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ เพื่อสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

เดือนใจ โพธิ์สุ. (2557). การเรียนรู้ด้วยตนเอง. สืบค้นจาก <http://phosu2506.blogspot.com/2014/12/normal-0-false-false-false-en-us-x-none.html>

ทีมเศรษฐกิจ. (2559). ไขรหัส "ประเทศไทย 4.0" สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับศักราชได้ปานกลาง.

ไทยรัฐ. กรุงเทพฯ: ไทยรัฐ.

บวร เทศารินทร์. (มปป.). ประเทศไทย 4.0 อะไร ทำไม และอย่างไร. สืบค้นจาก

<http://www.drborworn.com/article/detail.asp?id=16223>

วุฒิพล สกตเกียรติ. (2559). รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง. *การเรียนรู้ผู้ใหญ่ในองค์กร*, 1(2), 167-169.

สนั่น เกชาวี. (2558). การสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นจาก

http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1534&read=true&count=true

สมคิด อิศระวัฒน์. (2542). ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูของคนไทยซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง. *วารสารการศึกษานอกโรงเรียน*, 1(1), 40-47.

สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการธิการนายกรัฐมนตรี. (มปป.). มิติการพัฒนาประเทศกับนโยบายประเทศไทย 4.0. *วารสารไทยคู่ฟ้า*, 3.

สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). *ทูนมนุษย์: หัวใจของการขับเคลื่อนสู่ ประเทศไทย 4.0*. สืบค้นจาก

<https://www.facebook.com/drsuvitpage/>

Boud, D. (1982). *Developing student autonomy in learning*. New York: Nichols Publishing Company.

Fisher, M., King, J., & Tague, G. (2001). Development of a self-directed learning readiness scale for nursing education. *Nurse Education Today*, 21, 516-525.

Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. New York:

Prentice-Hall.

Maier, A. D., Brad, S. L., Nicoara, D. A., & Maier, D. R. (2014) Innovation by developing human resources, ensuring the competitiveness and success of the organization. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*.109, 645-648

Marklund, S. (1972). *The new role of the teacher in Swedish innovative Schools*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

Miles, M. B. (Ed.). (1964). *Educational innovation: The nature of the problem innovation in education*. New York: Teacher College.

Rogers, E.M., & Shoemaker, F. F. (1971). *Communication of innovations: A cross cultural approach* (2nd ed.). New York: the Free Press.