

กระบวนการสร้างความเป็นผู้สอนงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์



ปริญญานิพนธ์
ของ
อุดม วงษ์สิงห์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์
สิงหาคม 2560

กระบวนการสร้างความเป็นผู้สอนงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กระบวนการสร้างความเป็นผู้สอนงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์
สิงหาคม 2560

อุดม วงษ์สิงห์. (2560). กระบวนการสร้างความเป็นผู้สอนงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรม

ประกอบบรรณนธ์. ปริญญาโท ปร.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท :

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรุติ ปัดไธสง, อาจารย์ ดร.กิตติกร สันติประภา,

อาจารย์ ดร.จิตติมา เจือไทย.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการสร้างตัวตนของผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบบรรณนธ์ ผ่านการกระทำบทบาทของการเป็นผู้สอนงานภายใต้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสร้างทฤษฎีฐานรากประยุกต์เข้ากับแนวคิดปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ผ่านการกระทำบทบาทของบุคคลและเก็บข้อมูลด้วยการสนทนาเชิงลึกและนำมาตีความโดยเริ่มจากการตระหนักรู้ถึงความต้องการของตนเองจนเกิดภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเอง สร้างความคาดหวังเกี่ยวกับตนเองและคิดทบทวนจากประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้มาจนนำไปสู่การกระทำบทบาทให้เป็นไปตามคาดหวังของช่างและพัฒนาจนกลายเป็นช่างผู้สอนงานในบริบทของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบบรรณนธ์ ซึ่งเป็นพื้นที่ในการกระทำบทบาทของช่างผ่านกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจนกลายเป็นประสบการณ์และนำไปสู่การสร้างตัวตนขึ้นมาได้ตามความปรารถนาของตนเพราะมนุษย์มีความคิดและจิตใจที่อิสระซึ่งจะต่างไปจากแนวคิดการสวมบทบาทและการกระทำบทบาทของมนุษย์ที่ทำไปเพียงตามหน้าที่หรือโครงสร้างที่สังคมกำหนดไว้ผลการวิจัยพบว่า โรงงานอุตสาหกรรมประกอบบรรณนธ์เป็นพื้นที่การเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นการปฏิสังสรรค์กับสิ่งต่างๆ ตลอดเวลา ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในวันแรกจนกลายเป็นผู้สอนงานที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการถ่ายทอดวิธีการทำงานให้แก่ผู้อื่นได้นั้นมีกระบวนการและเงื่อนไขที่เกิดจากการสวมบทบาทของผู้สอนงานตั้งแต่ระดับต้นไปถึงระดับอาวุโส ดังนั้นบนเส้นทางในอาชีพจึงเป็นกระบวนการสร้างตัวตนควบคู่ไปกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาซึ่งไม่แตกต่างจากการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพระหว่างผู้สอนและผู้เรียนในชั้นเรียน จึงเป็นการเปิดมุมมองให้สังคมได้เห็นและเข้าใจความเป็นผู้สอนงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบบรรณนธ์ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้จากการปฏิบัติว่ามีความหมายต่อคนอีกกลุ่มหนึ่งในสังคมไม่ต่างกับผู้ทำหน้าที่สอนหรือถ่ายทอดวิชาความรู้ในสถาบันการศึกษา

CONSTRUCTION OF THE SELVES OF INSTRUCTOR OF SUPERVISOR WORKERS IN
THE AUTOMOBILE MANUFACTORY



AN ABSTRACT
BY
UDOM WONGSING

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Philosophy degree in Development Education
at Srinakharinwirot University

August 2017

Udom Wongsing. (2017). **Construction of the Selves of Instructorsof Supervisor**

Workers in the Automobile Manufactory. Dissertation, Ph.D. (Development Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Asst. Prof. Dr.Surawut Padthaisong, Dr.Kittikorn Sankatiprapa, Dr.Jittima Juathai.

This research had the objectives to understand the process of creating the self-identity of an instructor in the automotive assembly plant, through the roles of the instructor under experiential learning. The research was conducted in the form of a qualitative study by employing the grounded theory and applying it to the concept of symbolic interactionism, through the action of personal roles. The data were collected using an in-depth interview, which were interpreted by commencing from the realization of personal needs that led to the formation of self-identity and self-expectation. In addition, the review was based on experiential learning, which led to the implementation of roles to be in accordance with the expectations of a technician, who further developed to become an instructor. In the context of an automotive assembly plant, the roles of technicians were practiced through an experience-based learning that resulted in the creation of self-identity according to personal needs, due to the fact that humans have independent thoughts and minds. Such idea is different from the concept of role-plays and the implementation of human roles that is dominated by the responsibilities or structures determined by the society. According to the results, it was evident that an automotive assembly plant is a place of learning of employees, with consistent interactions with various elements. From the first day of employment until the day of becoming an instructor with knowledge, skills, and the ability to relay work methods to other people, it requires processes and conditions that arise from the role-plays of instructors, from entry level and all the way to senior level. Accordingly, the career path encompasses the processes of creating a self-identity, in combination with a constant experiential learning, which is similar to the transfer of knowledge and professional experience between an instructor and students. Hence, this opens a new perspective for the society to realize and understand the nature of instructors in the automotive assembly plant, who have the responsibility to convey practical knowledge that is meaningful to

certain groups in the society. In addition, these instructors are no different from those who are responsible for transferring academic knowledge in educational institutions.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

กระบวนการสร้างความเป็นผู้สอนงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

ของ

อุดม วงษ์สิงห์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ 11 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ที่ปรึกษาหลัก

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวุฒิ ปัดไธสง)

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

..... ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กิตติกร สันคติประภา)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวุฒิ ปัดไธสง)

..... ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จิตติมา เจือไทย)

(อาจารย์ ดร.กิตติกร สันคติประภา)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จิตติมา เจือไทย)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ปรัชชัย ดาวอุดม)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธัญญา รุจิเสถียรทรัพย์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย เป็นเพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรภูมิ ปัดโธสง อาจารย์ที่ปรึกษาและประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.กิตติกร สันคติประภา และอาจารย์ ดร.จิตติมา เจือไทย กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ทั้งสามท่านให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือให้ผู้วิจัยสามารถทำงานวิจัยนี้ได้สำเร็จ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณในความเมตตาและการทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจเพื่อลูกศิษย์พัฒนาศึกษาศาสตร์ รุ่น20 คนนี้เสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ จากมหาวิทยาลัยศิลปากร อาจารย์ ดร.ธัญยา รุจิเสถียรทรัพย์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และอาจารย์ ดร.ปรีชัช ดาวอุดม ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่า และความกรุณาจากคณะผู้บริหารและพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ทั้งสองแห่งในจังหวัดสมุทรปราการที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ประสานงาน และให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลอันสำคัญมาประกอบการทำวิจัยครั้งนี้จนแล้วเสร็จ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณและระลึกถึง รองศาสตราจารย์ยุพดี เสตพรพรณหนึ่งในผู้สร้างแรงบันดาลใจสำคัญให้ผู้วิจัยได้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการศึกษาในระดับปริญญาเอก ผู้วิจัยเชื่อว่าท่านคงจะรับรู้ได้ถึงความสำเร็จนี้ และขอขอบพระคุณคุณอาจารย์สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยอย่างเต็มกำลังมาตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ณ มหาวิทยาลัยแห่งนี้ซึ่งสาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ทำให้ผู้วิจัยเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีโอกาสเปิดโลกทัศน์ทางวิชาการและได้สัมผัสกับประสบการณ์ในเรื่องที่สำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศอีกหลายมิติประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาและทำปริญญานิพนธ์นี้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสรรค์ความรู้และกระบวนการคิดให้แก่ผู้วิจัยได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์มณฑนา เจริญแพทย์ อาจารย์พิมล เมฆสวัสดิ์ และเจ้าหน้าที่ประจำสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพระอาจารย์อดุลย์ อมโร ขอบพระคุณคุณยายสุพรรณ ผลภาณี คุณพ่อ คุณแม่ ที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยมีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนมาโดยตลอด และขอบใจเอกน้องที่คอยเป็นกำลังใจให้พี่เสมอมา ขอขอบคุณผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทุกท่านที่ให้อำนาจและช่วยเหลือในระหว่างที่ศึกษาและทำงานวิจัยจนแล้วเสร็จ

อุดม วงษ์สิงห์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ปัญหาและความสำคัญ.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คุณค่าของงานวิจัย.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎีและกรอบความคิดในการวิจัย.....	6
แนวทางการศึกษาและแนวคิดเกี่ยวกับตัวตนตามแนวทางปฏิสังสรรค์ สัญลักษณ์.....	6
แนวทางการศึกษา.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับตัวตน.....	7
กระบวนการของตัวตน.....	10
ตัวตนในฐานะที่เป็นเนื้อหาสาระ.....	14
จิตใจกับตัวตน.....	16
ตัวตนกับอัตลักษณ์.....	18
การกระทำบทบาทตามแนวคิดการปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์.....	19
การกระทำบทบาท.....	21
เครื่องหมาย และ สัญลักษณ์.....	23
การเรียนรู้ตลอดชีวิตกับการสร้างตัวตนจากกระบวนการเรียนรู้เชิง ประสบการณ์.....	24
การเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	25
กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์.....	26
ทฤษฎีวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์.....	28
กรอบความคิดในการวิจัย.....	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 33
ทฤษฎีฐานราก.....	33
การเลือกพื้นที่และผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	34
การลงสนามวิจัย.....	35
วิธีการเก็บข้อมูล.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4	บทบาทของช่างในบริบทของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์..... 38
โรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์พื้นที่ของการเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	38
แผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ.....	39
องค์ประกอบของแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ.....	41
บทบาทและความรับผิดชอบของศูนย์พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ.....	42
ปฏิสังสรรค์ของบทบาทช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์.....	45
ก่อนจะมาเป็นช่าง.....	45
บนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สอนงาน.....	48
กระบวนการและเงื่อนไขที่นำไปสู่การสวมบทบาทความเป็นช่าง.....	50
5	การสร้างความเป็นผู้สอนงานผ่านการกระทำบทบาทจากการเรียนรู้เชิงประสบการณ์..... 57
จุดเปลี่ยนสู่การสวมบทบาทของการเป็นผู้สอนงาน.....	57
การสอนแบบหน้างาน : กระบวนการฝึกสอนน้อง.....	57
การเลือกคน : กระบวนการเริ่มต้นของการสร้างผู้สอนงาน.....	59
โอกาสการเรียนรู้ในโลกกว้าง.....	61
กระบวนการเกิดนวัตกรรมในโรงงาน.....	63
การสร้างโอกาสจากความท้าทาย.....	64
พื้นที่ของผู้สอนช่างในโรงงาน.....	65
กระบวนการสร้างตนเองตลอดเวลาและการศึกษาเรียนรู้จากประสบการณ์.....	66
การเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเสริมความเป็นผู้สอนช่าง.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
การสร้างตัวตนความเป็นผู้สอนงานผ่านการกระทำบทบาทจากการเรียนรู้ เชิงประสบการณ์.....	70
การเริ่มปฏิบัติตามบทบาทของความเป็นผู้สอนงาน.....	72
การสร้างภาพลักษณ์ของการเป็นผู้สอนงาน.....	73
การสร้างตัวตนความเป็นผู้สอนงานจากภาพลักษณ์ที่สร้างขึ้น.....	74
6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	76
สรุปผลการวิจัย.....	76
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	88
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	94

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เปรียบเทียบการกระทำบพาทตามแนวคิดโครงสร้างหน้าที่กับปฏิสังสรรค์ สัญลักษณ์.....	20
2 หลักการแบ่งระดับความรู้และทักษะ.....	42



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แนวคิดกระบวนการเกิดตัวตนตามแนวคิดปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์.....	9
2 กระบวนการเกิดตัวตนตามแนวคิดของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์.....	29
3 กระบวนการสร้างตัวตนจากการสั่งสมความรู้.....	70



บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความสำคัญ

การพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้าตามแผนของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ผ่าน มาจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการมาประกอบกันจึงจะเกิดการขับเคลื่อนและนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงประเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนา ระบบการศึกษานับว่าเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ตั้งแต่การพัฒนาในระดับปัจเจก ระดับกลุ่มหรือชุมชน ซึ่งการพัฒนา ประเทศจะแสดงผลปรากฏเป็นรูปธรรมจากการประกอบอาชีพของผู้มีความรู้ความสามารถ เทคโนโลยีจากการศึกษาค้นคว้า หรือแม้แต่ศิลปวัฒนธรรมที่หล่อหลอมให้คนในชาติมีความเป็นตัวตน ตามแบบอย่างอันดีงามของบรรพบุรุษ จึงนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของประเทศที่มีการพัฒนาทั้งกายภาพ และขนบธรรมเนียมของประเทศในอดีตที่ผ่านมาการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญหรือเป็นปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งถูกจัดวางให้เป็นระบบหนึ่งของสังคมในรูปแบบของสถาบันทางสังคม ได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และสถาบันการศึกษาที่ตั้งขึ้นเพื่อสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถออกไป มีบทบาทในสังคมมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาประเทศได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งในระบบของ การศึกษานั้นหนึ่งในบทบาทที่สำคัญที่สุดส่วนหนึ่งก็คือ “ครู” หรือ “ผู้สอน” ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ วิทยาการต่างๆ ให้แก่ผู้เรียนจนสำเร็จการศึกษาออกไปทำงานและประกอบอาชีพได้

ในอดีตการถ่ายทอดความรู้นับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน เพราะวิชาความรู้ที่ เรียนหรือฝึกฝนให้มีความเข้าใจและทำงานเป็นนั้นก็คือการเรียนรู้จากวิถีชีวิตมีพ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย หรือสมาชิกในครอบครัว ชุมชนที่มีความรู้ความชำนาญในอาชีพดังกล่าวเป็นเสมือนครูผู้สอน นอกจากนี้ความรู้ที่ถือว่าเป็นความรู้ชั้นสูงก็คือหลักคำสอนทางศาสนาซึ่งมีนักบวชเป็นเสมือนครูหรือ ผู้สอนด้วยเช่นกัน เมื่อผ่านยุคสมัยจนประเทศเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมที่การศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญต่อ การพัฒนาประเทศภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม การเรียนรู้ในอาชีพที่เป็นส่วนหนึ่งของ ชีวิตประจำวันก็เปลี่ยนเป็นการเรียนเพื่อออกไปประกอบอาชีพตามความถนัดและตอบสนองต่อ สังคมทุนนิยม ครูผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้จึงไม่ใช่บุคคลในครอบครัว ชุมชน หรือนักบวชอีกต่อไป แต่ผู้ที่จะมาทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้นั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เฉพาะศาสตร์ เฉพาะเรื่อง โดยผ่านการรับรองว่ามีความรู้ความสามารถในขั้นสูงจากสถาบันการผลิตครูโดยเฉพาะ การสร้างครู จึงเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการทำให้เกิดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถออกไปทำงานใน สาขาอาชีพต่างๆ ดังนั้นเพื่อให้มีครูเกิดขึ้นอย่างพอเพียงและตอบสนองการผลิตบุคลากรทางการ ศึกษาจึงมีระบบการเรียนการสอนเพื่อสร้างครูไม่ว่าจะเป็น โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงหรือวิทยาลัยครู คณะครุศาสตร์ ศึกษาครุศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนที่เปิดสอนใน ระดับอุดมศึกษาผู้ที่มาจะเป็นครูจึงต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาตามหลักสูตรใน ระยะเวลา 4 ปี หรือ 5 ปี จึงจะมีคุณสมบัติพอที่จะทำให้เกิดการยอมรับด้วยวุฒิการศึกษา องค์กร

วิชาชีพ (ครูสภา) และมีสถานศึกษาเป็นพื้นที่สำหรับการแสดงบทบาทและหน้าที่ของครูในการถ่ายทอดวิชาความรู้และประสบการณ์ให้แก่ลูกศิษย์

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันทำให้เราต้องมองแหล่งเรียนรู้ด้วยสายตาใหม่ ว่าแหล่งเรียนรู้มีอย่างอุดมทุกหนทุกแห่ง การมองว่าทุกคนมีความรู้ในตัวมีคุณค่ามีประโยชน์ และสามารถเป็นครู มีความรู้ในตัวก็สามารถเป็นครูให้ผู้อื่นเรียนรู้ได้ จะเป็นการเปลี่ยนแปลง ศีลธรรมขั้นพื้นฐานคือ การเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของคนอย่างเท่าเทียมกัน (ประเวศ วะสี. 2557: 28 – 29) หากนิยามหรือให้ความหมายของครูคือผู้รู้และทำหน้าที่ถ่ายทอดทักษะการทำมาหากิน การประกอบอาชีพ หรือทักษะชีวิตจริงให้แก่ผู้เรียนดังเช่นในอดีตแล้ว ผู้ทำหน้าที่สอนและฝึกฝนคนให้เกิดความเข้าใจ สามารถเรียนรู้สิ่งที่สนใจ มีทักษะเพื่อนำไปประกอบอาชีพในสังคมก็น่าที่จะมีความหมายไม่แตกต่างอะไรกับ “ครู” ที่สอนอยู่ในระบบโรงเรียนด้วยเช่นกัน ประเทศไทยยุคใหม่จะต้องเป็นระบบเปิด เปิดคุณค่าที่แท้ของความเป็นมนุษย์ ว่าทุกคนมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และศักยภาพแห่งการสร้างสรรค์

การศึกษาคือการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกพื้นที่ของชีวิต คนทุกคนเป็นบุคคลเรียนรู้ ทั้งเรียนรู้ในฐานชีวิต เปลี่ยนตัวตั้งของการศึกษาจากเอาวิชาเป็นตัวตั้ง มาเป็นการเอาชีวิตและการอยู่ร่วมกันเป็นตัวตั้ง เปลี่ยนจากการเรียนรู้จากการท่องจำมาเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเห็นผู้อื่นทำและการร่วมทำหรือลงมือทำ ไม่ใช่การบอกเล่าหรือท่องจำสิ่งที่คนบอกเล่า (ประเวศ วะสี. 2557: 12) การเรียนรู้ของมนุษย์ทุกคนจึงมิได้จำกัดไว้เพียงแต่เป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือระบบการศึกษาที่มีครูเป็นจบบัญชีมาสอนในชั้นเรียนตามระบบการศึกษาแบบเดียวเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่พัฒนาขึ้นมาได้เองจากการใช้ชีวิต การประกอบอาชีพซึ่งปฏิบัติอยู่แล้วเป็นประจำโดยไม่จำกัดด้วยพื้นที่ของการเรียนรู้และเป็นไปตามรูปแบบ (pattern) ของการศึกษาการเพียงอย่างเดียวดังนั้นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ในลักษณะนี้ในแหล่งอื่นๆ เช่น โรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการก็เป็นผู้ทำหน้าที่สอนและมีความหมายไม่แตกต่างไปจากครูในระบบโรงเรียน “ครู” ก็อาจจะไม่ได้เป็นผลผลิตที่มาจากกระบวนการหล่อหลอมเพื่อสร้างความเป็นครูให้แก่มนุษย์เพียงอย่างเดียวก็ได้ เพราะท่ามกลางความหลากหลายของมนุษย์และมีปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งต่างๆ อย่างมีความหมายรอบๆ ตัวจนเป็นการเรียนรู้หรือสิ่งที่เรียกว่าประสบการณ์นั้นเป็นการเรียนที่มีคุณค่า ผู้วิจัยจึงมีความเชื่อว่ามนุษย์สามารถที่จะสร้างตัวตนและพัฒนาตนเองให้เป็นในแบบที่ต้องการได้

สังคมสมัยใหม่ผู้ที่เป็นครูได้ถูกกำหนดให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่สอน และต้องมีเอกสารรับรองมาตรฐานความเป็นครู ซึ่งหมายความว่าความเป็นครูหรือผู้ที่ถูกยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้สามารถถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนได้ก็จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาและใบประกอบวิชาชีพมารองรับเพื่อประกันว่าเป็นครูได้ ดังนั้นนิยามความเป็นครูจึงถูกจำกัดให้แคบลงด้วยที่ว่าจะต้องมีใบรับรองเท่านั้น ถึงแม้ว่าในแวดวงอาชีวศึกษาจะมีการกล่าวถึงประเด็นสำคัญของการออกไปประกอบวิชาชีพครูในประเทศว่ารูปแบบและแนวคิดที่ดำเนินการอยู่ในขณะนี้เป็นการดำเนินการที่ผิด ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมที่มีความรู้ความชำนาญไม่ต้องการเป็น

ครูช่างหรือครูอาชีพศึกษาเพราะต้องเข้าสู่กระบวนการสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งใบประกอบวิชาชีพก่อนที่จะสอนได้ ทั้งๆ ที่การออกไปประกอบวิชาชีพดังกล่าวควรจะใช้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง การลงมือทำจริงในโรงงานหรือสถานประกอบการต่างๆ มาจัดกระบวนการเรียนการสอน เพราะประสบการณ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่ได้ลงมือกระทำหรือปฏิบัติจริง จะสามารถถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ถูกต้องชัดเจน ในการพิจารณาออกไปประกอบวิชาชีพครูหากพิจารณาเพียงเพราะมีวุฒิการศึกษาที่ได้รับมาเป็นเครื่องมือการันตีความชอบธรรมเพียงอย่างเดียวผู้เรียนก็จะได้รับเฉพาะเนื้อหาสาระที่เป็นภาคทฤษฎีเท่านั้น ไม่สามารถสัมผัสและเรียนรู้จากประสบการณ์ของการทำงานจริงหรือในภาคปฏิบัติได้เลย (ธีรวุฒิ บุญโสภณ. 2557: 7 – 8) ประเด็นดังกล่าวดูเหมือนจะให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถจากประสบการณ์ แต่ก็ยังคงติดอยู่ในกรอบของการให้คุณค่ากับครูที่ไม่แตกต่างจากเดิมที่เคยเป็นมา เพราะในที่สุดผู้ที่จะเป็นผู้สอนหรือถ่ายทอดวิชาความรู้ก็ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ จึงเป็นการพยายามดึงเอาผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายเข้าสู่ระบบหรือลู่ของการกำกับด้วยโครงสร้างเช่นเดิมนั่นเอง

ในมุมมองของผู้วิจัยเชื่อว่าจากนิยามของความเป็นผู้สอนหรือถ่ายทอดความรู้ในความหมายดังกล่าวนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นครูเท่านั้น เพราะหากเมื่อย้อนไปในอดีตผู้ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นครูก็คือผู้รู้ ผู้ถ่ายทอดวิชาอาชีพให้แก่ลูกหลานหรือลูกศิษย์เพื่อให้มีอาชีพทำงานเป็น หาเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ (สันติ บุญภิรมย์. 2557) ดังนั้นนิยามของความเป็นครูจึงมีความหลากหลายมากไปกว่าครูที่ถูกนิยามด้วยปริญญาและใบประกอบวิชาชีพที่ส่งผลให้ครูในความหมายอื่นๆ ถูกมองข้ามหรือถูกกีดกันออกไป ซึ่งในความเห็นของผู้วิจัยนั้นเชื่อว่าการขับเคลื่อนประเทศเพื่อการพัฒนาตามแนวทางของการพัฒนาอุตสาหกรรมสมัยใหม่ มีผู้ที่มีความสามารถในการถ่ายทอดหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นครูอยู่อีกมาก การจัดการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (workplace learning) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคิของบุคลากรในสถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการ โดยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการได้รับการเรียนรู้นอกระบบชั้นเรียน มีการฝึกฝนและศึกษาเองจากการทำงานอันทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้สามารถปฏิบัติได้และมุ่งพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพควบคู่กันไปด้วย (แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี. 2545) การสั่งสมความรู้จากประสบการณ์เกิดจากปฏิสัมพันธ์ต่อเหตุการณ์และบุคคล ซึ่งมีการให้ความหมายต่อเหตุการณ์และบุคคลดังกล่าวด้วย จึงเป็นความรู้ความสามารถที่มาจากการเรียนรู้ผ่านการกระทำจนกลายเป็นผู้สอนงานมืออาชีพได้แต่คนเหล่านั้นมิได้ถูกให้ความหมายว่าเป็นครูเหมือนครูที่สอนในสถานศึกษา แต่คนเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้จริงรู้ลึกจากการปฏิบัติและยังสามารถถ่ายทอดความรู้ทั้งในเชิงทฤษฎีและเทคนิคแก่ผู้เรียนหรือผู้รับการฝึกให้เข้าใจ สามารถทำงานออกเป็นขั้นเป็นอันได้ มีคุณภาพและมาตรฐานตามระบบสากลที่กำหนดไว้ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าคนเหล่านี้มีความเป็นครูมืออาชีพที่ทำการสอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนหรือลูกศิษย์ไม่ต่างไปจากครูในสถานศึกษา

ดังนั้นงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะนำเสนอต่อสังคมให้มองเห็นถึงบุคคลที่สามารถสอนให้คนทำงานเป็น มีคุณภาพและตามมาตรฐานที่กำหนด โดยนำความรู้ความสามารถที่สั่งสมมาจากการปฏิบัติงานมานานจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญจนกลายเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (tacit knowledge) และก็ยังมีความสามารถในการนำความรู้จากประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่นั้นมาสอนหรือพัฒนาให้แก่คนทำงานให้ประสบความสำเร็จทำงานเป็นมารุ่นแล้วรุ่นเล่าด้วยความตั้งใจและภาคภูมิใจกับการที่ได้เห็นคนที่รับการฝึกจากตนเองมีความสำเร็จในการทำงานแต่คนกลุ่มนี้ก็ไม่ได้ถูกนิยามไว้ในความหมายของครูตามที่เข้าใจทั่วไปในสังคมทั้งนี้การศึกษาเพื่อให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองจนมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีความสามารถในการถ่ายทอดหรือสอนงานได้ ผู้วิจัยมองว่าสิ่งเหล่านี้จะมีการเกิดขึ้นอย่างเป็นกระบวนการมีขั้นตอนการพัฒนา การเรียนรู้ และมีการสั่งสมประสบการณ์อยู่ตลอดเวลาซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นโดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ในสังคมตามบริบทของแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นระหว่างตัวของผู้สอนงานกับผู้คนและสิ่งต่างๆ ที่มีความสำคัญหรือเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากการตีความของผู้สอนงานเหล่านั้นนำไปสู่ความคิด และนำไปปฏิบัติหมายความว่าสามารถคิดเอง เป็นผู้กำหนดตัวเอง (agency) และสร้างตัวเองขึ้นมาจากการปฏิสัมพันธ์อย่างกระตือรือร้น (reflexive interaction) แล้วดำเนินการกระทำ (action)จนเกิดคุณลักษณะที่เรียกว่า “ตัวตนความเป็นผู้สอนงาน”

ดังนั้น การศึกษาเพื่อให้เห็นถึงความเป็นผู้สอนงานของช่างเหล่านี้ จึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจถึงกระบวนการสร้างตัวตนขึ้นได้จากบริบทและสังคมที่เขาเป็นอยู่เพื่อชี้ประเด็นให้เห็นว่ายังมีผู้สอนที่ไม่ได้ทำหน้าที่สอนอยู่ในสถานศึกษาอีกจำนวนหนึ่งเพื่อให้สังคมตระหนักถึงคุณค่าความรู้และความเชี่ยวชาญที่เกิดจากการปฏิบัติ

คำถามการวิจัย

หัวหน้าช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์มีกระบวนการสร้างตัวตนมาเป็นผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการสร้างตัวตนของผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ผ่านการกระทำบทบาทของการเป็นผู้สอนงานภายใต้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ โดยเริ่มจากการตระหนักรู้ถึงความต้องการของตนเองจนเกิดภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเอง สร้างความคาดหวังเกี่ยวกับตนเอง และคิดทบทวนจากประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้มาจนนำไปสู่การกระทำบทบาทให้เป็นไปตามคาดหวังของช่างและพัฒนาจนกลายเป็นช่างผู้สอนงาน

คุณค่าของงานวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้จะเปิดมุมมองให้คนในสังคมได้เห็นและเข้าใจความเป็นผู้สอนงานซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้จากการปฏิบัติให้แก่ผู้รับการถ่ายทอดความรู้ในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบรถยนต์ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความหมายต่อการจัดการเรียนรู้ของคนอีกกลุ่มหนึ่งในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีไม่ต่างจากผู้ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษา

2. การศึกษาครั้งนี้จะทำให้เห็นถึงการสร้างสรรค์บุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาความรู้ความสามารถจากการฝึกปฏิบัติจริงในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะการอาชีวศึกษาของประเทศได้อีกทางหนึ่ง

3. ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่สำคัญประการหนึ่งในการวางแผนจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ทั้งบทบาทของสถานศึกษาและการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีครอบคลุมถึงความหลากหลายมากขึ้นในสังคมได้มากขึ้น



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและกรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความเป็นผู้สอนงานของช่างในบริบทของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ซึ่งเป็นพื้นที่ในการกระทำบทบาทของช่างผ่านกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจนกลายเป็นประสบการณ์และนำไปสู่การสร้างตัวตนขึ้นมาได้ตามความปรารถนาของตนเพราะมนุษย์มีความคิดและจิตใจที่อิสระ ซึ่งจะต่างไปจากแนวคิดการสวมบทบาทและการกระทำบทบาทของมนุษย์ที่เข้าไปตามหน้าที่หรือโครงสร้างที่สังคมกำหนด ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาเกิดความชัดเจนในการทำความเข้าใจกระบวนการสร้างความเป็นผู้สอนงานของช่างตั้งแต่การเกิดขึ้นของตัวตนแล้วพัฒนามาเป็นช่างผู้สอนงานได้นั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) แนวทางการศึกษาและแนวคิดเกี่ยวกับตัวตนตามแนวทางปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ 2) การกระทำบทบาทตามแนวคิดการปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ และ 3) การเรียนรู้ตลอดชีวิตกับการสร้างตัวตนจากกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดทั้ง 3 ส่วน ดังกล่าวมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทางการศึกษาและแนวคิดเกี่ยวกับตัวตนตามแนวทางปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์

แนวทางการศึกษา(Approach)

แนวทางการศึกษาทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางของปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์(symbolic interaction) ซึ่งเป็นมุมมองหรือกระบวนทัศน์ที่มองสรรพสิ่งว่าเป็นกระบวนการที่สร้างขึ้นมาจากสังคมหรือความจริงที่ปรากฏอยู่นี้เป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นมา โดยบุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมสภาพแวดล้อม หรือที่เรียกว่าบริบทรอบ ล้วนแล้วแต่มีส่วนในการสร้างความจริงร่วมกันในระดับของแนวคิดนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวตน (self) ว่าเป็นสิ่งที่มีเนื้อหาสาระ มีความเป็นวัตถุวิสัยเสมือนจับต้องได้เพราะจะเห็นถึงกระบวนการของการสร้างตัวตนของช่างผู้สอนงานในสถานประกอบการคือโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ โดยจะนำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท (role theory) มาร่วมอธิบายให้เห็นกระบวนการการสร้างตัวตนของช่างผู้สอนงานที่แสดงหรือออกมาจากการสวมบทบาท (role taking) ซึ่งจะเป็นกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ในสถานประกอบการ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตร่วมกับการปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ จึงจะเกิดความเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ตามแนวปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ และแนวทางที่สังคมสร้างขึ้น ความรู้ความจริงที่เกิดจากการสร้างความหมาย ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจ

สิ่งมีชีวิตบนโลกล้วนมีความเฉพาะที่บ่งบอกถึงรูปร่าง ลักษณะ พฤติกรรมหรือการกระทำที่เป็นคุณสมบัติแสดงความเป็นตนเอง โดยเฉพาะ “มนุษย์” ซึ่งเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีสมองใหญ่กว่าสิ่งมีชีวิตอื่นๆ บนโลก ทำให้มีความคิดที่สลับซับซ้อนและแตกต่างกันไปตามองค์ประกอบทั้งระบบภายในร่างกาย สภาพแวดล้อม และบริบททางสังคม การดำเนินชีวิตในแต่ละช่วงวัยจึงมีพัฒนาการ

อย่างไม่รู้จบ จนกลายเป็นตัวตนของมนุษย์ขึ้นมาด้วยตัวตนจึงเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลว่าเขาหรือใครคนนั้นเป็นอย่างไร มีความเหมือนหรือแตกต่างจากคนอื่นอย่างไร เช่น รูปร่างหน้าตา สีผิว หรือนิสัยใจคอ

การอธิบายในเชิงจิตวิทยาที่มุ่งให้ความสนใจพฤติกรรมของมนุษย์อันเป็นผลมาจากการสืบทอดทางพันธุกรรม การหล่อหลอมที่มาจากการเลี้ยงดูของครอบครัวและสังคมโดยจะพิจารณาพฤติกรรมของบุคคลว่าถูกกำหนดโดยพลังภายนอก จึงให้ความสำคัญต่อโครงสร้างทางสังคม เช่น ระบบสังคม โครงสร้างสังคม วัฒนธรรม และตำแหน่งทางสถานภาพ มากกว่าความหมายและโครงสร้างทางสังคมที่แท้จริง จึงทำให้ตัวตนถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ตายตัวหรือเป็นวัตถุวิสัย (object) ที่ชัดเจน จึงเป็นสิ่งที่ทำนายได้ตามหลักการของเหตุและผลจากสิ่งที่เห็นและเป็นอยู่ อธิบายลักษณะได้ชัดเจนดังเช่นกับการบอกถึงลักษณะของวัตถุ (thing) โดยทั่วไปแม้ว่าการเกิดขึ้นของตัวตนดังกล่าวจะมีการนำมิติของสังคมและวัฒนธรรมมาอธิบายแต่เป็นเพียงการอธิบายเพื่อแสดงให้เห็นที่มาของการเกิดตัวตนในลักษณะคงที่ (static) ตัวตนในความหมายนี้จึงเป็นการมองว่ามนุษย์เป็นสิ่งที่ถูกกระทำ (passive) ที่ตั้งอยู่บนฐานคิดทางวิทยาศาสตร์และความเชื่อว่าโครงสร้างทางสังคมเป็นสิ่งที่กำหนดความเป็นมนุษย์ ไม่มีช่องทางการต่อรอง

แนวคิดเกี่ยวกับตัวตน (Self Concept)

ความหมายของตัวตนในแนวทางปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ (symbolic interactionism) นั้น ไม่ได้มีลักษณะเป็นรูปร่างหรือรูปทรง (form) แต่ เชื่อว่าตัวตนเป็นสิ่งที่มีความหมาย (substantive) บอกได้ถึงคุณสมบัติ คุณลักษณะที่เสมือนจับต้องหรือสัมผัสได้ เข้าใจได้ถึงสภาพการ สภาวะการณ์ และสถานการณ์ เช่น ความก้าวร้าว ความรุนแรง หรือความโกรธ เป็นต้น ซึ่งเนื้อหาดังกล่าวจะสามารถบอกหรืออธิบายได้ว่าตัวตนคืออะไร และมีลักษณะอย่างไร โดยจะเป็นกระบวนการ (process) ที่เกิดขึ้น การสร้าง และการดำรงอยู่ของมัน ทำให้ทราบได้ด้วยว่าตัวตนดังกล่าวนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ซึ่งการเกิดขึ้นของตัวตนจะมีการแสดงออกผ่านการกระทำของบุคคลที่มีการสวมบทบาทของบุคคลที่ต้องทำเพื่อให้เป็นอะไรขึ้นมาตามสถานะที่ต้องทำตามหน้าที่ เช่น บทบาทของครูคือ การสอนตามรายวิชา หลักสูตร ตามความรู้ความสามารถและความต้องการให้เป็นแบบที่ตนเองต้องการ ตามที่ผู้อื่นคาดหวัง ทั้งนี้ครูก็มีความสามารถในการพัฒนาตนเองขึ้นมาได้อีกด้วย

ทฤษฎีตัวตนตามแนวทางของนักปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์นั้นจะเห็นหรือรู้ได้ผ่านภาษา ตัวตนจึงเป็นสัญลักษณ์ของภาษาที่ทำให้เกิดความเข้าใจ การศึกษาตามแนวคิดนี้จึงต้องศึกษาจึงผ่านระบบภาษา ที่เป็นการสะท้อนโดยหลักไวยากรณ์ที่บอกถึงสรรพนามว่าคือ ฉัน (ฉันจึงเป็นภาษาที่แสดงตัวตนว่าเป็นอะไร) สามารถสะท้อนออกมาให้เห็นรับรู้และเข้าใจได้ ว่าเป็นคนพูด คนเขียน หรือคนทำ และเป็นกระบวนการที่ทำให้เห็นว่าคนมีประสบการณ์ในเวลานั้นๆ เป็นประสบการณ์ที่บรรยายออกมาให้เห็น เช่น ฉันเป็นครูก็มีกระบวนการให้เห็น จึงมองในเชิงกระบวนการที่สอนจึงเป็นเนื้อหาสาระที่ทำให้รู้ว่าเป็นเนื้อหาสาระ เพราะตัวตนนั้นมีทั้งอดีต ปัจจุบัน และอนาคต มนุษย์จะตระหนักถึงตัวตนในการทำอนาคตตัวตนจึงจะเป็นทั้งตัวบอกและเป็นแรงจูงใจให้กับบุคคลนั้นๆ

อีกด้วย เช่น การหาครูหรือคนที่สอนดี สอนเก่ง ครูในฐานะที่เป็น “ฉัน” คือ สอนดีและสอนเก่งนั้น บุคคลหรือผู้สอนจะต้องมีการสอนการปฏิบัติการสอน โดยสวมบทบาทของครูสอนดีกระทำตามความคิด ประสบการณ์ ความรู้และความสามารถของตนเองที่มีเพื่อให้ทั้งตนเองและผู้ที่เรียนกับตนเองยอมรับว่าเป็นครูสอนดีและสอนเก่ง ซึ่งเราจะสามารถดูได้จากแรงจูงใจ (motivation) ในอนาคตที่จะทำสิ่งนั้นๆ ว่ามีเป้าหมาย ต้องต่อสู้ ต่อรอง และเจรจากับตัวเองภายใต้จิตสำนึกของการเป็นครูที่ดี สอนดีด้วย จึงเป็นแรงกดดันที่เกิดขึ้นในตนเอง

ตัวตนตามแนวคิดของนักปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์จึงเป็นสิ่งที่มีความหมาย และเป็นรูปแบบที่ตายตัวตามแนวคิดของฟุโกต์เพราะเนื้อหาสาระดังกล่าวนี้เป็นกระบวนการเกิดขึ้นจากตัวบุคคลที่สามารถคิดเองและสร้างขึ้นเองได้จากการปะทะ ปฏิสังสรรค์กับสิ่งต่างๆ ที่นอกจากปัจจัยพื้นฐานจากตัวบุคคลแล้ว สังคมและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ล้วนมีส่วนในการสร้างตัวตนขึ้นมานั่นเอง การเกิดขึ้นของตัวตน จึงเป็นกระบวนการทั้งภายในตัวเองของบุคคลที่ส่งผลมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ในอดีต และแรงจูงใจต่างๆ ประกอบกัน

ตัวตนคือความเข้าใจตนเอง รู้ตัวเองว่าเป็นอะไร จะเป็นอะไร และต้องทำอะไรเพื่อให้เป็นในแบบที่ตนเองปรารถนา จึงทำให้กิจกรรมหรือปฏิบัติการของตัวตนที่เกิดขึ้นตามแนวคิดของนักปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์เป็นสิ่งที่มีความหมาย มนุษย์จึงต้องเข้าใจความหมายจากการกระทำ เพราะสิ่งที่กระทำหรือแสดงบทบาทออกมานั้นคือการสื่อสารออกมาเพื่อสื่อความหมายให้กับบุคคลอื่นรับรู้ เข้าใจ การเรียนรู้เข้าใจกระบวนการจะทำให้การกระทำนั้นเป็นไปได้นั้น กล่าวคือ

1) การเกิดความหมายสำหรับตัวตนหรือผู้กระทำ และมีความหมายต่อคนอื่น (the other) ด้วย ซึ่งคนอื่นในที่นี้ก็ได้หมายถึงคนอื่นโดยทั่วไป แต่เป็นคนที่มีนัยสำคัญกับการกระทำของบุคคลในบริบทหรือพื้นที่ ที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันด้วยเช่น เมื่อผู้ใหญ่เจอเด็กผู้ใหญ่ก็คาดหวังว่าเด็กต้องทำความเคารพ หรือมีสัมมาคารวะต่อตนเองในฐานะที่ตนเองเป็นผู้ใหญ่ มีอายุมากกว่า คือ ต้องหรือควรยกไหว (ตามบริบทของสังคมไทย) เป็นต้น

2) การสวมบทบาท (role taking) การกระทำเพื่อสร้างความหมาย ทำให้เกิดการสื่อสารไปยังคนอื่นที่เข้าใจความหมายร่วมกันกับเรา (share meaning) ซึ่งจะเป็นการรับรู้ความหมายที่ตรงกันตามที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ว่าต้องเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ ดังในกรณีข้อที่ 1 นั้นคือความหมายหรือสื่อสารให้เข้าใจได้ว่าเป็นการแสดงว่าเป็นคนมีมารยาท เพราะในสังคมเด็กจะต้องเคารพผู้ใหญ่จึงจะเป็นเด็กดี เมื่อมีความเข้าใจตรงกันแล้ว การกระทำก็จะประสานกันและไปในทิศทางเดียวกันเกิดขึ้นในสถาบันซึ่งมีระบบของวัฒนธรรมรองรับด้วย หรือ การเรียนการสอนระดับต่างๆ โดยทั่วไปย่อมเกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา ดังนั้นการเข้าใจความหมายร่วมกันจึงต้องมีพื้นที่เป็นตัวกำหนด (เงื่อนไข) โดยทั่วไปแล้วปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ก็คือการสื่อสาร และการกระทำที่ทำให้จัดหาทาง เปิดทางให้คนสร้างความหมายในการกระทำร่วมกันกับคนอื่น ๆ ได้

Interaction = Actors + Other = Self

(Symbolic) (Communication = Symbol) (Meaning)

ภาพประกอบ 1 แนวคิดกระบวนการเกิดตัวตนตามแนวคิดปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์

จากภาพประกอบ 1 แสดงให้เห็นว่าการเกิดตัวตนนั้น มนุษย์ต้องมีปฏิสังสรรค์กับสัญลักษณ์ที่มีความหมายหรือบอกความหมายในตัวเองเป็นการสื่อสารต่อกันกับระหว่างสัญลักษณ์และจิตใจ ซึ่งเป็นการสื่อสารที่มนุษย์ทุกคนจะเข้าใจในสัญลักษณ์ดังกล่าวได้ตรงกันด้วย เช่น การปฏิสังสรรค์กับสัญญาณไฟจราจร หากผู้ขับขีพบว่าเป็นสัญญาณสีแดง หรือตำรวจจราจรยกมือขึ้นหมายถึงหยุดรถ จึงเป็นการสร้างความหมายที่มีความเข้าใจร่วมกันว่า “หยุด” เป็นบริบทหรือพื้นที่ในการสื่อสารร่วมกันของประชาชนในระบบคมนาคม จึงทำให้คนที่อยู่ในสถานการณ์หรือพื้นที่นั้นๆ เกิดการกระทำ (acting) ขึ้นจากการเข้าใจความหมายร่วมกันดังกล่าวจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลเคยมีและเกิดการเรียนรู้มาแล้วก่อนหน้านี้ จึงกระบวนการที่ผู้กระทำการเคารพกฎจราจรที่สัญญาณสามารถสื่อสาร สื่อความให้สังคมเข้าใจ ระบบความเข้าใจ การปฏิสังสรรค์มีความเป็นไปได้หรือในกรณีของการดูหนัง ที่นักแสดงหนังก็จะเป็นผู้กระทำการสื่อสารกับคนอื่นผ่านออกมาจากหนังที่มีเนื้อหาตามที่คุณสร้างต้องการจึงเปรียบเหมือนสัญญาณ (sign) ที่สื่อออกมาโดยเขาอาจมีความตั้งใจสื่อออกมาให้คนดูตระหนัก ความเศร้าจึงเป็นการแชร์ความหมายผ่านเรื่องราวของหนังร่วมกับคนดู เมื่อคนดูหนังก็จะเกิดปฏิสัมพันธ์กับหนังที่ผู้สร้างสื่อสารออกมา คนดูบางคนอาจร้องไห้ เศร้าซึมหรือสงสาร ล้วนแล้วแต่เป็นการเข้าใจความหมายร่วมกันกับหนังเศร้าที่ผู้สร้างทำขึ้นมาให้คนได้ดูทั้งสิ้น

ตัวตนจึงเป็นการสร้างขึ้นมาจากกระบวนการปฏิสังสรรค์ผ่านการสื่อสารทางภาษาในรูปแบบของการกระทำบทบาทแล้วมีความเข้าใจความหมายร่วมกันระหว่างบุคคลอื่น และคนอื่นนั้นก็จะกระทำหรือมีปฏิสังสรรค์กับเราแบบอัตโนมัติด้วยเช่นกัน จึงเป็นตัวตนในแบบที่มีแบบเสรีผ่านการสะท้อนความคิดจากตัวของเราเอง

อย่างไรก็ดี ระบบความคิดของมนุษย์มีความสลับซับซ้อนเกินกว่าจะอธิบายได้อย่างเป็นแบบแผนตายตัว โดยเฉพาะมิติทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกที่นำไปสู่การตัดสินใจและแสดงออกเป็นพฤติกรรม (behavior) ต่างๆ นั้นเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่งสามารถสร้างขึ้นได้ตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมโดยทุนเดิมหรือประสบการณ์ในตัวบุคคลเป็นพื้นฐานประกอบกัน จึงทำให้มีมุมมองและความคิดที่ต่างตนก็ต่างสร้างขึ้นมาได้เองซึ่งมีความแตกต่างกันและสิ่งแวดล้อมที่มากกระทบ มนุษย์จึงมีอิสระ (free) มีความกระตือรือร้น (active) และมีความเป็นผู้กระทำการ (agency) อยู่จึงสามารถกำหนด รับรู้ ตัดสินใจ และตัดสินใจที่จะทำการต่างๆ เองได้

ตัวตนจึงไม่ได้เป็นไปตามสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือรูปแบบที่สังคมจะกำหนดไว้เพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความปรารถนาของมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยมองการเกิดขึ้นของตัวตนตามแนวทางเช่นนี้ ซึ่งแนวคิดที่สอดคล้องกับความเชื่อพื้นฐานของผู้วิจัยผู้เขียนจึงเลือกใช้แนวทางของทฤษฎีปฏิสังสรรค์ สัญลักษณ์มาใช้ในการอธิบายทำความเข้าใจปรากฏการณ์

ตัวตนของผู้สอนคือลักษณะของความเป็นผู้สอนที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกิดจากกระบวนการทำงาน โดยผ่านการทำงานในระบบโรงงานหลายงาน หลายกิจกรรม มาเป็นระยะเวลานานนับสิบปี ตั้งแต่เริ่มจากพนักงานชั่วคราว พนักงานประจำ จนมาเป็นระดับหัวหน้างานที่มีความสามารถในการสอนผู้อื่น ถ่ายทอดองค์ความรู้ สอนเทคนิควิธีการให้ผู้ที่มาเรียนรู้หรือฝึกปฏิบัติสามารถทำได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัยและมีคุณภาพ

กระบวนการของตัวตน (Self as Process)

ตัวตนตามความหมายโดยทั่วไปจะมองว่าเป็นปรนัยภาพ (object) โดยจะมีสองสิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมกันตามมุมมองทางสังคมของ ยอร์จ เฮอร์เบิร์ต มีด (George Herbert Mead) ที่ไม่เห็นด้วยกับสำนักจิตวิทยาด้านเดียว ตัวตนตามแนวคิดของมีดจึงเป็นแนวคิดพื้นฐานจากมุมมองด้านสังคมซึ่งการรู้ว่าเป็นปรนัยภาพนั้นดูได้จากกระบวนการสะท้อนย้อนกลับ (reflection) ภายในตนเองซึ่งเป็นกระบวนการคิด เป็นกระบวนการเชื่อมตัวตนให้รู้แล้วรู้ในการตระหนักรู้ คิดได้ จึงเป็นปรนัยภาพที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทางสังคม (social process) กระบวนการทางสังคมที่ว่าเป็นกระบวนการธรรมชาติที่รู้โดย ตัวตนเกิดการตระหนักว่าเป็นปรนัยภาพที่รับรู้ได้แบบสะท้อนรู้ (reflexive knowing) เป็นแนวคิดสำคัญของการเกิดตัวตน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ เป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นของความคิดที่มีต่อความหมายเชิงสัญลักษณ์กับระบบประสาทที่กระตุ้นให้เกิดการรับรู้ การคิด การต่อรอง การตัดสินใจจากประสบการณ์ และเกิดเป็นปฏิกริยาต่างๆ ผ่านการสื่อสารออกมาด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆ ตามบริบท จึงเป็นความสามารถในการชะลอคิดแล้วเกิดความหมาย การตีความ และการต่อรองกันตนเอง เมื่อมีการปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ เช่น ปรากฏการณ์ทางสังคมที่เรารับรู้จากสัญลักษณ์แล้วคิดต่อรองกับความหมายของสิ่งต่างๆ ได้ เหมือนตัวอย่างของสัญญาณไฟแดงดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ซึ่งเป็นความสามารถในการเข้าใจความหมายเฉพาะตนก่อนกระทำ (act – delay)

แม้ว่าตัวตนจะเป็นกระบวนการแบบธรรมชาติแต่ก็ไม่สามารถอธิบายการเกิดขึ้นได้โดยทั่วไปแบบสากลเหมือนกับการโตของพืชที่เป็นไปตามวิวัฒนาการและวงจรการเจริญเติบโต เพราะตัวตนไม่สามารถเอากฎเกณฑ์ทางวาทกรรมมาอธิบายได้ทั้งหมดเพราะตัวตนในความหมายของนักปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นั้นเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งในสถานการณ์หนึ่งๆ แต่ละบุคคลคนจะมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมามานั้นสถานการณ์เดียวกันจึงทำให้ตัวตนของแต่ละคนจึงไม่เหมือนกัน ดังนั้นการรับรู้ของแต่ละคนที่จำแนกออกมานั้นจึงไม่เหมือนกัน แต่ละคนจะสามารถบอกได้จากการสะท้อนความเป็นเจ้าของประสบการณ์ของ

ตนเอง รู้คิดและสะท้อนกับตนเองถึงสิ่งที่สื่อเข้ามา เมื่อเกิดกระบวนการรับรู้แล้วจึงนำไปสู่การตระหนักรู้ (awareness) ซึ่งมีคำใช้คำว่า I หรือ ฉัน

การมองว่าบุคคลเกิดความตระหนักในตนเองขึ้นของมีดจึงดูจาก I ที่ปฏิบัติหรือแสดงออกมาในฐานะที่เป็นในสิ่งที่เป็นตัวเองจากว่าเป็นอะไร และก็จะคิดกลับไปว่าสิ่งที่ตัวเองเป็นนั้นสังคมหรือคนอื่น ๆ มีความคาดหวังหรือจะมองตนเองว่าเป็นอย่างไร ซึ่งมีดจะเรียนเรื่องนี้ว่า ME เพื่อบอกว่าตนเองเป็นอย่างไร ซึ่งมีรายละเอียดอธิบายตัวตนที่ตนเองบอกมา เช่น ครูดี ซึ่งครูดีนั้นตนเองจะตระหนักรู้ได้ว่าใคร ๆ (คนอื่น ๆ) ก็จะเข้าใจ คาดหวังและอยากเห็นตนเองเป็นครูที่รักการสอน รักเด็ก และรักองค์กร มีการตระหนักรู้ออกมาความเป็นครูดี (I) และเขาบอกหรืออธิบายตัวเองเป็นครูที่รักการสอน รักเด็ก และรักองค์กรที่ดูตัวตนได้จากที่เขาสะท้อนออกมาจากภายในที่บอกว่า เป็นครูที่ดี (ME)

ตัวตนจึงเป็นกระบวนการทางสังคมที่สร้างความหมาย แล้วทำให้คนต่อรองกับความหมาย รู้ตัวตนจากการต่อรองความหมาย มีปฏิสัมพันธ์กับความหมาย จากกระบวนการดังกล่าวแล้วผลที่ถูกสร้างขึ้นมาจากกลายเป็นตัวตน (ME) หรือผลผลิต (product) จึงทำให้ตัวตนมีความเป็นเอกภาพที่ชัดเจนที่ผ่านกระบวนการทำให้เกิดสำนึกที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงตนเอง (self-report) ได้ด้วย ทั้งนี้เราสามารถจำแนกความเป็นเอกภาพได้ชัดเจนจากปรนัยภาพอื่นๆ ได้จากความรู้สึกที่เป็นนามธรรมที่มีเนื้อหาสาระแต่ไม่เป็นพร้อมขึ้นมาให้เห็นเหมือนกับแนวคิดตามแบบของฟูโกต์ การศึกษาตัวตนจึงสะท้อนให้เห็นทั้งสองสภาวะ คือ ปรนัยภาพในลักษณะของผู้ถูกกระทำ (responder) และตัวของผู้กระทำ (subject) ที่สามารถกำหนดคิดและการกระทำได้ด้วยตนเอง (agency) จึงทำให้เห็นความชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่าตัวตนในความหมายของมีดจึงเป็นกระบวนการปฏิสังสรรค์ที่เกิดขึ้นแล้วนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่อ้างถึงหลักสากลได้ กล่าวคือ

1) มิติชีววิทยาของคนที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างธรรมชาติ มีรูปแบบและคาดเดาได้ตามวิวัฒนาการ เนื่องจากเรื่องชีววิทยาเป็นการสะท้อนที่มาจากระบบประสาทที่เป็นารรับรู้และเป็นกลไกนำไปสู่การสื่อสารสัญลักษณ์ต่างๆ ได้ เป็นกลไกหรือองค์ประกอบที่เกิดการเรียนรู้

2) เป็นมิติของสังคมที่ตัวตนเกิดขึ้นในสถาบันทางสังคมที่มีการสื่อสารความหมายและเกิดปฏิสังสรรค์ที่รับรู้ระหว่างกันที่เกิดความหมายมากกว่าท่าทางหรือการแสดงออกตามความหมายทางสัญลักษณ์จากกระบวนการภายในตนเอง คือ ความหมายกระทำไปสู่ความหมาย การสื่อสารอยู่ภายใต้การเกิดขึ้นในองค์กรทางสังคม (social organization) ซึ่งมีดจะให้ความสำคัญกับมิติทางสังคมมากกว่ามิติชีววิทยา

คำอธิบายความหมายของตัวตนตามแนวคิดของทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ก็ไม่ได้ปฏิเสธว่าความเป็นตัวตนอาจจะมีที่มาจากอดีตทั้งที่สืบทอดมาจากพันธุกรรมหรือเกิดขึ้นภายหลังโดยเกิดขึ้นมาพร้อมกับสถานะทางสังคม และจากสิ่งแวดล้อมอันที่มีอิทธิพลส่งถึงบุคคลนั้นๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่ความเชื่อดังกล่าวเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการอธิบายถึงความหมายและการเกิดขึ้นของตัวตนซึ่งไวเกอร์ท (Weigert) (2003: 267 – 268) มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความเป็นอิสระในการสร้างพฤติกรรม เลือกที่จะทำหรือไม่ทำอะไรก็ได้ มีความคิด รู้จักการตีความ สามารถประเมิน

สถานการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการเรียนรู้และเข้าใจความหมายหรือการสร้าง ความหมายใหม่เพื่อการสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจในตนเองและบุคคลอื่นๆ ในสังคมได้ ทั้งนี้ มนุษย์ไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรืออยู่ภายใต้โครงสร้างทางสังคมกำหนดไว้ (functionalism) เพียงอย่างเดียว เนื่องจากมนุษย์มีภาษาหรือระบบสัญลักษณ์หรือแม้แต่การสร้าง สัญลักษณ์ขึ้นเพื่อใช้ในการสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจความหมายของสัญลักษณ์ดังกล่าวได้ ตรงกัน จึงทำให้การปฏิสังสรรค์ของบุคคลกับสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งภายในตัวของตนเอง และบุคคลอื่นแบบมีการสะท้อนย้อนกลับอย่างเป็นธรรมชาติภายใต้เงื่อนไขและปัจจัยต่างๆ มากมาย และสามารถรับรู้ได้จากการกระทำที่แสดงออกมาจนเกิดผลให้เห็นซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นอยู่เป็นพลวัต ถึงแม้ว่านักคิดอย่างมีดเองจะเชื่อในความเป็นวัตถุวิสัยของตัวตน แต่เขาก็ไม่เชื่อว่าตัวตนนั้นเป็นสิ่งที่ตายตัวหรืออยู่นิ่งๆ (static) ในลักษณะของการอธิบายทางวิทยาศาสตร์ เพราะ มนุษย์สามารถสร้างสรรค์ หรือเลือกที่จะรับรู้หรือไม่รับรู้ได้จากประสบการณ์หรือการเรียนรู้ที่ผ่านมา ของแต่ละคน มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและเกิดกระบวนการต่อรองได้ตลอดเวลาตาม สถานการณ์ รวมถึงการตัดสินใจเลือกที่จะสวมบทบาท(role) หรือกระทำการ (action) ได้จาก กระบวนการคิดที่ส่งผลมาจากประสบการณ์และเชื่อมโยงกับสภาวะของจิตใจ (Mind) ตลอดจน บริบทที่ตั้งอยู่บนบรรทัดฐาน (norm) ของสังคมจึงแสดงให้เห็นว่ามีตนเองนั้นเชื่อในความเป็นผู้กระทำ การของมนุษย์ในขณะที่ชาร์ลฮอร์ตัน คูลีย์(Charles Horton Cooley) มีทัศนะเกี่ยวกับทฤษฎีปฏิสัง สรรค์สัญลักษณ์ในตนเองเดียวกันกับมีด โดยคูลีย์สนใจจิตสำนึกที่มีปฏิสังสรรค์กับบริบททางสังคม ดังที่เขาอธิบายถึงการสร้างตัวตนจากภาพสะท้อนตัวเองในกระจกเงาหรือกระจกสองตน (the looking – glass self) คูลีย์เชื่อว่ามนุษย์มีความสำนึกอยู่ภายใน และความสำนึกดังกล่าวนั้นหล่อ หลอมมาจากการมีปฏิสังสรรค์กับสังคมมาอย่างต่อเนื่อง จนเรียกได้ว่าเป็นประสบการณ์ แนวคิดของ กระจกสองตนนี้เป็นการสะท้อนถึงจินตนาการเกี่ยวกับตนเองในสายตาผู้อื่น จินตนาการถึงการ ตัดสินของบุคคลอื่นที่มีต่อตัวเรา และความรู้สึกบางอย่างเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งจินตนาการทั้ง 3 ประการดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นภายในตนเองเช่นเดียวกับกระบวนการทำความเข้าใจและสะท้อน ระหว่างฉัน“I” กับฉันเป็น“ME ” ตามที่มีดได้กล่าวไว้ว่าตัวตนนั้นเป็นกระบวนการปฏิสังสรรค์ทาง สังคม เป็นกระบวนการต่อเนื่องเกิดขึ้นตลอดเวลา การกระทำแต่ละอันเป็นสิ่งที่ชั่วคราวที่สามารถเกิด ขึ้นกับตัวของบุคคลได้ตลอดเวลา

อย่างไรก็ตามแนวคิดสำคัญที่มีความสอดคล้องกันของคูลีย์และมีด คือ ทั้งคูลีย์และมีดไม่ เชื่อว่าการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ที่ปรากฏออกมาให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกปลดปล่อยมาจาก แรงขับตามธรรมชาติ หรือมนุษย์จะมีปฏิกิริยาโต้ตอบสิ่งที่มากระตุ้นจากภายนอกแบบอัตโนมัติโดย ปราศจากความสำนึกหรือความคิดใดๆ ในตนเอง แต่การกระทำหรือพฤติกรรมดังกล่าว นั้น เป็นผล มาจากการสร้างสรรค์ของบุคคล เพราะทั้งคูลีย์และมีดเชื่อในจิตสำนึกและเชื่อว่าบุคคลมีความคิดที่ เกิดมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ ส่งผมให้มีการต่อรองทั้งกับตนเองและผู้อื่น ตลอดจนสรรพ สิ่งที่มีความหมายต่อตนเองได้

ในเวลาต่อมาเฮร์เบิร์ต บลูเมอร์ (Herbert Blumer) (Weigert. 2003: 270 – 271) มีการพัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับตัวตนของมิดเป็นพื้นฐาน โดยเฉพาะการนำสังคมวิทยามาอธิบายกระบวนการเกิดตัวตนบลูเมอร์จึงให้ความสนใจในการกระทำของตัวบุคคลต่อวัตถุหรือสิ่งต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อเขา ตัวตนจึงเป็นกระบวนการในลักษณะของการปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ ซึ่งแตกต่างจากนักสังคมวิทยาและนักจิตวิทยาอื่นๆ ที่เคยอธิบายมา เพราะบลูเมอร์ไม่ได้อธิบายความเป็นตัวตนในเชิงมิติทางจิตวิทยาเพียงอย่างเดียวเท่านั้น การกระทำของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญของการกระทำและมีกระบวนการคิด การต่อรอง และการวางแผนมากกว่าการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ โดยปราศจากความคิดไตร่ตรอง เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงมีบรรทัดฐานและความหมายของการกระทำที่สามารถทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันผ่านการตีความในบริบทหรือสถานการณ์ต่างๆ กระบวนการของตัวตนจึงเป็นการการปฏิสังสรรค์ของบุคคลที่เกิดขึ้นในบริบทหรือสถานการณ์ที่ส่งผลกับตนเองและบุคคลอื่นๆ ที่มีความหมายหรือนัยสำคัญ (significant other) ต่อสิ่งนั้นๆ ร่วมกัน ซึ่งโดยทั่วไปการตีความจะเป็นเสมือนการสื่อสารหรือการต่อรองที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล และจะส่งผลให้เกิดการกระทำที่สร้างความหมายร่วมกับคนอื่น (joint action) แบบไม่หยุดนิ่ง เพราะการสื่อสารหรือการต่อรองใหม่ๆ นั้นจะเกิดขึ้นอีกอย่างต่อเนื่องไปเรื่อยๆ เมื่อบุคคลสัมผัสหรือรับรู้กับสิ่งใหม่ๆ จึงทำให้บลูเมอร์มอง “ตัวตน” ว่าเป็น “วัตถุวิสัยที่ไม่ตายตัว” สามารถเกิดขึ้นและปรับเปลี่ยนใหม่ได้ตลอดเวลา จนบางครั้งไม่อาจจะคาดเดาหรือทำนายผลที่จะเกิดล่วงหน้าได้ ตัวตนจึงไม่ใช่ผลที่เกิดขึ้นในลักษณะของการรับปัจจัยนำเข้า (input) สู่กระบวนการ (process) และเกิดเป็นผลที่ปรากฏ (output) ทางสังคมเพียงอย่างเดียว

ตัวตนจึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับบุคคลในขณะหนึ่งเมื่อมีการรับรู้ผ่านกระบวนการสื่อสาร ผ่านการตีความจนเกิดเป็นความเข้าใจและกระทำต่อสัญลักษณ์ที่มีความหมายต่อตนเอง สัญลักษณ์ดังกล่าวอาจเป็นตัวบุคคลที่มีความหมายสถานการณ์หรือเหตุการณ์ (situation) ในสถานะหนึ่งของตนเอง (moment of self) ที่เกิดการปฏิสังสรรค์ต่อการรับรู้ที่เข้ามา โดยความเข้าใจตรงกันจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล สามารถสื่อสารเข้าใจความหมายกับสิ่งที่ป็นสัญลักษณ์ต่างๆ เหล่านั้นจนเกิดเป็นความตระหนักขึ้นในตนเองในที่สุด กระบวนการดังกล่าวนี้ทำให้เกิดการสะท้อนภายในตัวบุคคล ซึ่งจะเป็นไปตามความคิดที่ว่าตนเองเป็นใคร หรือ “ฉัน = I” กับการมองว่าตนเองควรเป็นอย่างไรจากความคาดหวังของคนอื่นที่มีปฏิสังสรรค์ด้วย หรือ “ฉันเป็น = Me” เมื่อเกิดความตระหนักขึ้นในตนเองแล้วบุคคลก็จะมีการสร้างภาพที่พึงปรารถนาของตน (self - image) ขึ้นอย่างมีเป้าหมายและความคาดหวังที่เป็นไปเช่นนั้น ซึ่งหากกระทำได้ตามความคาดหวังของตนและความคาดหวังของผู้อื่นแล้วก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (self - esteem) ต่อสิ่งนั้นๆ ที่เป็นขึ้นมาด้วย ในกระบวนการดังกล่าวนี้ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อระบบความคิด การต่อรอง และตัดสินใจนั้นคือประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้เรียนรู้และเข้าใจความหมายสิ่งนั้นมาก่อนแล้วจึงทำให้เกิดการกระทำบทบาทที่เกิดขึ้นมาเป็นไปตามความคาดหวังของตนและคนอื่นที่มีความหมายต่อตนเอง

ตัวตนในฐานะที่เป็นเนื้อหาสาระ(Selfas Substantive)

ตัวตนในฐานะที่เป็นเนื้อหาสาระนั้น มีตัวเองยังคงมองตัวตนแบบเนื้อหาสาระอยู่คือ ตัวตนนั้นมีความเป็นนามธรรมเป็นปรัชญามากกว่าแนวคิดของฟูโกต์ที่เป็นทฤษฎีกว้างๆ แต่มีมุมมองว่าตัวตนเป็นทั้งนามธรรมในเชิงปรัชญาและฟอร์มที่มีรูปร่างในลักษณะของเนื้อหาสาระ คือมีการรับรู้ ได้ว่ามีและเกิดขึ้น สามารถอธิบายคุณลักษณะได้ ในที่นี้จะนำมามองในลักษณะของทฤษฎีเป็นแนวคิด ของมีดนี้ทำให้ประโยชน์เชิงทฤษฎีและเชิงข้อมูลที่น่าไปสู่การศึกษาความเป็นจริงทางสังคม ในแง่ความเป็นอัตตวิสัย (subjective) เป็นแนวทางการศึกษาตัวบุคคล การศึกษาอัตตบุคคลจะยึดเอาภาษาและความคิดด้วยซึ่งจะต่างจากการมองชีวิตในลักษณะของร่างกายที่มีวิวัฒนาการไปตามลำดับและเวลา ซึ่งเป็นหลักการอธิบายทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้นหากที่ผ่านมาไม่มีภาษาแล้วสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นก็จะว่างเปล่าไม่มีการรับรู้ ไม่มีการอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นให้เกิดการรับรู้และเรียนรู้ร่วมกันได้ มีดจึงนำเอาหลักการนี้มาดูตัวตนที่เกิดขึ้นโดยผ่านการใช้ภาษาเข้ามาสร้างความหมายเป็นหลักการตามแรงปรารถนาของการสร้างปรัชญาให้เป็นสากล

ความเป็นมนุษย์คือการตระหนักที่เกิดขึ้นในกระบวนการ ซึ่งในกระบวนการและประเภทที่มีดนำเสนอการศึกษาตัวตนนั้นเป็นไปในลักษณะที่เป็นของจริงเชิงประจักษ์ ส่วนใหญ่จึงเป็นการศึกษาวัฒนธรรม สังคมวิทยา และจิตวิทยา ซึ่งมีในงานของนักจิตวิทยาเชิงสัญลักษณ์ หลักการดังกล่าวนี้มีดจึงนำมาศึกษาตัวบุคคลแบบที่แสดงให้เห็นได้ เสมือนจับต้องได้ ด้วยหลักการของภาษาเป็นตัวสร้างความหมายที่เกิดขึ้นมาอธิบายและบอกถึงความเป็นเนื้อหาสาระ (substantive) ในตัวของมนุษย์ที่มีจิตใจและความตระหนัก และจากการศึกษาทั้งหมดที่ประเมินกระบวนการความจริงทางวาทกรรมบอกผ่านสิ่งที่พวกเขาได้ให้ความหมายของตัวเองในฐานที่เขาเป็นผู้กระทำเอง และมีเนื้อหาสาระ มองเห็นตัวเองผ่านการรับรู้ความหมาย (substantive actor) รับรู้ในฐานะการสะท้อนย้อนถามกับตนเอง และมีแรงจูงใจมาเป็นตัวกระตุ้น เพราะเชื่อว่าคนเราทำอะไรต้องมีแรงจูงใจแบบเชิงรุก มีความเป็นเชิงประจักษ์ที่ทำให้เห็นความชัดเจนเหมือนวัตถุรูปทรงต่างๆ ของตัวตน ตัวตนจึงดูได้จากการรับรู้ของตัวเองว่าเป็นอะไร (เป็นการประจักษ์ชัดเจนในตัวเองของบุคคล)

เนื้อหาสาระ จึงเป็นการกระทำที่เห็นได้ชัดเจนในฐานะที่เขาเป็นอะไรและเป็นอย่างไร เช่น การกระทำที่ผู้กระทำเป็นผู้สะท้อนหรือเป็นผู้กำกับ(monitor)ทำให้เกิดตัวตนแบบต่างๆ แล้ว มนุษย์ก็就会有การผลิตซ้ำขึ้นมา และในขณะเดียวกันก็จะสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นทางสังคม จนนำไปสู่การมีชนชั้นทางสังคม มีสถาบันและกลุ่มสังคม การกระทำแต่ละสิ่งของคนจะซ้ำขึ้นมาแบบลอยๆ ในสังคมนั้นคงไม่ได้ เพราะในสังคมที่มีการผลิตซ้ำเกิดขึ้นในสังคมก็จะมีคนหรือกลุ่มคนอยู่ในสังคม สถาบันหรือกลุ่มดังกล่าวด้วยดังนั้นคนที่จะมีตัวตนขึ้นมาจึงต้องอยู่ในสถาบันหรือที่ที่เขาจะมีการกระทำบทบาทในสถาบันดังกล่าวด้วย เช่น ครูในโรงเรียนก็มีการเรียนการสอน การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้เรียน เพื่อนครู และผู้บริหารซึ่งการกระทำบทบาทของครูดังกล่าวจะมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาตามเหตุการณ์ ปัจจัย หรือสภาวะการณ์ต่างๆ อย่างไม่มีการหยุดนิ่ง

ความเป็นตัวตนของ หรือการที่คนใดคนหนึ่งจะเข้าใจตัวเองต้องมีการรับหรือนำมาซึ่ง เนื้อหาสาระผ่านการมองตัวเราว่าเป็นอะไร เป็นแบบไหน และจะชัดเจนขึ้นโดยต้องเข้าใจผ่านการ เรียนรู้กล่อมเกลามาจนฝังเข้าไปในตัว (internalizing) เป็นพฤติกรรมที่มีความชัดเจนเช่น ความเป็นคน ที่มีระเบียบวินัยนั้น สามารถบอกได้ อธิบายได้ว่าคนที่มีระเบียบวินัยนั้นจะเป็นผู้ที่มาตรงเวลา เพราะคำว่าตรงเวลาจะถูกทำให้เข้าไปอยู่ในจิตใจของเขา จึงเป็นลักษณะของกระบวนการที่เกิดกับ คนอยู่ตลอดเวลาเมื่อถึงเวลานัดหมายกับคนอื่นก็จะคิดขึ้นมาได้โดยอัตโนมัติว่าการตรงเวลานั้นเป็น อย่างไร ต้องทำอะไรจึงจะได้ชื่อว่าเป็นคนตรงต่อเวลา เป็นต้นแต่อย่างไรก็ตามอาจจะ เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เหตุการณ์ สถานที่ หรือกรณีของเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ การ ตรงต่อเวลาหรือคำว่าตรงเวลา ก็เห็นได้ชัดเจนจากนาฬิกาที่มากำกับเอาไว้เพื่อเป็นตัวบอกได้ว่าตรง เวลาไม่สายทั้งนี้แต่ละคนก็อาจให้ความหมายกับคำว่าตรงเวลาที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ หรือบริบทอีกด้วยซึ่งการมองในกรณีดังกล่าวนี้ก็จะเนื้อหาสาระแบบไดนามิก เช่น นิสิตนัดกับ อาจารย์ หรือนิสิตนัดกันกับเพื่อน ก็จะมีความเป็นไดนามิกว่าเรานัดกับใครเราจะเข้าใจตัวเราเองไป ด้วย คือ นัดกับอาจารย์หรือผู้ใหญ่ก็ต้องตรงเวลาสายไม่ได้เลย ซึ่งความตรงเวลาดังกล่าวนั้น หมายถึงว่าต้องมารออาจารย์ แต่การนัดกับเพื่อนนั้นอาจสายได้นิดหน่อยก็ไม่ถือว่ามาสาย เป็นต้น นอกจากนี้ มืด ยังเน้นย้ำว่าองค์กรในสังคมจะสร้างตัวตนขององค์กรของสิ่งมีชีวิตชนิดต่าง ๆ เกิดขึ้น ผ่านการเปลี่ยนแปลงที่เป็นวิวัฒนาการระดับใหญ่ (macro development) คือเป็นภาพรวมและเป็น กระบวนการทางประวัติศาสตร์ได้โดยแต่ละบุคคลในองค์กรนั้นๆ จะเกิดการคิดว่าเป็นตัวตนเกิดจาก พัฒนาที่เข้าไปถึงในระดับย่อยได้ (microdevelopment) และเป็นกระบวนการทางกายภาพ (bio) แต่ เฝ้าพันธุ์ของบุคคลมีความต่อเนื่อง จึงทำให้ตัวตนก็จะอยู่กับเราตลอดชีวิต เพราะการเกิดตัวตนนั้น เกิดจากระบวนการทางสังคม กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม มาตั้งแต่วัยเด็กเป็นต้นมา เช่น นักเรียน เข้าเรียนหนังสือในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาที่ต่างๆ พอโตขึ้นก็เข้าเรียนในแต่ละมหาวิทยาลัย และก็ทำงานเมื่อเรียนจบ ดังนั้นจึงเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล มาตั้งแต่เกิดมา ตามลำดับของบุคคล ในแต่ละช่วงของการเรียนก็จะเกิดการสร้างตัวตนขึ้น และตัวตนนั้นก็ยังคงอยู่ ต่อไป และสามารถสร้างขึ้นไปได้อีกเรื่อยๆ ตลอดเวลาทั้งผ่านการศึกษา อายุ เหตุการณ์ ประสบการณ์ และการกระทำ

นอกจากกระบวนการทางสังคมแล้วตัวตนก็จะเกิดจากการปฏิสังสรรค์ที่ทำให้ตัวตนใหม่ เกิดขึ้น จะมีการสำรวจตัวเองเมื่อได้พบและมีความสัมพันธ์กับคนหรือสรรพสิ่งผ่านกระบวนการสวม บทบาทหรือการกระทำบทบาท เช่น ครูก็จะมีการปฏิสังสรรค์กับนักเรียนที่ตนเองสอน ซึ่งความเป็น ครูโดยทั่วไป ที่สังคมรับรู้เป็นบรรทัดฐานว่าครูคือผู้ที่มีความรู้ มีคุณธรรม เป็นพ่อ – แม่คนที่สองของ ลูกศิษย์ นั้นก็หมายความว่าสังคมคาดหวังและกำหนดความเป็นครูให้กับตัวของครูไว้ด้วย ดังนั้นตัว ของครูเองจึงเกิดกระบวนการสำรวจตัวเอง คิดและมองตัวเองว่าต้องเป็นดังที่สังคมทั่วไปคาดหวัง จะต้องทำอะไร ทำอย่างไร เพื่อให้เป็นครูที่ดีได้ตามความคาดหวัง ซึ่งเป็นกระบวนการในบริบทของ ครูดี ซึ่งก็จะสร้างบทบาทของตนเองและภาพจากความคิดดังกล่าวขึ้นมา (self image) หลังจากนั้น แล้วก็ทำการสวมบทบาทเป็นผู้กระทำที่มีความตั้งใจด้วยการเป็นครูที่ดีของลูกศิษย์ ทำหน้าที่แทน

พ่อ – แม่ ให้แก่ลูกศิษย์ทุกคนตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างที่เกิดขึ้นในบริบทของโรงเรียนและชุมชน

นอกจากนี้ มนุษย์ยังสามารถที่จะตระหนักถึงตัวตนขึ้นมาได้จากการต่อสู้เพื่อให้เกิดเป้าหมายในอนาคต ซึ่งก็มักจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากในปัจจุบันที่มีมนุษย์เองมีการมองอนาคตหรือการตั้งเป้าหมายของตัวตนในอนาคตไว่ว่าจะเป็นอย่างไร เพราะสถานการณ์หรือสังคมในปัจจุบันเป็นแรงจูงใจหรือแรงปรารถนาให้ทำ จึงเปรียบเสมือนการต่อสู้ ต่อรอง คิดกับตัวเองที่สามารถจะทำให้เห็นตัวตนของตัวเองได้ ในการต่อสู้ก็จะมีภาระสะท้อนให้รู้ตัวว่าเราเป็นอย่างไร มีความเป็นไปได้ในสิ่งที่คิดและต้องการได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย จากนั้นจึงจะมีการกระทำในรูปแบบของการสื่อสารออกมาเพื่อให้นำไปสู่เป้าหมายหรืออนาคตที่ตนเองคิดไว้

จิตใจกับตัวตน (Mind and Self)

จิตใจ หรือ Mind เป็นอีกมิติหนึ่งของตัวตนที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งในมุมมองของนักทฤษฎีแนวปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นั้น มองว่าจิตใจและตัวตนจะเกิดขึ้นพร้อมกันในระดับของจิตใจ เป็นกลไกภายใน เพราะทั้งจิตใจและตัวตนเป็นผลผลิตที่เกิดอยู่ภายใต้เงื่อนไขเดียวกัน บริบทเดียวกัน ดังนั้นจิตใจกับตัวตนจึงขึ้นอยู่กับเงื่อนไขโดยจะดูที่กระบวนการเกิดขึ้นจากการสวมบทบาท(role taking) กับการปฏิสังสรรค์ (interaction) เช่น ความเป็นครูจะต้องแสดงบทบาทของผู้สอน สอนให้ดี และจะอย่างไร เพื่อให้เป็นครูที่ดีได้ในสายตาของผู้อื่น ทั้งลูกศิษย์ เพื่อนครู ผู้บริหารและผู้ปกครอง ซึ่งครูจะมีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์กับการเรียนการสอนโดยตรงและชัดเจนที่สุดต่อกระบวนการทางจิตใจและแสดงให้เห็นถึงตัวตนของครู ตั้งแต่เตรียมการสอน ศึกษาเอกสารที่เป็นเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน ฝึกซ้อมการสอน เทคนิควิธีการอธิบาย การใช้สื่อประกอบการสอน หรือการศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับทั้งหมดและคาดหวังว่าครูจะต้องทำหน้าที่ของครูต่อลูกศิษย์

เนื่องจากตัวตนนั้นไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่หรือตายตัวแต่มีความเป็นพลวัตไปได้เรื่อยๆ ตามกระบวนการสะท้อนย้อนกลับภายในตนเองของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ตามสถานการณ์หรือบริบทของการปฏิสังสรรค์เช่นเดียวกับจิตใจของคนเราที่ไม่เคยหยุดนิ่งทางความคิดได้ เพราะตามปกติของคนเราที่มีการคิดไปคิดมาตลอดเวลาทั้งกับตนเองและมีความคิดของคนอื่นที่มีนัยสำคัญเกี่ยวกับตัวเราร่วมด้วย โดยที่คนอื่นดังกล่าวนั้นก็จะเข้าใจตรงกันและมีผลร่วมกันกับสิ่งที่เราคิดและกระทำ ด้วยการสื่อสารที่ผ่านระบบของสัญลักษณ์บนความคิดและความเชื่อเรื่องการสะท้อนย้อนกลับของความคิดและการกระทำซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมาก

นอกจากนี้มิตียังยืนยันว่าจิตใจหรือกระบวนการของจิตใจเป็นกระบวนการที่ทำให้สามารถแยกมนุษย์ออกจากสัตว์ได้ เพราะมนุษย์สามารถดู คิด และเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้หลายระดับตั้งแต่เรื่องง่ายๆ ไปจนถึงเรื่องที่ยากหรือสลับซับซ้อน กล่าวคือ สามารถแยกแยะความยากง่ายของเรื่องราวได้ จึงทำให้เกิดกระบวนการจัดการความคิดของตนเองได้ ทั้งเรื่องทั่วๆ ไปและเรื่องเฉพาะ โดยจะเป็นการมองจากกระบวนการพูดคุยหรือสนทนากับจิตใจข้างในแล้วสื่อสารผ่านการสนทนาออกมาให้

ไต่ยีน แสดงออกมาให้เห็นกันได้ หากเราออกมาจากสถานการณ์ที่ดำรงอยู่อาจจะทำให้เรามีทางเลือกกว่าจำทำแนวทางใดทำให้เกิดแรงกดดันและในขณะเดียวกันก็จะเกิดผลที่ตามมาภายใต้เงื่อนไขของการสร้างตัวเลือกจะคิดได้ว่าผลที่ตามมาก็อะไรและจิตใจจะจำเรื่องราวที่ผ่านมาในอดีตได้อีกด้วย ซึ่งนำมาสู่ปัจจุบัน (เป็นกระบวนการ) ทำให้เราคิดได้ลึกซึ้ง (เป็นนามธรรม) และยังสามารถแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ จึงเป็นกระบวนการที่ทำให้เราสามารถคิดและประมวลได้ คือเมื่อเกิดการคิด แล้วก็จะเกิดกระบวนการสนทนาและสะท้อนย้อนกลับได้ภายใต้เงื่อนไข มองเห็นทางเลือก มีการต่อรองจากเรื่องราวในอดีต นั่นก็คือบทเรียนและประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลนั่นเอง

ดังนั้นจิตใจเกี่ยวข้องกับตัวตนในฐานะที่ตัวตนเป็นส่วนหนึ่งของจิตใจ ซึ่งจิตใจจึงมีส่วนในการกำหนดตัวตนจากกระบวนการภายในได้ โดยจิตใจจะเป็นตัวกำกับให้เรามีการเจรจาด้วยตัวเองที่เพื่อที่จะประเมิน ทบทวน วิพากษ์ หรือจงใจตัวเอง ซึ่งดูได้จากกระบวนการสนทนาภายใน(internal dialog)ที่เกิดขึ้น ตามหลักการพื้นฐานของแนวคิดปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์บางครั้งจึงมองว่าจิตใจเหมือนหรือเกือบเป็นสิ่งเดียวกันกับตัวตนเพราะจิตใจจะเป็นการรับรู้ว่าจะชอบหรือไม่ชอบ ใช้นหรือไม่ใช้สำหรับตัวบุคคล และผลที่ตามมาจากการแสดงอารมณ์คืออะไร เป็นกระบวนการของจิตใจที่สามารถคิดและคาดเดาได้แต่ปัจจุบันในมุมมองของนักปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ได้ละทิ้งแนวความคิดนี้ออกไป เพราะตามแนวคิดปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นั้นมองว่าจิตใจกับตัวตนมีการประสานทับซ้อนกันอย่างใกล้ชิด และจะมองความสัมพันธ์ว่าเป็นการสนทนาภายในมากกว่า เพราะการมองตัวตนจะต้องมองในมิติของจิตใจได้ด้วยเพราะจิตใจเป็นตัวกำหนดตัวตน และเป็นกระบวนการสนทนา เช่น ครูจะมีการถามตัวเองใหม่ว่าคิดอย่างไรก่อนที่จะได้ข้อสรุป มีการวิพากษ์อย่างใดกับสิ่งที่ทำร่วมกับประสบการณ์ การตีความเป็นตัวตนจากบทสนทนาพูดคุยในตัวเองก่อน การเจรจาต่อรองเรื่องต่างๆ กับตัวเองก่อนจะกระทำออกมา เช่น การตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสอนที่ทำให้เกิดตัวตนของความทุ่มเท เป็นผู้ที่เสียสละเพื่อโรงเรียน

จากกระบวนการเกิดขึ้นของตัวตนนั้นจะเห็นได้ว่าประสบการณ์ของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะจะเป็นสิ่งที่ทำให้แต่ละบุคคลเกิดการสะท้อนภาพของตนเองได้เสมือนการส่องกระจกเงา ก่อนนำไปสู่การกระทำหรือแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งการกระทำหรือแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลก็จะบ่งบอกถึงตัวตนของผู้คนด้วย แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นผู้มีความคิดและจิตใจที่สลับซับซ้อนมาก เพราะนอกจากประสบการณ์แล้ว การกระทำบทบาทยังต้องตั้งอยู่บนบรรทัดฐานของสังคมที่กำหนดสถานภาพ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตและจิตใจ ถึงแม้ว่ามนุษย์จะมีอิสระในการคิดหรือการกระทำบทบาทก็ตาม แต่กระบวนการปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์กับสิ่งที่อยู่ในสังคมดังกล่าวก็จะทำให้บุคคลเลือกหรือกระทำบทบาทให้เป็นไปตามความคาดหวังทั้งของตนเองและบุคคลอื่นที่คาดหวังกับตัวเราว่าจะให้เป็นอย่างไรอีกด้วย

โดยสรุป อาจกล่าวได้อีกประการหนึ่งว่ากระบวนการเกิดขึ้นของตัวตนเป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลภายในตนเองโดยสิ่งที่มีอิทธิพลของสังคมจะเข้ามาปฏิสังสรรค์ร่วมด้วยตลอดเวลา

และเป็นตัวกำหนดการกระทำของบุคคลอีกประการหนึ่งในฐานะปัจจัยนำเข้า นั่นก็หมายถึงการรับรู้ต่อสรรพสิ่งที่มีนัยสำคัญต่อบุคคล คือ การปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์เกิดขึ้นบนพื้นฐานของการสื่อสารที่เข้าใจความหมายตรงกันตามบริบท ประสบการณ์ในตัวบุคคล วัน เวลา สถานที่ หรือในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งทั้งนี้กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลจะมีการคัดสรรประสบการณ์ที่ทำให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจและเหมาะสมกับบริบทดังกล่าวมาสะท้อน(reface) หรือต่อรอง (negotiation) เพื่อให้เกิดภาพความคิดที่จะการกระทำบทบาทออกมาตามความคาดหวังของตนเองและความคาดหวังของคนอื่นที่มีนัยสำคัญก่อนกระทำบทบาทเพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังในที่สุด

ตัวตนกับอัตลักษณ์ (Self and Identity)

เนื่องจากตัวตนมีความเป็นเนื้อหาสาระจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการแยกระหว่างตัวตนกับอัตลักษณ์(identity)หลักคือดูที่ความรู้สึกต่อเนื้อหาสาระ (sense of substantive) ว่าเป็นแบบไหน ตัวตนยังสัมพันธ์กับหน่วยที่กระทำ คือ คนที่กระทำ จะเป็นการกระทำตามที่ตนเองตระหนักในสิ่งที่ตนเองทำ เป็น acting เช่น เตะบอลเป็นการกระทำที่ตนเองตระหนักว่าเป็นนักฟุตบอลหรือ “ฉันหรือ!” นั่นเอง กลุ่มคำที่บอกลักษณะของตัวตนจะอยู่ในรูปของกริยาของประโยคเป็นลำดับ เป็นกฎที่ทำให้ตนเองตระหนักถึงปรากฏการณ์ และคนอื่นก็รับรู้ในสิ่งที่เรากระทำด้วย เป็นทั้งประธาน กริยา และกรรม ดังนั้นการดูเนื้อหาสาระจึงต้องดูที่กระบวนการและการสะท้อนต่างๆ ด้วย จึงบอกลักษณะของตัวตนได้ว่าเป็นอะไรบ้าง เป็นการอธิบายได้ถึงการดูตัวตน เมื่อลองเทียบเคียงกับอัตลักษณ์จึงดูที่เนื้อหาสาระที่มีกลุ่มคำอธิบาย เช่น นักฟุตบอล (ตนเองรู้ตัวว่าเป็นนักฟุตบอล คือ I) และมีกลุ่มคำอธิบายการกระทำว่าเป็นนักฟุตบอลที่เล่นเก่ง หรือ ไม่เก่ง) จึงเป็นการกระทำจากออกมาให้เห็นความเป็นนักฟุตบอลที่เล่นเก่ง (ตัวฉัน หรือ ME) โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องและมีปฏิกิริยา (other respond) ในขณะเดียวกันที่ตนเองก็กลายเป็นปรนัยที่มีเนื้อหาสาระดังนั้นการดูเนื้อหาสาระจึงดูที่การกระทำซึ่งขึ้นอยู่กับว่าจะถ่ายทอดหรือสื่ออะไรออกมาให้เกิดความเข้าใจในความหมายร่วมกัน ตัวตนจึงเป็นเรื่องของการรู้ การตัดสินใจ เป็นทั้งแหล่งที่มาของการกระทำที่สะท้อนต่อความรู้สึกที่เป็นเนื้อหาสาระและต่อคนอื่น เช่น กฎหมาย หรือสังคม

ดังนั้นอัตลักษณ์จึงเป็นรูปแบบหนึ่งของตัวตนในกระบวนการที่ I กลายเป็น ME จึงเป็นการกำหนดความเป็นอะไรต่างๆ เกิดขึ้นได้ ในกรณีที่มีความขัดแย้งเช่นเดียวกับการต่อสู้หรือการเมืองก็จะทำให้เกิดME อาจกล่าวได้ว่าตัวตนเป็นตัวกำหนดอัตลักษณ์ได้ด้วยเช่น ฉันเป็นนักฟุตบอล ตัวตนหรือ I ของฉันเป็นนักฟุตบอล (I = นักฟุตบอล) ซึ่งฉันเป็นนักฟุตบอลที่เก่งเหมือนเปเล่ (ME) และใครๆ ก็รู้ว่าฉันเล่นฟุตบอลเก่งด้วย (ME = เล่นฟุตบอลเก่งเหมือนเปเล่) อัตลักษณ์จึงอยู่ในรูปของคำนามที่บอกถึงความเป็นตัวตนของบุคคล ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับถูกกระทำที่เป็นปรนัยหมายถึงบุคคลสามารถเลือกที่จะเป็นอะไร แบบไหนก็ได้ จึงเห็นได้ว่าตัวตนจะเป็นสิ่งที่กำหนดอัตลักษณ์ แต่อัตลักษณ์ไม่สามารถกำหนดตัวตนได้ เช่น นักบอล (I) ที่เก่งแบบเปเล่ (ME) แต่ไม่สามารถบอกได้ว่านักฟุตบอลทุกคนจะเก่งหรือเป็นแบบเปเล่ หรือความเป็นครูที่ตัวครู (I) คือความ

เป็นตัวตน และหากว่าเป็นครูที่สอนเก่ง (ME) ครูที่สอนเก่ง หรือครูที่รักลูกศิษย์จึงเป็นลักษณะของอัตลักษณ์

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของอัตลักษณ์ คือ อัตลักษณ์จะอยู่ในรูปของคำนามหรืออยู่ในรูปของกรรมในประโยคที่มีตัวตนเป็นประธานของประโยค ดังนั้นตัวตนที่จะเป็นได้มากกว่าคำนาม และอัตลักษณ์ดำรงจะอยู่ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือ ณ ที่ใดที่หนึ่งเพื่อทำหน้าที่มีความเป็นปรนัยภาพให้กับตัวตนที่สามารถอธิบายให้เห็นถึงปริมาณเพื่อบอกขนาด บอกถึงระดับ หรือบอกถึงขนาดได้ ซึ่งหากตัวตนเป็นอะไร อัตลักษณ์ก็จะเป็นสิ่งนั้นด้วยและในทำนองเดียวกันที่เมื่อมีอัตลักษณ์ก็จะมีตัวตนด้วยเช่นกัน

การกระทำบทบาทตามแนวคิดการปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์

การกระทำบทบาท (role) เป็นการกระทำของบุคคลที่เกิดมาจากความคิด ความตั้งใจ และความคาดหวังจากการกระทำนั้น ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทนั้นได้มีการพัฒนามาจากบทบาทจากแนวคิดแบบดั้งเดิมของพาสันต์ (Tarcott Parson) หรือ แนวคิดแบบโครงสร้างหน้าที่ (structure and fuctionalism) โดยแนวคิดนี้มองว่ามนุษย์จะสวมบทบาทของตนเองและจะกระทำบทบาทตามหน้าที่ (functionalism) ซึ่งบทบาทดังกล่าวนั้นจะถูกกำหนดขึ้นไว้แล้วอย่างชัดเจนเป็นโครงสร้างทางสังคมที่ทุกคนสามารถรับรู้ได้จากสถานภาพ บทบาทที่มาพร้อมกับสถานภาพของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพทางร่างกายภาพที่โครงสร้างทางสังคมกำหนดให้เป็นผู้ชายซึ่งผู้ชายในความหมายที่รับรู้กันทั่วไปว่าต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในสังคม มีบทบาทในการเป็นผู้นำครอบครัว ส่วนผู้หญิงก็ต้องเรียบร้อยรักนวลสงวนตัว ไม่เล่นกีฬาหรือทำในเรื่องผาดโผน นอกจากนี้ยังมีบทบาทที่กำหนดไว้โดยพื้นฐานของสังคมมนุษย์ที่ดำรงอยู่และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่สมาชิกในครอบครัวต่างก็มีบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไปด้วย เช่น พ่อมีหน้าที่ทำงานเพื่อหาเพื่อเลี้ยงครอบครัว แม่มีหน้าที่ดูแลงานบ้านและลูกมีหน้าที่ดูแลพ่อ – แม่ เพื่อตอบแทนบุญคุณ เป็นต้น แต่สำหรับการกระทำบทบาทแนวความคิดเกี่ยวกับการกระทำบทบาทของนักปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ (symbolic interactionism) นั้น ได้นำงานของพาสันต์มาเป็นรากฐานการพัฒนา ซึ่งการที่มนุษย์จะสวมบทบาทหรือกระทำบทบาทใดๆ นั้น มนุษย์สามารถคิดหรือทำได้มากกว่าแนวคิดโครงสร้างหน้าที่ เพราะมนุษย์มีความคิดที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นไปตามบริบทและปัจจัยทั้งหลายที่มากระทบแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทจึงมากไปกว่าจะเป็นไปตามบทบาททางสังคม (social role)

ตาราง 1 เปรียบเทียบการกระทำบทบาทตามแนวคิดโครงสร้างหน้าที่กับปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์

บทบาทตามแนวคิดโครงสร้างหน้าที่	บทบาทตามแนวคิดปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์
1. บทบาทเป็นสิทธิและหน้าที่ที่มีผลต่อความคาดหวังที่มาพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน 2. ความคาดหวังเป็นสิ่งที่เรียนรู้จากการหล่อหลอมทางสังคม 3. กระบวนการทำบทบาทเป็นกระบวนการทำที่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	1. บทบาทเป็นสิทธิและหน้าที่ที่มีผลต่อความคาดหวังที่มาพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน 2. ความคาดหวังเป็นสิ่งที่เรียนรู้จากการหล่อหลอมทางสังคม 3. กระบวนการทำบทบาทเป็นกระบวนการทำที่ส่งผลกระทบต่อตนเอง 4. บทบาทหรือพฤติกรรมเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้น ซึ่งในบางครั้งไม่สามารถคาดเดาได้ 5. บุคคลจะเป็นผู้กระทำบทบาทมากกว่าการได้รับอิทธิพลหรือผลที่มาจากปัจจัยภายนอกมากำหนดการกระทำ

จากตาราง 1 เปรียบเทียบการกระทำบทบาทตามแนวคิดโครงสร้างหน้าที่กับปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ นั้น จะเห็นว่าแนวคิดของปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ที่ต่างจากแนวคิดโครงสร้างหน้าที่ คือ บทบาทที่ไม่ถูกกำกับด้วยโครงสร้าง แต่คนมีความสามารถที่จะคิดและกระทำได้ตามความปรารถนาและความต้องการของตนเองทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละพื้นที่หรือช่วงเวลา ดังนั้นการกระทำบทบาทของมนุษย์ตามแนวคิดปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์จึงเป็นการคิดนอกกรอบ ทำให้มีแนวทางวิธีการที่เป็นการแสดงบทบาทได้มากกว่าที่เป็นกรอบหรือบรรทัดฐาน

การกระทำบทบาทตามแนวคิดโครงสร้างหน้าที่หรือแนวคิดของนักจิตวิทยาแบบพาสันต์ มนุษย์จะกระทำบทบาทตามสถานภาพที่ได้รับหรือกำหนดไว้แล้วไม่ว่าจะเป็นสถานภาพโดยกำเนิด สถานภาพที่ได้รับเมื่อทำงาน หรือสถานภาพภายหลังจากสมรสแล้วเป็นต้น การกระทำบทบาทตามแนวคิดนี้มองว่าเป็นสิทธิและหน้าที่ที่ต้องกระทำ เป็นจิตสำนึกที่โครงสร้างทางสังคมครอบไว้แล้วทั้งสิ่งที่ตนเองและสังคมต้องการให้เป็น แต่สำหรับแนวคิดของปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นั้นมองไปมากกว่านั้นคือนอกจากบทบาทตามสิทธิและหน้าที่ที่ต้องทำตามความคาดหวังของสังคมแล้วผู้กระทำยังคิดและคาดหวังในสิ่งที่ตนเองจะเป็นเพื่อให้เป็นไปตามที่สังคมคาดหวังได้เองโดยมีกระบวนการคิดทบทวน ต่อรอง และกระทำตามแนวทางใหม่ๆ ที่ตนเองคิดได้ว่าจะมีผลต่อสังคมได้ตามที่สังคมคาดหวังไม่จำเป็นต้องกระทำบทบาทตามที่สังคมกำหนดวางไว้ทั้งหมด การกระทำ

บทบาทตามแนวคิดปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์จึงนำบทบาทตามแนวคิดโครงสร้างหน้าที่มาพัฒนาและประยุกต์ ตามบทบาทในข้อที่ 4 และ 5 ของบทบาทตามแนวคิดปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์

ดังนั้น หลักการพื้นฐานตามทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ที่มองตัวตนของมนุษย์ในปัจจุบัน ระบุว่า มนุษย์ไม่เหมือนกับสัตว์ มีการสืบทอดความสามารถให้รู้จักคิด ความสามารถที่จะคิดถูกหล่อหลอมขึ้นมาได้จากปฏิสังสรรค์ทางสังคมที่เรียนรู้ความหมายและสัญลักษณ์ที่ทำให้เกิดการใช้ความสามารถในการคิด ซึ่งเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ที่จะทำให้เกิดการกระทำและปฏิสังสรรค์ต่อไปได้จากการกระทำนั้นๆ และมนุษย์ยังสามารถที่จะแก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกความหมายและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการกระทำและปฏิสังสรรค์ได้บนพื้นฐานของการตีความตามสถานการณ์ อันเนื่องมาจากมนุษย์จะมีปฏิสังสรรค์กับตนเอง จึงสามารถสำรวจตรวจสอบความเป็นไปได้ของการกระทำ ตระหนักถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นก่อนลงมือกระทำว่าจะส่งผลต่อตนเองและผู้อื่นอย่างไร เพราะทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์เป็นแนวคิดที่เชื่อว่ามนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลาย

การกระทำบทบาท (Role Taking)

การกระทำบทบาทเป็นการกระทำหรือแสดงออกของบุคคลซึ่งเป็นปรากฏการณ์อย่างหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพ (status) การที่บุคคลจะแสดงบทบาทได้นั้นจึงต้องมีการรับรู้และเข้าใจสถานภาพของตนเองก่อน ตามแนวความคิดทางสังคมวิทยาได้แบ่งสถานภาพออกเป็น 2 ประเภท คือ(ทศนัยานี จันทนียิงยง. 2556: ออนไลน์)

1) สถานภาพโดยกำเนิด (Ascribed Status)

สถานภาพโดยกำเนิดเป็นเรื่องของบุคคลที่ได้รับสถานภาพมาโดยเงื่อนไขทางชีวภาพ คือ เมื่อเกิดมาก็ได้รับทันที ได้แก่ สถานภาพทางวงศ์ญาติ (kinship status) สถานภาพทางเพศ (sex status) สถานภาพทางอายุ (age status) สถานภาพทางเชื้อชาติ (race status) สถานภาพทางท้องถิ่น (regional status) และสถานภาพทางชนชั้น (class status)

2) สถานภาพโดยการกระทำ (achieved status)

เป็นสถานภาพที่ได้มาภายหลังอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสำเร็จของการกระทำของตน ได้แก่ สถานภาพทางการสมรส (marital status) สถานภาพทางบิดามารดา (parental status) สถานภาพทางการศึกษา (educational status) สถานภาพทางอาชีพ (occupational status) และสถานภาพทางการเมือง (political status)

สถานภาพจึงส่งผลโดยตรงต่อการกระทำบทบาทของบุคคลและในทางกลับกันบทบาทก็เป็นสิ่งที่แสดงในรู้ถึงสถานภาพของบุคคลนั้นๆ ด้วย ในทางสังคมวิทยาการกระทำบทบาทจะเป็นไปตามที่สังคมกำหนดหรือเป็นการทำตามหน้าที่ในฐานะส่วนหนึ่งของสังคม (functional approach) โครงสร้างทางสังคมได้กำหนดไว้แล้วและบุคคลก็เกิดการเรียนรู้สั่งสมเป็นประสบการณ์ในการกระทำบทบาทตนเองได้ด้วย ซึ่ง Talcott Parson (พาร์สัน) (Dolch. 2003: 393 – 394) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันมีมุมมองเกี่ยวกับการสวมบทบาทของบุคคลเพื่อทำการใดๆ นั้น ย่อมมีเป้าหมาย

(goals) ซึ่งวิธีการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรืออิทธิพลที่มีผลกระทบต่อวิธีและการกระทำบทบาทด้วย เช่น บรรทัดฐาน คุณค่า และอื่นๆ ด้วย ดังนั้นการกระทำบทบาทตามแนวคิดของพาร์สันจึงเป็นสิ่งที่มาพร้อมกับสถานภาพของบุคคลทั้งที่เป็นสถานภาพโดยกำเนิด และสถานภาพโดยการกระทำ นอกจากสถานภาพจะบอกตำแหน่งและระดับของบุคคลแล้วยังเป็นสิ่งที่กำหนดว่าสิ่งใดทำได้และสิ่งใดทำไม่ได้ภายใต้บรรทัดฐานหรือคุณค่าเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ครู มีสถานภาพทางสังคมที่ได้รับมาจากความสำเร็จการศึกษา มีความรู้ความสามารถในวิชาการสาขาต่างๆ ได้รับการคาดหวังจากสังคมทั่วไปโดยเฉพาะลูกศิษย์ในการทำหน้าที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์และประสบผลสำเร็จในการเรียนในฐานะครูที่ดีต่อศิษย์ ตัวครูเองก็จะทราบถึงบทบาทความเป็นครูของตัวเองว่าจะต้องทำหน้าที่ ต้องปฏิบัติต่อลูกศิษย์เพื่อสอนลูกศิษย์ให้ได้ความรู้และเรียนจบได้นั้นคือเป้าหมาย

สำหรับกอฟฟ์แมน (Erving Goffman) (Dolch. 2003: 395 – 396) ไม่ได้มองว่าบทบาทหรือพฤติกรรมของบุคคลจะต้องทำเพราะตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเพียงอย่างเดียว โครงสร้างของสังคมเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่เป็นปัจจัยทำให้มนุษย์เกิดการกระทำหรือนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม แต่เป็นความคาดหวังหรือความเข้าใจชุดหนึ่งที่บุคคลเองก็สามารถจัดกระทำหรือการกับมันได้ด้วย บทบาทอาจปรากฏขึ้นแล้วก็สลายตัวไปได้เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไปเปรียบเสมือนการเล่นละครฉากหนึ่ง กอฟฟ์แมนจึงเชื่อว่าบุคคลจะมีการปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ มีความคิดที่เป็นตนเอง (self - conception) ที่สามารถบอกว่าตนเองเป็นอย่างไรและเชื่อในความเป็นผู้กระทำการของมนุษย์ มีความกระตือรือร้น การกระทำบทบาทของบุคคลแบบปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์จึงเป็นการพัฒนาต่อมาจากแนวคิดแบบโครงสร้างหน้าที่ Dolch. (2003: 396) โดยมีความเชื่อที่เหมือนกันว่าสิทธิและบทบาทเป็นสิ่งที่ถูกคาดหวังและสัมพันธ์กับสถานภาพของบุคคล และความคาดหวังดังกล่าวเป็นสิ่งที่เรียนรู้มาจากการหล่อหลอมทางสังคมด้วย ส่วนการกระทำบทบาทนั้นแนวคิดแบบปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์มีความแตกต่างกับแนวคิดแบบโครงสร้างหน้าที่ คือ บุคคลจะกระทำบทบาทในสิ่งที่ตนเองแน่ใจว่าจะเป็นการทำให้คนอื่นเกิดความประทับใจมากกว่าตนเอง พฤติกรรมของการแสดงบทบาทนั้นบางครั้งไม่อาจจะคาดเดาได้ และบุคคลจะเป็นผู้กระทำการมากกว่าการยอมถูกกำหนดบทบาทให้กระทำจากสิ่งที่มีอิทธิพล

ดังนั้นจะเห็นว่าบทบาทตามแนวคิดแบบโครงสร้างหน้าที่เป็นการสวมรับบทบาทที่พึงกระทำจากการมีสิทธิโดยชอบธรรมตามสถานภาพที่ได้รับจากสังคม การกระทำบทบาทจึงเป็นไปตามความคาดหวังทั้งจากตนเองและส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง ส่วนบทบาทแบบปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นั้นนอกจากการสวมรับบทบาทที่พึงกระทำจากการมีสิทธิโดยชอบธรรมตามสถานภาพที่ได้รับจากสังคม การกระทำบทบาทจึงเป็นไปตามความคาดหวังทั้งจากตนเองและส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้องแล้ว บทบาทยังเป็นการสร้างสรรค์ในสิ่งที่ไม่อาจจะคาดการณ์ได้ล่วงหน้าและบางครั้งอาจมีการกระทำบทบาทที่ไม่เป็นไปตามอิทธิพลหรือผลที่มากกระทบตนเองอีกด้วย เนื่องจากแนวคิดปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์เชื่อว่ามนุษย์มีความสามารถที่เลือกกระทำการเองได้ผ่านกระบวนการพูดคุยภายในตนเองก่อนกระทำการ

บทบาทจึงเปลี่ยนแปลงไปตามสังคมที่บุคคลเขาไปอยู่และสวมบทบาทนั้นๆ ดังเช่นในสถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรมจึงเป็นเรื่องของการกระทำบทบาทที่เกิดขึ้นในโรงงาน นอกจากสิ่งที่เป็นบรรทัดฐานแล้วของการพึงกระทำหรือปฏิบัติให้เป็นพนักงานที่อยู่ในระเบียบวินัยแล้วยังมีกระบวนการเรียนรู้ในตนเองของพนักงานเมื่อพบกับสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน หรือการสอนเพื่อให้โรงงานมีคนงานดีและเก่งสามารถทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ แนวคิดนี้จึงมีการกระทำที่มากไปกว่าความคาดหวังทั่วๆ ไป ตามที่เขารู้ว่าตัวเองต้องการอะไร

เครื่องหมาย และ สัญลักษณ์ (Symbols and Symbolic)

การเข้าใจตัวตนต้องตีความหมายเพื่อให้เข้าใจโดยการตีความต้องมีหลักวิธีการมองซึ่งเกิดขึ้นในกระบวนการสื่อสารระหว่างฉัน “I” กับตัวฉัน “ME” จะเกิดเมื่อการสื่อสารแล้วมีการสะท้อนมาถึงตัวเอง (I) ถึงจิตใจเป็นกระบวนการสื่อสารที่เป็นเรื่องของสัญลักษณ์ตัวเรากับคนอื่นซึ่งในกระบวนการสร้างความหมายอธิบายมาจากสัญลักษณ์อธิบายถึงวัตถุสิ่งของ แต่ในที่นี้วัตถุไม่ใช่สิ่งของ แต่เป็นสังคมที่สร้างความหมายขึ้นมา

1) เครื่องหมาย และสัญลักษณ์

เครื่องหมาย และสัญลักษณ์ เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อสื่อสารระหว่างกันและกัน โดยมีเป้าหมายของการสื่อสารที่มนุษย์สามารถเข้าใจและเรียนรู้ได้ เครื่องหมาย และสัญลักษณ์ อาจจะเป็นทั้งสิ่งประดิษฐ์ที่เป็นวัตถุหรือการแสดงออกทางสีหน้า ท่าทางที่มีความหมายและสามารถทำให้บุคคลอื่นรับรู้และเข้าใจความหมายของเครื่องหมายและสัญลักษณ์นั้นได้จนเกิดเป็นการกระทำออกมา ดังตัวอย่างของสัญลักษณ์ หรือสัญลักษณ์ เช่น “ไฟแดง” เป็นสัญลักษณ์ หรือ สัญลักษณ์ ที่มีการเข้าใจความหมายของมนุษย์กับสัญลักษณ์นั้นจะต่างจากสัตว์ ดังที่มีดบอกไว้ว่า การที่สัตว์สื่อสารออกมาจะมีปฏิกิริยาที่มีผลกับมันในลักษณะของทำต่อสัตว์ตัวอื่นๆ คือกระบวนการสื่อสารความจริงทางสังคมที่คนเชื่อตามนั้น สัญลักษณ์มีความหมายเช่น สัญลักษณ์เครื่องหมาย “หยุด” คนก็หยุดจริง ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติทางสังคม มนุษย์เรารับรู้และเข้าใจสัญลักษณ์ได้นั้นเกิดมาจากคุณสมบัติของสัญลักษณ์บางอย่างต้องมีการตีความ แต่เป็นกระบวนการที่คนต้องเข้าใจและรับรู้ เป็นไปตามเจตนาของผู้ใช้คนสามารถสร้างสิ่งที่เรียกว่าสถาปัตยกรรมสัญลักษณ์(symbolic architecture) ขึ้นมาได้คือ มนุษย์แบ่งประเภทของวัตถุได้ สามารถคิดได้หลายแบบ จำแนกสรรพสิ่งได้หลายอย่าง เป็นวิธีการที่มนุษย์จัดไว้ และสามารถอธิบายได้ สามารถเข้าใจสัญลักษณ์ได้ คุณสมบัติของสัญลักษณ์เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการรับรู้ความหมายของสัญลักษณ์นั้นๆ แล้วส่งผลต่อไปถึงการกระทำ

2) การเรียนรู้ความหมายและสัญลักษณ์

ตามแนวความคิดของมัต จะให้ความสำคัญกับสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ที่มีต่อการปฏิสังสรรค์ทางสังคม ความหมายจึงมิได้เกิดขึ้นจากกระบวนการทางความคิด (mental process) เพียงอย่างเดียวแต่จะเกิดจากกระบวนการของการปฏิสังสรรค์ ประกอบกับความคิดสำคัญที่เชื่อว่ามนุษย์สามารถสร้างความหมายและสัญลักษณ์ในทางความคิดขึ้นได้ โดยเฉพาะกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่มนุษย์เรียนรู้เกี่ยวกับสัญลักษณ์เช่นเดียวกับที่เรียนรู้จากปฏิสังสรรค์ทางสังคม

บุคคลอาจจะโต้ตอบกับ “เครื่องหมาย” (signs) โดยไม่คิดอะไรมากนัก มองเป็นสิ่งปกติหรือบางครั้งก็เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันไปเลยก็มี แต่สำหรับ “สัญลักษณ์” ซึ่งเป็นวัตถุทางสังคม (social objects) นั้นเป็นสิ่งที่ถูกใช้เพื่อแสดงเป็นตัวแทน หรือแทนที่ในสิ่งที่ทุกคนมีความเป็นตรงกันว่าเป็นอะไร ในการปฏิสัมพันธ์กับสัญลักษณ์มนุษย์จึงเกิดการคิด ไตร่ตรอง ตีความ และเข้าใจความหมายของสัญลักษณ์นั้นๆ (Charon, Joel, 1985 : 39) เช่น การดื่มกาแฟในร้านหรรหรรราคาแพงเป็นประจำ ก็เป็นการแสดงสัญลักษณ์ว่าบุคคลผู้นั้นเป็นคนที่ร่ำรวย มีฐานะ และมีรสนิยม มากกว่าคนที่ดื่มกาแฟร้านริมถนนทั่วไป ซึ่งรสชาติอาจไม่มีความแตกต่าง แต่ในขณะที่นั่งดื่มกาแฟในร้านหรรหรรานั้นผู้ที่พบเห็นก็เข้าใจว่าเป็นคนร่ำรวย เป็นต้น

ความหมาย และสัญลักษณ์จึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการกระทำในสังคมและมีการปฏิสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งจะมีผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้กระทำด้วย เพราะการกระทำของมนุษย์ที่ถือว่าเป็นความพิเศษก็คือ ทุกๆ การกระทำจะมีผู้อื่นอยู่ในจิตใจหรือทุกการกระทำจะส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วย ปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์จึงเป็นกระบวนการหาความหมายจากประสบการณ์ที่ทำ จึงเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การเกิดขึ้นของตัวตนของบุคคลได้อีกด้วย

การเรียนรู้ตลอดชีวิตกับการสร้างตัวตนจากกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

มนุษย์ทุกคนเกิดมาต้องมีการเรียนรู้เพื่อจะสามารถมีชีวิตอยู่บนโลกนี้ได้ การเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การเรียนไม่จำเป็นต้องเรียนในห้องเรียน ในรั้วเรียนในโรงเรียน หรือในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ เพราะการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา และทุกสถานการณ์ กระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากการได้รับความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์จากการศึกษา หรือจากกิจกรรมในวิถีชีวิตที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย

การเรียนรู้จึงเป็นการได้รับความรู้ พฤติกรรม ทักษะ คุณค่า หรือความพึงใจ ที่เป็นสิ่งแปลกใหม่หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ และอาจเกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์สารสนเทศชนิดต่าง ๆ ผู้ประมวลทักษะของการเรียนรู้เป็นได้ทั้งมนุษย์ สัตว์ และเครื่องจักรบางชนิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเตรียมประชาชน และสังคมให้มีศักยภาพ และมีความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ว่าประชาชนไทยทุกคนทุกกลุ่มอายุจะต้องได้รับความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร อยู่เสมอ จะต้องพัฒนาความรู้ และทักษะเพื่อที่จะสามารถพัฒนาอาชีพ ประชาชนจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี

การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียนหรือในตัวบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับความรู้ ได้รับประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนโดยการเปลี่ยนทัศนคติที่ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย การเรียนรู้จะเป็นไปได้ทั้งแบบบวกและลบ เช่น การเรียนรู้ที่จะแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้ใหญ่ การเรียนรู้ที่จะประกอบอาชีพสุจริต การเรียนรู้ที่จะพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง การเรียนรู้

ที่จะแบ่งปันช่วยเหลือผู้อื่น หรือแม้กระทั่งการเรียนรู้ที่เป็นด้านลบ เช่น การเรียนรู้วิธีหนีโรงเรียน หรือการเรียนรู้ที่จะเอาเปรียบและโกงผู้อื่น (สุมาลี สังข์ศรี. 2543: 14 – 15) ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวนี้จะมีผลใกล้เคียงกับคำๆ หนึ่งที่อาจจะแยกกันไม่ออก นั่นคือคำว่า “การศึกษา”

การศึกษาเป็นการที่ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีและเหมาะสมเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม โดยมีเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม การศึกษาจึงเป็นโอกาสทางการเรียนรู้ที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการในรูปแบบของกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาทั้งตัวเองและส่วนรวม การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตในแวดวงการศึกษาจึงใช้คำว่า “lifelong learning” จึงเป็นการมองในแง่ของตัวผู้เรียนที่มาจากแนวคิดที่ว่า บุคคลบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ในทุกช่วงของชีวิตตามความเหมาะสมเพื่อพัฒนาตนเองได้ และอาจจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลซึ่งอาจจะจะเป็นผลมาจากกระบวนการพัฒนาทั้งสติปัญญา สังคม และบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน (สุมาลี สังข์ศรี. 2543:16 – 20)

เมื่อกล่าวถึงการเรียนรู้ (Learning) ในทางจิตวิทยานั้นจะหมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการฝึกหรือประสบการณ์ การสังเกต พิจารณา ไตร่ตรอง แก้ปัญหาทั้งปวง การเรียนรู้เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้เป็นความเจริญงอกงาม ซึ่งไม่ว่าเราจะทำอะไรทุกอย่างก็เกิดการเรียนรู้ได้ทั้งสิ้น ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้ปฏิเสธความหมายของการเรียนรู้ดังกล่าวโดยสิ้นเชิง แต่ในกระบวนการพิจารณาและไตร่ตรองเพื่อทำเอาสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปสู่การกระทำหรือปฏิบัตินั้น บุคคลย่อมไม่เพียงแต่จะใช้ความคิดของตนเองแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะอาจในการเรียนรู้ของบุคคลเองก็พบว่ามีปัจจัยหรือสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อาจจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความคิดและการกระทำของบุคคลได้ซึ่งมากกว่าการเรียนรู้ดังกล่าว เนื่องจากความสลับซับซ้อนในแต่ละเรื่องจะผลต่อการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นใหม่ การกระทำที่จะทำซ้ำหรือทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เหมาะสม ถูกต้อง และเป็นไปตามความคาดหวังทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วย กล่าวคือการเรียนรู้ในเรื่องเดียวกันแต่ต่างเวลา ต่างสถานที่ หรือแม้แต่ต่างวัฒนธรรมก็อาจเป็นตัวกำหนดและจะส่งผลให้พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปด้วย โดยบุคคลจะนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ที่ผ่านๆ มาแล้วเป็นหนึ่งในปัจจัยพิจารณา และไตร่ตรองก่อนตัดสินใจว่าจะทำหรือไม่ทำอะไรด้วยเช่นกัน ดังนั้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างไม่จบสิ้นตลอดชีวิตของแต่ละบุคคลจึงเป็น “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” หรือ Life Long Learning นั่นเอง

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifeLong Learning)

การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงไม่สามารถแยกออกจากการศึกษาตลอดชีวิตได้ เพราะแนวคิดและกระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิตทำให้บุคคลเกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือ lifeLong Learning ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตจึงส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลในการที่จะสร้างผู้ที่มีความสามารถขึ้นมาได้จากประสบการณ์ในชีวิตจริงของผู้ที่เรียนรู้สามารถ

สร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ได้หลายมิติไม่เพียงแต่การเรียนรู้ในระบบการศึกษาเท่านั้น แต่การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเรียนรู้ชีวิตที่มากกว่าวิชา การเรียนรู้บางอย่างไม่สามารถได้มาหรือสร้างขึ้นจากการเรียนในชั้นเรียนได้ทั้งหมด แต่บุคคลจะมีกระบวนการนี้ตลอดเวลา เพราะการเรียนรู้ตลอดชีวิตก็คือการกระทำในทุกช่วงของชีวิตแต่ละคน ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมีกระบวนการรับรู้และเรียนรู้ที่ต่างกันอย่างออกไป อันเป็นผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต่างกันอย่างออกไปด้วย บางคนที่มีการรับรู้และตอบสนองสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็วก็จะสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว บางคนจะรับรู้ช้า เพราะค่อยๆ คิดและไตร่ตรอง จึงต้องอาศัยเวลาในการคิดและไตร่ตรองก่อนที่จะสรุป

ในทางกฎหมายได้กำหนดความหมายของ“การเรียนรู้ตลอดชีวิต” ไว้ว่า เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล อันเป็นผลมาจากการได้รับความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์จากการศึกษา หรือจากกิจกรรมในวิถีชีวิตที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย บุคคลแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะคนเราเรียนรู้จากธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสังคมทุกขณะ เช่น จากการทำมาหากิน การเล่น การพักผ่อน การเข้าร่วมพิธีกรรม และการสมาคม เป็นต้น การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกระบวนการทั่วไปของทุกคนที่จะเรียนรู้จากสถานการณ์และเงื่อนไขรอบๆ ตัว ตลอดจนแสวงหาทางออกของปัญหาที่เผชิญอยู่ ทั้งการทำงาน และการดำรงชีวิตที่จะต้องเรียนรู้ไป แก้ปัญหาไป เป็นการเรียนรู้ที่เป็นอิสระ สามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งต่างๆ โดยไม่จำกัดเวลา สถานที่ และบุคคล สามารถเรียนรู้ได้ตามความต้องการกับสิ่งที่ตนเองสนใจและพอใจ กล่าวได้ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้ทั้งหมดของชีวิตมนุษย์ จากเกิดจนตาย (สุนทร สุนันท์ชัย. 2543: 10; สุมาลี สังข์ศรี. 2544: 2-3)

การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ในทุกช่วงวัยเพราะมนุษย์ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา และความรู้ในวัยเรียนเพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ แต่ช่วงชีวิตหลังวัยเรียนเป็นช่วงชีวิตที่ยาวนาน การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อที่จะสามารถก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นพื้นฐานของการเรียน โดยผู้เรียนแต่ละคนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างเป็นกระบวนการที่ดำเนินไป เป็นวงจร ซึ่งแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้ก็จะส่งเสริมการเรียนรู้ขั้นต่อไปด้วย ผู้เรียนจะเกิดประสบการณ์อย่างเป็นรูปธรรมจากการกระทำ บางครั้งอาจลองผิดลองถูกก็มีความเป็นไปได้ แต่ไม่ว่าจะเป็นผลดีที่เกิดขึ้นแล้ว หรือสิ่งที่ทำแล้วเกิดผลเสียมากกว่าก็ถือว่ากระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

1) ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นแนวคิดของการจัดการเรียนรู้แบบประสบการณ์นิยม (Experimentalism) ปฏิบัตินิยม (Pragmatism) หรืออุปการณนิยม (Instrumentalism) ปรัชญาประสบการณ์นิยมเป็นปรัชญาที่แพร่หลายทั่วไปในวงการปรัชญานับตั้งแต่ปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา ในประเทศสหรัฐอเมริกาและในประเทศอื่นๆ ทั่วโลก

ปรัชญาอเมริกันที่เป็นผู้บุกเบิกปรัชญานี้มี 2 ท่าน คือ เจมส์(William James) และดิวอี้(John Dewey) ปรัชญาสาขานี้มีความเชื่อว่าโลกใบนี้ คือโลกของประสบการณ์(A World of Experience) ชีวิตคือการเดินทางเพื่อแสวงหาประสบการณ์ ในโลกนี้ไม่มีสิ่งมีค่าใดมีค่าเท่ากับการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ความสุขของคนเรา คือการได้พบกับประสบการณ์แปลกๆใหม่ๆ ที่ท้าทายความอยากรู้อยากเห็นของตนเอง ทศนะของดิวอี้เห็นว่ามนุษย์จะรับความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ จากประสบการณ์เท่านั้น การเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดประสบการณ์ที่เหมาะสม คือการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอนโดยผู้เรียนจะต้องมีการทำกิจกรรมต่างๆ ประกอบด้วยการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาสาขานี้มีลักษณะดังนี้

1.1) ครุตามปรัชญานี้ เชื่อว่า “การเรียนรู้ต้องควบคู่ประสบการณ์” เพราะวิชาการต่างๆ นั้นสามารถสอนกันได้แต่ประสบการณ์สอนกันได้ ดังนั้นครูต้องจัดกิจกรรมเพื่อให้เด็กเกิดประสบการณ์เพราะเด็กเป็นผู้อ่อนต่อโลกหรืออ่อนประสบการณ์ความรู้ที่แท้จริงเกิดจากประสบการณ์ตรงหรือการลงมือกระทำจริงๆ มิใช่เกิดจากการฟังการดู หรือการนึกคิดอย่างในปรัชญาจิตนิยมหรือวัตถุนิยมคนที่มีประสบการณ์มากจึงฉลาดมากสามารถเอาตัวรอดและอยู่เป็นสุขในสังคม

1.2) การเรียนการสอนมีลักษณะสำคัญ คือเน้นการเรียนรู้โดยวิธีการแก้ปัญหา(problem solving) ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง(learner centered learning) และเรียนรู้ในขณะที่นำความรู้นั้นๆ มาใช้(learning while Using Knowledge) จัดกิจกรรมการทดลองค้นคว้าฝึกแก้ไขปัญหาด้วยตนเองและการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงและเนื้อหาวิชาต่างๆ นั้นมีมากมายเกินกว่าที่จะจดจำรายละเอียดได้หมดขอเพียงผู้เรียนรู้วิธีการแสวงหาความรู้ก็พอ

1.3) สำหรับผู้เรียนนั้น การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงประสบการณ์เก่ากับประสบการณ์ใหม่ของผู้เรียนนักเรียนจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติโดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะให้นักเรียนเท่าที่จำเป็นครูจะไม่พูดหรือสอนอะไรมาแต่จะจัดการเรียนรู้ในรูปแบบของกิจกรรมต่างๆ หรือสร้างสถานการณ์จำลองแล้วให้นักเรียนใช้ประสบการณ์เดิมมาแก้ปัญหาเพื่อการค้นพบประสบการณ์ใหม่ของผู้เรียนในการเสาะแสวงหาคำตอบของปัญหานั้นๆ ด้วยกระบวนการและวิธีต่างๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ครูที่เก่งที่สุดคือครูที่สอนหรือพูดน้อยที่สุดแต่นักเรียนเรียนรู้ได้มากที่สุด กล่าวโดยสรุปคือการสอนตามแนวประสบการณ์นิยมจะเน้นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง(learning by doing) เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริงหรือจากประสบการณ์ตรง(Direct Experience) ของบุคคลที่เคยประสบมา

จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) จึงเป็นนักปรัชญากลุ่มประสบการณ์นิยม (Experientialism) ที่ยกย่องและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ ผู้เรียนต้องเรียนรู้จากการกระทำในสถานการณ์จริง การศึกษาตามทัศนะของจอห์น ดิวอี้คือ ความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะกลุ่มปฏิบัติการที่เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงจากการเผชิญสถานการณ์จริงและการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ฝึกคิด ฝึกลงมือทำ ฝึกทักษะ

กระบวนการต่าง ๆ ฝึกการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และฝึกทักษะการแสวงหาความรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม กระบวนการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็นและแก้ปัญหาเป็นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (experiential learning) หรือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ จึงเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากปฏิบัติการจริงของบุคคลซึ่ง ดิวอี้ การศึกษาเชื่อว่ามนุษย์จะต้องปรับตัวเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด จึงมีวิธีที่แพร่หลายและนำมาใช้ในการจัดการศึกษาคือ “learning by doing” “หรือการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง” แนวคิดของจอห์น ดิวอี้ คือแนวคิดเรื่องการปรับตัว จอห์น ดิวอี้ ตระหนักเรื่อง “การปรับตัว” ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องสำคัญและจะ ต้องนำไปใช้เป็นแนวคิดของการจัดการศึกษา หรือเป็นแก่นแห่งการศึกษามนุษย์ ต้องเผชิญกับปัญหา จึงต้องฝึกให้มนุษย์แก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด ฝึกลงมือทำ ฝึกทักษะกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งประสบการณ์ที่มนุษย์พบหรือเผชิญ มีอยู่ 2 ประเภทคือ 1) ขั้นปฐมภูมิ เป็นประสบการณ์ที่ไม่เป็นความรู้ หรือยังไม่ได้คิดแบบไตร่ตรองและ 2) ขั้นทุติยภูมิคือความรู้ที่ได้ผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรอง ซึ่งประสบการณ์ขั้นแรกจะเป็นรากฐานของขั้นที่สองนี้

ดังนั้น การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เชิงประจักษ์จึงเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรมโดยผ่านการสะท้อนประสบการณ์ การคิด วิเคราะห์ การสรุปเป็นหลักการ ความคิดรวบยอด และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

ทฤษฎีวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Cycle Theory)

ทฤษฎีวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น เดวิด คอลบ (Kolb, David) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้เรียนแต่ละคนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างเป็นกระบวนการที่ดำเนินกันไปอย่างเป็นวงจร ซึ่งแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้ก็จะส่งเสริมการเรียนรู้ของขั้นต่อไปด้วย การเรียนการสอนที่ใช้ความรู้จากประสบการณ์นอกจากจะทำให้ผู้เรียนได้เรียนและเพิ่มพูนความรู้แล้ว ผู้เรียนยังได้รับประสบการณ์ อย่างเป็นรูปธรรมที่ทำให้ผู้เรียนสามารถค้นหากฎเกณฑ์ต่างๆ ได้ด้วยการลองผิดลองถูกด้วยตนเอง มีการให้ข้อมูลย้อนกลับหรือการสนับนุนเกี่ยวกับเรื่องที่เรียนรู้ และทบทวนข้อสรุปเพื่อจะได้ฝึกฝน ซึ่งจะมีกระบวนการเรียนรู้และปรับตัวของบุคคลควบคู่กันไปในลักษณะของวงจร 4 ขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน ดังนี้ (เสาวภา วิชาดี, 2558 : 177)

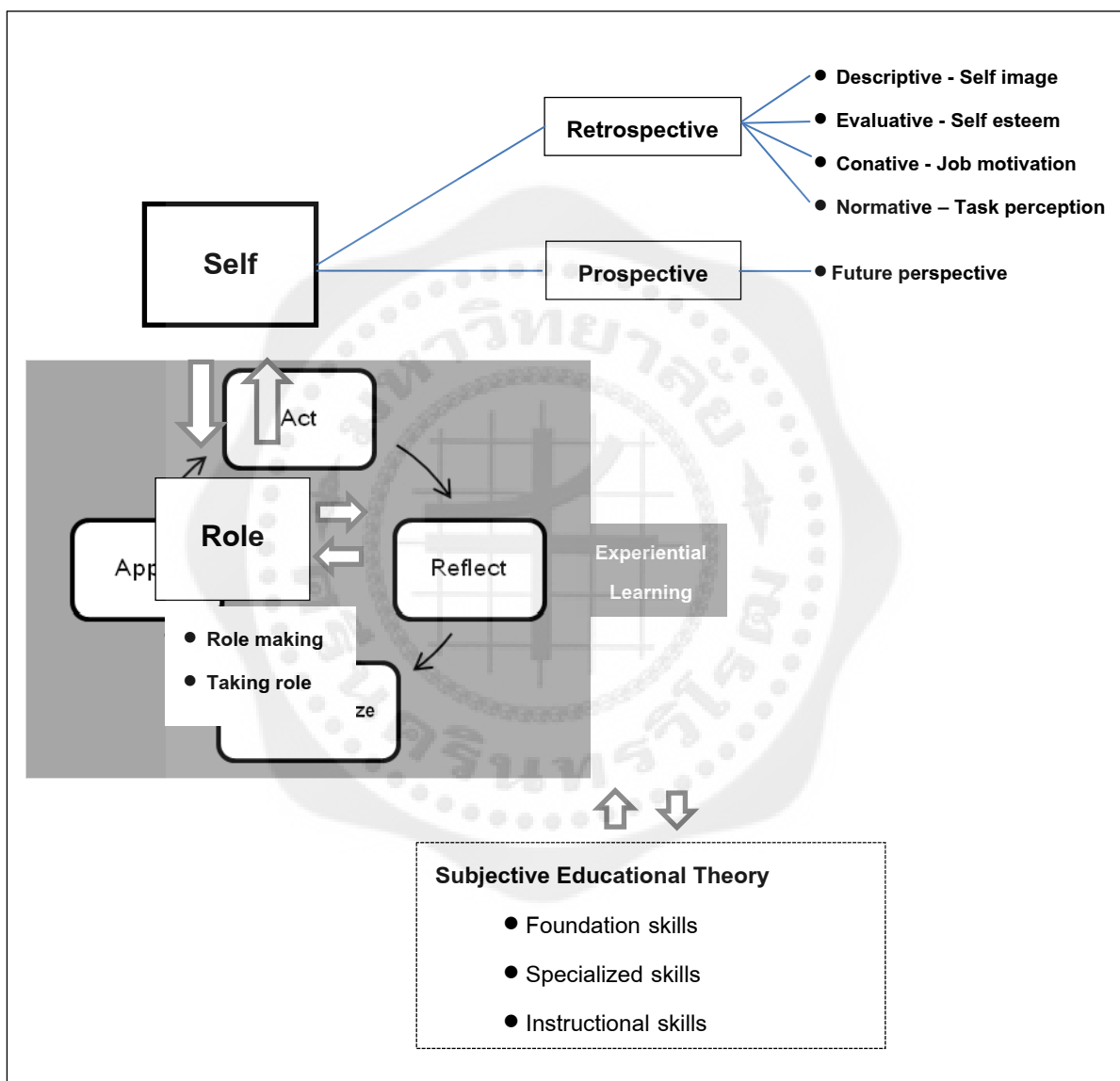
ขั้นที่ 1 ประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมและรับรู้ประสบการณ์ มีการกระทำ มีความรู้สึกที่เกิดขึ้นจริงในขณะนั้น

ขั้นที่ 2 การไตร่ตรองเป็นขั้นเป็นตอน โดยที่ผู้เรียนจะมุ่งเข้าใจความหมายของความรู้สึกที่ได้รับจากประสบการณ์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตนเอง

ขั้นที่ 3 การสรุปเป็นหลักการ หรือนามธรรม ซึ่งผู้เรียนจะใช้เหตุผลและความคิด สรุปรวบยอดเป็นหลักการต่างๆ

ขั้นที่ 4 การทำไปทดลองและปฏิบัติจริง เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนจะนำเอาความเข้าใจที่สรุปได้จากขั้นที่ 3 ไปทดลองปฏิบัติจริงเพื่อทดสอบว่าถูกต้อง ใช้ได้หรือไม่ ซึ่งขั้นตอนที่ 4 นี้จะเน้นการประยุกต์

จากทฤษฎีดังกล่าว คอลบ กล่าวไว้ว่าผู้เรียนแต่ละคนจะเน้นในขั้นต่างๆ ที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีการใช้หรือทำกระบวนการในขั้นต่างๆ ที่แตกต่างกันและไม่เท่ากัน



ภาพประกอบ 2 กระบวนการเกิดตัวตนตามแนวคิดของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์
ที่มา ปรับปรุงมาจาก Kolb, David A. 1984. *Experiential Learning Cycles*. Online.

จากภาพประกอบ 2 กระบวนการเกิดตัวตนตามแนวคิดของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาจากวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคคลที่จะเกิดกระบวนการเรียนรู้จนกลายเป็นตัวตนได้นั้นจะมีการกระทำที่เกิดขึ้นเป็นประสบการณ์เพื่อทำให้มนุษย์เกิดการสะท้อนย้อน

คิดในสิ่งที่ทำ ทบทวนจากความรู้ที่สั่งสมไว้ประกอบ แล้วนำไปสู่สิ่งที่จะทำต่อไป โดยการเกิดขึ้นของตัวตานั้นจะมองที่บทบาทหรือการกระทำของบุคคลว่ามีตัวตอย่างไร และสิ่งที่สำคัญทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนี้

ประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience) ประสบการณ์รูปธรรม หรือ Act เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติกิจกรรมที่ผู้สอนกำหนดไว้ กิจกรรมอาจเป็นการทดลอง การอ่าน การดูวิดีโอ การฟังเรื่องราว การพูดคุยสนทนา การทำงานกลุ่ม เกม บทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง และการนำเสนอผลการปฏิบัติ เงื่อนไขสำคัญคือผู้เรียนมีบทบาทหลักในการทำกิจกรรม (Do, Act)

การสะท้อนประสบการณ์จากกิจกรรม และอภิปราย (Reflective Observation and Discussion) การสะท้อนจากประสบการณ์จริง หรือ Reflect เป็นขั้นที่ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองจากประสบการณ์ในการปฏิบัติกิจกรรมและแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ถึงความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่แตกต่างหลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้น และผลของการสะท้อนความคิดเห็น หรือการอภิปรายจะทำให้ได้แนวคิด หรือข้อสรุปที่มีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้เรียนจะรู้สึกว่าตัวเองได้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง มีความสำคัญที่มีคนฟังเรื่องราวของตนเอง และได้มีโอกาสรับรู้เรื่องของคนอื่น ซึ่งจะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้สัมพันธภาพในกลุ่มผู้เรียนเป็นไปด้วยดี องค์ประกอบนี้ จะช่วยทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งด้านความรู้ และเจตคติในเรื่องที่อภิปราย

การสรุปความคิดรวบยอด หลักการ และองค์ความรู้ (Abstract Conceptualization) การสรุปความคิดรวบยอด หลักการ และองค์ความรู้ นั้น เป็นขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันสรุปข้อมูลความคิดเห็น ที่ได้จากการสะท้อนความคิดเห็น และอภิปรายในขั้นที่ 2 ในขั้นนี้ครูอาจใช้คำถามกระตุ้นผู้เรียนให้ช่วยกันสรุปข้อคิดเห็น กรณีที่กิจกรรมนั้นเป็นเรื่องของข้อมูลความรู้ใหม่ ครูอาจเสริมข้อมูล ข้อเท็จจริงในประเด็นนั้นๆเพิ่มเติม (adding) โดยการอธิบาย บอกกล่าว การให้อ่านเอกสาร การดูวิดีโอ ฯลฯ เพื่อเพิ่มเติมประสบการณ์ใหม่ ให้ผู้เรียนสามารถสรุปเป็นหลักการ ความคิดรวบยอด หรือองค์ความรู้ใหม่ได้ แล้วอาจให้ผู้เรียนสรุปโดยการเขียนบันทึกสรุปผลการเรียนรู้ การเขียนแผนภาพมโนทัศน์ (mind mapping) การเสนอแผนภาพ แผนภูมิโดยใช้ Graphic Organizers การสรุปเป็นกรอบงาน (framework) ตัวแบบหรือแบบจำลองความคิด (model)

การทดลอง/ประยุกต์ใช้ความรู้ (Active Experimentation / application)

การทดลองหรือประยุกต์ใช้ ในขั้นนี้ ผู้เรียนจะต้องนำความคิดรวบยอด องค์ความรู้ หรือข้อสรุปที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ไปทดลอง ประยุกต์ใช้กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนมากมักจะขาดองค์ประกอบการทดลอง/ประยุกต์ใช้แนวคิด ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนสำคัญที่ผู้สอนจะได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักการประยุกต์ใช้ความรู้ และนำไปใช้ได้จริงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้ เช่น การทำโครงการ การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลความรู้ การจัดกิจกรรมรณรงค์ (Campaign)

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้ครบวงจรทั้ง 4 องค์ประกอบ เพราะองค์ประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง อย่างเลื่อนไหล ต่อเนื่องส่งผลถึงกัน

นอกจากนี้ ทฤษฎีรูปแบบการเรียนรู้ของ Honey และ Mumford นั้นได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ เนื่องจากการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานแต่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแสวงหาความรู้ หากผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแสวงหาความรู้หรือฝึกฝนทักษะต่างๆ ได้ และอาจทำผิดพลาดครั้งแล้วครั้งเล่า ในที่สุดก็ไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในทักษะการดำรงชีวิต (Honey และ Mumford, 1992: 1 – 6) ซึ่งการเรียนรู้ในช่วงวัยทำงาน (อายุระหว่าง 25 – 60 ปี) เป็นช่วงที่เรียนรู้ได้จากการศึกษาตามอัธยาศัยนอกเหนือจากการเรียนรู้ได้ตามสถานศึกษาแล้ว การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ การแก้ไขปัญหา ส่วนมากก็จะเรียนรู้จากการประกอบอาชีพ ในสถานประกอบการ เพื่อร่วมงาน การท่องเที่ยว สื่อมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เป็นต้น

กรอบความคิดในการวิจัย

การสร้างความเป็นผู้สอนงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงกระบวนการพัฒนาความเป็นผู้สอนงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ที่ผ่านการกระทำบทบาทของการเป็นผู้สอนโดยมีกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองที่ถูกสร้างขึ้นภายใต้เงื่อนไขและบริบทของการทำหน้าที่สอนให้ความหมายต่อการสถานการณ์ที่เกิดขึ้น คิดและตัดสินใจนำไปสู่การกระทำ ผู้วิจัยจึงกำหนดมโนทัศน์ที่ยืดหยุ่นมากกว่ามโนทัศน์ที่มีขอบเขตไว้ตายตัว เพื่อให้การหาความจริงจากกระบวนการสร้างตัวตน ผ่านการกระทำบทบาทการสอนผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : การวิเคราะห์บริบทของพื้นที่และบทบาทของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ เพื่อทำความเข้าใจบริบทของพื้นที่และการปฏิบัติงานสังสรรค์สัญลักษณ์ของช่างผู้สอนที่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม เพราะภารกิจหลักของโรงงานก็คือการประกอบกิจการ มีกระบวนการผลิตวัสดุ ชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อมุ่งหวังผลกำไรตามหลักการทั่วไปของภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมใหญ่ ๆ อย่างเช่นอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ที่มีการลงทุนสูงและเป็นกิจการระหว่างประเทศ การจัดระบบงานเพื่อบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพจึงต้องมีความชัดเจนทั้งในสายงานและหน้าที่ของแผนกต่างๆ โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะแบ่งพนักงานออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ฝ่ายบริหารหรือหัวหน้างาน กับฝ่ายปฏิบัติการ หัวหน้างานส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานจึงได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นหัวหน้า

ดังนั้นเมื่อบุคคลสมัครเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมย่อมมีความปรารถนาที่จะได้

ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ตนต้องการตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง จึงเป็นการได้มาซึ่งสถานภาพของพนักงานคนหนึ่งในโรงงานอุตสาหกรรม มีบทบาทและหน้าที่ในการกระทำเพื่อผลิตตามระบบงานของโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำการควบคุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนั้นการปฏิสังสรรค์ที่เกิดขึ้นจึงเป็นกระบวนการปฏิสังสรรค์ของบุคคลในฐานะพนักงานโรงงานกับบุคคล เครื่องจักร และระบบงานที่มีความหมายกับตนเอง ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง เครื่องมือการทำงาน เครื่องจักร หรือระบบระเบียบในโรงงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 : การวิเคราะห์การสร้างตัวตนความเป็นผู้สอนงานของช่างผ่านกระบวนการกระทำบทบาทจากการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการสร้างตัวตนของผู้สอนงานผ่านกระบวนการทำบทบาทการเป็นผู้สอนงานจึงไม่ได้เป็นสถานภาพที่เกิดขึ้นเมื่อแรกเข้ามาทำงาน ดังนั้นการที่พนักงานโรงงานคนหนึ่งจะเปลี่ยนสถานภาพและบทบาทไปจากเดิมที่เป็นอยู่จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในตนเองเมื่อมีการปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์จากการปฏิบัติงานประจำวันจนกลายเป็นประสบการณ์สั่งสมอยู่ในตนเองจนเกิดเป็นความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนขั้นเป็นระดับหัวหน้างานตามการแบ่งสายงานของพนักงานโรงงาน เมื่อบุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงานย่อมส่งผลโดยตรงต่อสถานภาพและการกระทำบทบาทด้วย

สำหรับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาทจากพนักงานเป็นหัวหน้างานที่มีภาระหน้าที่ตามที่โรงงานอุตสาหกรรมกำหนดไว้ว่าต้องสอนงานให้แก่ลูกน้องหรือพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในแผนก การปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นก็จะเปลี่ยนไปจากเดิมอีกด้วย สถานภาพของหัวหน้างานนอกจากจะต้องทำงานโดยควบคุมดูแลการผลิตชิ้นงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการผลิตแล้วยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานให้แก่ลูกน้องหรือพนักงานใหม่ จึงเป็นโอกาสในการนำความรู้และประสบการณ์ออกมาใช้ในกระบวนการปฏิสังสรรค์ ต่อรอง และตัดสินใจกระทำจึงอยู่ในสถานการณ์ใหม่เช่นกัน ดังนั้นการปฏิสังสรรค์ที่เกิดขึ้นจึงเป็นกระบวนการปฏิสังสรรค์ของบุคคลกับสิ่งที่มีความหมายกับตนเองในฐานะที่เป็นทั้งหัวหน้างาน ได้แก่ การควบคุมดูแลลูกน้องในแผนก การปฏิบัติงานกับเครื่องจักร ระบบงานที่มีความหมายกับตนเองอีกครั้งหนึ่งของกระบวนการสร้างตัวตนร่วมกับเพื่อนร่วมงานในฐานะ “ผู้สอน”

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเพื่อให้เข้าใจกระบวนการสร้างและพัฒนาตัวตนของผู้สอนงานช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์นั้นเป็นการศึกษาตัวตนผ่านการกระทำบทบาทความเป็นผู้สอนงานภายใต้กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ ตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานในโรงงาน มีพัฒนาการของตัวตนจากกระบวนการปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์จนเกิดเป็นตัวตนในลักษณะต่างๆ ตามบริบทสถานการณ์ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาก่อนหน้า ความต้องการของตนเองจนเกิดภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเอง และสร้างความคาดหวังเกี่ยวกับตนเองจนนำไปสู่การกระทำบทบาทของความเป็นผู้สอนงานและพัฒนาความสามารถจนกลายเป็นผู้สอนงานมืออาชีพได้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีดำเนินการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) โดยประยุกต์เข้ากับแนวคิดปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ (symbolic interactionism) เป็นวิธีการศึกษาที่เกี่ยวกับการปฏิสังสรรค์ผ่านการกระทำบทบาท (role) ของบุคคล โดยมีสมมุติฐานพื้นฐานที่จะกำหนดถึงความสอดคล้องในวิธีการศึกษา คือ เป็นความเป็นจริงทางสังคมที่รู้สึกและเข้าใจได้ เป็นผลผลิตทางสังคมซึ่งบุคคลที่ร่วมปฏิสังสรรค์นั้นเป็นผู้กำหนดหรือสร้างค่านิยมตามสถานการณ์ต่างๆ บนความเชื่อว่ามนุษย์สามารถที่จะมีพฤติกรรมในการสะท้อนภาพตนเองรวมทั้งมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองและพฤติกรรมของคนอื่นจากกระบวนการปฏิสังสรรค์ซึ่งเป็นสิ่งที่ต่อรองประนีประนอมได้ตามสัญลักษณ์ ความหมาย และสถานการณ์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างคำอธิบายจากแนวคิด(concept)ที่ได้จากปรากฏการณ์ และนำมาเชื่อมโยงเพื่ออธิบายโดยเนื้อหาจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) ซึ่งสะท้อนความเชื่อพื้นฐานของแนวคิดที่นำมาศึกษาการสร้างและพัฒนาตัวตนของผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมกลายเป็นผู้สอนมืออาชีพ โดยใช้แนวคิด ที่เชื่อในความเป็นผู้กระทำการ(agency)ของมนุษย์ เพื่อสะท้อนความคิดและการกระทำที่เกิดจากตีความของตนจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคมในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

ทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory)

ทฤษฎีฐานราก เป็นวิธีวิทยาแบบหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยตั้งอยู่บนหลักแนวคิดที่ว่าการศึกษาคือการเรียนรู้ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ และเข้าใจกระบวนการที่มนุษย์ได้สร้างความหมาย

ทฤษฎีฐานรากจึงเป็นทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคม โดยผู้วิจัยหรือผู้ค้นพบจะพัฒนาและได้รับการตรวจสอบ (verify) โดยการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้นๆ อย่างเป็นระบบ การสร้างทฤษฎีฐานรากจึงอาศัยการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ระดับลึก

หรือการจัดกลุ่มสนทนา หลักการสำคัญของวิธีวิทยาในการสร้างทฤษฎีฐานรากนั้นจะเน้นการสร้างทฤษฎีจากข้อมูล ผู้วิจัยจึงต้องมีความไวทางทฤษฎี (theoretical sensitivity) ต่อการที่จะศึกษาข้อมูลในลักษณะที่จะนำไปสู่การสร้างมโนทัศน์และทฤษฎี ซึ่งความไวต่อทฤษฎีนี้ที่ต้องมีอยู่ทุกขั้นตอนของการวิจัยไม่ว่าจะเป็นการเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี (theoretical sampling) มาสร้างมโนทัศน์เชิงทฤษฎี (theoretical coding) รวมทั้งการหาข้อสรุปเชิงทฤษฎี (theoretical generating) เนื่องจากกระบวนการของทฤษฎีฐานรากนี้จึงมีคุณสมบัติเฉพาะคือ เป็นทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นมาจากข้อมูลที่เป็นไปตามปรากฏการณ์จริงมาที่สุด ทฤษฎีฐานรากจึงสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมได้อย่างตรงประเด็นและสอดคล้องกับสถานการณ์จริง สามารถนำไปใช้เพื่ออธิบายการเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ของปรากฏการณ์ในเรื่องเดียวกันได้ การนำทฤษฎีฐานรากไปใช้ในการวางแผนนโยบายวางแผน หรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาก็เป็นไปได้อย่างสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด (นาภภรณ์ หะวานนท์. 2550: 103 – 104)

การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากถูกพัฒนาขึ้นมาจากข้อคำถามหรือข้อสงสัยที่มีต่อการเข้าถึงปรากฏการณ์ทางสังคมโดยอาศัยทฤษฎีหลัก (grand theory) ในกระบวนการวิจัยจึงมีการให้คำนิยาม ให้ความหมายกับมโนทัศน์ต่างๆ วิธีการศึกษาจึงจะเน้นการศึกษาที่ประสบการณ์ทางสังคมโดยยึดหลักของการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคำนิยาม ความคิด ความเชื่อ ทศนะ รวมทั้งคำอธิบายพฤติกรรมต่างๆ จากโลกหรือมุมมองของคนในสังคม

การเลือกพื้นที่ และผู้ให้ข้อมูลหลัก

การเลือกพื้นที่ หรือ สนามวิจัยเนื่องจากผู้วิจัยใช้ทฤษฎีฐานรากในการทำวิจัย ในเบื้องต้นผู้วิจัยศึกษาข้อมูลของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ที่มีระบบการผลิตเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จึงพบว่า มีโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับรถยนต์ประเภท รถกระบะ และรถบรรทุกสินค้า ที่มีระบบการผลิตที่ตั้งแต่ชิ้นส่วน การประกอบ และอะไหล่ ครบทุกแผนกของประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับมีระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของโรงงาน พบว่าโรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน ตั้งแต่กระบวนการรับพนักงานใหม่ มีกระบวนการสอนงานภายใน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การเลื่อนขั้น การพิจารณาความดีความชอบ เงินรางวัลพิเศษ หรือการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีศูนย์หรือหน่วยงานที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ให้แก่พนักงานในโรงงานอีกด้วย

เมื่อผู้วิจัยศึกษาประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์แล้วจึงสำรวจพื้นที่เพื่อเลือกพื้นที่หรือสนามวิจัยในเขตที่มีโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการโดยมีความสอดคล้องกับทฤษฎีที่ผู้วิจัยเลือกใช้ (theoretical sampling) พบว่าโรงงานมีโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์จำนวน 2 แห่ง มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการวิจัยมากที่สุดสามารถเห็นปรากฏการณ์ของกระบวนการสร้างตัวตนของผู้สอนงานได้อย่าง

ชัดเจน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้ชื่อสมมติเพื่อแทนชื่อของโรงงานดังกล่าว โดยผู้วิจัยจะกำหนดเพื่อใช้เฉพาะในงานวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ตามแนวทางการใช้ทฤษฎีเลือกพื้นที่หรือสนามวิจัยมาแล้ว ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเดียวกันในการเลือกคนที่มีความสามารถในการสอน จากข้อมูลที่ได้จากการประสานงานเจ้าหน้าที่โรงงานอุตสาหกรรม พบว่าช่างผู้ที่มีความสามารถในการสอนงานจะมีประสบการณ์และผ่านการประเมินความสามารถในการทำงานระดับซูเปอร์ไวเซอร์ (supervisor) และคนที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้สอนงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informant) ถูกเลือกจากบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ได้ โดยวิธีการเข้าถึงตัวบุคคลผู้ที่จะให้ข้อมูลหลักนั้น ในเบื้องต้นผู้วิจัยจะศึกษาบริบทและโครงสร้างองค์การของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจากบุคคลที่รู้จักในโรงงานเพื่อทราบรายละเอียดการแบ่งส่วนงานหรือแผนก วัฒนธรรม และวิธีการทำงานในระดับบุคคล ซึ่งจะช่วยให้เห็นกลุ่มบุคคลที่จะเป็นกรณีศึกษาในขั้นต้นนอกจากนี้ผู้วิจัยมีการติดต่อประสานงานผ่านคนที่รู้จักในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์และทำงานในฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเป็นผู้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลตัวบุคคลที่จะเป็นกรณีศึกษาประกอบด้วย

1) ผู้บริหารฝ่ายที่ดูแลผู้สอนงาน จำนวน 4 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มนี้จะให้เห็นบริบทของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวม บทบาทในการกำกับดูแล นโยบายและแนวทางของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับระบบการสอนงาน วัฒนธรรมองค์กร ให้การสนับสนุนและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการทำงานปรับเปลี่ยน โยกย้าย เลือกตำแหน่ง หรือแม้กระทั่งลงโทษ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเงื่อนไขสำคัญของกระบวนการสร้างตัวตนความเป็นผู้สอนงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ทั้งสองโรงงาน

2) ผู้สอนงานจากทั้งสองโรงงาน จำนวน 8 คนผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้จะเห็นทำให้เรื่องราวของการสร้างตัวตนของคนหรือพนักงานในโรงงาน จะทำให้เห็นกระบวนการสร้างตัวตนความเป็นผู้สอนงานตั้งแต่แรกเริ่ม เรื่องราวที่เป็นทั้งวิกฤตและโอกาสที่เกิดขึ้นกับพนักงานจนก้าวไปสู่ผู้สอนงานที่ดีเป็นที่ยอมรับและกลายเป็นสัญลักษณ์ของบริษัทหรือโรงงาน

การลงสนามวิจัย

การลงสนามวิจัย ผู้วิจัยจะเริ่มจากการดูภาพรวมขององค์ประกอบสำคัญที่จะบอกกับนักวิจัยได้ว่าสามารถลงพื้นที่สู่สนามวิจัยได้แล้ว ซึ่งในช่วงแรกเริ่ม เมื่อผู้วิจัยเลือกพื้นที่และกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักได้แล้วนั้น ผู้วิจัยมีการลงพื้นที่สำรวจเส้นทางและสภาพแวดล้อมของสนามวิจัยมากกว่าหนึ่งครั้ง ซึ่งนอกจากจะได้ทราบพิกัดและสร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมแล้วยังมีโอกาสได้ศึกษาวัฒนธรรมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมหลายเรื่อง

เพื่อวางแผนการเดินทางไปเก็บข้อมูล และประสานงานไปยังผู้ให้ข้อมูลหลักโดยตรงเพื่อพูดคุยและสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและบทบาทการทำงานงานของกรณีศึกษา ทั้งนี้จะยึดหลักของความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูลด้วย เพราะผู้วิจัยเชื่อว่าการให้ความร่วมมือของกรณีศึกษานั้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของ “ผู้สอนงาน” ผู้วิจัยมีการสร้างความไว้วางใจ (trust) ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้สัมภาษณ์โดยการเข้าไปพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการก่อนในครั้งแรก จากนั้นจึงนัดพูดคุยตามวันและเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลจะสะดวก

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลพร้อมผู้ช่วยวิจัยไปสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างแนวการสัมภาษณ์ (guideline) เป็นวิธีการช่วยให้นักวิจัยใช้เป็นแนวในการสัมภาษณ์เพื่อขมวดประเด็นให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) การสร้างแนวคำถาม จะตั้งแนวคำถามที่มีแนวคิดเรื่องการสร้างผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ว่าในการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นว่ามีกระบวนการ กิจกรรม อย่างไรบ้าง ซึ่งเป็นการถามที่เจาะลึกเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างความรู้ที่ได้ข้อมูลที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความหมายของการสร้างตัวตนได้จากนั้นนำไปลองสัมภาษณ์พูดคุยแล้วนำมาปรับปรุงแนวคำถามโดยตัวผู้วิจัยเป็นเครื่องมือหนึ่งของการวิจัยด้วย
- 2) การสัมภาษณ์หรือสนทนาเชิงลึก ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการถามเพื่อให้ผู้ตอบได้พูด อธิบายถึงกิจกรรมกระบวนการ ประสบการณ์ที่มีและสะท้อนออกมาให้เห็น โดยผู้วิจัยเป็นผู้ถามและฟัง บางครั้งจะตะล่อมเพื่อถามให้ตรงกับจุดที่เราเน้น ให้ได้ข้อมูลที่เรต้องการ ให้เกิดความเข้าใจความหมาย ซึ่งผู้วิจัยต้องมีวิธีการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยในบางครั้ง
- 3) การบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเป็นหลักฐาน และนำมาเป็นเอกสารบทสัมภาษณ์เพื่อนำไปตีความ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจะเป็นกรณีที่ผู้วิจัยคาดว่าจะเป็นผู้ให้ข้อมูลและมโนทัศน์ที่แตกต่างไปจากที่ได้มาแล้ว (negative case) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างมโนทัศน์ และการหาความเชื่อมโยงระหว่างมโนทัศน์จะดำเนินไปเรื่อย ๆ จนผู้วิจัยแน่ใจว่าแม้จะวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมอีกก็ไม่ช่วยในการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์และข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่มีอยู่ได้ หรืออีกนัยหนึ่งคือทฤษฎีถึงจุดอิ่มตัว (theoretical saturation) แล้ว กระบวนการเก็บข้อมูลจึงยุติลง ดังนั้นจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ หรือกรณีศึกษาจึงมิใช่ตัวกำหนดกระบวนการเก็บข้อมูล ความสมบูรณ์ของมโนทัศน์และทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นมาจากข้อมูลที่เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ต้องการศึกษาจะเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยคำนึงถึง

เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างละเอียดและครบถ้วนในมิติต่างๆ ของผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยมีแนวคำถามที่พัฒนาขึ้นไว้แล้วล่วงหน้าตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และใช้วิธีการบันทึกเทปเสียงเพื่อเก็บรายละเอียดของข้อมูลได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังใช้การสังเกตการสอนงานของผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมโดยจดบันทึกเรื่องราว

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ต้องการสร้างข้อเสนอเชิงทฤษฎี ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวไม่ได้เป็นแบบวิทยาศาสตร์ แต่เป็นการสร้างความเข้าใจกระบวนการสร้างผู้นำนวัตกรรมทางสังคมที่เกิดขึ้น ดังนั้นหลังจากเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษาอย่างเป็นระบบจนสิ้นสุดลงแล้ว

ข้อมูลที่สัมภาษณ์และบันทึกไว้ด้วยเครื่องบันทึกเสียงเพื่อนำมาถอดออกมาเป็นเอกสาร เพื่อสะดวกแก่การวิเคราะห์ตีความ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการจากการเอกสารที่ถอดคำบันทึกเสียง ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาและกำหนดมโนทัศน์ต่างๆ ให้กับกลุ่มข้อมูลในลักษณะให้มีความเป็นนามธรรมสูงขึ้น โดยเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ต่างๆ โดยคำนึงถึงเงื่อนไข (condition) และบริบท (context) ที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามที่กำหนดไว้ในคำถามการวิจัย เพื่อนำไปสู่การสร้างทฤษฎีฐานราก (grounded theory) ซึ่งสร้างขึ้นโดยสะท้อนความเป็นจริงและมีความเป็นนามธรรมเพียงพอ จึงมีอำนาจในการอธิบายปรากฏการณ์ของกระบวนการสร้างความเป็นผู้สอนงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ได้

บทที่ 4

บทบาทของช่างในบริบทโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

โรงงาน หรือ Factory สำหรับคนไทยส่วนใหญ่จะทำให้นึกถึงภาพชีวิตประจำวันของหนุ่ม สาว ที่เป็นพนักงานในโรงงานจำนวนเป็นร้อยเป็นพัน ที่มีเวลาเป็นตัวกำหนดชีวิตการทำงาน มีการทำงาน เป็นกะตามระบบของสายการผลิตที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรที่สามารถเดินเครื่องได้ตลอดเวลา คนส่วน ใหญ่มองว่าไม่ต่างกับเครื่องจักร ดังนั้นภาพของพนักงานจำนวนมากเข้ามาทำงานตามกะตามเวลา หยุด พักตามเวลา และก็ออกจากโรงงานตามเวลาเป็นประจำทุกวันคงจะดูเหมือนไม่ต่างอะไรกับเครื่องจักรที่ อยู่ในโรงงานเช่นกัน และงานที่ก็จะป็นงานซ้ำในแผนกเดิมๆ ทำวนไปตลอดเวลา ซึ่งในความเป็นจริง แล้วมนุษย์ทุกคนไม่ใช่เครื่องจักรที่จะถูกกำกับหรือจัดวางให้ทำหรือไม่ทำอะไรได้ตามโปรแกรม มนุษย์ ทุกคนมีจิตใจ มีความปรารถนา มีความคาดหวังกับสิ่งที่ตนเองต้องการ คิดที่จะทำอะไรหรือไม่ทำอะไรก็ได้แล้วแต่สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ประสบการณ์ที่เคยผ่านมา และสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น

ดังนั้นภาพที่เราเห็นจากมุมมองของคนนอกโรงงานก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการเลือกที่จะเป็น ตั้งใจที่จะทำหน้าที่ของพนักงานในโรงงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสรรค์ชิ้นงานให้ออกมาดีและมี คุณภาพได้อย่างตั้งใจพนักงานแต่ละคนในทุกๆ แผนกก็จะมีภารกิจวางแผนการทำงานและการแผนการ ดำรงชีวิตควบคู่กันไปด้วยดังนั้นในโรงงานเป็นพื้นที่การเรียนรู้ที่อาจจะไม่ต่างอะไรกับห้องเรียนขนาด ใหญ่ที่มีผู้มาเรียนรู้เป็นจำนวนมาก มีปรากฏการณ์และปัจจัยที่เอื้อต่อการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็น กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติงานเพื่ออาชีพ สิ่งสมเป็นประสบการณ์และกลายความ เชี่ยวชาญของพนักงาน ซึ่งกว่าจะมาทำหน้าที่เป็นผู้สอนหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้นั้น เป็น อย่างไร อะไรคือปัจจัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของช่างที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากบทบาทหนึ่ง ไปสู่อีกบทบาทหนึ่งได้

โรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์พื้นที่ของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ของคนในวัยทำงาน คือช่วงอายุระหว่าง 25 – 60 ปี นั่นถือว่าเป็นวัยผู้ใหญ่ที่สามารถ เรียนรู้ได้จากการประกอบอาชีพในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นการคิดวิธีการทำงาน พัฒนางาน หรือ แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน (ชาคริต อาชวอรุณ, 2554: 15) โรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ตามที่ผู้วิจัยศึกษาตามหลักการเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี(theoretical sampling) ทั้งสองแห่งนั้นมีระบบ ของโรงงานอุตสาหกรรมที่ดำเนินการผลิตส่วนประกอบ ชิ้นส่วนตัวถัง และประกอบรถยนต์ (ทั้งรถกระบะ และรถบรรทุก) ในกระบวนการผลิตดังกล่าวนี้ พนักงานทำหน้าที่ทั้งในลักษณะของควบคุมเครื่องจักร ทำงานร่วมกับเครื่องจักร และทำด้วยมือเพื่อให้เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานของ กระบวนการผลิต

ที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานของTPS : Toyota Product System ซึ่งมีความสำคัญต่อโรงงานและบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศไทยเป็นอย่างมาก ดังนั้นนอกจากโรงงานจะดูแลผลผลิตที่เป็นสินค้าในรูปของชิ้นงานแล้วยังจำเป็นต้องดูแลพนักงานจำนวนมากในแต่ละฝ่ายให้มีคุณภาพและมีศักยภาพพร้อมทำงานในแต่ละสายการผลิตชิ้นงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ที่เป็นพื้นที่ของการศึกษาจึงมีระบบการพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนเรียกว่า “แผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ” หรือ *Work Life Plan : WLP* โดย แผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ หรือ WLPเป็นระบบของการพัฒนาพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ที่เป็นสนามการวิจัยตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาทำงานพนักงานทุกคนจะคุ้นเคยและเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่มีความสัมพันธ์กับชีวิตการทำงานในทุกขั้นตอน ตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาทำงาน กระบวนการเรียนรู้งานการฝึกปฏิบัติ การทดสอบ และการประเมินผลงานเพื่อความก้าวหน้าแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นแกนหลักที่สำคัญในการศึกษาวิถีชีวิตหรือเส้นทางการทำงานของพนักงานทุกคนที่เกิดขึ้นในโรงงานแห่งนี้

ปัจจุบันโรงงานอุตสาหกรรมเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับพัฒนาความรู้และทักษะด้วยแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไปจนถึงเกษียณอายุการทำงานที่อายุ 55 ปีโดยเฉพาะพนักงานในสายการผลิตนั้นจะกำหนดมาตรฐานความก้าวหน้าในอาชีพในเรื่องของการอบรม การพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะเฉพาะ การโยกย้ายแผนก/ฝ่าย และการเลื่อนตำแหน่ง แผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นระบบที่กำหนดหน้าที่ของหัวหน้างาน ในการวางแผนอนาคตให้กับลูกน้อง ให้มีความก้าวหน้าและเหมาะสม

แผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

การทำงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ทั้งสองแห่งนั้นจะมีที่มาของการเข้าสู่การทำงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก โดยเริ่มจากการทำงานแบบผ่านบริษัทรับจ้างเหมางาน (subcontract) เข้าสู่การเป็นพนักงานชั่วคราวของโรงงาน และได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานปฏิบัติการในไลน์การผลิตซึ่งนับจากการเป็นพนักงาน subcontract จนได้รับการแต่งตั้งให้บรรจุเป็นพนักงานประจำนั้นแต่ละคนอาจใช้เวลาไม่เท่ากัน โดยเฉลี่ยประมาณ 2 – 3 ปี เพราะสำหรับพนักงานช่างในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นการได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานประจำถือว่าเป็นก้าวแรกที่สำคัญของการทำงาน ดังที่คุณสัน กล่าวถึงความรู้สึกเมื่อครั้งที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำว่า

... ตอนทำงานเป็นพนักงาน subcontract ก็ยังไม่มีความมั่นคงอะไร ก็ทำอยู่จน 2 ปีกว่าพอได้รับการโปรโมทบรรจุเป็นพนักงานประจำก็ดีใจมาก คือความที่เราอยากเข้ามาทำงานในบริษัทใหญ่ออย่างนี้ ตอนแรกๆ ก็ยังไม่เคยรู้จัก ไ้เราก็เป็นคนที่ชอบรถยนต์อยู่แล้ว...แต่ก่อนเป็นพนักงานรายวัน แต่พอเป็นพนักงานบรรจุแล้ว คือผู้ใหญ่เขาให้ความสำคัญกับเราแล้ว รู้สึกว่าเรามีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น... ณ์ และ
วิธีการ ญูเสีย

พนักงานที่มีฝีมือทั้งจากการเกียจฉ้อการทำงาน และเสียให้กับบริษัทคู่แข่งไปมาก “แผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ” จึงเป็นระบบที่ช่วยให้พนักงานได้เห็นถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน และเป็น การเตรียมบุคลากรให้พร้อมและมีคุณภาพสูงกับการแข่งขันที่มากขึ้นโดยเฉพาะอุตสาหกรรมรถยนต์ แผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพนอกจากจะมีเป้าหมายเพื่อคุณภาพของพนักงานแล้วยังช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และระบบงานที่มีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน(functional)แต่ละคนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ก็จะทำให้สถานที่ทำงานนั้นน่าทำงานมากขึ้นด้วยสุดท้ายผลผลิตก็มีคุณภาพของสินค้าดีขึ้นสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานก็ลดลง ต้นทุนและปัญหาต่างๆ ก็ลดลงตามมาด้วยเช่นกันโดยภาพรวมจึงเกิดมีมาตรฐานสูงขึ้น เพราะระบบในการทำงานที่จะพัฒนาให้เป็นมาตรฐานนั้นพนักงานทุกคนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ มาตรฐานเดียวกัน เหมือนกัน และหากพนักงานทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงาน ก็จะสามารถทำงาน ทดแทนคนในการทำงานได้ ถึงแม้จะมีการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การเกษียณ หรือการลาออก ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จึงเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในแบบของชาวญี่ปุ่นที่เน้นถึงความตระหนัก จิตสำนึกด้านการปฏิบัติการที่ใช้เทคนิคและทักษะขั้นสูง

ในการทำบทบาทและหน้าที่ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ซึ่งในสายการผลิตจะแบ่ง พนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานปฏิบัติงานและหัวหน้างาน ถึงแม้ว่าโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบรถยนต์จะมีลักษณะของงานที่เป็นอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน แต่การกำหนดตำแหน่งของ พนักงานแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกันออกไปบ้างเพื่อให้สอดคล้องกับงานในระดับปฏิบัติและโครงสร้าง ของบริษัท กล่าวคือ

โรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์แห่งที่ 1

1. พนักงานปฏิบัติการ(worker)จะมีอยู่ 2 ระดับคือ

- (1) N : Skill learning สามารถทำตามคำสั่งได้ทันเวลา งานมีคุณภาพทันเวลา
- (2) C : Low Skill สามารถค้นพบและรายงานสิ่งผิดปกติได้

2. หัวหน้างาน (supervisor)จะมีอยู่ 3 ระดับ คือ

- (1) B : Medium Skill สามารถวิเคราะห์ปัญหา ซ่อมงาน ตัดสินคุณภาพ ควบคุม คนและงานได้
- (2) A : High Skill สามารถจัดการงานและคนได้ S : Advance Skill สามารถ บริหารงานและคนได้ตามนโยบายหน่วยงาน

โรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์แห่งที่ 2

1. พนักงานระดับปฏิบัติงานในทีมและกลุ่มงาน (team & group)

2. ระดับหัวหน้างาน

(1) TL หัวหน้าพนักงานระดับทีม (team leader)

(2) GL หัวหน้าพนักงานระดับกลุ่ม (group leader)

องค์ประกอบของแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

แผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพเป็นระบบการพัฒนาพนักงานในทุกระดับของโรงงาน เมื่อพนักงานที่เข้ามาสู่โรงงานทุกคนและทุกประเภทต้องเข้าสู่ระบบนี้ ซึ่งระบบของแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. ทักษะ (skills) ทักษะ คือสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์นั้น มีความต้องการพนักงานที่มีทักษะ 2 ประการ คือ 1) ทักษะที่เป็นความรู้พื้นฐานหรือการฝึกปฏิบัติพื้นฐาน (basic skill) และ 2) ทักษะที่เป็นเทคนิคเฉพาะหน้างาน (specific skill) ซึ่งทักษะทั้ง 2 ประการนี้พนักงานทุกคนจำเป็นต้องมี

2. งานประจำ (rotation) งานประจำที่พนักงานทุกคนทำอยู่ในแผนกของตนเอง ซึ่งแต่ละคนจะมีความเก่งหรือความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันออกไป หัวหน้างานในแผนกจะมีวิธีการสอนและฝึกให้พนักงานทุกคนมีโอกาสได้ทำงานทุกหน้าที่ในแผนกหรือที่เรียกว่าการหมุนงาน (rotation) เพราะการหมุนงานหรือการโยกย้ายระหว่างแผนกงานจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย ดังนั้นในองค์ประกอบนี้จึงต้องมีขั้นตอนและการวางแผนที่ชัดเจนร่วมกันหลายคน

3. การอบรม (training) การอบรมเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคคลที่ต้องมีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (core competency) ของบริษัท โดยศูนย์อบรม (training center) เป็นผู้ดูแลการอบรมพนักงานทั้งหมดทุกระดับ

4. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) การเลื่อนตำแหน่งหรือบรรจุพนักงานประจำนั้นผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีองค์ประกอบในตัวเองทั้ง 3 องค์ประกอบครบถ้วนนั้น คือ มีความรู้และทักษะ ผ่านการโยกย้ายมาแล้วและได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ

ดังนั้นแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจึงมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นลำดับขั้นตอน และมีความสอดคล้องกัน ซึ่งจะมีกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงทักษะการทำงานของพนักงานในโรงงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการปรับปรุงและพัฒนาทักษะของพนักงานก็มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการยกระดับการทำงานโดยเฉพาะพนักงานในสายการผลิตให้สูงขึ้น มีมาตรฐานในระดับต่างๆ ตามข้อกำหนดของบริษัท และเพื่อให้พนักงานได้ทราบระดับการทำงานของตนเอง โรงงานอุตสาหกรรมหนึ่งในสองแห่งจึงมีหลักการในการแบ่งระดับทักษะดังตาราง

ตาราง 2 หลักการแบ่งระดับความรู้และทักษะ (Knowledge & Skill level)

ระดับ (Level)	N Skill learning	C Low Skill	B Medium Skill	A High Skill	S Advance Skill
บทบาทหน้าที่ (Role)	เรียน ฝึก ภาคปฏิบัติ	เป็นต้นแบบ พนักงานที่มี ทักษะ	มีความสามารถ ในการแก้ปัญหา	พัฒนาระบบการ ปรับปรุงรูปแบบ ใหม่ๆ	สอนทักษะการ ทำงานให้ลูกน้อง
งาน (Task)	เรียนรู้และฝึกปฏิบัติ			ประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะปฏิบัติ	
ความสามารถใน การทำงาน	25%	50%	75%	100%	
ประสบการณ์การ ทำงาน (Year of experience)	0 – 1 ปี	1 – 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	15 ปีขึ้นไป	

ที่มา: ปรับปรุงจากหลักการแบ่งระดับทักษะ (Skill&classification)และภาพลักษณ์ของทักษะที่
ต้องการพัฒนา ของศูนย์พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ(2560)

จากตาราง 2 ที่แสดงหลักการแบ่งระดับความรู้และทักษะพนักงานในสายการผลิตนั้นจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งพิจารณาจากความสามารถในการทำงาน และองค์ประกอบของระบบที่เป็นปัจจัยสำคัญของการปรับปรุงทักษะคือ ความรู้พื้นฐาน (common knowledge) ทักษะทั่วไป (basic skills) และความรู้ทางเทคนิคหรือทักษะเฉพาะ (technic knowledge or specific skill) โดยความรู้และทักษะนี้จะ เป็นไปตามระดับ จึงต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะที่มีความสัมพันธ์กับอายุการทำงานซึ่งก็จะมี ความสอดคล้องกันกับการเลื่อนตำแหน่งด้วยเช่นกัน และจากนโยบายพัฒนาบุคลากรในแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในแต่ละระดับจะมีความแตกต่างกันเพื่อให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพได้ตามแผนดังกล่าว บริษัทจึงมีการทำเส้นทางความก้าวหน้าของในอาชีพพนักงาน (roadmap) ระดับปฏิบัติการ (N , B และ C) โดยมุ่งเน้นการศักยภาพ (capacity) ของแต่ละบุคคลมา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2008

บทบาทและความรับผิดชอบของศูนย์พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

บทบาทและความรับผิดชอบของศูนย์พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (WLP Center) นั้น จะเป็น ส่วนงานของสำนักงาน (office) ที่สนับสนุนระบบของแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้มีมาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การสร้างพนักงาน (worker) ผู้สอนงาน (trainer) และหัวหน้าผู้สอน (master trainer) โดยจะมี

การจัดทำ ปรับปรุง และแก้ไขคู่มือ (manual) ให้มีความทันสมัย และจะมีการประสานหน่วยงานต้นสังกัดในสายการผลิต(production)ของโรงงานเพื่อร่วมกันสนับสนุนในส่วนของการฝึกอบรม(shop training)ในทุกๆ ด้าน มีการวางแผนการพัฒนาความรู้ร่วมกันในศูนย์เพื่อให้พนักงานในต้นสังกัดหรือแผนกต่างๆ ได้เข้าร่วมกับระบบของหน่วยงานศูนย์ฯ จะจัดทำวางแผนการอบรม จนถึงขั้นตอนสุดท้ายของการอบรม จัดการแข่งขันทักษะ(skills contest)ประสานงานและแจ้งข่าวสาร อนุมัติการรับรองการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะทำหน้าที่ในศูนย์ฝึกอบรมจากพนักงานที่มีผลการประเมินในระดับสูงและมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งโดยมีคณะกรรมการผู้บริหารศูนย์ฯ เป็นผู้วางนโยบายและแผนงานการดำเนินงาน ให้คำปรึกษาแก่ศูนย์ฝึกอบรมพนักงาน พิจารณางบประมาณกลางในการดำเนินกิจกรรมสนับสนุนการแข่งขันทักษะและอนุมัติรับรองการเลื่อนระดับของพนักงานซึ่งคณะกรรมการและผู้บริหารศูนย์ฯ จะมีวาระการทำงานครั้งละ 2 ปี โดยแต่งตั้งจากผู้จัดการทั่วไปจำนวน 7-8 คน และจะมีวาระการประชุมปีละ 2 ครั้งเป็นอย่างน้อย ส่วนหัวหน้างาน ระดับ SV และ SSV จะทำหน้าที่วางแผนการอบรม

นอกจากนี้ WLP Center ยังมีมาตรฐานของห้องฝึกอบรม(training room) ที่มีมาตรฐาน โดยมีการแบ่งพื้นที่การทำงานเป็น 3 ส่วน คือ 1) ห้องฝึกอบรม (classroom training) มีอุปกรณ์มาตรฐานคือเก้าอี้ โต๊ะ คอมพิวเตอร์ และอยู่ใกล้สถานที่ทำงาน 2) พื้นที่ฝึกทักษะและเทคนิคเฉพาะ (technical area หรือ workshop) มีอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการสอนเบื้องต้นเครื่องมือ และเครื่องจักรของจริงที่มีขนาดตามลักษณะงาน และจะอยู่ใกล้ห้องฝึกอบรม และ 3) บอร์ดประชาสัมพันธ์ข่าวสาร (information board) ได้แก่ บอร์ดอบรมประจำปีของแต่ละหลักสูตร บอร์ดข่าวสาร และบอร์ดแสดงระดับทักษะของพนักงาน โดยศูนย์ฯ จะการจัดอบรมและสอบความรู้ทักษะของพนักงานปีละ 1 ครั้ง ตามแผนการฝึกอบรมประจำปีโดยคณะกรรมการของศูนย์ฯ เนื่องจากการอบรมเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่สำคัญต่อการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ดังนั้นศูนย์ฝึกอบรมจึงมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดมาตรฐาน เกณฑ์การวัดผลงาน กติกาการแข่งขันทักษะระดับต่างๆ ซึ่งมีหลักในการเลื่อนตำแหน่งนั้นมีการกำหนดเป็นมาตรฐานไว้ตามลำดับถ้าพนักงานไม่ผ่านความรู้และทักษะในระดับ N และ C จะไม่สามารถเป็น JSB (เตรียมเข้าสู่ระดับ B) ถ้า JSB ไม่ผ่านความรู้และทักษะระดับ B จะไม่สามารถเป็น SV: supervisor และถ้า SV ไม่ผ่านระดับความรู้และทักษะในระดับ A ก็จะไม่สามารถเป็น SSV: senior supervisor ในการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานจะต้องสอบผ่านระดับความรู้และทักษะแล้วจะถูกเสนอชื่อไปที่คณะกรรมการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพเพื่ออนุมัติ ก่อนส่งรายชื่อและรูปไปติดที่บอร์ดของศูนย์ฯ

ในขณะที่โรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์อีกแห่งหนึ่งที่มีระบบการทำงานคุณภาพไม่แตกต่างกันก็ได้กำหนดขีดความสามารถในการทำงานและการเป็นผู้สอนไว้ด้วยเช่นกัน กล่าวคือพนักงานเริ่มจากสัญญาจ้างผ่านบริษัทจัดหางาน (subcontract) เปรียบได้กับการเป็นพนักงานชั่วคราวที่มีบทบาทและหน้าที่ชัดเจนในขอบเขตที่จำกัด เมื่อทำงานไประยะเวลาหนึ่งก็จะได้รับการพิจารณาให้

เป็นพนักงานประจำของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ซึ่งเป็นช่วงจังหวะที่พนักงานเกิดความภาคภูมิใจเป็นอย่างมาก

จึงเป็นการเริ่มต้นชีวิตการทำงานในที่ที่ตนเองอยากทำอย่างแท้จริง มีเส้นทางการทำงานที่ชัดเจนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างานในระดับทีม (team leader : TL) และ ระดับแผนก (group leader : GL) เป็นต้น

ระบบของโรงงานเป็นทั้งปัจจัยและเงื่อนไขที่นำไปสู่การสร้างบทบาทของพนักงาน เป็นเส้นทางชีวิตของช่างหรือพนักงานคนหนึ่งที่มาทำงาน จากจุดเริ่มต้นที่บางครั้งก็เรียกได้ว่าเป็นทางผ่าน กว่าที่จะเข้ามาเป็นพนักงานประจำตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับหัวหน้างาน ผู้สอนงานและหัวหน้าผู้สอนงานได้อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์นั้นสุดท้ายปลายทางก็จะเป็นสินค้าสำหรับการใช้งานและเกี่ยวข้องกับชีวิต ทรัพย์สิน และความปลอดภัยของบุคคลด้วย ดังนั้นในกระบวนการผลิตแต่ละขั้นตอน โรงงานและบริษัทจะมีแนวคิดและวิธีการเพื่อเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ส่วนไหนของสายการผลิต ได้เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำงานตลอดจนใส่ใจรายละเอียดทุกขั้นตอน ได้แก่ การคำนึงถึงลูกค้าเป็นอันดับแรกเสมอการทำงานจะคำนึงถึงลูกค้าเป็นอันดับแรก ลูกค้าในความหมายนี้ คือผู้ที่อยู่ในหน่วยงานถัดไปเพื่อนร่วมงานหุ้นส่วนทางธุรกิจผู้ถือหุ้นสังคม และลูกค้าจริง ซึ่งเรามีความรับผิดชอบที่จะต้องตอบสนองความคาดหวัง และความต้องการของบุคคลเหล่านี้ โดยมีเป้าหมายในการประสานผลประโยชน์ของทุกฝ่ายอย่างลงตัว และมอบความพึงพอใจสูงสุดให้กับทุกคนเห็นการทำงานเป็นทีมการทำงานจะเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่า

ปัจเจกบุคคล ทุกคนมีความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของทีม การมีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในฐานะสมาชิกของทีม เราทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของการสื่อสารที่ชัดเจน ครบวงจร ภายใต้บรรยากาศการทำงานเป็นทีมเวิร์ค เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันเพื่อไปสู่การปรับเปลี่ยนสู่สิ่งที่ดีกว่าเสมอซึ่งการทำงานจะไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม แต่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่าเสมอ เพื่อให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน เราจะไม่พึงพอใจกับความสำเร็จที่เป็นอยู่ แต่พร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัย ทันเทคโนโลยี และทันเหตุการณ์ตลอดเวลา โดยไม่ลืมที่จะคำนึงถึงความสำคัญในด้านการประหยัดต้นทุน แนวปฏิบัติของเราคือการไม่ยอมหยุดนิ่ง แต่จะก้าวไปข้างหน้าเพื่อท้าทายสิ่งที่ดีกว่าเสมอ และ **อนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมการทำงาน** ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ โดยไม่ให้เกิดความสูญเปล่า เราห่วงใย ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมไม่ว่าเราจะอยู่ที่ใดในโลก เพราะเรารู้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวเรา ทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่ง เราจึงมีความมุ่งมั่นที่จะอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

ปฏิสังสรรค์ของบทบาทช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

การปฏิสังสรรค์ของบทบาทช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์เริ่มต้นขึ้นนับตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาสู่โรงงานอุตสาหกรรม ในระบบโรงงานจะแบ่งออกส่วนงานหลักๆ ออกเป็นสองส่วน คือ ส่วนสำนักงาน (office) และส่วนที่เป็นโรงงาน ซึ่งโรงงานนี้เองจะเป็นพื้นที่สำหรับช่างปฏิบัติงาน กระบวนการปฏิสังสรรค์ของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์จึงอยู่ในพื้นที่นี้ด้วย

ก่อนจะมาเป็นช่าง

วิถีของคนที่เรียนสายอาชีพศึกษาหรือสายอาชีพส่วนใหญ่ต่างก็มุ่งหวังที่จะเข้าสู่โลกของการทำงานเพื่อหารายได้ ด้วยการใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่มีมาก่อนหน้าเป็นพื้นฐานในการทำงาน หรือประกอบอาชีพ โรงงานอุตสาหกรรมเป็นแหล่งงานที่สำคัญและถือว่าเป็นพื้นที่ที่เปิดกว้างสำหรับคนที่มีความหลากหลาย ทั้งด้านวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ดังเช่นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการก็เป็นพื้นที่รองรับคนที่มาทำงานเพื่อประกอบอาชีพหารายได้ให้กับวิถีคนดังกล่าวตามความปรารถนาและตั้งใจมากกว่า 50 ปี ซึ่งผู้ที่มาทำงานแต่ละคนก็มีที่มาจากหลากหลายทั้งภูมิลำเนา อายุ ระดับหรือวุฒิการศึกษา อยู่หลายคนมีความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ มาตามพื้นฐานการศึกษาหรืออาชีพที่เคยทำมาก่อน จึงเป็นตัวตนของแต่ละคนที่สร้างขึ้นมามาตั้งแต่เข้าสู่ชีวิตการทำงาน เพราะความรู้ความสามารถและทักษะที่ติดตัวของช่างมานั้นเป็นเป็นสิ่งที่มีความค่า พร้อมจะต่อยอดการทำงานและการพัฒนาตนเองและปฏิสังสรรค์ในบทบาทที่ได้รับจากการทำงานต่อไป เช่น คุณญา เป็นคนจังหวัดอ่างทองที่เริ่มทำงานกับโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ที่โรงงานแห่งนี้เป็นที่แรกและที่เดียวของชีวิตการทำงานมาจนถึงปัจจุบัน หลังจบ ปวช. สาขาช่างยนต์มาในวัย 19 ปี ตัดสินใจไม่เรียนต่อนั่งรถเมล์มุ่งหน้าหางานทำเพื่อหาเงินใช้เองเมื่อรู้ข่าวรับสมัครงานจากหนังสือพิมพ์ก็มาสมัคร เพราะเห็นรายละเอียดของงานว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับช่างยนต์ ก็คิดว่าตัวเองก็มีความรู้จบช่างยนต์มากน่าจะทำได้เลยตัดสินใจลองมาสมัครโดยพื้นยังไม่เคยทำงานมาก่อน แต่มีความรู้เรื่องช่างยนต์ติดตัวมาจากการเรียนเท่านั้น ตอนที่มาสมัครงานก็เดินทางมาคนเดียวแบบ ซึ่งคุณญาบอกถึงความประทับใจที่มีต่อโรงงานและเป็นสิ่งที่ทำให้คุณญาตัดสินใจเลือกมาทำงานว่า

“...ตอนนั้นมันไม่เห็นนะ เห็นแต่ H เราชอบเลย รถมันใหญ่ มันอยู่ในหัวใจเลยสิบล้อนี้ เพราะแถวบ้านเรามีรถใหญ่ๆ ทั้งนั้น ส่วนโตโยต้า ฮอนด้าอะไรพวกนั้นมันเล็กๆ ไม่ชอบ...”

ความประทับใจในสิ่งที่ตนเองชอบมาตั้งแต่วัยเด็กประกอบกับบริบทของชุมชนที่คุณญาพบเห็นแต่รถคันโตๆ มาตลอดจึงส่งผลต่อการคิดและการตัดสินใจมาจนถึงในปัจจุบัน

นอกจากนี้ คุณเชียร์ ซึ่งเป็นชาวจังหวัดสมุทรปราการมาตั้งแต่เกิด ครอบครัวเป็นชาวนา เริ่มชีวิตการทำงานหลังจบมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยมีพื้นเพอยู่ในวัยของอุตสาหกรรมอยู่แล้ว จึงเห็นโรงงานมาตั้งแต่ช่วยทางบ้านทำนาอำเภอดอนหิมาแดง สมุทรปราการ จึงตั้งเป้าหมายในใจว่าอยากทำงานโรงงานและต้องเป็นโรงงานของญี่ปุ่นเพราะคิดว่ามีความมั่นคง และอยู่ไม่ไกลจากบ้านมากนักซึ่งจะเป็นตำแหน่งอะไรที่คุณเชียร์ยังไม่ได้คาดหวังหรือระบุได้ชัดเจนเหมือนคนที่เรียนสายอาชีพมาและในที่สุดคุณเชียร์ก็ได้เข้ามาทำงานที่โรงงานซึ่งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ประเภทรถบรรทุก ซึ่งคุณเชียร์ได้กล่าวถึงเหตุการณ์ในช่วงแรกก่อนที่จะเข้ามาทำงานโรงงานว่า

“...เป็นคนแถวนี้ ผ่านไปผ่านมาเห็นโรงงาน H ก่อนข้างจะมั่นคง ก็เลยมาลองสมัครดู เบื้องต้นก็คือเราไม่รู้ว่าเป็นบริษัท H คืออะไร ก็รู้แต่ว่าเป็นบริษัทก่อนข้างจะใหญ่โต เป็นบริษัทญี่ปุ่นไม่ได้สนใจ ในเบื้องต้นคือรู้จักบริษัทโตโยต้า อีซูซุ เป็นบริษัทผลิตรถยนต์ ก็เลยคิดว่าอยากเข้ามาในส่วนของบริษัทผลิตรถยนต์ ก็ไปสมัครในบริษัทที่บริษัทรับเหมาช่วง เขาเรียกว่า subcontract ก็เป็นบริษัทแถวลาดพร้าว เบื้องต้นก็ไปที่นั่นไปสมัครเสร็จเขาก็ส่งมาตามบริษัท เช่น โตโยต้า อีซูซุ หรือฮิโน พอดีช่วงตอนนั้นก็เลือกที่ H เพราะว่ามันอยู่ใกล้บ้าน...”

เมื่อแรกเข้าสู่โรงงานที่มาของพนักงานก่อนที่จะบรรจุเป็นพนักงานประจำ มาจากการจ้างผ่านบริษัทรับช่วง (subcontract) การรับพนักงานใหม่ของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์นั้นส่วนใหญ่จะมีการพิจารณาคงงานชั่วคราวที่ทำงานผ่านบริษัทรับช่วง ซึ่งคนงานชั่วคราวนี้จะทำงานกับแผนกต่างๆ ในสายการผลิตโดยตรงมาแล้วระยะเวลาหนึ่งแต่สถานะของบุคคล หรือสวัสดิการนั้นจะไม่ได้รับโดยตรง ดังนั้นคนงานชั่วคราวทุกคนจึงมีความมุ่งหวังว่าเมื่อถึงเวลาประเมินผลในแต่ละปี ตนเองจะได้รับมีรายชื่อให้เป็นผู้ที่โรงงานจะรับเข้าทำงาน (candidate) ด้วย ทั้งนี้ไม่ใช่ว่าพนักงานทุกคนที่จะได้รับการจ้างงาน เมื่อฝ่ายบุคคลรับคนงาน (worker) เข้ามาแล้วจะมีการสัมภาษณ์ และเมื่อผ่านการสัมภาษณ์แล้วก็จะส่งไปที่ศูนย์ฝึกอบรม (shop training center) เมื่อจ้างงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อเรียนรู้และฝึกฝนทักษะก่อนจะเลือกแผนงานที่ถนัด ซึ่งพนักงานใหม่ต้องผ่านการอบรมหลักสูตร New Comer Training (NCT) หลักสูตรสำหรับพนักงานใหม่มีองค์ประกอบดังนี้ ทฤษฎีเฉพาะสาขา จะอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร และการปฏิบัติเฉพาะสาขาจะอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรของพนักงานที่นอกจากหลักสูตรพนักงานใหม่ที่ศูนย์ฝึกอบรมโดยจะให้หัวหน้างานเป็นผู้สอน การเรียนรู้งานในระยะแรก เป็นการเรียนรู้พื้นฐาน โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย เพราะเชื่อว่าความปลอดภัยต้องมาก่อน เล่นๆ ไม่ได้ความปลอดภัยต้องร้อยเปอร์เซ็นต์โดยทั่วไปแล้วเมื่อบุคคลสมัครเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมย่อมมีความปรารถนาที่จะได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ตนต้องการตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง มีขั้นตอนของการเลือกฝ่ายช่างที่ตนเองชอบหรือถนัดและเป็นพนักงาน Level N ดังนั้นจึงต้องมีคุณสมบัติของ

พนักงานเข้าใหม่ ในด้านต่างๆ ได้แก่ อายุการทำงาน ผลการประเมินจากผู้ควบคุมดูแล และอัตรากำลังของโรงงานในแต่ละแผนกมาประกอบการพิจารณาผ่านการอบรมในหลักสูตรพนักงานใหม่เพื่อเข้าสู่ช่วงของการทดลองงานเป็นระยะเวลา 6 เดือนก่อนที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำการรับพนักงานใหม่จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการเริ่มเป็นพนักงานช่างในช่วงระยะเวลา 6 เดือนพนักงานใหม่ต้องทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้มีผลการประเมินที่ดีจึงจะได้รับการพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานประจำโรงงาน นั่นก็หมายถึงความมั่นคงในชีวิตที่จะได้จากสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เงินรางวัลค่าผลงานประจำปีหรือโบนัส

เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานประจำโรงงานแล้ว พนักงานต้องพิจารณาตัดสินใจเลือกงานที่ตนเองสนใจและจะทำงานในแผนกต่างๆ (มีกระบวนการตัดสินใจ) จึงเป็นการได้มาซึ่งสภาพของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมคนหนึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการกระทำเพื่อผลิตตามระบบงานของโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำการควบคุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เกิดกระบวนการเรียนรู้งานในชีวิตประจำวัน หน้าที่ที่ต้องทำ เป็นการเรียนรู้งานในระบบพี่สอนน้อง ยังคงมีอยู่แม้ว่าเวลาจะผ่านมากกว่า 50 ปีแล้วก็ตามดังนั้นการปฏิสังสรรค์ที่เกิดขึ้นจึงเป็นกระบวนการปฏิสังสรรค์ของบุคคลในฐานะพนักงานโรงงานกับบุคคล เครื่องจักร และระบบงานที่มีความหมายกับตนเอง ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง เครื่องมือการทำงาน เครื่องจักร หรือระบบระเบียบในโรงงาน เป็นต้น การเป็นผู้สอนงานจึงไม่ได้เป็นสภาพที่เกิดขึ้นเมื่อแรกเข้ามาทำงาน ดังนั้นการที่พนักงานโรงงานคนหนึ่งจะเปลี่ยนสภาพและบทบาทไปจากเดิมที่เป็นอยู่จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในตนเองเมื่อมีการปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์จากการปฏิบัติงานประจำวันจนกลายเป็นประสบการณ์สั่งสมอยู่ในตนเองจนเกิดเป็นความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนขั้นเป็นระดับหัวหน้างานตามการแบ่งสายงานของพนักงานโรงงาน เมื่อบุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงานย่อมส่งผลโดยตรงต่อสภาพและการกระทำบทบาทด้วย

เมื่อทำงานไประยะเวลาหนึ่งบริษัทก็จะมีระบบการรับรองความรู้และทักษะ เพื่อให้พนักงานในโรงงานมีโอกาสปรับเปลี่ยนสถานะ ขั้นตอนการรับรองความรู้และทักษะ เมื่อพนักงานได้ผ่านการปรับปรุงและพัฒนาทักษะแล้ว จึงต้องมีวิธีการรายงานรับรองความรู้และทักษะ ดังนี้ ผ่านหลักสูตรที่เป็นทักษะพื้นฐานและหลักสูตรเฉพาะของแต่ละแผนกแล้วในขั้นของระดับปฏิบัติการจนถึงหัวหน้าหรือผู้สอนงานจะมีการบันทึกข้อมูลทักษะและความสามารถบุคคลลงในระบบของแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ หรือ WLP sheet และบันทึกข้อมูลลงในทะเบียนของพนักงานทุกระดับด้วยเช่นกัน โดยศูนย์ฝึกอบรมจะให้การรับรองความรู้และทักษะใน 2 ขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 พนักงานใหม่ หรือพนักงานที่ต้องการย้าย ต้องเข้าอบรมพนักงานใหม่ในหลักสูตรตามระดับที่ WLP กำหนด โดยเฉพาะผู้ที่จะเป็นหัวหน้างานจะต้องเรียนรู้ตามระบบที่กำหนดไว้ให้แก่พนักงานแต่ละระดับ ซึ่งจะมีการทำขั้นตอนนี้ในช่วงสิ้นปี

ขั้นตอนที่ 2 ศูนย์ฝึกอบรมแผนปรับระดับลูกน้อง โดยหัวหน้างานส่งแผนให้โดยหัวหน้างานประมวลทักษะปลายปีในแต่ละแผนกโดยหัวหน้างานศูนย์ฝึกอบรมนั้นจะเก็บข้อมูลการประเมินผลให้ศูนย์พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจัดส่งให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลพิจารณา

เริ่มกระบวนการสร้างตัวตนในพื้นที่ เป็นลูกจ้าง เป็นช่าง เป็นพนักงานประจำ เขาสร้างตัวเองขึ้นมาได้การสร้าง trainer และการจัดการ course outline โดย WLP Center ส่วนการสอน specific skill สอนให้หัวหน้างานสร้างระบบการสอน และเป็นผู้สอนในแต่ละไลน์ กิจกรรมส่งเสริมทักษะการทำงาน เช่น การแข่งขันทักษะ (skills contest) และการเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนทักษะ (skills interchange) (ซึ่งจะเป็นขั้นตอนที่มีส่วนช่วยให้วิธีการอบรมที่มีคุณภาพ รูปแบบของกิจกรรมได้แก่แข่งขันทักษะการสอน (teaching skills contest) การประยุกต์ความรู้สู่การทำงานที่หน้างาน และขั้นตอนสุดท้ายของการฝึกอบรม คือวิธีการประเมินผลใช้แบบทดสอบและระดับทักษะทำการทดสอบโดยครูผู้สอน ทำภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติหน้างานจริงมีกระบวนการปฏิสังสรรค์ เชื้อต่อการพัฒนาตนเอง จากช่าง ไปเป็นผู้สอนงานได้ช่างภายใต้ปรากฏการณ์เราเชื่อว่า เป็นการเรียนรู้ที่สร้างเองจนเป็นผู้สอนได้

บนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สอนงาน

ด้วยความรู้และทักษะของพนักงานจากระบบแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ หรือ WLP ที่พนักงานทุกคนจะต้องมีนั้นจะเป็นเสมือนขั้นบันไดที่ทำให้พนักงานได้เห็นภาพรวมของความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพนักงานตั้งแต่เริ่มเป็น พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานสัญญาจ้างนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานของพนักงานทุกคน ในสายโรงงานโดยส่วนใหญ่พนักงานจะมีวุฒิการศึกษาในช่วงระหว่างชั้น ม. 3 หรือ ปวช. จึงเป็นการจ้างงานแบบผ่านบริษัทรับเหมางานจากโรงงานออกไปอีกทีหนึ่งหรือที่เรียกกันว่า subcontract ซึ่งในช่วงเวลาที่พนักงานทำงานผ่านบริษัทรับเหมางานก็จะทำงานร่วมกันกับพนักงานระดับอื่นๆ ด้วยกัน ในพื้นที่เดียวกัน แผนกเดียวกัน จึงเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งที่พนักงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นช่วงเวลาแห่งการพิสูจน์ฝีมือการทำงานตนเองไม่ว่าจะเป็นการทำงานกับรุ่นพี่ในแผนกทั้งที่เป็นพนักงานในระดับเดียวกันที่มาทำงานก่อนและระดับอื่นๆ ขึ้นไปตามสายงานโดยส่วนใหญ่พนักงานสัญญาจ้างจะทำงานตามคำสั่งของพนักงานจ้างในระดับ N และ C ดังนั้นในแง่ของทักษะที่ใช้ในการทำงาน พนักงานสัญญาจ้างจึงยังไม่ได้ถูกคาดหวังจากบริษัทหรือโรงงานมากนัก แต่จะเน้นที่ความขยัน อดทน และนับปริมาณของชิ้นงานด้วย ซึ่งในส่วนของโรงงานจะมีผู้ที่สังเกตพฤติกรรมและดูผลงานของพนักงานในระดับนี้ หรือที่เรียกว่าแมวมอง เพื่อพิจารณาให้เป็นพนักงานสัญญาจ้างในระดับ N ต่อไป พนักงานสัญญาจ้างที่มุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานในโรงงานแห่งนี้ต่อไปก็จะมี การตั้งเป้าหมายของตนเองว่าจะต้องเปลี่ยนตัวเองจากพนักงาน subcontract มาเป็นพนักงานสัญญาจ้างระดับ N ของโรงงานให้ได้ และถ้าทำได้ก็จะเป็นความสำเร็จหนึ่งในชีวิตที่เขาจะภาคภูมิใจ ดังตัวอย่างของพนักงานคนหนึ่งปัจจุบันขึ้นมาอยู่ในระดับสูงสุดของสายโรงงาน (ระดับ SSV) จากจุดเริ่มต้นที่เป็นพนักงาน

subcontractและในขณะนี้นี้ก็มีหน้าที่เป็นผู้สอนงานให้กับพนักงานทุกระดับ ซึ่งคุณทินยังจำความรู้สึกของตนเองในขณะที่มาเริ่มต้นทำงานในโรงงานแห่งนี้ได้ดีเช่น

....Senior supervisor ก็ขึ้นสุดท้ายของที่นี่แล้ว ตามสายโรงงาน...พวกเราจะอยู่คู่กับโรงงานมาตลอด แล้วผมก็อยู่ที่นั่นมา 29 ปี นี่แล้ว อยู่มาตั้งแต่เป็นเด็กเล็กๆ ผมมาทำงานที่นี่ตั้งแต่อายุได้ 25 ปี... ครั้งแรกเลยมาเป็นพนักงาน คำเรียกพนักงาน sub-contract ผมเป็นพนักงาน sub-contract คนที่ 117 แล้วก็ทำงานอยู่ประมาณซัก 2 เดือน คือมีคนสอนก็คือคำเรียกสมัยก่อนคำเรียก sub foreman มีหน้าที่สอนเราแบบ แนะนำเราครั้งแรก แล้วก็ให้เราทำ แล้วก็เรียนรู้กับเพื่อนข้างๆ คือ สมัยก่อนมันเป็นการสอนกันโดยรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง แล้วก็โดยมีหัวหน้า sub foreman ยืนดู ถ้ามันผิดพลาดอะไรเขาก็จะมาแก้ไขให้เรา ก็ทำอยู่แบบนั้นจนถึงอยู่ได้ประมาณ 5 ปี ที่นี้ทางหัวหน้าก็มองว่า คนอย่างเราน่าจะพัฒนาอะไรได้บ้าง เขาก็เลยให้ผมทำกิจกรรมหนึ่ง เขาเรียกว่ากิจกรรม QCC : QC Circle สมัยก่อนมันไม่มีถ่ายรูป ไม่มีอะไรเลยนะ มีวาดใส่แผ่นใส เขียนด้วยตัวหนังสือ เช่น อยากรจะยกของหนักก็เขียนเป็นรูปยกของหนัก ซึ่งบังเอิญตอนนั้นมีฝีมือในการเขียน....

เมื่อพนักงานสัญญาจ้างได้รับการจ้างเข้าเป็น **พนักงานสัญญาจ้าง Level N** แล้วก็ถือว่า เป็นการพิสูจน์ตัวเองและผ่านการประเมินเข้ามาเป็นพนักงานของโรงงานโดยตรง เป็นหนึ่งในโครงสร้างของระดับความรู้ที่โรงงานจะมีความคาดหวังต่อพนักงานและพนักงานก็จะมีคาดหวังต่อโรงงานด้วยเช่นกันพนักงานระดับ N นี้จะทำให้สัญญาการจ้างงานโดยตรงกับโรงงานและเข้าสู่บทบาทหน้าที่ของการทำงานบนความคาดหวังว่าจะเรียนรู้และฝึกทักษะ (skill learning) ซึ่งพนักงานจะเรียกว่า “ได้รับการบรรจุ” ในระดับของพนักงานปฏิบัติงาน และในช่วงระยะเวลาหนึ่งปีพนักงานสัญญาจ้างระดับ N ทุกคนก็จะมีโอกาสเป็น **พนักงานสัญญาจ้าง Level C**ซึ่งหมายถึงมีความเป็นต้นแบบของพนักงานที่มีทักษะในระดับความสามารถในการทำงานสูงขึ้น ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องในการทำงาน มีความตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสูงขึ้นด้วยเช่นกัน และพนักงานในระดับนี้ทุกคนจะมีโอกาสเปลี่ยนสถานะภาพสู่การเป็นพนักงานประจำของโรงงานระดับ C ซึ่ง **พนักงานประจำ Level C** นี้จะต้องมีการสอบด้วย เพราะนั่นหมายถึงการที่จะได้รับสวัสดิการ การดูแลจากบริษัทมากขึ้นด้วย เมื่อพนักงานประจำที่มีประสบการณ์ทำงานมาเป็นระยะเวลาถึง 5 ปีขึ้นไปก็จะเข้าสู่ระดับ**Level B** และ **JSB** (คือเตรียมเข้าสู่ระดับ A) และเมื่อทำงานมาเป็นระยะเวลา 15 ปี ขึ้นไปแล้วก็จะมีโอกาสเข้าสู่การเป็น**พนักงานประจำLevel A, SV and Level SSV**ตามลำดับ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และทักษะ ซึ่งพนักงานประจำตั้งแต่ระดับ S ขึ้นไปจะได้รับมอบหมายให้สอนทักษะการทำงานให้กับลูกน้องอย่างเป็นทางการ นอกจากระบบพี่สอนน้องอันเป็นทำเนียบปฏิบัติมาตั้งแต่ไหนแต่ไร

กระบวนการและเงื่อนไขที่นำไปสู่การสวมบทบาทความเป็นช่าง

บนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามลำดับขั้นของพนักงานนั้น จะสอดคล้องกับความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะตั้งแต่เรียน ฝึกภาคปฏิบัติ เป็นต้นแบบของพนักงานที่มีทักษะ มีความสามารถในการแก้ปัญหา พัฒนาระบบและปรับปรุงรูปแบบใหม่ๆ และสอนทักษะการทำงานให้ลูกน้อง ซึ่งเป็นทักษะความสามารถขั้นสูงที่โรงงานคาดหวัง ซึ่งกระบวนการสร้างความเชี่ยวชาญ อาจจะมาจากการปัญหา ความท้าทาย และวิกฤตที่เผชิญ ล้วนแล้วแต่เป็นเงื่อนไข ที่เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ทั้งสิ้น โดยเฉพาะทักษะเชิงช่างที่ลงมือทำมาแล้วมีปัญหา จึงเกิดการคิด การทดลอง และแก้ไขแก้ไขได้ จนบางอย่างกลายเป็นนวัตกรรมขององค์กร

...ครั้งแรกที่ผมทำแล้วประสบความสำเร็จกับเรื่องนี้ ผมทำ QC คือเกี่ยวกับตอนนั้นผมยกแท่นเครื่อง แท่นเครื่องที่จะต้องเอามาวางเป็นฐาน ตอนที่เราประกอบมันมีน้ำหนักถึง 42 กิโล แล้วมันหนักมาก แล้วผมต้องทำคนเดียว แล้วผมต้องเดินแล้วเหวี่ยงตลอด ผมก็เลยคิดว่ามันจะทำได้ยังไงดี ก็เลย จัดตั้งกลุ่ม กลุ่มที่จะมาตอนนั้นได้ 6 คนมาคิดเรื่องนี้หน่อยสิ ปัญหาของผมนี้มันหนักหนาสาหัส สาครร์ ปวดหลังมากแล้ว ไม่ไหวแล้วนะ ที่นี้ก็มาช่วยกัน ช่วยกันคิด ก็เลยจาก 42 กิโล เหลือ 1 กิโล...

ผู้บริหารก็ชื่นชม เกิดการสะท้อนในตนเอง ชอบ อยากได้รับคำชมอีก หรือภูมิใจจากกระบวนการที่เกิดปฏิสัมพันธ์กับคำชม ความคาดหวังต่อไปของตนเอง ที่จะทำให้แบบนั้นแบบนี้

ความสามารถที่พร้อมจะเป็นผู้สอนงานได้ คิด ดูจากอะไร ตำแหน่งที่ขึ้นมาถึงจุดสูงสุดของสายโรงงานแล้วตนเองคิดว่าสอนได้ไหม จะเป็นคำถามของพนักงานทุกคน เมื่อวันที่หัวหน้ามอบหมายงานสอนน้องรุ่นใหม่ว่างานพัฒนาตนเองทั้งทักษะความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะ และความเป็นผู้สอนได้สอนเป็นเกิดขึ้นมาในตนเอง จากมุมมองและความคาดหวังของตนเอง เริ่มมาทั้งความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมา

การสวมบทบาทเป็นกระบวนการปฏิสังสรรค์ของการสร้างความเป็นผู้สอนงานได้รับมอบหมายจาก work เป็น SSเป็นระดับที่ต้องสอนงานเพราะพร้อมแล้ว ทำงานมานานแล้ว บางคนชอบสอน ไม่ชอบสอนก็มี เมื่อเป็นผู้ใหญ่แล้วต้องสวมอีกบทบาทหนึ่ง

สำหรับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพและบทบาทจากพนักงานเป็นหัวหน้างานที่มีภาระหน้าที่ตามที่โรงงานอุตสาหกรรมกำหนดไว้ว่าต้องสอนงานให้แก่ลูกน้องหรือพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในแผนก มีกระบวนการตัดสินใจอย่างไรในการเลือกแผนกในโรงงาน การปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นก็จะเปลี่ยนไปจากเดิมอีกด้วย สภาพภาพของหัวหน้างานนอกจากจะต้องทำงานโดยควบคุมดูแลการผลิตชิ้นงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการผลิตแล้วยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานให้แก่ลูกน้องหรือพนักงานใหม่อีกด้วย ดังนั้นการกระทำบทบาทใหม่จึง

เป็นโอกาสในการนำความรู้และประสบการณ์ออกมาใช้ในกระบวนการปฏิสังสรรค์ ต่อรอง และตัดสินใจกระทำจึงอยู่ในสถานการณ์ใหม่เช่นกัน ดังนั้นการปฏิสังสรรค์ที่เกิดขึ้นจึงเป็นกระบวนการปฏิสังสรรค์ของบุคคลกับสิ่งที่มีความหมายกับตนเองในฐานะที่เป็นทั้งหัวหน้างาน ได้แก่ การควบคุมดูแลลูกน้องในแผนก การปฏิบัติงานกับเครื่องจักร ระบบงานที่มีความหมายกับตนเองอีกครั้งหนึ่งของกระบวนการสร้างตัวตนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง เครื่องจักรเครื่องมือ มือการทำงาน ระบบระเบียบในโรงงาน และ “ผู้รับการฝึก” หรือ “นักเรียน” ในฐานะ “ผู้สอน” งาน ทำไมจึงอยากสอน คิดอย่างไร แล้ววันที่เปลี่ยนจากพนักงานช่าง (worker) มาเป็นหัวหน้างานและผู้สอนงาน ต้องมีความตื่นตัวเพื่อเรียนรู้อย่างไรตลอดเวลา

ผู้สอนงานในโรงงานนั้นมีบทบาทที่ได้รับความคาดหวังจากผู้บริหารและผู้ที่เป็นลูกศิษย์ว่าจะมีสมรรถนะในการสอนงานแก่ลูกน้องได้ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2541: ออนไลน์) มีการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาศักยภาพตนเองในฐานะหัวหน้างาน อย่างไรก็ตามผู้ที่เป็หัวหน้างานได้ผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารระดับสูงแล้วว่านอกจากความรู้ความสามารถที่สั่งสมมาตลอดระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น บุคคลเหล่านั้นน่าที่จะมีการถ่ายทอดวิชาความรู้ในการทำงานให้แก่พนักงานใหม่ได้ด้วย ดังนั้นบทบาทของผู้สอนงานจึงเปลี่ยนแปลงไปแล้ว ไม่เพียงแต่จะต้องทำงานในหน้าที่ของตนเองในฐานะพนักงานอาวุโส หรือหัวหน้าแผนกเท่านั้น แต่ทว่าบุคคลเหล่านี้จะต้องมีการกระทำบทบาทอย่างหนึ่งคือ “ผู้สอนงาน” ในโรงงานอุตสาหกรรม กระบวนการสร้าง “ตัวตน” จึงเริ่มต้นขึ้นทันทีเมื่อได้รับสถานภาพให้เป็นผู้สอนงาน ลูกน้อง ลูกศิษย์ หรือผู้เรียนจะกลายมาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการสร้างตัวตนของผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมทันที เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้สอนงานมีประสบการณ์ทำงานมาระยะเวลาหนึ่งจนทำให้เกิดความรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติจริงจนเป็นความรู้ที่สั่งสมในตัวบุคคล (transit knowledge) การกระทำบทบาทระหว่างบุคคลอย่างมีความหมายด้วยกระบวนการปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ ทำให้เกิดความคาดหวังจากผู้เรียนในฐานะของลูกศิษย์ที่ผู้สอนจะสะท้อนบทบาทของตนเองได้จากมุมมองของคนอื่น จึงสามารถกระทำบทบาทได้ตามความคาดหวังของตนเองและลูกศิษย์ด้วย การกระทำบทบาทของครูนี้ต่างจากบทบาทของการสอนในชั้นเรียนโดยทั่วไป ความเป็นครูหรือผู้สอนจึงไม่ได้เกิดขึ้นจากกระบวนการสร้างที่สังคมกำหนดเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการสร้างตัวตนความเป็นครูในรูปแบบหนึ่งที่มีบริบทของการเกิดตัวตนของผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรม และเป็นการเกิดขึ้นด้วยตนเอง

การเรียนรู้จากประสบการณ์ในบริบทของโรงงานอุตสาหกรรมที่ครูผู้สอนจะมีปฏิสังสรรค์บนความคาดหวังว่าจะได้รับการยอมรับการยกย่องชมเชย หรือการว่ากล่าวจากบุคคลที่มีนัยสำคัญกับตนเองโดยการกระทำบทบาทของผู้สอนเพื่อให้ผู้เรียนรู้เนื้อหาสาระ เข้าใจงานสามารถลงมือทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ความเชี่ยวชาญเกิดจากการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ทักษะ แรงจูงใจ ความสัมพันธ์ส่วนตัว จึงเป็นกระบวนการและเงื่อนไขที่นำไปสู่การสวมบทบาทความเป็นช่างจนเป็นผู้สอนที่มี

ความสามารถ มีทักษะในแต่ละระดับที่บริษัทคาดหวัง เมื่อได้รับการสอนจนเป็นผู้สอนที่มีความสามารถแล้ว เขาจะต้องสอนผู้อื่นเพื่อสร้างคนให้ทำงานในโรงงานได้

การสอนงานของผู้สอนช่างในระดับของทักษะขั้นสูง (ระดับ SSV) นั้น เป็นผู้สอนที่มีความรู้และประสบการณ์สูง การถ่ายทอดให้ให้เกิดผลต่อผู้รับการเรียนรู้ ในฐานะผู้สอนจำเป็นต้องมีการฝึกฝนเพิ่มเติมในด้านเทคนิควิธีการสอนโดยเฉพาะซึ่งเป็นเทคนิควิธีสอนทักษะเชิงช่าง โดยศูนย์ฝึกอบรมในโรงงานจะเป็นฝ่ายสนับสนุนและพัฒนาการสอนทักษะเชิงช่างอย่างมีรูปแบบให้แก่ผู้สอนงานช่าง แม้ว่าการสอนไม่สามารถบอกได้ว่าวิธีสอนวิธีใดจะดีที่สุด โดยเฉพาะด้านของช่างที่มีหน้างาน และปัญหาอาจเกิดขึ้นได้นอกเหนือการควบคุม ซึ่งโดยธรรมชาติวิชาช่างส่วนใหญ่จะเป็นวิชาทางด้านปฏิบัติและมีวิชาทางด้านทฤษฎีประกอบด้วย ดังนั้นการเรียนการสอนจึงต้องเลือกวิธีสอนที่เหมาะสมที่สุดกับเนื้อหาสาระเรื่องราวที่จะสอน และที่สำคัญคือผู้ที่จะสอนมีความถนัด

การสอนแบบบรรยาย

เป็นวิธีการสอนซึ่งยึดกิจกรรมของผู้สอนเป็นหลัก ผู้สอนจะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนจะเป็นผู้รับแต่เพียงอย่างเดียว ในบางครั้งอาจจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามปัญหาบ้าง แต่มักจะทำในตอนท้ายของบทเรียน วิธีการบรรยาย แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

- 1) เป็นลักษณะของการเน้นปัญหา ผู้บรรยายจะเริ่มต้นด้วยการเสนอปัญหาแล้วชี้แนะแนวทาง หรือเสนอวิธีการแก้ปัญหา
- 2) เป็นลักษณะของการเสนอข้อคิดเห็นหลายๆ แนวทาง แล้วสรุปข้อคิดเห็นหรือแนวทางที่เหมาะสมที่สุดเป็นการเสนอเนื้อหาความรู้ ซึ่งการบรรยายในชั้นเรียนทั่วไปมักใช้วิธีนี้

การสอนแบบถามตอบ

เป็นวิธีการสอนที่ผู้สอนและผู้เรียนจะมีกิจกรรมร่วมกันด้วยการถามและตอบในระหว่างบทเรียนคำถามจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนมีการแสดงออก ถ้าหากผู้สอนมีการเตรียมการสอนอย่างเหมาะสมแล้วการถามตอบจะช่วยให้อัตถุประสงค์ในการสอนสำเร็จผลได้อย่างดีคำถามในการเรียนการสอนด้วยวิธีการถามตอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

- 1) คำถามความจำ หรือคำถามพื้นคืน มักจะใช้ในการทบทวนความรู้ของผู้เรียน ที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว เพื่อจะนำมาใช้เชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ที่จะสอนให้คำถามชนิดนี้ส่งเสริมกิจกรรมทางสมองในระดับพื้นคืนความรู้ (recall knowledge) หรือการระลึกได้
- 2) คำถามความคิดและการฝึกแก้ปัญหา คำถามประเภทนี้จะทำทนายให้ผู้เรียนประยุกต์ความรู้ ในการคิดหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาความรู้ รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล รู้จักเปรียบเทียบวิเคราะห์ และตัดสินใจ คำถามชนิดนี้จะส่งเสริมกิจกรรมทางสมอง ในระดับการนำความรู้ไปใช้งาน (apply) และระดับการส่งถ่ายความรู้ (transfer) ซึ่งเป็นระดับสูงสุดของกิจกรรมทางสมอง

การสอนแบบอภิปราย

เป็นการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนในระหว่างชั้นเรียน พื้นที่ฝึก หรือแม้แต่สถานการณ์ที่อื่นจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่องระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน เป็นการให้ผู้เรียนได้รู้จักใช้ความคิด วิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ ประยุกต์และผสมผสานความรู้หรือสิ่งที่เรียนต่างๆ เข้าด้วยกัน นอกจากนั้นผู้เรียนยังได้ฝึกทักษะการฟัง การพูด การโต้แย้ง การให้เหตุผลไปด้วย โดยทั่วไปผู้สอนจะใช้การสอนแบบอภิปรายก็ต่อเมื่อต้องการใช้แหล่งความรู้จากผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ความรู้และหลักการที่เรียนมา ต้องการให้ผู้เรียนรู้จักคิดพิจารณาเนื้อหาที่เรียนต้องการให้ผู้เรียนรู้จักประเมินเหตุผลที่ตนเองหรือผู้อื่นเสนอ ต้องการให้ผู้เรียนรู้จักเคารพความคิดผู้อื่น และรู้จักค้นคว้าศึกษาเพิ่มเติม การสอนแบบอภิปรายนั้น ทั้งผู้เรียนและผู้สอนจะมีบทบาทในกิจกรรมมากพอๆ กัน ดังนั้นผู้สอนควรทำความเข้าใจถึงบทบาทต่างๆ ให้ชัดเจนและจัดเตรียมกระบวนการเรียนการสอนแบบนี้ให้ดี เพื่อให้การสอนได้ผลดีตามที่ต้องการ

การสอนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่เหมาะสมในการสอนเนื้อหาความรู้วิชาชีพ โดยที่ผู้เรียนจะศึกษาจากเอกสารตำรา และวัสดุฝึกที่สอนจัดเตรียมไว้ให้ผู้เรียน อาจมีรูปแบบในการเรียนหลายแบบ เช่น การเรียนด้วยชุดการเรียนการสอน(instructional package) บทเรียนโมดูล (instructional module) บทเรียนโปรแกรม (programmed instruction) การสอนแบบโครงการ (project method) และการศึกษาค้นคว้าโดยอิสระ (independent study) เป็นต้นวิธีการสอนด้วยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้เป็นวิธีการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสามารถรายบุคคลของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหาตามความต้องการและความสามารถของแต่ละคน

การสอนทักษะปฏิบัติ

สิ่งสำคัญของการสอนทักษะปฏิบัติ คือ การให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติทั้งจากสิ่งที่เรียนมาแล้ว ในภาคทฤษฎีและการเรียนรู้ที่ต้องเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติ ดังนั้นการสอนโดยวิธีนี้จะเน้นในเรื่องของการฝึกทักษะให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนได้ปฏิบัติจนเกิดเป็นทักษะ ยิ่งฝึกมากก็จะยิ่งชำนาญในผลงานการสอนทักษะปฏิบัติก็คือการสอนหน่วยงาน การสอนแบบนี้ทำให้ผู้เรียนมีความเข้ามามากยิ่งขึ้น และยังช่วยส่งเสริมความสามารถด้านความรู้ และยังเปลี่ยนแปลงเจตคติ ของผู้เรียนอีกด้วย เช่น งานด้านคุณภาพหรือ QC หากพนักงานเคยทำงานในสายการผลิตมาก่อนก็จะเข้าใจระบบงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในขณะเดียวกันนั้น ผู้ที่เคยทำงานในสายการผลิตก็จะเข้าใจงาน วิธีการทำงาน และวิธีคิดของแผนก QC ได้ดี ไม่คิดว่าต่างฝ่ายต่างจับผิดซึ่งกันละกัน รู้จักใจเขาใจเรามากขึ้น ดังที่คุณ ญา ผู้สอนงานด้าน QC กล่าวว่า

...คือ เราอยู่ Production เราจะมีปัญหาเกี่ยวกับ QC เพราะ QC เวลาเฟรมมีปัญหาเราก็อโทษ QC แล้วว่า เช็คยังไงเช็คไม่เจอ จนลืกรถไวยะเยอะมากเลย มันไม่ถูกต้องทำไม QC ไม่เจอ คุณเช็คยังไง อันนี้เรารู้มาก รุ้งานเรื่องนี้มาก เขาก็เลยจับมาอยู่ QC พอพี่มาอยู่ QC ชะ พี่จะได้อะไรว่า QC เป็นยังงัย ระบบ QC เป็นยังงัย แล้วที่ตำราโทษ QC พอเราย้ายไปอยู่ QC พี่ เอ้อไม่ใช่แล้วนะ QC มันเป็นงานแบบนี้ งานควบคุม Control ต่างๆ มาทบทวน เสร็จแล้วมาประเมินผล แล้วก็ไปวิเคราะห์ปัญหาแล้วก็เอามาแก้ไข PDCA แล้วทำข้อมูลต่าง ๆ แล้วก็มาว่าต้องแก้อะไรอย่างไร เสร็จแล้วผลมันเป็นอย่างไร เป็นอย่างนั้น แล้วก็ควบคุม Control ก็เลยคิดว่า ไอ้ตอนที่เรารู้ว่าเรา แล้วพอเรามาเป็น QC มันไม่ใช่แล้วมันเป็นงานแบบนี้เอง หน้าที่งานเขาเป็นแบบนี้ เขาควบคุม Control ให้มีคุณภาพ อย่าง Production นี่ทำ Product ต้องทำ Product ให้เสร็จ วันที่ วัน 8 เขาให้ 8ทำไมทำไม่ได้ วัน แต่ 8QC ไม่ได้ QC ต้อง ข้อมูลเยอะมาก”

ในการสอนทักษะปฏิบัตินี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักคุ้นเคยกับเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อฝึกฝนและพัฒนาความสามารถในการสังเกต รวบรวม และตีความที่ได้จากการฝึกฝนปฏิบัติต่างๆวิธีสอนมีอยู่ด้วยกันหลายแบบ ดังนั้นในการเรียนการสอนแต่ละครั้ง จึงต้องมีหลักในการพิจารณาเลือกวิธีที่เหมาะสม คือ 1) เลือกตามลักษณะของเนื้อหาวิชา2) เลือกตามความสามารถของผู้สอน3) เลือกตามทรัพยากรที่มีอยู่ และ 4) เลือกโดยพิจารณาหลักการของการเรียนรู้การเลือกวิธีสอนที่มีอยู่แล้วอาจไม่สอดคล้องกับความถนัดและความต้องการของผู้สอนดังนั้นการออกแบบการสอน (instructional design)สำหรับการพัฒนาทักษะเชิงช่างโดยเฉพาะอาจมีความจำเป็นโดยเฉพาะเมื่อต้องการเน้นทักษะเชิงช่างเฉพาะด้าน เช่น ช่างสิบหมู่ ช่างอุตสาหกรรมสมัยใหม่ และช่างหัตถกรรมร่วมสมัยเป็นต้นจะเห็นได้ว่าการเรียนการสอนทักษะเชิงช่างไม่ใช่เพียงเน้นทักษะการใช้มือ และเครื่องมือเท่านั้น กระบวนการของการคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาและประยุกต์รวมทั้งการถ่ายโยงความรู้ไปสู่สถานการณ์จริงเป็นความสำคัญมากไม่น้อยกว่าทักษะการใช้เครื่องมือ ซึ่งเป็นสมรรถนะเชิงช่างองค์รวมที่จำเป็นต้องมีเพื่อการปฏิบัติและเสริมสร้างทักษะในการทำงาน ซึ่งจะทำการสอนในโรงฝึกงานช่างอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ทักษะเหล่านั้นได้แก่ ทักษะของการ กลึง กัด ไส ตะไบ เจาะ เชื่อม นอกจากนั้นยังเป็นทักษะของงานปูน งานไม้ งานก่อสร้าง งานช่างยนต์ ช่างกล ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

รูปแบบของการสอนภาคปฏิบัติในโรงงานช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ การบรรยายก่อนการปฏิบัติ การสาธิตการทำงานก่อนปฏิบัติการลงมือปฏิบัติโดยตรง การปฏิบัติแล้วอภิปรายกลุ่ม การปฏิบัติแล้วเขียนรายงาน การปฏิบัติตามชุดการสอน และการปฏิบัติในรูปของโครงการซึ่งอาจมีกิจกรรมทั้งการประลองและการทดลองประกอบอยู่ด้วยโดยเฉพาะความรู้และความเข้าใจในเรื่องของวัสดุต่าง ๆ ทั้งด้านคุณสมบัติ ความแข็งแรง รวมทั้งประโยชน์ของการเลือกวัสดุและนำวัสดุต่างๆ ไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันด้วย

การพัฒนาทักษะเชิงช่างเหล่านี้ให้กับพลเมืองอาจช่วยแก้ปัญหาภัยพิบัติ และแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลรวมทั้งไม่ติดขัดกับปัญหาต่างๆ เพราะมีความรู้และความเข้าใจที่จะรับมือกับปัญหาต่างๆ ได้ด้วยความมั่นใจ เป็นการยกระดับคุณภาพของพลเมืองอีกทางหนึ่งด้วย

การสอนในสายวิชาชีพและการสอนในโรงงานฝึกนั้นมีบริบทที่ใกล้เคียงผู้เรียนผู้ที่เคยเรียนรู้และสอนในโรงงานสายอาชีพเพื่อเตรียมเข้าสู่การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมกล่าวคือวิธีสอนในโรงงานฝึกงานจะเป็นรูปแบบของการดำเนินการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งการจัดกำหนดรูปแบบดังกล่าวนี้สามารถดำเนินการได้หลายวิธีและหลายเหตุผลทำให้การจัดแบ่งวิธีสอนต่างๆ แต่พอจะสรุปได้ว่าการกำหนดวิธีสอนวิธีสอนแต่ละวิธีจะต้องคำนึงถึงชนิดหรือลักษณะของความรู้ที่จะถ่ายทอดและทัศนคติที่จะก่อให้เกิดขึ้นในตัวของผู้เรียน เลือกรูปวิธีการสื่อสารที่จะใช้ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน และสุดท้ายจะต้องมีเทคนิคและอุปกรณ์ช่วยในการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่และที่สามารถสร้างเสริมขึ้นได้

จากที่กล่าวว่า ไม่มีวิธีสอนวิธีใดที่จะสามารถใช้เป็นวิธีสอนที่ได้ผลกับทุกสภาพการณ์ของการเรียนรู้ และไม่มีวิธีสอนใดที่นับว่า เป็นวิธีสอนที่ดีที่สุด นั้นหมายความว่า วิธีสอนแต่ละวิธีจะเหมาะสมกับสภาพการณ์แต่ละสภาพการณ์ และเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาแต่ละชนิดไม่เหมือนกันที่สุดคือ ปาฐกถาสำหรับการสอนภาคปฏิบัติใช้วิธีสอนมากกว่า 1 วิธี เช่นกัน และวิธีที่นิยมใช้คือ การสอนแบบบรรยายก่อนปฏิบัติซึ่งจะเห็นได้ว่าการสอนในปัจจุบันจะนิยมใช้วิธีสอนเพียงไม่กี่วิธีในการเรียนการสอนในทุกเนื้อหาวิชาแต่ถ้าจะสามารถจัดเลือกรูปวิธีสอนขึ้นใช้เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิธีสอนที่นิยมใช้ในโรงงานการสอนในโรงงาน(workshop teaching)จุดมุ่งหมายเพื่อการเสริมสร้างทักษะในการทำงานโดยตรง ดังนั้นก่อนจะลงมือสอน ในโรงงานควรจะทำทำความเข้าใจและเลือกรูปแบบการสอน ในโรงงานควรจะทำทำความเข้าใจและเลือกรูปแบบการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ด้วย ซึ่งรูปแบบการจัดการสอนภาพปฏิบัติในโรงงานมีรูปแบบการสอนแบบบรรยายย่อก่อนการปฏิบัติสาธิตการทำงานก่อนการปฏิบัติ ปฏิบัติโดยตรงอภิปรายกลุ่มแล้วจึงเขียนรายงานตัวเองผู้สอนจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้จักคิดและเป็นตัวของตัว จึงเป็นเทคนิคการสอนในโรงงานเมื่อผู้เรียนพร้อมที่จะได้รับการเรียนทักษะใหม่ผู้สอนจำเป็นต้องให้การแนะนำในทางซึ่งจะทำให้เรียนมองเห็น และเกิดความสนใจในทางที่เกิดผลแก่เขาวิธีการและเทคนิคเหล่านี้ง่ายและตรงไปตรงมาผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยอาจจะดูเป็นเรื่องยากเพราะการละเอียดที่จะทำ อะไรอย่างง่ายๆ วิธีการทางที่สำคัญที่สุดในการอธิบายทักษะใหม่นี้ต่อไปนี้จะทำให้ผู้สอนได้เปรียบเมื่อมีการเตรียมขั้นตอนการสอนไว้พร้อมกับการสาธิต เป็นวิธีการเบื้องต้น

การสาธิตก่อนที่จะมีการสาธิตผู้สอนจะต้องพร้อม และจะต้องรู้จุดประสงค์ของบทเรียน พวกเครื่องจักร เครื่องมือ แบบ แผนภูมิ ใบงาน ทุกอย่างต้องพร้อม และอย่าเริ่มการสาธิตก่อนโดยปราศจากการอธิบายอย่างจริงจัง

การอธิบายการอธิบายต้องทำอย่างง่าย ๆ จากที่ทำได้ใช้ภาษาอย่างง่าย ๆ ในการอธิบาย พูดภาษาให้เหมาะสมไม่ใช้ศัพท์ที่ไม่คุ้นเคย และอธิบายให้ตรงกับจุดประสงค์

การตั้งคำถามการใช้คำถามระหว่างสาธิตชนิดของคำถามจึงมีความสำคัญ ให้ใช้คำถามปากเปล่า และมีการเตรียมคำถามปากเปล่า

วิธีการสอนในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อฝึกให้เป็นงาน คือ การถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบการจัดการสอนภาคปฏิบัติที่พนักงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการเสริมสร้างทักษะในการทำงานโดยตรง และกระตุ้นให้ผู้เรียนรับผิดชอบงานด้วยตนเอง ซึ่งก็เป็นวิธีการที่โรงงานใช้ระบบพี่สอนน้องมากกว่า 50 ปี เหมือนที่ คุณญา ตอนเข้ามาทำงานช่วงแรกๆ รุ่นพี่แนะนำการทำงานว่า

“...เอกสารอะไรก็ไม่ค่อยมี เข้ามาแล้วพอเรียนรู้ Process เสร็จก็แบบนี้นะ ทำอันนี้ให้ดู ลองทำสิ ทำได้ไหมลองทำสิ เขาจะทำให้ดูก่อนแล้วก็ค่อยให้เราทำ ก็เป็นปฏิบัติเลย ทฤษฎีก็ไม่ต้องพูดถึง รู้ดอกสว่าน รู้เครื่องจักร เรียนรู้ของจริงเลยไม่มีทฤษฎี บอกว่าทำแบบนี้นะ ทำให้ดู แล้วก็ให้ลองทำสิ ได้ไหม ลักษณะเป็นแบบนี้”

ในส่วนของผู้สอนเองหรือรุ่นพี่นั้น ก็ได้รับการปลูกฝังแนวคิดของพี่สอนน้องมาโดยอัตโนมัติ ด้วยเช่นกัน ดังที่ คุณสัน ได้พูดถึงตอนที่เริ่มสอนงานในช่วงแรกๆ ว่า

...คือมันจะเป็นระยะๆ เป็นช่วงๆ คือคำว่าสอนงานในระดับ leader แบบพวกผมมันไม่ได้ถือตำรา ถือหลักสูตรมาสอนเป็น Course เป็นอะไรนั่น ไม่ใช่หรอกครับ มันเป็นการสอนแบบพี่สอนน้อง การทำงานเอาประสบการณ์เราสอนกันเองใน Shop ในแผนกว่าจะทำงานอย่างไรจึงจะถูกต้องตามมาตรฐาน Step งานตาม Standardize work ที่รุ่นพี่เคยสอนเรามา ประมาณนั้น แล้วก็มันจะมีการสอนน้องๆ ต่อ ก็คือในระดับไหนใช้ไหม ระดับที่ถือว่าเราเป็นพนักงานประจำแล้ว เริ่มมีระดับแล้ว เริ่มมีการสอนน้องๆ Subcontract แล้ว G1 ใช้ไหม G2 G3 ซึ่ง G3 ก็ถือว่าจะได้ทุก Process งานแล้ว Process ในงานที่เราทำใน Shop นี่น่าจะรู้หมดแล้ว

เมื่อช่างพร้อมที่จะเป็นผู้สอนงาน การจะออกไปทำหน้าที่นั้น คนสอนเข้าใจงานช่าง ทั้งทักษะความรู้ประเภทต่างๆ ของเขา ประกอบกับความเชื่อในเรื่องการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวแล้ว กระบวนการเรียนรู้ก็จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องระหว่างสิ่งที่พบ ทั้งในระหว่างการสอนและการทำงานเพราะวิธีการสอนงานของหัวหน้างานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่คือการพัฒนาบุคลากรโดยการปฏิบัติ (on the job training) และหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมเองก็จะมีวิธีการศึกษาเพิ่มเติมควบคู่กันไปด้วย (พร ศรียมก, 2545: 248)

บทที่ 5

การสร้างความเป็นผู้สอนงานผ่านการกระทำบทบาท จากการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การปฏิบัติหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาเป็นระยะเวลานานจนเกิดทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์สูงทั้งในด้านเทคนิควิธี และเนื้อหาแล้ว กระบวนการถ่ายทอดหรือการให้ความรู้ให้คำแนะนำแก่ผู้ไม่รู้หรือนับว่าเป็นการส่งต่อความรู้จากรุ่นสู่รุ่น โดยวิธีการถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวมีวิธีการและทำมาตั้งแต่โบราณกาล บรรดาบรรพบุรุษของแต่ละชนชาติต่างก็มีวิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่บอกกล่าว อบรมสั่งสอนด้วยตนเอง หรือถ่ายทอดผ่านสื่อชนิดต่างๆ

ในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ที่มีการดำเนินการมายาวนานกว่า 50 ปี ในประเทศไทยนั้น พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงงานดังกล่าวมีการสั่งสมความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติมายาวนาน โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ในภาคการผลิต (ส่วนโรงงาน) ที่เริ่มทำงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการหรือช่างมาสู่ความเป็นผู้สอนงาน เมื่อผู้สอนงานพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ในฐานะผู้สอนนั้น ความรู้ ทักษะ และความเชื่อในเรื่องการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัว และกระบวนการเรียนรู้ถ่ายทอดความรู้ก็จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องระหว่างการสอนงานและการทำงานควบคู่กันไป ซึ่งทักษะการถ่ายทอดนั้น หัวหน้างานต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดอย่างเป็นขั้นเป็นตอนได้โดยเฉพาะการสอนจากการปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิธีการที่หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ใช้ในการสอนเพราะมีความเหมาะสมกับงานการผลิต ผู้รับการสอนก็ได้รับความรู้ไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์จริง หัวหน้างานสามารถฝึกปฏิบัติได้อย่างใกล้ชิดติดตาม แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นรายบุคคล(พร ศรียมก, 2545: 98)

จุดเปลี่ยนสู่การสวมบทบาทของการเป็นผู้สอนงาน

จุดเปลี่ยนของคนคนหนึ่งอาจจะมาจากปัจจัยหรือสิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะมีมากกว่าหนึ่งปัจจัย จากพนักงานปฏิบัติงานตามคำแนะนำของรุ่นพี่จนกลายมาเป็นผู้สอนงานช่างได้อย่างสง่างาม มีทักษะในการสอน และเก่งแล้วต้องสอนคนได้นั้น ไม่ได้เกิดขึ้นตอนที่มาอยู่ในระดับ S หรือ GL แต่เป็นการพัฒนาขึ้น สร้างขึ้นจากการกระทำบทบาทมาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 15 ปีจนกว่าจะสอนได้ ผู้สอนงานจะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมในการสร้างหรือกำหนดบทบาทของตนเองขึ้น (social role) ผ่านกระบวนการของการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ในโรงงานประกอบ

การสอนแบบหน้างาน: กระบวนการพี่สอนน้อง

การสอนแบบหน้างานเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในการสอนงานและเรียนรู้กันในแบบความสัมพันธ์เสมือนพี่กับน้องผ่านระบบการสอนงานที่เรียกว่า “พี่สอนน้อง” หรือ “รุ่นสู่รุ่น” เป็นการสร้างตัวตนความเป็นครูแบบทำไปด้วยกัน เป็นกระบวนการหรือปฏิสัมพันธ์ที่สร้างครูทั้งใน

แบบที่มากด้วยประสบการณ์และแบบที่คล้ายกับการการศึกษา ซึ่งจะต่างจากระบบในชั้นเรียนที่เป็นแบบผู้ใหญ่กับเด็กมากกว่า เนื่องจากระบบการสอนแบบพี่สอนน้อง เป็นความสัมพันธ์ที่ไม่มีช่องว่าง (gap) ระหว่างกันเพราะพี่กับน้องจะมีความเท่าเทียม ให้เกียรติ นับถือ และเมตตา ซึ่งกระบวนการพี่สอนน้องนี้เป็นระบบที่เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานานมีเป็นกระบวนการเฉพาะที่อยู่ในระบบงานประจำ (routinization) ซึ่งการสอนจะมีเป้าหมายที่เป็นไปตามนโยบาย ของบริษัทที่เชื่อมั่นว่า “หากระบบการทำงานปลอดภัย คุณภาพจะตามมา” ซึ่งงานประจำที่เกิดขึ้นล้วนเป็นกระบวนการปฏิสังสรรค์ในตนเองของพนักงานและระหว่างพี่กับน้องได้แก่

1) การเข้าแถวและพูดหน้าแถวตอนเช้าก่อนเริ่มงานที่จะให้พนักงานได้พูด และการเข้าแถวนี้จะแตกต่างจากการเรียกแถวหรือเข้าแบบตำรวจ หรือทหาร ที่ฝึกวินัยและความอดทน ความเคารพยำเกรงเพราะไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อการควบคุมแบบใช้อำนาจของยศหรือตำแหน่ง แต่เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ใกล้ชิด การพูดหน้าแถว โดยหัวหน้าหรือผู้สอนจะให้ลูกน้องทุกระดับพูดจากตนเอง ที่ผ่านการคิดมาแล้ว ผู้พูดต้องรู้ตัวว่าพูดเรื่องอะไร มีสติในการพูด และเข้าใจสิ่งที่พูดมากที่สุด มีงานอะไรที่ค้างอยู่ หรือต้องทำให้เสร็จก็จะพูด จะใช้วิธีการทำงานอย่างไรให้สำเร็จ แสดงความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ของตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง จึงเป็นระบบฝึกให้คนงานรู้จักการวางแผน เป็นการสร้างคนให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยไม่บังคับ และจะเป็นความปรารถนาดีของพี่กับน้อง เช่น คุณนัท และคุณทิน เล่าให้ฟังเรื่อง “แถวคนทำงาน” ว่าประสบการณ์ตามที่เรียนรู้จากโรงงาน มีเป้าหมายการสอนตามนโยบาย โดยมีความปลอดภัยเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ทักษะและการทำงานที่มีคุณภาพ เช่น การเข้าแถวตอนเช้า คุณทิน หัวหน้างานอาวุโส หน่วยงานฝึกอบรม จะให้ลูกน้องพูดออกมาเองว่าเขาจะทำอะไร เลือกวิธีการทำงานเพื่อให้แล้วเสร็จ ก่อนเข้าทำงานในแผนก ดังนั้น คนงานจะคิดไว้ก่อนทุกครั้งว่าจะทำอะไร อย่างไร พนักงานหรือผู้เรียนรู้งานทุกคนจะมีเป้าหมายที่คิดและทำอยู่บนพื้นฐานและตามมาตรฐานของบริษัท คุณทินได้พูดถึงการทำงานในหน่วยงานในบางช่วงไว้ว่า

“.....หน่วยงานจะผิดพลาดไม่ได้เพราะจะส่งผลต่อระบบการทำงานแบบสายพานการผลิตในทันที หากมีความผิดปกติเกิดขึ้นก็จะมีสูตรการทำงานว่า หยุด – รอ – เรียก ตรงนี้จะสอนเพราะหน่วยงานจริงๆ ในชีวิตประจำวันเลย ถ้าผิดพลาดแล้วเสียหายทั้งหมดทั้งสาย ยังไงก็ตรวจสอบย้อนกลับมาได้ว่าผิดจุดไหน.....”

สำหรับวิธีการสอนงานคุณทินก็จะบอกกติกาให้กับผู้ที่มาเรียนรู้ไว้ชัดเจนทุกครั้ง เหมือนกับกิจกรรมตอนเช้าเลยว่า

“.....ความปลอดภัยต้องมาก่อน อุปกรณ์ต่างๆ หมวก ถุงมือ ชุดต่างๆ ต้องเรียบร้อยพร้อมทำงาน จากนั้นต่อมาจะใช้วิธีให้คนเรียนมาดู ดู ดู และก็ยืนดู นานจนเบื่อและจะทำเอง พอทำเป็นแล้วจะปล่อย ประมาณหนึ่งชั่วโมงก็จะเดินมาดูอีกรอบ.....”

2) ความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน เป็นกระบวนการสร้างตัวตนจากการแก้ไขปัญหา ในกรณีที่มีปัญหาหรือเกิดข้อผิดพลาดเกิดขึ้นที่หน้างานหรือในสายการผลิต รุ่นพี่จะดูระบบหรือเครื่องจักรให้รอบคอบก่อน ว่ามีอะไรผิดปกติหรือไม่ จากนั้นก็จะพิจารณาดูเงื่อนไขอื่นๆ ยังจะไม่โทษคน ไม่ว่า ไม่ตำหนิหรือสรุปว่าใครผิดใครถูก แต่ถ้าระบบเป็นปกติจะชวนมาพูดคุยกันในแนวตักเตือน ชวนให้คิดว่าน่าจะเกิดมาจากจุดไหนอย่างไร ดังนั้นกระบวนการแก้ปัญหาเช่นนี้เป็นหลักการของพี่น้อง พนักงานหรือน้องๆ ก็จะรักและให้ความร่วมมือกับเพื่อร่วมงานและพี่ๆ รวมถึงการทำงานใหม่ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะในแต่ละแผนกก็จะใช้กระบวนการในลักษณะร่วมกันคิด ร่วมกันทำระหว่างพี่ น้อง การแก้ปัญหา ก็จะทำได้อย่างรอบคอบและเป็นกระบวนการเรียนการสอนแบบเอาปัญหาเป็นตัวตั้ง หรือ Problem Based Learning (PBL) เช่นเดียวกัน

3) ความท้าทายจากงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานหรือเป็นผลมาจากโครงการใหม่ๆ ของบริษัทส่งผลต่อการทำงานที่ทำให้เกิดความท้าทายขึ้นในแต่ละแผนกในโรงงาน เป็นกระบวนการเรียนรู้จากปัญหาเฉพาะหน้า การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด เช่น ในกรณีช่วงที่โรงงานต้องเร่งการผลิตอุปกรณ์ส่ง Toyota ให้ทัน ดังนั้นเรื่องเวลาจึงมีความสำคัญมาก คุณนัท เคยได้รับมอบหมายให้ดูแลงานระบบขนส่ง (logistic) ในช่วงนั้นจึงคิดวิธีการหยุดการแกว่งของตะขอยกของในเวลาอันสั้นโดยใช้หลักการง่ายๆ โดยประยุกต์มาจากอุปกรณ์ยิงปลาในวัยเด็ก เมื่อเอามาคุยกับลูกน้องก็มีประสบการณ์ร่วม มีการแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีร่วมกัน จึงคิดและพัฒนาวิธีจนใช้ได้ทำให้ประหยัดเวลาการทำงานของคุณนัทได้ ระบบการผลิตของโรงงานจึงเดินหน้าได้อย่างรวดเร็วไม่เสียเวลา จึงเป็นการทำงานร่วมกันกับลูกน้องในแผนกที่เกิดเป็นความประทับใจซึ่งกันและกันจนทำให้แผนกได้รับรางวัลด้วยกระบวนการทำงานกลุ่มที่ใช้งบประมาณน้อยแต่มีประสิทธิภาพสูงมาก

การสอนแบบหน้างานหรือพี่สอนน้อง เป็นเรื่องประสบการณ์ชีวิต ผู้สอนงานแต่ละคนจะสั่งสมความรู้เรื่องการสอนที่ทำมาตั้งแต่สมัยที่ยังไม่มีศูนย์อบรมของโรงงานจึงสะท้อนตัวตนให้เห็นว่าความเป็นระบบที่ไม่ตายตัว และมีมาก่อนระบบในปัจจุบัน เป็นกระบวนการสอนตามแนวทางของการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกไปสู่บุคคล เป็นการถ่ายทอดความรู้ ส่งต่อความรู้ ซึ่งอาจไม่มีในตำรา เป็นการทำให้ดูและจดจำเอง

การเลือกคน : กระบวนการเริ่มต้นของการสร้างผู้สอนงาน

การเลือกคนเป็นกระบวนการเริ่มต้นของการสร้างผู้สอนงาน กล่าวคือการทำงานที่จะได้มาซึ่งผู้สอนงานหรือการดูคนนั้นเป็นกระบวนการพิจารณาและตัดสินใจเลือกคนเข้ามาทำงาน โดยหัวหน้างานหรือผู้สอนงานในระดับอาวุโสจะมีบทบาทสำคัญเพราะหัวหน้างานบางคนก็อาจจะสอนได้ตามหน้าที่แต่อาจจะไม่ใช่สิ่งที่ชอบ ในระบบของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ทั้งสองแห่งนั้นการเลือกคนนั้นจะมีอยู่ 2 มิติ คือ

1) คนที่เป็นพี่ ผู้สอน หรือครูจะเป็นผู้เลือกคนที่จะมาทำงานในแผนกของตนเอง

ซึ่งต้องมีทักษะการมองคนที่เรียกว่า “อ่านคนออก” ดูจากหัวหน้างานจะรับลูกน้องเข้าแผนก จะมีกระบวนการที่สะท้อนจากประสบการณ์ ความคิดและทัศนคติที่ตกผลึกมาแล้วจากอดีตของผู้เลือก เป็นกระบวนการที่หัวหน้าต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่เข้ามาในแผนก จะคล้ายกับการแนะแนว หลังจากผ่านการพิจารณาเบื้องต้นจากฝ่ายบุคลากร และนำเข้ามาดูงานแผนกต่าง ๆ (work tour) แล้วผู้สอนงานหรือระดับหัวหน้างานจะเลือกพนักงานจากท่าทีและความสนใจของพนักงานแต่ละคน ที่มีต่องานแต่ละแผนก ดังนั้นการอ่านบุคลิกออกได้จากภาษากาย แววตา ท่าทาง การพูดคุย น้ำเสียงสีหน้า และบุคลิกโดยรวม แล้วสามารถประเมินได้ว่าเป็นไปตามความต้องการหรือไม่ คนเป็นครูจะดูพนักงานใหม่ออกเป็นรายบุคคล รู้แม้กระทั่งว่าลูกน้องที่สั่งงานหัวหน้าหรือผู้สอนงานจะดูสีหน้าที่แสดงออกว่าสนใจงานที่อยู่ตรงหน้าหรือไม่ การดูความสนใจนี้ไม่ต่างจากครูที่ต้องรู้จักลูกศิษย์ ให้ดีก่อนลงมือสอนหรือเลือกวิธีสอนเพื่อให้เด็กประสบความสำเร็จได้ เช่นเดียวกันกับครูหรือผู้สอนงานจะมีกระบวนการ ทำความรู้จักพื้นฐานของพนักงานหรือผู้เรียน ผู้สอนจะสังเกตดูแววตา มีคำถามที่ตรวจสอบความพร้อม ก่อนพาเข้าไปสู่หน้างาน ถามความสับสน จากนั้น ผู้สอนจะการสาธิต ทำงานให้ดูก่อนเพื่อให้พนักงานใหม่หรือเด็กเห็นสภาพที่แท้จริง การสอนลักษณะแบบนี้ผู้สอนจะดูเด็กได้เป็นรายคนเลยว่ายังสนใจงานแผนกนี้อยู่หรือไม่ เหมือนเป็นบททดสอบว่าเด็กจะมีความเป็นไปได้ในการพัฒนาหรือไม่ เช่น คุณทิน และคุณชิน ที่ใช้วิธีนี้แล้วจะอ่านเด็กออกเลยว่ามี ความสามารถที่จะเรียนรู้และทำงานในแผนกนี้ได้มากน้อยแค่ไหน และหากพบว่าเด็กไม่น่าจะทำงาน ได้ก็อาจจะแนะนำต่อว่างานแบบไหนที่น่าจะเหมาะกับเขามากที่สุด เพื่อให้เด็กมีโอกาสดำรงงาน ซึ่งไม่ต่างอะไรกับ “ครูแนะแนว” ในบางครั้ง

2) ผู้สอนงานหรือคนที่เป็นครูมองและถูกประเมินจากหัวหน้างาน เนื่องจากระบบระดับการทำงานของโรงงานมีความชัดเจนทั้งในเรื่องตำแหน่ง หน้าที่ ผลตอบแทน และความรับผิดชอบ ดังนั้นทุกคนในบริษัทจึงต้องถูกประเมินด้วยเช่นกัน เช่น คุณทิน ได้เรียนรู้งานจากช่างที่เก่งที่สุดในสาขาหลักสี่ เป็นกระบวนการหนึ่งที่ครูเป็นคนถูกเลือกให้ไปร่วมงาน เพราะเห็นว่างานใหม่นี้คุณทินต้องทำได้ จากการที่คุณทินมีประสบการณ์ในขณะที่ไปประจำศูนย์บริการหลังการขายที่หลักสี่เขามีความสนใจเรื่องการซ่อมเพื่อหวังจะนำความรู้และการจัดการไปเปิดอู่ซ่อมรถ ทำให้เขาได้เรียนรู้วิชาช่างไฟกับพนักงานที่เก่งมากคนหนึ่ง และเขายังได้ได้เป็นหนึ่งในทีมที่ช่วยแก้ปัญหาารถขสมก. ควันดำจนประสบความสำเร็จและแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม และสังคมได้โดยใช้ความรู้เรื่องการประกอบเกียร์ ระบบการเร่งของเครื่อง และทักษะเชิงช่างในอดีตเมื่อตอนอยู่หน้างานที่โรงงาน แม้ว่าตอนหลังเขาจะต้องไปเริ่มงานที่แผนกทำเฟรมซึ่งเขาไม่ถนัด แต่ไปตามที่หัวหน้าสั่ง เขาจึงต้องเรียนรู้กระบวนการทำงาน และเทคนิคใหม่ๆ ที่หน้างานอีกครั้งหนึ่ง แต่เขาได้เรียนรู้จากประสบการณ์จุดนี้ว่าที่หัวหน้าเลือกเขาเพราะคงมองเห็นศักยภาพอะไรบางอย่างในตัวเขา

ดังนั้นคนที่จะเป็นผู้สอนช่างจึงต้องมีการเรียนรู้ในการเลือกคนจากทั้งสองกระบวนการทั้งที่เป็น “คนเลือก” และ “คนถูกเลือก” ด้วย

โอกาสการเรียนรู้ในโลกกว้าง

หนึ่งในบริษัทใหญ่ที่เป็นศูนย์การผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์และรถบรรทุกขนาดใหญ่แห่งหนึ่งของประเทศ มีระบบการบริหารจัดการที่รับนโยบายคุณภาพร่วมกันกับบริษัทในเครือของโตโยต้า (Toyota Production System : TPS) ทำให้จำเป็นต้องพัฒนาพนักงานมีโอกาสศึกษาเรียนรู้การทำงาน เทคนิค และวัฒนธรรมการทำงานทั้งในและต่างประเทศ ซึ่ง คุณชัย ผู้บริหารระดับสูงของกล่าวว่า

“....ระบบการเรียนรู้ใน H มอเตอร์นั้น เรามีหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพราะคำนึงเสมอว่าการศึกษาคือสิ่งที่ต้องมีตลอดชีวิต แม้ว่าทำงานแล้วก็ยังต้องเรียน องค์กรจึงจะเดินหน้าต่อไปได้....การปฏิบัติงานแต่ละระดับองค์ความรู้จะมาจากในองค์กรว่ามีทักษะอะไรบ้างก็เอามาจัดการเป็นหลักสูตร trainer ก็สร้างจากพนักงานที่มีทักษะ องค์กรความรู้และเป็นหลักสูตรที่นำไปขยายผลแต่ละระดับของ H มอเตอร์ ทำให้ทักษะยังคงอยู่ที่บริษัทไม่หายไปไหน....”

โรงงานจึงสนับสนุนและให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้ได้ตามศักยภาพเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เปลี่ยนงาน โดยจะมีการประเมินผลการทำงานและทักษะฝีมือ (test) ตามโอกาสของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นโอกาสของผู้ที่จะเป็นครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อาจจะถนัดหรือไม่ถนัดก็ตาม เป็นการขยายขอบข่ายความสามารถของตนเองได้ แม้ว่าไม่ถนัดก็อาจจะอยากทดลองเรียนรู้ เพราะคนที่เป็นครูจะพัฒนาตัวเองและสร้างตัวเองเสมอ จึงมีการสนับสนุนเพื่อส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของพนักงานทุกคน

1) การอบรมภายในโรงงาน

นอกจากการเรียนรู้ในแต่ละแผนก โดยหัวหน้างานที่ต้องทำหน้าที่สอนให้แก่พนักงาน มีการพัฒนาทักษะภายในกับพนักงานอย่างน้อยทุกๆ สามเดือน เช่น การใช้อุปกรณ์ที่จำเป็นในสำนักงาน และโรงงาน โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย ทักษะการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน การทำแผนการทำงาน การทำรายงานผลการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ผู้ที่ให้ความรู้หรือเป็นวิทยากรจะมีทั้งบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละเรื่องมาสอน และพนักงานภายในที่เก่งในแต่ละเรื่องก็จะถูกเชิญให้มาเป็นผู้สอนหรือให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน การอบรมภายในจึงเป็นเสมือนโอกาสหรือบันไดก้าวแรกของการสร้างครุมืออาชีพให้เกิดขึ้นในโรงงาน ซึ่งโรงงานทั้งสองแห่งจะมีศูนย์อบรมกลางที่ทำหน้าที่ให้ความรู้เพื่อให้พนักงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยีการผลิตและวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน ดังที่คุณนิต ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้าทีมกล่าวไว้ว่า

...ก็คือศูนย์ Training จะเป็นส่วนหนึ่งที่คอย Support เรื่องความรู้ที่ข้างในเขาไม่ได้สอน ยกตัวอย่างเช่น QCC ตรงนี้ และก็ Basic อื่น ๆ ที่ว่าข้างในไม่มีเวลาจะสอน ส่วนใหญ่ในข้างล่างในโรงงานจะสอนเรื่องการทำงาน และก็เรื่อง Safety เรื่อง Quality แต่ว่าความรู้ตรงนั้นมันต้องมานั่งเรียนห้อง เพื่อที่จะเสริม

2) การเรียนรู้งานนอกโรงงาน

การเรียนรู้ภายนอกโรงงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีโอกาสศึกษาหาความรู้เชิงช่าง เทคนิคต่าง ๆ ทั้งในเรื่องที่จำเป็นต่อการทำงานและเรื่องที่ตนเองสนใจที่จะพัฒนาทักษะใหม่ๆ หรือเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นตามความต้องการที่ตนเองอยากจะพัฒนา และความจำเป็นของแผนก ตลอดจนเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนางานด้านอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์กับบริษัทต่างๆ ที่เป็นพันธมิตรบริษัทอื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพ มาตรฐานและได้รับความน่าเชื่อถือในระดับสากล ซึ่งที่มีลักษณะธุรกิจและอุตสาหกรรมงานคล้ายๆ กัน รวมถึงองค์กรทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับภาคอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ตลอดจนกิจกรรมเพื่อสังคมรูปแบบต่างๆ ด้วย เช่น คุณรูน เจ้าน้ำที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีโอกาสไปอบรมที่สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับกระทรวงแรงงานเป็นต้น

3) การเรียนรู้งานในต่างประเทศ

ผู้สอนทั้งหมดเคยไปเรียนรู้งานและฝึกงานที่ญี่ปุ่น ทำให้มีจิตวิญญาณในการถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนตามแนวทางหรือสไตล์ของญี่ปุ่น มีวัฒนธรรมการทำงาน TPS ที่มีวินัยร่วมกับเทคโนโลยีการผลิตที่นำเข้าจากประเทศญี่ปุ่นด้วย จึงเป็นโอกาสในการเรียนรู้ที่สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้สอนมากยิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้รู้ เป็นผู้ที่มีความสามารถและมีความคาดหวังจากเพื่อนที่ทำงาน พนักงาน และหัวหน้างาน การสอนหรือถ่ายทอดความรู้และวัฒนธรรมจึงมีความเชื่อมั่นผู้นำสูง แสดงให้เห็นหรือสาริตสิ่งที่ไปฝึกมา คนสอนจะมีกระบวนการผ่านการอบรมที่ได้เป็นความรู้ติดตัวมา และในโรงงานเองมีอบรมเพิ่มเติมให้อีกเป็นช่วงๆ เช่น คุณนัท พอมาทำงานไม่นานได้ไปฝึกงานเรื่องเครื่องจักรตัวใหม่ที่จะนำเข้ามาใช้ในประเทศไทยเป็นเวลา 1 ปี พอกลับมาจึงมีบทบาทในการวางระบบเครื่องจักร แล้วเริ่มสอนพนักงานให้ใช้เครื่องจักรที่นำเข้ามาใหม่ ด้วยวิธีการสอนพนักงานให้กับพนักงานด้วยความมั่นใจและร่วมรับผิดชอบการสอนเพื่อแนะนำรายละเอียดต่างๆ ของเครื่องจักรกับบริษัทอย่างเต็มกำลังความสามารถ

การมีโอกาสไปเรียนรู้งานในต่างประเทศนั้นถือว่าเป็นโอกาสของผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ทั้งสองแห่ง ซึ่งคุณนิต ได้เล่าให้ฟังถึงประสบการณ์ที่มีโอกาสไปต่างประเทศในช่วงหนึ่งของชีวิตเขาว่า

...ครั้งแรกผมไปฝึกงาน เพราะว่าช่วงปี เศรษฐกิจมันไม่ดี แล้วรถที่ผลิออกมามันก็ 40

ขายไม่ได้ ไปจอดเสียเป็นส่วนใหญ่ แล้วก็มีการยุบกะ แล้วก็ปรับTrack time ให้มันยาวขึ้น คนมันก็มีคนส่วนเกิน ที่เหลือเขาก็ไม่ได้จ้างออก เขาก็เอาคนกลุ่มนี้มาสร้างศักยภาพ โดยเขาก็จะคัดเลือกแต่ละแผนกมา แล้วก็ส่งไปฝึกงานที่ญี่ปุ่น ไปทำงานที่ญี่ปุ่น

กระบวนการเกิดนวัตกรรมในโรงงาน

กระบวนการเกิดนวัตกรรมในโรงงานสะท้อนให้เห็นความเป็นผู้สอนงานถูกสร้างจาก การแข่งขันทักษะตามระบบของโรงงานเพื่อวัดทักษะในแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ N ถึงระดับ S เป็นกระบวนการสร้างผู้สอนงานจากหัวหน้างานที่ต้องมีการสอนหรือการฝึกลูกน้องในแผนกหรือสายงานของตนเอง โดยผู้สอนเองต้องมีการคิดและทำผลงานเข้าแข่งขันด้วย มีการแข่งขันทั้งในระดับโรงงานและระหว่างโรงงาน และมีแผนกำลังกำลังขยายเวทีการแข่งขันไปยังประเทศในระดับอาเซียนอีก 4 ประเทศทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม (innovation) การแข่งขันทุกๆ ปีนั้น ทำให้การเรียนรู้และพัฒนาวัตกรรมการแข่งขันจากเวทีการแข่งขัน เช่น การแข่งขันทักษะเกี่ยวกับการขนส่ง (logistic) คุณนัท ที่คิดค้นผลงานชิ้นที่มีความสำคัญและถือว่าเป็นนวัตกรรมชิ้นหนึ่งของโรงงาน คือ วิธีการหยุดการแกว่งของตะขอยกของขนาดใหญ่ จากประสบการณ์และความรู้ในอดีต ประกอบกับความเชี่ยวชาญในการทำงานเกี่ยวกับระบบการขนส่งในโรงงาน รู้จักเครื่องมือและวัสดุการทำงานทุกชิ้น ทำให้คุณนัทคิดวิธีการใหม่ๆ ขึ้นมาได้โดยประหยัด ซึ่งนอกจากเป็นความภูมิใจมากของตนเองแล้วยังเป็นคุณูปการต่อโรงงาน ประหยัดเวลาในการรอตะขอให้หยุดเองตามปกติ ส่งผลทำให้เกิดการยอมรับจากทั้งหัวหน้างานและลูกน้องด้วย จึงเป็นการสร้างความเป็นเลิศ (excellence) ในตัวบุคคลและบริษัท

กระบวนการแข่งขันนอกจากจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้สอนดึงความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ออกมาใช้ในการทำงานและสร้างประโยชน์ต่อวงการอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์แล้วยังเป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการประดิษฐ์คิดค้น เพราะการแข่งขันส่วนใหญ่จะเป็นการนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาเป็นโจทย์ของการทำนวัตกรรมเพื่อแข่งขัน เช่นเดียวกับครูในวงการการศึกษาที่ปัจจุบันต้องมีเวทีแสดงความรู้ความสามารถหรือความเป็นเลิศทางวิชาการ หรือการแข่งขันทักษะต่างๆ มากมายหลายรายการ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ การคิด การออกแบบ และคิดค้นออกมาเป็นนวัตกรรมที่หลากหลาย ผู้ที่มีความสามารถนำออกมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ คุณนุ่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล กล่าวว่า

“.....บริษัทมีกิจกรรมเยอะต้องขึ้นเวทีบ้าง ก็จะมองเห็นแวว เห็นบุคคลลักษณะ จากบทบาทของ ตนเองต้องมีการสอน การถ่ายทอด มีการแข่งขันทักษะการสอนงาน และมีการสอบด้วยเพื่อ คัดเลือกมาเป็นเทรนเนอร์.....เรากำหนดว่าเขาต้องเป็นผู้ถ่ายทอด แล้วต้องฝึก แต่ละปีมีการ แข่งขัน นำเสนอมาจากแผนก ถ้าสอนเป็นก็จะเชิญมาสอน แข่งขันกันเป็นเทรนเนอร์ มีรางวัล เป็น เทรนเนอร์ โค้ช และ master trainer ก็คือแชมป์ของปีนั้นๆ”

การสร้างโอกาสจากความท้าทาย

กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการแก้ปัญหาหรือวิกฤตในการทำงานนั้น ผู้สอนงานแต่ละคนโดยเฉลี่ยพบว่าส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 20 ปี ในช่วงเวลาที่ผ่านมา แต่ละคนจะมีประสบการณ์และการเรียนรู้จากปัญหามากมายนับไม่ถ้วน ซึ่งปัญหาที่พบและทำให้ผู้สอนงานเรียนรู้และมีกระบวนการแก้ไขปัญหาในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การเรียนรู้และแก้ไขปัญหาจากที่เกิดจากงานประจำ เช่น การเรียนรู้จากปัญหา และมีการแก้ปัญหาร่วมกัน คือช่วยกันคิดช่วยกันทำจนสำเร็จ ต่อมา และปัญหาในโรงงานตอนเป็นช่างประกอบเกียร์ จะมีเฟรมที่วางเกียร์ที่หนักมากกว่า 40 กิโลกรัม การยกเกียร์ขึ้นประกอบจึงหนักและอันตราย คุณทินจึงคิดวิธีการที่จะทำให้มีน้ำหนักลดลง จึงศึกษารายละเอียดและตัดชิ้นส่วนที่ไม่จำเป็นออกเหลือเป็นขาตั้งขึ้นมาซึ่งมีน้ำหนักที่ต้องยกเหลือเพียงหนึ่งกิโลกรัมเท่านั้น จึงเห็นได้ว่าความเป็นครูนั้นต้องมีความคิดสร้างสรรค์มีกระบวนการแก้ปัญหาที่เผชิญกับหน้าที่การทำงาน และมีความคิดที่ท้าทายกับปัญหาต่างๆ ด้วย

การเรียนรู้จากปัญหาทางสังคมและสถานการณ์ที่เป็นวิกฤตและส่งผลกับบริษัท เช่น คุณทิน เมื่อขอย้ายไปอยู่ฝ่ายบริการหลังการขายที่ศูนย์บริการหลักแล้วพบว่าที่นั่นมีช่างเก่งๆ และมีฝีมือมากเรื่องระบบไฟฟ้า จึงอยากเรียนรู้ด้วยเพื่อหวังเทคนิควิธีการซ่อมระบบ แต่ช่างที่เก่งมักไม่สอนใครง่าย ๆ สุทิน เข้าไปขอเรียนรู้อยู่นานจนกว่าจะได้รับการถ่ายทอดความรู้และเทคนิควิธี โดยถูกทดสอบความรู้ หลอกถามเรื่องระบบไฟฟ้าก่อนหลายเรื่องแต่สุทินใช้ความรู้ที่เคยเรียนมาในระดับปวส. ตอบคำถามได้ทุกครั้ง ระหว่างนั้นรถเมล์ที่โรงงานผลิตให้ ชสมก. มีปัญหาเรื่องควันทาจน ชสมก. ถูกร้องเรียนบ่อยครั้ง ทำให้ตอนนั้นบริษัทมีปัญหา รถเมล์ถูกร้องเรียนกลายเป็นปัญหาสังคมรุกรามใหญ่โต คุณทินได้เป็นหนึ่งในทีมที่ช่วยแก้ปัญหาจนสำเร็จโดยใช้ความรู้เรื่องการประกอบเกียร์เมื่อตอนอยู่โรงงานคุณทิน ปรับเปลี่ยนปั๊มหัวฉีดดีเซล ปรับแต่งระดับน้ำมันไม่ออกมากแต่แรงขึ้น จึงเป็นอีกหนึ่งในความภาคภูมิใจที่คุณทินทำเกี่ยวกับระบบการขนส่ง (logistic) และงานบริการหลังการขาย

โอกาสจากปัญหาและวิกฤตจึงทำให้เกิดโอกาสที่จะเรียนรู้แล้วสร้างทักษะความเป็นผู้สอนที่รู้เรื่องที่จะต้องมาทำงานและต่อมาสามารถสอนคนอื่น ๆ ได้ จึงเป็นกระบวนการสร้างผู้สอนงานอีกกระบวนการหนึ่ง ครูต้องผ่านการเรียนรู้แบบที่โรงเรียนไม่มี โรงงานสอน เช่น คุณนัท ที่รู้ภาษาญี่ปุ่นเป็นพื้นฐานจึงได้รับโอกาสส่งไปเรียนรู้เครื่องจักรที่บริษัทในประเทศญี่ปุ่นซึ่งจะส่งมาติดตั้งที่ประเทศไทย เป็นระยะเวลาหนึ่งปีเต็ม หนึ่งปีเต็มในการได้รับโอกาสไปศึกษาเรียนรู้ และทำงานต่างประเทศนั้นถือว่าเป็นเรื่องใหญ่ และมีความหมายต่อพนักงานคนหนึ่งมาก เพราะในขณะนั้นในประเทศไทยยังไม่มีคนรู้วิธีการใช้งานเครื่องจักรตัวใหม่ดังกล่าว และเมื่อวันที่เครื่องจักรมาถึงประเทศไทย คุณนัทก็คือผู้หนึ่งที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ นอกจากต้องทำหน้าที่สอนแล้วเขายังทำหน้าที่ให้คำปรึกษากับฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งร่วมกับสถาปนิก วางแผนการเดินงานร่วมกับวิศวกร และฝ่ายบริหารทั้งในสำนักงาน และในโรงงาน จึงเป็นโอกาสและความท้าทายของนัท การขยายงานใหม่จึงเป็นการบุกเบิกที่ทำให้ตัวตนความเป็นครูเกิดจากกระบวนการเรียนรู้

และปฏิสัมพันธ์กับคนหลายระดับในโรงงาน งานใหม่จึงเป็นกระบวนการต่อสู้ในบริบทของการสร้างตัวตนหรือความเป็นครูที่เก่ง มีความสามารถในการเรียนรู้ กล้าเผชิญกับสิ่งใหม่ๆ และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ นั่นคือสิ่งที่คนเป็นครูทำได้

อีกกรณีหนึ่ง ในการขยายงานใหม่ของโรงงาน ในการทำเฟอร์มรยนต์ ที่คุณชิน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง ให้เป็นผู้นำที่จะมาทำงานในแผนกใหม่ ในขณะที่คุณชินขอย้ายตนเองไปให้บริการหลังการขายที่สาขาหลักสี่นั้นด้วยมีเป้าหมายในการจะเปิดอยู่เป็นธุรกิจส่วนตัวในอนาคต ซึ่งในขณะนั้นเขามองว่าเป็นการสร้างโอกาสให้กับตนเอง หลังจากที่เขามาทำงานที่ศูนย์บริการหลักสี่ได้ไม่นานจึงทำให้เขาเปลี่ยนใจไม่เปิดอยู่ซ่อมรถอีกต่อไป เพราะสิ่งที่เขาได้เรียนรู้จากประสบการณ์ทำงานในศูนย์บริการพบว่าอยู่เล็กๆ สามารถจะแข่งขันกับขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมทั้งช่าง อะไหล่ อุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีชั้นสูงราคาแพง เพราะลำพังเขาเองคงไม่มีปัญญาไปลงทุนได้ขนาดนั้น ต่อมาเขาจึงได้พบกับความท้าทายบนความเชื่อที่ “ชินผมคิดว่าคุณต้องทำได้ งานนี้ต้องเป็นคุณ” คำพูดของผู้บริหารระดับสูงที่ทำให้คุณชินรับปากว่า “ได้ครับ” ทั้งๆ ที่ยังไม่ทราบเลยว่าจะได้รับมอบหมายให้ทำงานอะไร ซึ่งหัวหน้างานอาจสังเกตเห็นเห็นอะไรบางอย่างในตัวเขาแล้ว ประกอบกับที่เขาเป็นคนที่มีความตั้งใจ ชิน ในขณะนั้น Toyota บริษัทยักษ์ใหญ่ในวงการรถยนต์จะมาจ้างให้โรงงานสร้างเฟอร์มประกอบในโรงงานใหม่ งานลักษณะเช่นนี้คุณชินไม่ถนัดเลย เพราะต้องมีทักษะการเชื่อมโลหะเขาจึงต้องเริ่มเรียนช่างเชื่อม และฝึกการเชื่อม เป็นความท้าทายตัวเอง มีความมุ่งมั่น อยากรู้ อยากเอาชนะปัญหาด้วยตัวเอง พอได้ไปเรียนช่างเชื่อมและฝึกฝนทักษะการเชื่อมโลหะท่ามกลางความกดดันของช่างเชื่อมรุ่นน้อง และวิศวกรจบใหม่ที่มาทำงานร่วมกัน ผ่านไปไม่นานเขาก็ทำได้และทำได้ดี ด้วยมีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน ผลงานที่ทำออกมาจึงมีความเรียบร้อย และมีคุณภาพได้ตามขั้นตอนที่กำหนด บริษัทสามารถผลิตงานส่งโตโยต้าได้ทันตามเวลา เขาจึงเป็นอีกผู้หนึ่งที่รู้ชัดเจนเรื่องการทำเฟอร์มประกอบรถรุ่นใหม่ เขาจึงเกิดความภูมิใจ เกิดความตระหนักว่าฉันทำได้ เรียนรู้ได้ ไม่เกิดความสามารถ และพร้อมที่จะสอนคนอื่นได้อย่างแจ่มแจ้งและชัดเจนจากสิ่งที่เรียนรู้มาโดยตรง

ดังนั้นการบุกเบิกงานใหม่ก็เป็นความสามารถของครู บางครั้งจำเป็นต้องทำก็ต้องทำให้ได้ ไม่ต่างกับครูที่ต้องสอนวิชาที่ตนเองอาจจะไม่เคยเรียนมาก่อนก็ได้ แต่ความเป็นครู การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จึงเป็นทักษะสำคัญกว่าที่เขาจะไปถึงวันนั้นมีกิจกรรมอะไรบ้างในโรงงาน การแก้ไขปัญหาท่ามกลางวิกฤตก็เป็นโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญได้ใช้องค์ความรู้หรือทักษะพิเศษที่มีอยู่ในตนเองออกมาสร้างผลงานชิ้นโบว์แดงที่ในแวดวงวิชาการก็อาจจะเทียบเคียงได้กับ “งานวิจัย”

พื้นที่ของผู้สอนช่างในโรงงาน

ศูนย์ฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการสร้างผู้สอนงานและส่งเสริมให้เป็นผู้สอนงานมืออาชีพ โดยศูนย์ฯ จะสนับสนุนในลักษณะของการเป็นผู้อำนวยความสะดวก(facilitator)ให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในระดับหัวหน้าและพร้อมที่จะสอนงานได้แล้วจากแผนกต่างๆ ในโรงงาน ทำหน้าที่สอนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันศูนย์ฯ เป็นหลักในการพัฒนาและเพิ่ม

ศักยภาพให้แก่พนักงานในบริษัทและโรงงานสาขาทุกระดับอย่างเป็น ซึ่งมีระบบการอบรมและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสายบริหารในสำนักงานและสายการผลิตในโรงงานตามแนวทาง WLP ซึ่งศูนย์พัฒนาทักษะจะทำงานฝ่ายหัวหน้าแผนกเพื่อให้พนักงานเรียนรู้ทักษะทั่วไปของพนักงาน และการทำงานในสายการผลิตที่เป็นงานเฉพาะในแต่ละแผนกของโรงงาน รวมถึงเป็นหน่วยงานกลางในการจัดให้มีการทดสอบเพื่อวัดและประเมินผลการทำงานของพนักงาน เพราะพนักงานมีการอบรม วัดความรู้ สอบ คะแนนไม่ดีก็จะได้ไม่เต็ม เพราะมีเส้นทางอาชีพ(career part) ของการเลื่อนตำแหน่งต้องเรียนเป็นขั้นๆ ไปให้ครบก่อน ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม แล้วเราจึงจะให้เข้าสู่ระดับที่สูงขึ้นได้

การพัฒนาศักยภาพผู้สอนงานให้เป็นมืออาชีพ ต้องจัดให้มีการอบรมเทคนิคการสอน ทักษะการทำสื่อการสอนจากวิทยากรทั้งภายในและภายนอก มีหลักสูตร ดำเนินการประกอบการอบรมในแต่ละแผนก มีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายให้ครูหรือผู้สอนงานนำไปใช้ประกอบการสอน และแบบสอบหรือประเมินตัวผู้สอนด้วย จึงทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ในบทบาทของครูที่อยู่ในโรงงาน ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างครูจากชีวิตจริงและมีความชัดเจนในบทบาทของการสอนงานให้แก่ครูในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ เช่น คุณยา หัวหน้างานอาวุโส ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ที่ปัจจุบันมาเป็นผู้สอนงาน บอกว่า

“....แรกๆ ที่สอนก็กลัวมาก ไม่กล้า สอนไม่ออก กลัวคนที่เรียนรู้มากกว่าเรา จึงเริ่มไปศึกษาสอนแรกๆ ยอมรับว่ามั่วๆ สั้นมาก คนเรียนก็แววจึงเกิดความรู้สึกว่า “กลัวโง่” ต่อมาจะมีการเตรียมตัวมากขึ้นทั้งจากตำรา จากอินเทอร์เน็ต เพื่อหาเทคนิคใหม่ๆ ทำให้คิดว่าตนเองสอนได้ ประกอบกับมีการอบรมจากแผนกเทรนนิ่งก็รู้สึกโอเคขึ้นมาก ช่วยได้มาก....”

บทบาทจากการเรียนรู้ในงานประจำและท้าทาย การสร้างครูคือกระบวนการเรียนรู้ (learning process) ซึ่งเป็นบทบาทอยู่ในโรงงาน ไม่ใช่เรียนรู้แบบธรรมดา แต่เรียนรู้แล้วสอนคนอื่นได้ระดับคนที่จบวิศวะให้การยอมรับและเปลี่ยนท่าทีมาให้ความเคารพ

กระบวนการสร้างตนเองตลอดเวลาและการศึกษาเรียนรู้จากประสบการณ์

ผู้สอนหากมองในระบบมีมิติของกระบวนการสอนสถาบันการศึกษา ในวิทยาลัย มหาวิทยาลัย (คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์) ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างครูอีกแบบหนึ่ง ไม่เหมือนกับกระบวนการที่สร้างในโรงงาน ผู้สอนงานหรือครูในโรงงานนั้น ผู้วิจัยเชื่อว่าความจริงเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นจากสังคม ตัวตนความเป็นคนนั้นก็ถูกสังคมสร้างขึ้นมามีด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นครูแบบไหน ก็เชื่อว่าเป็นครูที่สังคมสร้างขึ้นทั้งสิ้นแต่การเรียนรู้ในโรงงานจัดว่ามีความเข้มข้นสูงตามแนวคิดของการปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (symbolic interaction) เพราะเป็นการเรียนรู้จากวิถีชีวิต (way of life) การเรียนรู้ในโรงงานจึงต่างกับการเรียนรู้ในโรงเรียน เพราะว่าเมื่อเข้าโรงงานทุกนาทีเป็น

สายพานการผลิต เป็นโลกของงาน โลกของชีวิตจริงที่เกิดขึ้น ไม่มีหยุด แต่ในโรงเรียนนั้นต่างกัน มีเบรค มีพัก คือชีวิตที่แตกต่างจากในระบบการทำงานตลอดเวลา แต่ความเป็นครูที่เกิดขึ้นในกระบวนการของวิทยาลัยครูความนั้นจะเข้มข้นในกิจกรรมการเรียนการสอนงาน การฝึกสอนในชั้นเรียน

การเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเสริมความเป็นผู้สอนช่าง

สำหรับการสอนทักษะผ่านเส้นทางชีวิต (way of life) นั้นปัจจุบันที่โรงงานจะมีโครงสร้างหลักสูตรที่มีศูนย์การเรียนรู้หรือศูนย์อบรมพนักงาน และสามารถดึงในโลกของงานมาสอนได้อย่างเข้มข้น โดยมีระบบของโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยไปรอบทับอีกชั้นหนึ่งในระบบของโรงงานอีกด้วย เพราะฉะนั้นความเข้มข้นในความรู้และทักษะการทำงานหรือการประกอบอาชีพของครูในโรงงานจึงมีมากกว่าในโรงเรียน การศึกษาตัวตนความเป็นครูของผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ จึงเป็นการที่ทำให้เห็นว่าความจริงเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาจากความเชื่อว่าสังคมสร้างขึ้น (social reconstructed) เช่น กระบวนการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้เป็นครูแบบที่คนอื่นคาดหวังครูในโรงงานต้องเรียนรู้และต้องต่อสู้กับหลายๆ อย่างท่ามกลางบริบทที่แตกต่างจากโรงเรียน แม้แต่การเรียนคอมพิวเตอร์ผู้สอนงานก็จะเรียนเพราะตั้งใจเอามาสอนลูกน้องให้ได้ เมื่อทำเป็นแล้วเอามาสร้างสื่อในการสอน เกิดความภูมิใจ เป็นจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งมีใช้กลัวว่าจะถูกคนว่าโง่หรือมีความรู้น้อยแต่เพียงอย่างเดียว

กระบวนการสั่งสมความรู้ในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ที่ไม่มีวันสิ้นสุด ซึ่งคนที่จะเป็นผู้สอนได้นั้นต้องมีกระบวนการเรียนรู้มีการสั่งสมความรู้ในตนเอง (tacit knowledge) ซึ่งพื้นฐานของความเป็นผู้สอนนี้มีการทำงานที่มีลักษณะที่หลากหลายก่อนเข้าสู่การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ของผู้สอนช่าง จึงเป็นกระบวนการสร้างความรู้จากการปฏิบัติที่ทำให้เกิดการสั่งสมเป็นความรู้และทักษะชีวิตจากประสบการณ์ทำงานเริ่มตั้งแต่แรกเริ่มชีวิตการทำงานจริงๆ ผ่านมาสารพัดหลายรูปแบบเป็นลูกน้อง ลูกมือ ผู้ดูแลงาน และหัวหน้างาน มาตามลำดับ เรียกได้ว่าเป็นต้นทุนหรือพื้นฐานที่สำคัญของกระบวนการสั่งสมความรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ บางคนที่มาเป็นครูที่ดีในวันนี้ก็ผ่านกระบวนการนี้มาก่อนด้วย เช่น คุณนัท (หัวหน้างานอาวุโส และผู้สอนงานในฝ่ายผลิตที่ 1) หลังจากเรียนจบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการไฟฟ้า จากจังหวัดอ่างทอง นั้น ในช่วงระยะเวลา 10 ปีแรกของชีวิตการทำงาน เป็นเด็กใหม่ไฟแรงเริ่มทำงานเป็นพนักงานในโรงงานผลิตหลอดไฟฟ้า พอผ่านไประยะหนึ่งเริ่มมองเห็นว่ายังมีความท้าทายอย่างอื่นที่ตนเองอยากรู้และน่าจะได้เงินเพิ่มขึ้นอีก จึงมาทำงานโรงงานขึ้นรูปพลาสติกได้รับหน้าที่ในการดูแลการขึ้นรูปพลาสติกตามคำสั่งลูกค้า ระหว่างทำงานในโรงงานก็มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้าที่สั่งงานทั้งคนไทยและคนต่างชาติ เริ่มรู้ภาษาเข้าใจวัฒนธรรม แล้วมีโอกาสไปเจอเจ้าของโรงงานกาแฟมอคโคนาซึ่งเป็นชาวต่างชาติ จึงได้รับการทาบทามให้ไปทำงานเป็นหัวหน้าคุมการผลิต (production) คุณนัทตัดสินใจออกไปทำงานที่โรงงานการแพ้งค์ๆ ที่ไม่มีความรู้ด้านอุตสาหกรรมอาหาร แต่ด้วยทักษะการ

บริหารจัดการที่ผ่านมาจึงทำงานได้ เมื่อเข้าไปทำงานก็มีปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการผลิตสินค้าและหัวหน้าทำให้นั้นมองตัวเองว่าสามารถคุมงานและจัดการงานได้ แต่พอทำงานไปได้สักพักก็เริ่มเบื่อการเป็นพนักงานกินเงินเดือน จึงออกมาทำธุรกิจส่วนตัวคือ รับผิดชอบ – เหล็กตัด โดยใช้ความรู้จากที่เคยเรียนมาทำรับเหมางานเอง ดูแลงานเองทั้งหมด วิ่งหางานเอง มีความรับผิดชอบสูงและรายได้ไม่แน่นอน ตนเองอาจจะไม่เหมาะ จึงเริ่มคิดหางานที่คิดว่ามีความแน่นอนมากยิ่งขึ้น จึงผันเปลี่ยนงานมาโดยคิดว่าถ้ารับเหมางานได้จากรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจแทนการวิ่งหางานเองก็จะดี จึงมารับเหมางานต่อจากบริษัท TOT ในการเดินสายสัญญาณโทรศัพท์ตามบ้านโดยได้งานในพื้นที่ภาคใต้ วันหนึ่งได้ไปทำงานเดินสายในบ้านนักธุรกิจชาวญี่ปุ่น โชคช่วยจึงมีโอกาสดูคุยกับชาวญี่ปุ่นพอรู้เรื่องเพราะเคยเรียนภาษาญี่ปุ่นมาตอนเรียน ปวส. พอคุยกับญี่ปุ่นรู้เรื่อง คนญี่ปุ่นก็ชวนไปทำงานด้วย เพราะเขาจะมาตั้งโรงงานในประเทศไทยแต่สุดท้ายก็ไม่ได้ไปทำงาน

ดังนั้นจะเห็นว่ากระบวนการส่งมอบคุณความรู้นี้จะเชื่อมโยงกับการที่ผู้สอนนำเอากระบวนการที่เรียนรู้มาก่อน งานที่มีลักษณะต่างๆ เช่น เป็นช่างเทคนิคทำไฟ เมื่อเข้าไปทำงานก็ดึงเอาทักษะและความรู้ที่สั่งสมออกมาใช้เป็นพื้นฐานพร้อมที่จะประยุกต์ได้กับระบบงานได้อย่างรวดเร็ว จึงเรียนรู้งานได้เร็ว การมอง การสังเกตก็จะมี ความชำนาญ ในระหว่างการเรียนรู้งานช่วงแรกก็ยังสามารถให้คำแนะนำเพื่อร่วมงานที่ไม่เคยทำเกี่ยวกับระบบไฟมาก่อนได้อีกด้วย

นอกจากนี้การเรียนรู้งานใหม่ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ เมื่อเข้าสู่ระบบการทำงาน ในช่วง 6 เดือนแรกจะเป็นการเรียนรู้งานใหม่สำหรับพนักงานทุกคนที่เข้ามา ในระหว่างนี้พนักงานทุกคนจะมีเป้าหมายในการเรียนรู้งาน ฝึกและทำงานเพื่อได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของบริษัท เพราะหากได้รับการบรรจุนั้นก็หมายความว่าตนเองจะได้ทำงานไปได้จนถึงอายุ 55 ปี ซึ่งพนักงานทุกคนต้องเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ที่บริษัทกำหนดไว้ตั้งแต่ (1) ความรู้และทั่วไปที่เป็นพื้นฐานการทำงาน (common skill) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัย คุณภาพ และวัฒนธรรมการทำงานและ(2) ความรู้และทักษะเฉพาะทาง (specific skill) การทำงานเฉพาะในเชิงเทคนิคของแผนกหรือฝ่าย เริ่มจับชิ้นงานงาน เรียนรู้และฝึกทำ ตามระบบในระบบโรงงานจะต้องเรียนรู้และทดลองทำงานในลักษณะของลูกจ้างชั่วคราวก่อนอย่างน้อย 6 เดือน เมื่อผ่านการทดสอบ ซึ่งเป็นความหวังของพนักงานทุกคนที่เข้ามาทำงาน คือถ้าใครไปบรรจุเป็นพนักงานประจำหลังผ่านการทดลองงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากจึงเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญของกระบวนการทำงานและเรียนรู้จากการทำงานในแผนก จึงทำให้พนักงานตั้งใจเรียนรู้ สั่งสมประสบการณ์ และอยู่ในระเบียบวินัยของบริษัท ซึ่งคุณชินผู้สอนงานอาวุโสกล่าวว่า

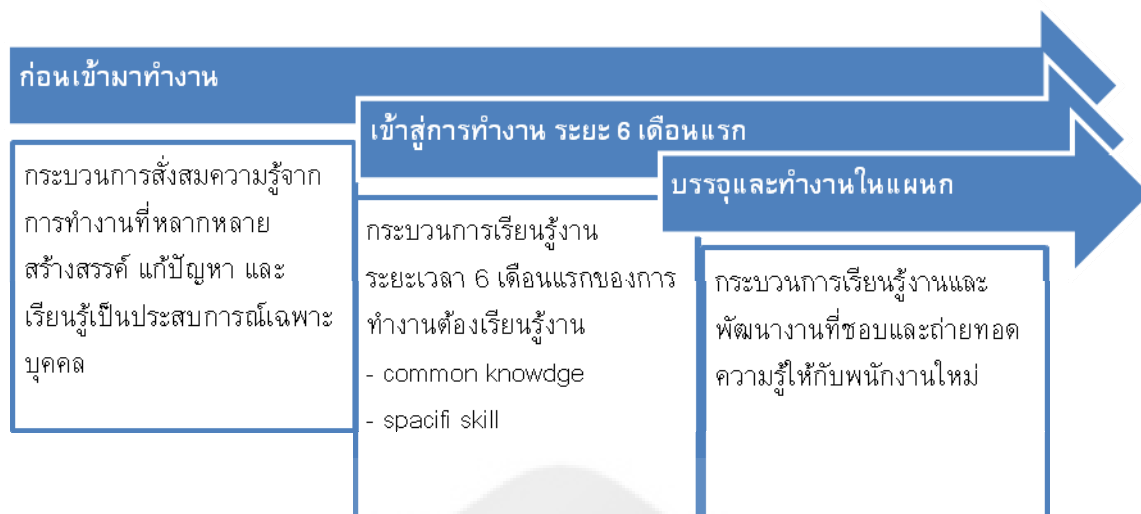
“.....ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการบรรจุเป็นพนักงานใน H มอเตอร์ นั้นถือว่าเป็นความสำเร็จหนึ่งในชีวิต ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานดี มีวินัย มีผลการทดสอบทั้งการทำงานพื้นฐานและทักษะการทำงานเฉพาะทาง มีการสอบความรู้จากตำรา เช่น ความรู้พื้นฐานและช่างเฉพาะ เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟ ต้องตั้งใจดี ผ่านสายตา และ สอบให้ได้ จริงๆ แล้วก็มีคนไม่ผ่านด้วยนะ อาจจะครึ่งๆ”

การเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเสริมความเป็นผู้สอนช้านั้น เป็นโอกาสของพนักงานที่มีประสบการณ์และมีจิตวิญญาณของการถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่น จากการมีโอกาสเลือกที่จะทำงานที่ตนเองชอบและถนัด ซึ่งก็คือการสอนช่างในปัจจุบันแต่หากย้อนไปในช่วงแรกของการเป็นพนักงานใหม่ที่เพิ่มเริ่มสั่งสมประสบการณ์การทำงานของพนักงานมีโอกาสเลือกงานที่ตนเองชอบแล้ว จะเริ่มงานด้วยความสนใจ อยากรู้ อยากทำ และอยากเก่ง ทำให้การเรียนรู้งานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ทำให้ทำเป็นในระยะเวลาไม่นาน ส่งผลให้เกิดความชำนาญในงาน เข้าใจได้ลึกซึ้งในเชิงกลไก เทคนิคต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว สามารถประกอบ ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว เป็นกระบวนการสั่งสมความรู้ความชอบงานมาตั้งแต่ก่อนมาเป็นผู้สอนงาน เช่น คุณทิน เริ่มงานตอนอายุ 19 ปี ในแผนกประกอบเกียร์ ตอนแรกก็เริ่มดูงานแผนกต่างๆ ก่อน แล้วจึงเลือกแผนกประกอบเกียร์รถยนต์ เรียนรู้งานจากการดูจนทำเป็นและเก่ง ได้เลื่อนเป็นหัวหน้างานต่อมา

“.....ตอนที่เริ่มทำงานในแผนกประกอบเกียร์เพราะชอบเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว สนใจระบบเกียร์รถทุกชนิด และตอนที่ทำงานผมมีความสุขนะ ถือว่ามีความสุขกับการทำงานมาโดยตลอด.....”

กระบวนการที่สะท้อนที่มาจากสังคมว่าผู้ที่สอนต้องมีการสั่งสมความรู้จนเก่ง สามารถสอนคนอื่นได้ คนเป็นผู้สอนความรู้ต้องแน่นในเรื่องที่จะสอน การทำงานที่ชอบจึงทำให้เกิดกระบวนการสร้างตัวตนจากการพัฒนาฝีมือกับการทำงานที่ชอบจึงเอื้อให้การเรียนรู้งานดีขึ้น รวดเร็วขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม คิดและพัฒนางานของตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ความชำนาญจนสามารถสร้างระบบ ถ่ายทอดการทำงานโดยทำคู่มือการทำงานให้แก่รุ่นน้องด้วยความรู้และประสบการณ์ตรงของตนเอง เวลาบอกและสอนพนักงานใหม่ทุกคนจึงให้ความเชื่อถือ จึงมีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำ คุณชินพูดถึงประสบการณ์ตรงของตนเองที่จดจำและนำมาสอนพนักงานใหม่เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอันดับแรกของการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมว่า

“ผมยังจำความผิดพลาดครั้งหนึ่งที่เคยเกิดขึ้นกับผมเองตอนที่ยกเครื่องตัวหลอมมาแล้วผมเอามือรองเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน โดนกระแทกตอนนั้นเจ็บมาก เพราะช่องที่ชิ้นงานจะลงมามันแคบกว่ามือที่เอาไปรอง นั้นขนาดใส่ถุงมือแล้วยังเอาไม่อยู่เลย เจ็บมาก นั้นเป็นครั้งแรกและครั้งเดียวที่เกิดความผิดพลาด และก็จำมาได้จนถึงทุกวันนี้ ผมจึงเน้นมากเรื่องความปลอดภัย



ภาพประกอบ 3 กระบวนการสร้างตัวตนจากการสั่งสมความรู้

การสร้างตัวตนเป็นผู้สอนงานผ่านการกระทำบทบาทจากการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การสร้างตัวตนผ่านการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในลักษณะที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและดำเนินไปได้ทุกช่วงวัย ตั้งแต่เด็ก วัยรุ่น วัยเรียน และวัยทำงาน แต่ละคนก็จะมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไปตามวิถีชีวิต เมื่อบุคคลสั่งสมประสบการณ์มากพอและสามารถที่จะถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่นได้ นั่นก็จะเป็นผู้สอนที่มากด้วยประสบการณ์ที่มีตัวตนความรู้สอนงานเกิดขึ้นในตัว ทั้งนี้ผู้สอนงานจะผ่านเรื่องราวต่างๆ ในชีวิตการทำงานมามาก จึงทำให้ผู้สอนงานมีปฏิสัมพันธ์กับประสบการณ์และสรรพสิ่งที่ผ่านมาและสำคัญกับตนตั้งแต่ในอดีตก่อนเข้ามาทำงาน และเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว ก็จะทำให้ตัวตนของผู้สอนงานช่วงมีกระบวนการพัฒนาเกิดขึ้น ผู้สอนช่วงแบบนี้จะมีการตีความที่เชื่อมโยงจากประสบการณ์ที่ผ่านมามีประมวลผลและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพราะตัวตนที่ผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์มามาก

ประสบการณ์รอบด้านในการทำงานมาก่อนของผู้สอนช่วงที่มากด้วยประสบการณ์นั้น คงเป็นเช่นเดียวกับคนโดยทั่วไป คือ กว่าจะใช้ชีวิตการทำงานมาจนถึงทุกวันนี้ก็เรียกว่าผ่านอะไรมาเยอะ ผู้สอนงานแต่ละคนนั้นก็เช่นกันที่ก่อนจะมาทำงานที่โรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์นั้น มีการเปลี่ยนงาน ทั้งที่ตรงกับสิ่งที่เรียนมาและไม่เคยได้เรียนมาก็ทำ ด้วยเห็นว่าถึงเวลาที่ตนเองต้องทำงานเพื่อหารายได้ ทำให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่สั่งสมมาจากประสบการณ์ของตนเอง โดยผู้สอนงานจะเกิดกระบวนการพัฒนาตนเองจากหน้าที่ทำเป็นสำคัญ เมื่อลงมือทำด้วยตนเองมาแล้วจึงเกิดการเรียนรู้ทั้งแบบลองถูกลองผิด คาดเอาตามสถานการณ์เชื่อในสิ่งที่ตนเองได้ลงมือทำมาแล้วชอบการสอนงานแบบพาทำหรือระบบพี่สอนน้อง ซึ่งรูปแบบนี้จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานที่

หลากหลายมาก่อนทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ผ่านกระบวนการคิด การแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองมามาก และมักแสวงหาความรู้ตามความสนใจของตนเองเป็นหลัก เช่น คุณนัท (หัวหน้างานอาวุโส และผู้สอนงานในฝ่ายผลิตที่ 1) หลังจากเรียนจบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการไฟฟ้า จากจังหวัดอ่างทอง นั้น ในช่วงระยะเวลา 10 ปีแรกของชีวิตการทำงาน เป็นเด็กใหม่ไฟแรงเริ่มทำงานเป็นพนักงานในโรงงานผลิตหลอดไฟฟ้า พอผ่านไประยะหนึ่งเริ่มมองเห็นว่ายังมีความท้าทายอย่างอื่นที่ตนเองอยากรู้และน่าจะจะได้เงินเพิ่มขึ้นอีก จึงมาทำงานโรงงานขึ้นรูปพลาสติกได้รับหน้าที่ในการดูแลการขึ้นรูปพลาสติกตามคำสั่งลูกค้า ระหว่างทำงานในโรงงานก็มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อร่วมงานและลูกค้าที่สั่งงานทั้งคนไทยและคนต่างชาติ เริ่มรู้ภาษาเข้าใจวัฒนธรรม แล้วมีโอกาสไปเจอเจ้าของโรงงานกาแฟมอคโคน่าซึ่งเป็นชาวต่างชาติ จึงได้รับการทาบทามให้ไปทำงานเป็นหัวหน้าคุมการผลิต (production) คุณนัทตัดสินใจออกไปทำงานที่โรงงานการแฟทั้งๆ ที่ไม่มีความรู้ด้านอุตสาหกรรมอาหาร แต่ด้วยทักษะการบริหารจัดการที่ผ่านมามีงานทำได้ เมื่อเข้าไปทำงานก็มีปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการผลิตสินค้าและหัวหน้าทำให้หันมองตัวเองว่าสามารถคุมงานและจัดการงานได้ แต่พอทำงานไปได้สักพักก็เริ่มเบื่อการเป็นพนักงานกินเงินเดือน จึงออกมาทำธุรกิจส่วนตัวคือ รับผิดชอบ – เหล็กตัด โดยใช้ความรู้จากที่เคยเรียนมาทำรับเหมางานเอง ดูแลงานเองทั้งหมด วิ่งหางานเอง มีความรับผิดชอบสูงและรายได้ไม่แน่นอน ตนเองอาจจะไม่เหมาะ จึงเริ่มคิดหางานที่คิดว่ามีความแน่นอนมากยิ่งขึ้น จึงผันเปลี่ยนงานมาโดยคิดว่าถ้ารับเหมางานได้จากรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจแทนการวิ่งหางานเองก็จะดี จึงมารับเหมางานต่อจากบริษัท TOT ในการเดินสายสัญญาณโทรศัพท์ตามบ้านโดยได้งานในพื้นที่ภาคใต้ วันหนึ่งได้ไปทำงานเดินสายในบ้านนักธุรกิจชาวญี่ปุ่นโชคช่วยจึงมีโอกาสดูคุยกับชาวญี่ปุ่นพอรู้เรื่องเพราะเคยเรียนภาษาญี่ปุ่นมาตอนเรียน ปวส. พอคุยกับญี่ปุ่นรู้เรื่อง ญี่ปุ่นก็ชวนไปทำงานด้วย เพราะเขาจะมาตั้งโรงงานในประเทศไทยแต่สุดท้ายก็ไม่ได้ไปทำงาน พอมาอยู่ H มอเตอร์ หัวหน้าทราว่าคุณนัทรู้ภาษาญี่ปุ่นเลยได้ไปฝึกงานเรื่องเครื่องจักรตัวใหม่ที่จะนำเข้ามาใช้ในประเทศไทยเป็นเวลา 1 ปี พอกลับมาจึงมีบทบาทในการวางระบบเครื่องจักร แล้วเริ่มสอนพนักงานให้ใช้เครื่องจักรที่นำเข้ามาใหม่ด้วยวิธีการสอนพนักงาน คุณนัทบอกว่า

“.....ตอนนั้นก็สอนกันหน้างานเลย ของใหม่ เราไม่รู้เรื่องอยู่ไม่กี่คน เป็นงานที่รู้สึกภูมิใจมากและยังภูมิใจมาจนถึงทุกวันนี้....”

การได้ไปเรียนรู้งานที่ประเทศญี่ปุ่นที่ผ่านมามีเป็นจุดเปลี่ยนและการเรียนรู้งานอีกรูปแบบหนึ่งที่ทำให้เกิดกระบวนการ สร้างตัวเองขึ้นมาภายในประกอบกับประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้และสะสมมา ทำให้เกิดทักษะรอบด้านทั้งเป็นคนงาน ลูกน้อง พนักงาน หัวหน้า ผู้รับเหมา คนคุมงาน หรือผู้บริหารกิจการเองก็เป็นมาหมดแล้ว ดังนั้นการที่คุณนัทมาถึงวันนี้ได้จึงเป็นการสร้างตัวตนของเขาเองมาจากประสบการณ์ที่หลากหลายแล้วค่อยอดเข้ามามีการทำงาน เมื่อมีโอกาสจึงทำให้ได้เขา

แสดงประสบการณ์ที่ผ่านมาได้ออกมาและเกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้นในบริบทของการทำงานและการสอนงานให้กับลูกน้อง

การเริ่มปฏิบัติตามบทบาทของความเป็นผู้สอนงาน

เมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นผู้สอนงาน ณ ที่นั้นผู้สอนจะมีปฏิสัมพันธ์กับตัวเองขึ้นมาทันทีโดยอาจจะเกิดเป็นคำถามขึ้นมากับตัวเองว่าจะทำอะไรจึงจะสอนได้ดีคนที่จะมาเรียนรู้งานนั้นเขาจะคาดหวังว่าผู้สอนงานจะสอนเขาให้รู้และเข้าใจได้หรือเพื่อนผู้สอนงานคนอื่น ๆ เขาทำกันอย่างไร และในแง่ของความรู้ที่ต้องใช้ จึงนำไปสู่การสะท้อนย้อนคิด (reflect) กับตัวเองว่าเป็นอย่างไร เสมือนกับการทำงานที่มีระบบการหมุนงาน (job rotation) ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการเรียนรู้ของ บริษัท ซึ่งพนักงานใหม่ที่จะเข้ามาทำงานในระดับต้น (worker) ทุกคนจะมีโอกาสได้เห็นงานและเลือกในงานที่ตนเองถนัดก่อนและเลือกเพื่อลงงานแผนก จากนั้นในแต่ละแผนกจะมีงานฝ่ายต่างๆ ที่พนักงานต้องหมุนเวียนงานให้ครบทุกฝ่ายด้วย การหมุนงาน คือ การที่ให้พนักงานคนหนึ่งทำงานหนึ่ง มานานพอสมควร ได้มีโอกาสในการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในตำแหน่งอื่นๆ บ้าง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะทำให้พนักงานคนนั้นมีทักษะและความรู้ในแง่กว้างมากขึ้นประสบการณ์อีกอันหนึ่งคือคนที่ทำงานต่างๆ เวียนไป ทำให้เห็นภาพรวมของโรงงาน เป็นการหล่อหลอมและกลมเกลียวให้พนักงานมีประสบการณ์ทำงานร่วมกับคนอื่น ทำให้เชื่อมโยงประเด็นการทำงาน การประสานงานต่างๆ นานาได้อย่างจริงจังและเข้าใจ ความเป็นครูของผู้สอนงานที่เกิดจาประสบการณ์ตรงนี้ได้ชัดเจน เช่น คุณชิน ที่มีโอกาสได้ไปทำงานที่ศูนย์บริการหลังการขายที่ศูนย์บริการ สาขาหลักสี่ ซึ่งไม่ใช่โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถเหมือนที่เคยทำงานนามนับสิบปี ทำให้คุณชินได้ทำงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ได้รู้มุมมองของการให้บริการหลังการขาย มีการพบปะกับลูกค้าที่ไม่ใช่แผนกหรือฝ่ายต่างๆ ในโรงงานที่เคยทำ ต้องใช้ทักษะในการเจรจาต่อรอง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเป็นรายวัน คุณชินเล่าถึงประสบการณ์ว่า

“.....ที่จริงก็ตั้งใจอยากไปอยู่ที่ศูนย์ซ่อมเพราะใจอยากเปิดอยู่ซ่อมรถ อยากมีกิจการเป็นของตัวเอง ขอบงานช่วงยนต์ แต่งานที่เจอคนที่เป่ญลูกค้า และต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอยู่บ่อยๆ”

การหมุนงานจึงเป็นประสบการณ์ที่ท้าทายเป็นกระบวนการหล่อหลอมตัวตนของผู้สอนงานที่เกิดจากระบวนการปฏิสัมพันธ์อย่างรอบด้าน ก็คือคนที่ทำงาน คิด สะท้อนถึงตัวตน เช่น เป็นผู้จัดการดูแลลูกน้อง เพื่อร่วมงานดูแลกันและกัน หัวหน้าดูแลลูกน้องในความรับผิดชอบ เป็นกระบวนการที่นอกจากจะส่งเสริมความก้าวหน้าแล้วยังส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้มากหน้าที่ ทำให้แก่ผู้สอนงาน แต่การเข้าใจงานในแต่ละแผนกที่มีลักษณะแตกต่างกันต้องใช้ระยะเวลา ความทุ่มเทที่แตกต่างกันออกไปด้วย ฉะนั้นเมื่อประสบการณ์ยิ่งมาก วิจารณ์ญาณก็จะมียิ่งมากขึ้น ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในบริษัท

อย่างไรก็ตามสิ่งที่เป็นตัวช่วยให้ผู้สอนงานมีความมั่นใจและเป็นผู้สอนงานที่สมบูรณ์แบบตามบริบทของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ คือ ศูนย์พัฒนาทักษะของโรงงาน โดยศูนย์ฯ จะ

เน้นการสนับสนุนหลักการตามเอกสารและตำราประกอบการสอนเป็นสำคัญ จึงทำให้ตัวตนของครูแบบนี้มีกระบวนการของการพัฒนาที่เกิดจากการลงมือทำจริง ๆ ในโรงงานที่มีรูปแบบเกิดจากระบวนการเรียนการสอนในงานประจำ (routine) คนที่เป็นลูกน้องเรียนรู้จากรุ่นพี่ พอมาเป็นหัวหน้างานก็จำแบบ วิธี และเทคนิคที่ได้มาสอนต่อ เป็นแบบพี่สอนน้อง หรือเพื่อนเรียนรู้ด้วยกัน และมีการไปอบรมเป็นครั้ง ๆ ในเรื่องต่าง ๆ ที่บริษัทคิดว่าจะเป็นประโยชน์แก่พนักงาน เช่น ภาษาต่างประเทศ เทคนิคใหม่ๆ ในการทำงานเฉพาะแผนก ต่อมาเมื่อเป็นผู้บริหารระดับสูง เป็น supervisor ก็จะสามารถสอนได้เมื่อมีโอกาสสอน ประกอบกับมีศูนย์ฯ ที่เป็นหน่วยประสานช่วยเหลือและบริการ ทำให้ผู้สอนเขามีส่วนร่วม สร้างหลักสูตร ตำราจากองค์ความรู้ของบริษัทที่สั่งสมมา สร้างกระบวนการและรูปแบบวิธีการสอน มีการอบรมคนเป็นเรื่องเป็นราว จนมีกระบวนการสอนคล้ายครูที่สอนอย่างเป็นทางการ ในระบบโรงเรียนได้

ศูนย์ฯ มีหลักการสำคัญที่มีแนวโน้มทำให้กระบวนการสร้างครูในแบบที่คล้ายกับการศึกษาในระบบ แต่เกิดขึ้นที่โรงงานตามระดับของทักษะที่สัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่ ซึ่งการสอนงานเป็นทักษะขั้นสูงสุดของการทำงานในระบบของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ และศูนย์การฝึกทักษะก็เป็นหน่วยงานที่วางระบบได้ครอบคลุมพนักงานทุกคนได้อย่างชัดเจนว่าในแต่ละระดับพนักงานต้องทำอะไรได้ตามบทบาทและหน้าที่ จะตัวคนที่ผ่านกระบวนการปฏิสังสรรค์ของผู้สอนที่คล้ายกับการศึกษาในระบบด้วย ได้แก่ การอบรมระบบการอบรมให้พนักงานเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะการทำงาน การบริหารจัดการ และเทคนิคการสอนงาน ให้แก่พนักงาน มีหลักสูตรการอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงงาน โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้งานและการสอนของหัวหน้า มีกรอบงานและการพัฒนาในแต่ละระดับ การสร้างสื่อเพื่อใช้ในการสอน เปิดโอกาสให้พนักงานในระดับหัวหน้างานอาวุโสฝ่าย ซึ่งจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ร่วมสร้างสื่อ พัฒนาเอกสารที่ใช้เป็นคู่มือหรือตำราประกอบการทำงานและอบรม และจัดทำหลักสูตรการสอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ซึ่งศูนย์ฯ จะให้ความสำคัญกับการเตรียมแผนการสอน การวัดผลโดยต้องมีการทดสอบทั้งก่อนฝึกและหลังฝึกของผู้เรียนเสมอเพื่อดูผลการสอน เป็นการได้ตรงต่อบทบาทของความเป็นผู้สอนงาน การได้ตรงต่อบทบาทจะเป็นไปตามที่สังคมคาดหวังหรือไม่ ผลที่สะท้อนมาจากการปฏิสังสรรค์รายรอบอยู่นั้นก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้สอนงานอยากทราบว่าตัวเองสอนเป็นอย่างไรบ้าง

การสร้างภาพลักษณ์ของการเป็นผู้สอนงาน

การสร้างภาพลักษณ์ของผู้สอนงานนั้น จะเริ่มจากตนเองจะสร้างหรือจินตนาการถึงภาพลักษณ์ว่าคนสอนงานนั้นมีความคาดหวังทั้งจากตนเอง คนที่มาเรียนรู้ โรงงานหรือบริษัท หัวหน้าที่มอบหมาย จึงต้องมีการคิดถึงภาพของผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และมีนวัตกรรมที่ทำให้ตนเองเกิดความมั่นใจว่าจะเป็นผู้สอนตามภาพลักษณ์นั้นอาจจะผ่านกระบวนการประกวดและแข่งขันเพราะการประกวดและแข่งขันเป็นกิจกรรมหรือวัฒนธรรมขององค์กรที่โรงงานจัดให้มีมาอย่างสม่ำเสมอ เป็นการสร้างประสบการณ์ที่ท้าทาย และเป็นการหล่อหลอมทักษะให้

แสดงออกมาได้อย่างลึกซึ้งทั้งจากประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม การประกวดและแข่งขันนี้จะส่งผลถึงการจะไปโมทพนักงานที่มีความสามารถอีกด้วย ซึ่งส่วนมากผู้ที่ชนะการประกวดก็จะเป็นระดับหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ทั้งในการทำงานและปฏิสัมพันธ์กับทีมงานที่ต้องร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน ผู้สอนจะเป็นผู้นำและแสดงตัวตนที่ชัดเจนของครูที่ได้จากรางวัล เช่น คุณญา หัวหน้างานอาวุโสฝ่ายควบคุมคุณภาพ เล่าถึงประสบการณ์แข่งขันของตนเองว่า

“.....คือ ทำที่ H มอเตอร์มาแล้ว 28 ปีแล้วปัจจุบันชอบสอนงานมากกว่าทำหน้าที่งาน ผมเคยชนะเรื่องการสอนงานเป็นที่ 2 ของโรงงานเลยนะ เป็นอะไรที่ภูมิใจนะครับ การสอนไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับคนที่นี้ ก่อนแข่งต้องเตรียมตัว ฝึกหาข้อมูลเยอะเพราะนอกจากต้องรู้รายละเอียดของงานแล้วต้องคิดหาวิธีการถ่ายทอดอีก สือหละ ใช้อะไรดีถึงจะเหมาะ บางอย่างไม่เคยทำเลย ตอนนั้นแต่พอชนะที่ 2 แล้วคนรู้จัก หัวหน้าก็ชม.....”

ระบบการแข่งขันนั้นถือว่าเป็นวัฒนธรรมของการทำงานที่พนักงานใช้เป็นบันไดสำคัญเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้นประกอบกับระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งและหน้าที่ ซึ่งผู้สอนที่มีประสบการณ์จึงถือว่าเป็นความท้าทายที่เขามีความรู้และเทคนิครอบด้านและหลากหลายมากกว่าคนอื่น ทำให้มีความมั่นใจในการแข่งขันสูง

การสร้างตัวตนความเป็นผู้สอนงานจากภาพลักษณ์ที่สร้างขึ้น

ตั้งแต่การกระทำ (act) สิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อแสดงถึงบทบาทของตนเองออกมาตามที่ถูกกระทำ มีเจตจำนงให้เป็นไปตามที่คิดไว้แล้วซึ่งก็หมายความว่ารวมถึงคนอื่น ๆ ในพื้นที่นั้นด้วย ซึ่งกระบวนการต่อเนื่องมายังความคิดของผู้กระทำในลักษณะของการสะท้อนย้อนคิด (reflect) กับตัวเองว่าจากการกระทำที่ผ่านมาแล้วเกิดผลหรือเคยเกิดผลออกมาในลักษณะต่าง ๆ นั้นผู้กระทำหรือผู้สอนงานเกิดประสบการณ์ หรือจดจำอะไรไว้บ้าง จึงเป็นสภาวะของการต่อรองกับตนเองที่มีต่อความคาดหวังของตัวเองและความคาดหวังของคนอื่น ๆ ด้วย จึงทำให้เกิดการสรุปเป็นความคิด (conceptualize) ได้ในเชิงนามธรรมหรือเชิงทฤษฎีขึ้นอย่างเข้าใจตามทักษะและสิ่งที่เคยเรียนรู้มาก่อนหน้าไม่ว่าจะเป็นทักษะพื้นฐานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ มักจะเฉพาะจากการทำงานในแต่ละแผนก และทักษะการสอนงานจนสามารถจัดลำดับและเรียบเรียงออกมาเป็นแนวคิดอย่างเป็นระบบและขั้นตอนก่อนที่จะนำไปสู่การประยุกต์ (apply) เพื่อให้เห็นบทบาทและกระทำตามบทบาทขึ้นและประยุกต์ไว้ การสร้างตัวตนผ่านการเรียนรู้เชิงประสบการณ์แล้วจึงเกิดเป็นวัฏจักรของกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (experiential learning) ดังกล่าว

ตัวตนของผู้สอนคือลักษณะของความเป็นผู้สอนที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกิดจากกระบวนการทำงาน โดยผ่านการทำงานในระบบโรงงานหลายงาน หลายกิจกรรม มาเป็นระยะเวลาอันนับสิบปี ตั้งแต่เริ่มจากพนักงานชั่วคราว พนักงานประจำ จนมาเป็นระดับหัวหน้างานที่มีความสามารถในการสอนผู้อื่น ถ่ายทอดองค์ความรู้ สอนเทคนิควิธีการให้ผู้ที่มาเรียนรู้หรือฝึกปฏิบัติสามารถทำได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัยและมีคุณภาพ

มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมโดยรอบอย่างไม่หยุดนิ่ง ไม่รู้จบเหมือนวัฏจักรของกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ผู้สอนงานจึงเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงตนเองได้ จากการทำงานที่ไม่ใช่การเรียนรู้ตามระบบ กติกาที่กำหนดไว้ที่เป็นแบบตายตัวหรือเป็นลักษณะของกลุ่มงานที่มีการกำหนดหน้าที่ไว้แล้วแต่เพียงอย่างเดียว

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้านและมิติของสังคมที่ต้องเคลื่อนไปสู่ประเทศไทย 4.0 จึงเป็นสิ่งที่คนในสังคมทุกคนต้องมีการคำนึงถึงความเป็นคนที่มีคุณภาพได้อย่างไร ดังนั้นจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทุกคนจะสร้างการเรียนรู้ด้วยตัวเองได้กระบวนการสร้างตัวตนของผู้สอนงานจากภาพลักษณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว ยังขึ้นอยู่กับวิถีการดำเนินชีวิต ปัจจัยเกื้อหนุนสิ่งแวดล้อม และบริบทในแต่ละพื้นที่ของผู้สอนงานข้างอีกด้วย



บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการสร้างตัวตนความเป็นผู้สอนงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ผ่านการกระทำบทบาทเป็นผู้สอนงานภายใต้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ โดยเริ่มจากการตระหนักถึงความต้องการของตนเองจนเกิดภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเอง และสร้างความคาดหวังเกี่ยวกับตนเองจนนำไปสู่การกระทำบทบาทความเป็นผู้สอนงานและพัฒนาจนกลายเป็นผู้สอนงานมืออาชีพผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะนำเสนอต่อสังคมให้มองเห็นถึงคนเหล่านี้ที่สามารถสอนคนให้ทำงานได้อย่างมีคุณภาพและตามมาตรฐาน โดยนำความรู้ความสามารถที่สั่งสมมาจากการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญตนเองมีอยู่นั้นมาสอนหรือพัฒนาให้แก่บุคคลอื่นคนทำงานให้ประสบความสำเร็จมาด้วยความตั้งใจและภาคภูมิใจกับการที่ได้เห็นคนที่รับการฝึกจากตนเองมีความสำเร็จในการทำงาน

การศึกษาเพื่อให้เห็นถึงความเป็นผู้สอนช่างเหล่านี้ จึงทำให้มีความเข้าใจถึงกระบวนการสร้างตัวตนของผู้สอนงานขึ้นจากบริบทและสังคมในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ เพื่อชี้ประเด็นให้สังคมเห็นว่ายังมีผู้สอนที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติจริงอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้สอนอยู่ในสถานศึกษาเท่านั้น

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางทฤษฎีฐานราก (grounded theory) เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ สำหรับการเข้าไปศึกษาในพื้นที่การวิจัยนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี (theoretical sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุม โดยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสองกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายสอนงาน และผู้สอนงาน ผลการศึกษาที่เป็นข้อเสนอ เพื่อตอบปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้นั้น พบว่าบทบาทที่นำไปสู่การสร้างตัวตนของผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่นำไปสู่การสร้างตัวตนของผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นงานที่นำเสนอถึงกระบวนการสร้างตัวตนเป็นผู้สอนงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของโรงงานอุตสาหกรรม ที่ดำเนินการผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อสร้างตัวตนของผู้สอนงานได้อย่างมีลำดับขั้นตอน จนเป็นผู้สอนงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้จากประสบการณ์ สอนให้ผู้รับการฝึกหรือผู้เรียนเข้าใจและสามารถทำงานซึ่งเป็นการประกอบอาชีพได้ จึงเป็นข้อพิสูจน์ให้เห็นว่ากระบวนการสร้างผู้สอนที่เก่งและมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้มาเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีนั้นย่อมเกิดขึ้นได้ในทุกพื้นที่

การสอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย เพราะในระยะที่ผ่านมาโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ชั้นนำจะมีรูปแบบและวิธีการที่

หลากหลายมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร แต่อาจจะยังเป็นเพียงวงจำกัดในวงการอุตสาหกรรมแต่ละประเภทเท่านั้น จึงยังมีความจำเป็นไม่น้อยที่รับรู้และเห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรบุคคลที่ผ่านกระบวนการจากภาคประกอบการเหล่านี้ จากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์นั้นน่าจะมีจำนวนไม่น้อยที่สามารถสอนหรือถ่ายทอดความรู้จากตนเองให้แก่ผู้เรียนรู้งานและระบบที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งที่ไม่ได้เรียนวิชาการสอนมาดังเช่นครูในโรงเรียนโดยทั่วไป เนื่องจากบทบาทและความสำคัญในการพัฒนาบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ระดับช่างฝีมือหรือช่างเทคนิค ผู้สอนต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างมาก มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบการทำงานของอุปกรณ์ หรือเครื่องมือสื่อสาร เป็นต้น ส่วนช่างฝีมือเดิมๆ ก็ต้องฝึกฝนหรืออบรมเกี่ยวกับวิธีการใหม่ๆ อย่างมาก เพราะจะเป็นการพัฒนาตนเองตามไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นช่างประเภทใดก็ตามล้วนต้องนำเครื่องมือสมัยใหม่เข้ามาในวงการอาชีพทั้งสิ้น (ธีรศักดิ์ อัครบรร, 2542: 25 – 26) นอกจากนี้จุดเน้นในการสอนก็ไม่ได้แตกต่างจากจุดเน้นของการสอนตามหลักสูตรการศึกษาในปัจจุบันที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากหลักการสอน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ (knowledge) คือมีความรู้ด้านหลักการวิชาการต่างๆ 2) ด้านทักษะ (skill) คือสอนให้มีความชำนาญงาน ปฏิบัติปฏิบัติได้ถูกต้อง ค่องแคล่ว ว่องไว และ 3) ด้านเจตคติ (attitude) คือสอนให้มีเจตคติที่ดี ยอมรับ ศรัทธาจนเกิดความตระหนักขึ้นในตน (ทวีป อภิสิทธิ์, 2556: 6) การเรียนรู้จากการลงมือทำ หรือปฏิบัติแล้วก็จะเกิดการเรียนรู้ขั้นตอนและวิธีการ ตลอดจนสามารถสรุปเป็นทฤษฎี แนวคิด และหลักการได้ แต่อาจต้องใช้เวลา รวมทั้งการสรุปวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการปฏิบัติไว้เป็นระยะๆ แล้วในที่สุดก็จะสร้างความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะทางขึ้นมาได้ด้วยตนเอง องค์ความรู้จึงมีความชัดเจนและแม่นยำ

ดังนั้น ความเป็นครูจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับศาสตร์ที่ว่าด้วยการสอนให้เป็นครูเพียงอย่างเดียว ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยก็ไม่ได้ปฏิเสธตามแนวทางหรือกระบวนการเรียนการสอนวิชาชีพครูในระบบการศึกษา แต่สำหรับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้สอน ถ่ายทอดตามหลักและวิธีการทำงานในบริบทของชีวิตจริงที่เมื่อผู้ต้องทำหน้าที่สอนเห็นผู้ที่มาเรียนรู้แล้วตนเกิดความรู้สึกลอยๆ อยากสอน อยากถ่ายทอด อยากให้เขาทำงานเป็นตามความคาดหวังของสังคมที่ตนเองก็เกิดความคาดหวังซ้อนเข้าไปอีก จึงเป็นไปในทิศทางเดียวกันของกระบวนการสอนที่ดี เป็นผู้สอนงานที่ดี เสมือนว่าเป็นครูที่ดีถ่ายทอดได้ตามแบบฉบับของตนเองที่มีกระบวนการสร้างและเกิดขึ้นแล้วในตัว จึงคิดวางลำดับ เรียบเรียงวางแผน และถ่ายทอดออกมาตามลำดับ รู้ว่าอะไรเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ผ่านมา การพิสูจน์ปฏิบัติมาแล้วด้วยตนเอง เพราะเป็นอาชีพที่เคยลงมือทำมาก่อน มิใช่เรียนจากตำราหรือทฤษฎีเพียงอย่างเดียว จึงนับว่าเป็นองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งมาก ไม่ต่างจากสมัยก่อนที่ปู่ ย่า ตา ยาย สอนวิธีการทำมาหากินให้กับลูกหลานที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ ความเชื่อ ทัศนคติที่ผสมผสานไปกับการประกอบอาชีพของตนเอง การบอกหรือการสอนงานจึงทำด้วยความรัก ความปรารถนา และความตั้งใจ ต่างคนต่างมุ่งหวังที่จะให้มีทักษะในการทำได้ ทำเป็น และเกิดผลดีเป็นผลงานของตนเอง แผนงาน และครอบครัวอีกด้วย

อย่างไรก็ตามยังคงมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายของช่างในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบรถยนต์หรือแม้แต่ผู้ประกอบการอาชีพอื่นๆ ในสถานประกอบการต่างๆ นั้น ยังพบว่ามากกว่าร้อยละ 80 ใช้วิธีการเรียนรู้ในเรื่องของงานด้วยตนเอง โดยวิธีการลองผิดลองถูกในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีรูปแบบที่กำหนดไว้ชัดเจนหรือตายตัว

ข้อเสนอจากการวิจัย

กระบวนการค้นคว้านโยบายเพื่อพัฒนาการศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์บุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาความรู้ความสามารถจากการปฏิบัติจริงในภาคอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาล่าช้าคือ

1. ตามแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาเพื่ออาชีพหรือการศึกษาเพื่อมีงานทำของรัฐบาลที่ต้องการฝึกทักษะเพื่อให้ผู้เรียนทำงานเป็นโดยจัดให้มีการพัฒนาความสามารถในภาคปฏิบัติควบคู่ไปกับทฤษฎีนั้น พบว่ามีโรงเรียนหลายแห่งที่ใช้โรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการเป็นฐานในภาคปฏิบัติ ครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกับผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ ด้วยความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะและประสบการณ์ที่มีความแตกต่างกันจึงเป็นการเติมเต็มเกิดประโยชน์กับผู้เรียนที่อยู่ในระบบโรงเรียนได้

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าระบบการศึกษาแบบทวิภาคีจะรูปแบบของการจัดการศึกษาอีกโปรแกรมหนึ่งที่เกิดประสิทธิภาพ ทั้งผู้เรียนและผู้สอนได้สัมผัสกับระบบการทำงานจริงในสถานประกอบการ แต่ก็ยังมีอยู่ในวงจำกัดหากเทียบกับการศึกษาทั้งระบบ

2. ผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ ควรได้รับการยอมรับให้มากขึ้น มีพื้นที่บนเส้นทางการศึกษาโดยเฉพาะในระบบการศึกษา เป็นการเพิ่มผู้เชี่ยวชาญให้กับวงการศึกษาของประเทศ เช่นระบบNVQในระบบอาชีวศึกษาของประเทศอังกฤษ หรือNational Vocational Qualification (NVQ) เป็นระบบการให้วุฒิการศึกษาสายอาชีพและการฝึกปฏิบัติวิชาชีพเฉพาะ โดยมีสหภาพแรงงานและผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพนั้นๆ เป็นผู้กำหนดมาตรฐานการศึกษา ซึ่งการศึกษาในระบบนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ NVQ1, NVQ2, NVQ3, NVQ4, และ NVQ5 ในแต่ละระดับจะยึดตามความสามารถของบุคคลเป็นหลัก ไม่มีการกำหนดระยะเวลาตายตัวในการเรียนระบบนี้จะทำให้ผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกิดการพัฒนาตนเอง รู้ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถระดับไหนหากจะเปรียบเทียบกับระบบการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยที่คนส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษามากกว่าประสบการณ์หรือความรู้ความสามารถแท้จริงที่อยู่ในตัวบุคคล กระทรวงศึกษาธิการควรมีระบบการเทียบโอนวุฒิจากประสบการณ์เข้ามาในระบบการศึกษา เช่น มีการเทียบเคียงวิชาต่างๆ ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ถึงปริญญาตรีทางการศึกษา เช่น คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่อาจมีการเทียบสามารถจากการ

แก้ไขปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในบริษัทหรือในชุมชนได้ว่าจะสามารถเทียบได้กับวิชาอะไรบ้าง และเทียบได้กี่หน่วย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ด้วยบริบทของระบบการศึกษาไทยและสังคมอาจจะยังต้องใช้เวลาอีกระยะหนึ่งในการเตรียมการหรือทำความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง เนื่องจากในอนาคตต่อไปอีก 10 – 20 ปีข้างหน้า การทำงานและการเรียนรู้จะไม่สามารถแยกออกจากกันได้ อาชีพที่มีความมั่นคงในปัจจุบันนี้จะเป็อาชีพที่อาจจะได้รับความนิยมหรือถูกลดความสำคัญลงก็ได้ ดังนั้นระบบการศึกษาในฐานะหน่วยงานที่ต้องสร้างคนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อไปประกอบอาชีพได้นั้นต้องมีการเปิดช่องทางในการร่วมกันสร้างบุคลากรที่ตอบโจทย์ของการเรียนรู้เพื่อการมีงานทำของเด็กและเยาวชนด้วย

3. กระทรวงศึกษาธิการอาจการนำผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมและสถาน

ประกอบการที่มีความเชี่ยวชาญด้านช่างและมีทักษะการถ่ายทอดที่ดีจากการฝึกปฏิบัติจริงเป็นคณะทำงานร่วมกันยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะด้านอาชีวศึกษาของประเทศที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะทั้งด้านการงานและทักษะชีวิตได้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง โดยการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในอนาคตร่วมกันกับสถานประกอบการที่มีรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้หน่วยงานสร้างครูได้แก่คณะครุศาสตร์ – ศึกษาศาสตร์ อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีคิดสร้างครูครั้งใหญ่ เพราะการถ่ายทอดความรู้หรือการสอนต่อไปคงไม่จำกัดอยู่แต่เพียงในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนอีกต่อไป และที่สำคัญไปกว่านั้นผู้ที่มิจติวิญญาณความเป็นครูก็อาจจะไม่ได้อยู่แต่เพียงรั้วของโรงเรียนเสมอไปด้วยเช่นกัน

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2554).วิธีสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะทักษะเชิงช่าง. สืบค้นเมื่อ 31

กรกฎาคม 2560. www.thairat.co.th/content/211409

การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต = Life long education and life long learning. (2557).

สุวิชา จรุงเกียรติกุล, บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารวิชาการ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกษม วัฒนชัย. (2555). การเรียนรู้ที่แท้ และพอเพียง. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มติชน.

ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์. (2554), วิจัยเชิงคุณภาพไม่ยากอย่างที่คิด. พิมพ์ครั้งที่ 5. นครปฐม:

สถาบันวัฒนธรรมการเรียนรู้.

ฉัตรวิทย์ องค์กรสิงห์. (2545).กระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตของชาวนา. ปรินิพนธ์ กศ.ด.

(พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

เฉลียว บุรีภักดี และคณะ. (2548). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูช่างอุตสาหกรรมใน

ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา.

ชนิตา รัชพลเมือง.(2534). พื้นฐานการศึกษา: หลักการและแนวคิดทางสังคม. กรุงเทพฯ:

ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลดา หลวงพิทักษ์. (2540). คู่มือการอบรมด้วยเทคนิค OJT เล่ม 1. กรุงเทพฯ:

ดวงกมลสมัย.

ชาย โพธิ์สิตา. (2552). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์

พรินติ้ง.

ชาคริต อาชาวำรุง. (2554). การวิเคราะห์แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนา

ที่ยั่งยืนของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษานอก

ระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2558). อัตวิสัย วัตถุวิสัยในสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ =

Subjectivity Objectivity in Social and Human Sciences. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทวีป อภิสิทธิ์. (2556). สอนเป็น สอนดี สอนเก่ง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัศนยานี จันทนยิ่งยง. (2556). สังคมวิทยา. สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2557, จาก

<http://www.gotoknow.org.post/537346>

ทศนา แหมมณี. (2557). **14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทฤษฎีการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2560, จาก <https://manitrub.wordpress.com/>

2014/12/15/ทฤษฎีการศึกษา-educational-theory/

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2543). **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.

นวลจันทร์ ปุยะกุล. (2551). **โรงงานแห่งการเรียนรู้: กระบวนการศึกษาเส้นทางแห่งนวัตกรรม**

อาชีวศึกษาไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (อาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นภาพร หะวานนท์. (2550). **ทฤษฎีฐานรากในเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน**. กรุงเทพฯ:

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ปัทมา ชนวรรษ. (2549). **เทคโนโลยีแห่งตัวตนในการยุติการพึ่งพาเสพติด**.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประเวศ วะสี. (2557). **การปฏิรูปการศึกษาให้เป็นจุดคานงัดประเทศไทย**. กรุงเทพฯ:

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

----- . (2557). **อภิวัดการเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริม

สังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

ผ่องพรรณ ดริยมงคลกุล และ สุภาพ จิตราภรณ์. (2553). **การออกแบบการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่

6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์. (ม.ป.ป.). **ทฤษฎีการปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ = Symbolic**

Interactionism. กรุงเทพฯ: คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์.

พนารัช ปรีดาภรณ์. (2545). **การสร้างอิสระในการแลกเปลี่ยนเพื่อความเข้มแข็งของ**

เศรษฐกิจชุมชน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

พร ศรียมก. (2545). **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริม**

สมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์

ค.ด. (การศึกษานอกโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถ่ายเอกสาร.

พิชามญช์ ทิพย์รัตนกุล. (ม.ป.ป.). **ก่อร่างสร้างตัว : หนูเป็นใครในห้องอนุบาล**. วิทยานิพนธ์

ศศ.ม. (มานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ถ่ายเอกสาร.

- พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2547, เมษายน – กันยายน). ทฤษฎีฐานราก (Grounded theory) วิธีวิทยา การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีในการพัฒนาประเทศ, บรรณสาร มศก.ท. 19(1): 14.
- พิสมัย รัตนโรจน์สกุล.(2545). **ทุนชุมชน: เงื่อนไขการดำรงอยู่ของชุมชนในระบบทุนนิยม.** ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี. (2545). **อาชีวศึกษา : กับการเรียนรู้ตลอดชีวิต.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://ae.edu.swu.ac.th>. (20 ธันวาคม 2557).
- (2550). **การอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนงานให้กับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : กรณีศึกษา บริษัท แคล – คอมพี อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).** ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์สินลาร์ตัน.(2557). **ทักษะแห่งศตวรรษที่21 ต้องก้าวให้พ้นก้ำกั้วของตะวันตก.** กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2550). **คู่มือการจัดทำปรินซ์นิพนธ์และสารนิพนธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ.(2547). **ปฏิบัติการผนวกรวมภูมิปัญญากับท้องถิ่นเข้าสู่การศึกษาในระบบโรงเรียน.** ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เมธีสิน สมอ่อนจารย์ และคณะ. (2556). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.15 (พิเศษ), 169 – 181.**
- ยุพิน เรื่องพิสิฐ และ กรรณิการ์ สุวรรณโคตร. (2558). **การพัฒนาระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเฉพาะทางแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, วารสารเกื้อการุณย์. 22 (2): 122 – 139.**
- รัสเซลล์, เบอร์ทันด์. (2533). **ระเบียบสังคม – ระบบการศึกษา.** แปลโดย สุวรรณา วงศ์ไวย ศยวรรณ สถาอนันต์. กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- เลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **รายงานการวิจัยการจัดการเรียนรู้ของแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต.** กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วนิชย์ อ่วมศรี. (2555). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษาด้วยการสร้างประสบการณ์ในสถานประกอบการ, เทคนิคการศึกษา, 25 (84), 20 – 25.**
- วิจารณ์ พานิช. (2556). **สอนนอกกรอบ : ยุทธวิธีจับใจศิษย์.** กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

- วิโรจน์ สารัตนะ.(2532).อนาคตทางการศึกษา: แนวคิด ทฤษฎี และบทวิเคราะห์.
กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- วีระกาส ดอกจันทร์, ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ และสักรินทร์ อยู่ผ่อง.(2558). รูปแบบการพัฒนาผู้สอน
งานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ (The Model Developing Trainers
in the Auto Part Manufacturing Factories). กรุงเทพฯ: สำนักเทคนิคการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศิริกาญจน์ โกสมุทร.(2542). การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุลีมาน (นฤมล) วงศ์สุภาพ. (2537). นางงามตุ๊กกระจก: การศึกษากระบวนการกลายเป็น
หมอนวดไทย.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ: ศยาม.
- ศุภลักษณ์ ผาดศรี และ วิไลวรรณ มณีจักร สโนว์. (2555). วิธีวิจัยแบบสร้างทฤษฎีจากข้อมูล=
Grounded Theory Methodology,วารสารกิจกรรมบำบัด.17 (3), 30 – 37.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). การบริหารจัดการในห้องเรียน. กรุงเทพฯ: ปรีเพ็ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.(2556).แนวทางปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบ
ทวิภาคี.กรุงเทพฯ: ศูนย์อาชีวศึกษา.
- สุชาดา รัชชกุล. (2541). การตั้งครมไม่พึงปรารถนาและการตัดสินใจทำแท้ง.ปริญญา
นิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร สุนันชัย. (2532). หลักและปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุเทพ สุนทรเกสซ์. (2540). ทฤษฎีสังคมวิทยาร่วมสมัย : พื้นฐานแนวความคิดทฤษฎีทาง
สังคมและวัฒนธรรม. เชียงใหม่: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาวค์ จันทวานิช. (2554). ทฤษฎีสังคมวิทยา.พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุมาลี สังข์ศรี. (2543). รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่
21. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสาวภา วิชาดี. (2554). รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนในมุมมองของทฤษฎีการเรียนรู้แบบ
ประสบการณ์ = Lernners' Learning Style: The Perspective form the Theory of
Experiential Learning, วารสารนักบริหาร(31) 1 : 175 – 180.

- อาชัญญา รัตนอุบล.(ม.ป.ป.). การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ถ่ายเอกสาร).
- Bishop, L.J. (1979). **Staff Development and instruction improvement : Plan and procedure.** Boston: Allyn and Bacon.
- Blumer, Herbert. (1996). **Symbolic Interactionism and Method.** Los Angeles: University of California.
- Bobo, Lawrence and Vincent L. Hat Chings. (1996). Perceptions of Racial Group Competition :ExtendingBlumer’s Theory of Group Position to a Multiracial Social Context. **American Sociology Review.** 61(6): 951 – 972.
- Carter, Michael J and Celene Fuller. (2016). “Symbols, meaning, and action: The past, present, and future of symbolic interactionism” **Curren Sociology Review.**64 (6) : 932 – 961.
- Charmaz, Kathy. (2000). **Grounded Theory : Objective and Constructivist Method.** In N.K. Denzin and Y.S. Lincoln. (Eds.), Handbook of Qualitative Research. 2nd. (pp. 509 – 535). Thousand Oaks, CA:Sage.
- (2006). **Constructing Grounded Theory : A Practical Guide through Qualitative Analysis.** London: SAGE.
- Charon, Joel. (1985). **Symbolic Interaction, an Interpretation, an Integration.** 2nd ed. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Cloe, Nicki Lisa. (2017). Understanding symbolic interaction theory. [Online]. <https://www.thoughtco.com/symbolic-interaction-theory-3026633>. (1 July 2017)
- Cohen, Jennifer. (2008). “That’s Not Terating You as a Professional”: Teacher Counteracting Complex Professional Identities through Talk. **Teacher and Teaching : Theory and Practice.** 14 (2) : 79 – 93.
- Cocharn – Smith, Marilyn and Susan L. Lytle. (1999). Relationship of Knowledge and Practice : Teacher Learning in Communities. **Review of Research in Education.** 24 : 209 – 305.
- Creswell WJ. (1998). **Qualitative inquiry and research design choosing among five tradition.** London: Sage Publication.
- Fuller, Celene and Michael J Carter. (2015). **Symbolic interactionism.** Northridge: California State University.
- Gecas, Viktor. (1982). The Self – Concept. **Annual Review of Sociology.** 8 : 1 – 33.

- Glaser, Braney G. and Anselm L. Struss. (2017). **The Discovery of Grounded Theory : Strategies for Qualitative Research.** New York: Rontledge.
- . (1964). Awereness Contexts and Social Interaction. **American Sosiology Review.** 29(5): 669 – 679.
- Grounded Theory in Practice.** Anselm Strauss and Julite Corbin. Thousand Oaks: SAGE.
- Heimer, Karen and Ross L. Mastsueda. (1994). Role – Taking, Role Commitment, and Delinquency : A Theory of Differential Social Control. **American Sociological.** 59 : 365 – 390.
- Honey P. and Mumford A. (1992). **The Manual of Learning Styles.** 2nd ed. Maidenhead: Peter Honey.
- Handbook of Symbolic Interactionism.** (2003). Edited by Larry T. Reynolds, Nancy J and Herman-Kinney. Lanham: Rowman&Littleld.
- Jeon, Yun-Hee. (2004). The application of grounded theory and symbolic interactionism, **Journal of Caring Sciences,** 18, 249 – 256.
- Kelchtermans, Geert. (1993). “Getting the story, understanding the lives : From career stories to teachers’ professional development” **Teaching & Teacher Education.** 9 (5/6) : 443 – 456.
- Kolb, David A. (1984). **Experiential Learning : Experience as The Source of Learning and Development.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Locke, Karen. (2005). **Grounded Theory in Management Research.** 3rd ed. London: SAGE.
- Lynton, R. P. and Pareek U. (1990). **Training Development.** 2nd ed. West Hartford: Kumarian Press.
- Marton, F. Hounsell and Entwistle, N. (2005). The Experience of Learning : Implications for teaching and studying in Higher Education. 3rd. Edinbusgh: University of Edinbusgh.
- Maxwell, Joseph Alex. (2013). **Qualitative research design : an interaction approach.** 3rd ed. Los Angeles: George Mason University.
- Maykut P. and Morehouse R. (1994). **Beginning qualitative research a philosophic and practical guide.** London: The Falmer press.
- Mertler, Craig A. (2009). **Action research : Teacher and researchers in the classroom.** 2nd ed. Singapore: SAGE.

- Mills, Jane and Melanie Birks. (2014). **Qualitativemethodology : A Practical guide.**
Los Angeles:ASGE.
- Moore, Alex. (2015). **Understanding the School Curriculum : Theory, Politics and Principles.** London: Routledge.
- Rosenberg, Morris. (1989). Self concept research : A historical overview. **Social Forces.**
68 (1) : 34 – 44.
- Schwandt, T.A. (2001). **Dictionary of Qualitative Inquiry.** 2nd ed. Thousand Oaks, CA:
Sage.
- Somekh, Bridget. (2006). **Action Research : a mythology for change and development.**
England: Open University press McGraw-Hill Education.
- Smit, Brigitt and Elzette First. (2008). Understanding Teacher Identity From a
Ethnographic Narratives. **South Africa Journal of Education.** 28 : 91 – 121.
- Stets, Jan E. and Peter Burke. (2000). Identity Theory and Social Identity Theory. **Socoal
Psychology Quarterly.** 63 (3) : 224 – 237.
- Strauss A. L. Corbin MJ. (1990). **Basics of qualitative research : Grounded theory
procedures and techniques.** Newbury Park CA: Sage.
- (1990). **Basics of qualitative research : Grounded theory procedures and
techniques.** 2nd ed. Newbury Park CA: Sage.
- Turner, Jonathan H. (1988). **A Theory of Social Interaction.** California: Stanford
University Press.



ภาคผนวก

แนวคำถามประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษา กระบวนการสร้างความเป็นผู้สอนงานของช่างในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบรถยนต์

แนวคำถามประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับนี้ มี 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แนวคำถามสำหรับผู้บริหารฝ่ายที่ดูแลผู้สอนงาน

เป้าหมาย: เพื่อให้เห็นบริบทของโรงงานอุตสาหกรรมในภาพรวม บทบาทในการกำกับดูแลนโยบายและแนวทางของบริษัทที่เกี่ยวกับระบบการสอนงาน วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นเงื่อนไขหนึ่งของกระบวนการสร้างตัวตนความเป็นครูของผู้สอนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

1. ก่อนมาทำงานที่นี่ทำอะไรมาก่อน ตอนมาทำงานที่บริษัทนี้ในตำแหน่งอะไร ทำงานนานเท่าไรแล้วก่อนมาเป็นหัวหน้า/ผู้ดูแลส่วนงานนี้ อะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้มาทำงานในบริษัทนี้ มีความรู้สึกนึกคิดอย่างไรกับบริษัทนี้ (ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร/ผู้จัดการ/หัวหน้าส่วนงาน)
2. ประวัติความเป็นมาของบริษัท (ภาพรวม) สภาพแวดล้อมของบริษัทจากอดีตจนถึงปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงอะไร อย่างไรบ้าง(ข้อมูลทั่วไปขององค์กรเพื่อให้เห็นพัฒนาการด้านกายภาพ)
3. โครงสร้างองค์กร แผนกหรือสายการผลิตมีกี่สาย กี่แผนก หลักๆ มีส่วนไหนบ้าง และผลผลิตของโรงงานคืออะไร(เพื่อให้เห็นระบบการทำงานโดยเน้นบริบทที่เกี่ยวข้องกับการสอนงานและผู้สอนงาน)
4. มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารบุคคลอย่างไรบ้าง มีส่วนร่วมในการวางแผนวางแผนทางเพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานแบบไหน เช่น กำหนดคุณสมบัติ ขั้นตอนและวิธีการ การรับสมัครพนักงานเข้ามาทำงาน การเลือกคนแต่ละแผนกแต่ละฝ่ายมีหลักการอย่างไร การประเมินผลการทำงานและการเลือกพนักงานที่จะให้ทำหน้าที่สอนงานหรือกระบวนการหาคนสอนงานเป็นอย่างไร มีวิธีการอะไรเป็นพิเศษไหม (เพื่อให้เห็นเส้นทาง/ที่มาของผู้สอนงาน)

5. การพัฒนาพนักงานที่จะเป็นผู้สอนงานนั้นมีอะไรบ้าง ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องอะไร (ถามให้ทราบถึงวิธี/รูปแบบการเตรียมและพัฒนาผู้สอนงาน) และผู้ทำหน้าที่สอนจะมีบทบาทหน้าที่เปลี่ยนไปจากเดิมอย่างไรบ้าง ความก้าวหน้าในการทำงานจะมีโอกาสมากขึ้นอย่างไร ทางบริษัทมีแรงจูงใจหรือสวัสดิการเพิ่มเติมให้หรือเปล่า (แนวทางการพัฒนาคนในบริษัท)

6. มีระบบการดูแลในส่วนของการสอนงานอย่างไร แยกออกมาจากแผนที่เป็นสายการผลิตหรือเปล่า มีระบบการประเมิน การขึ้นเงินเดือน ผลประโยชน์อื่นๆ ที่มอบให้ผู้สอนงานในรูปแบบต่างๆ (เพื่อให้เห็นบทบาทของผู้จัดการที่ส่งผลต่อการพัฒนาพนักงานตามที่เขาเข้าใจ)

7. มีวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับผู้สอนงานอย่างไร เช่น ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนงานด้วยกัน (มีไหม) หรือ ระหว่างผู้สอนงานกับผู้ฝึกงาน (มีหรือไม่) มีวิธีการอะไรบ้างที่เป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ลองเล่าถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและวิธีการที่ผู้จัดการใช้แก้ปัญหาให้ฟัง สัก 2 – 3 เหตุการณ์ได้ไหม (ถามเพื่อให้เห็นกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และบทบาทของผู้บริหาร)

ตอนที่ 2 แนวคำถามสำหรับผู้สอนงาน

เป้าหมาย: เพื่อให้เห็นกระบวนการสร้างตัวตนความเป็นผู้สอนงานที่เกิดขึ้นกับช่าง ซึ่งอาจจะพบได้ใน 3 ช่วง คือ

- (1) ช่วงแรกเริ่มเข้ามาสู่การทำงาน จะเป็นแนวหรือสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นว่าสามารถจะเป็นผู้สอนงานได้ เช่น ความเก่ง ความถนัด อุปนิสัยใจคอ หรือทักษะการเรียนรู้ เป็นต้น
- (2) เมื่อมาเป็นผู้สอนแล้วมีวิธีการคิด การค้นคว้า ค้นหาวิธีมีความคิดสร้างสรรค์ หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
- (3) เกิดความภาคภูมิใจในตนเองหรือบริษัทในเรื่องของการสอนงานซึ่งนับได้ว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีระบบการสอนงานที่ดีจนเป็นที่ยอมรับและกลายเป็นสัญลักษณ์ของบริษัท

1. ประวัติความเป็นมาของบุคคล(เพื่อให้มองเห็นสถานะและบทบาทในครอบครัว)

- การศึกษา (เรียนจบอะไรมา) อายุ ครอบครัว (แต่งงานหรือยัง)บ้านพัก/ที่อยู่อาศัย (เช่า ซื้อ หรือสวัสดิการ)ระยะทางและวิธีการเดินทางมาทำงาน (มีรถรับ ส่ง หรือขับรถมาเอง)รายได้เพียงพอกับรายจ่ายไหม
- การทำงานหลังเรียนจบหรือออกมาจากโรงเรียนแล้วทำงานที่ไหน ทำงานในแผนกอะไรมาบ้างทำงานมาแล้วกี่ที่
- มาทำงานที่นี่ได้อย่างไร ตอนมาทำงานที่นี่ใหม่ๆ รู้สึกชอบหรือพอใจกับงานที่ทำอยู่ไหม ทำระดับไหนหรือตำแหน่งอะไร ทำหน้าที่อะไรบ้าง ในแผนกมีกันกี่คน ที่นี่สวัสดิการดีไหม... (ถามเพื่อให้ทราบถึงความรู้สึกที่เขาสะท้อนออกมา)

2. เมื่อเริ่มเข้าสู่การทำงาน

- เมื่อเข้ามาทำงานตอนแรกทำอะไรบ้าง (ตำแหน่งอะไร ทำอะไรบ้าง) พอจะจำได้ไหม ระหว่างที่ทำงานไปมีการเรียนรู้หรือสังเกตการทำงานอย่างไรจึงจะทำได้และทำเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือเคยได้รับมอบหมายมานั้นคิดว่าชอบหรือเก่งเรื่องอะไร (ขอให้อธิบายคำว่าเก่งนั้นให้คำนิยามว่าขนาดไหน อย่างไร) พอจะนึกและเล่าให้ฟังได้ไหม (อาจเชื่อมโยงให้เห็นถึงความสามารถหรือคุณสมบัติที่ทำให้เขาได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงาน)
- ทำแล้วเปลี่ยนตำแหน่งไหม ถ้าเคย เปลี่ยนมากี่ตำแหน่ง ลักษณะงานแต่ละตำแหน่งเหมือนหรือต่างกันอย่างไร
- ในแต่ละตำแหน่งงานนั้นต้องรู้อะไรบ้าง ต้องทำอะไรได้บ้าง มีความเฉพาะ

ทางใหม่ และระหว่างการทำงานบริษัทมีการเพิ่มฝีมือ หรือฝึกทักษะอะไรเพิ่มเติมให้ไหม เป็นเรื่องเกี่ยวกับอะไรบ้าง มีวิธีการอย่างไร (ถามเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในสายงาน)

- รายละเอียดของงานที่ทำอยู่ปัจจุบันมีอะไรบ้าง อะไรที่คิดว่าเป็นความสำเร็จของงาน และมีความคาดหวังต่องานที่ตนเองทำอย่างไรบ้าง เช่น ผลงาน คุณภาพของงาน (ชวนคุยโดยเน้นบทบาทที่ผู้สอนได้ทำ)

3. มาเป็นผู้สอนงานได้อย่างไร(เพื่อให้เห็นถึงกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องผ่านบทบาทและการกระทำผ่าน Symbolic Interaction เป็นรายละเอียดที่ต้องศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปรากฏการณ์)

- การได้รับมอบหมายให้เป็นผู้สอน เมื่อไหร่ จำได้ไหม
- รู้สึกอย่างไร มีความมั่นใจหรือเปล่า เมื่อตัดสินใจรับเป็นผู้สอนงาน (ถามเพื่อให้เห็นการตีความถึงความรู้สึกที่มีต่อการสอนงาน)
- เมื่อเป็นผู้สอนแล้วมองที่ตัวผู้ที่มารับการฝึกกับเราอย่างไร หรืออยากให้เขาทำอะไร และเป็นอย่างไรบ้างและใช้หลักอะไรที่จะใช้ในการที่จะบอกหรือสอนงานผู้ที่มารับการฝึก (ถามเพื่อให้รู้ถึงบทบาทที่เขาคาดหวังกับตนเอง)
- ตอนนี้สอนงานในแผนกไหน ในแผนกที่สอนนั้นมีคนสอนทั้งหมดกี่คน มีการแบ่งหน้าที่เป็นแผนก หรือแบ่งผู้เรียนรู้งานอย่างไร สอนครั้งละกี่คน(เป็นกลุ่มๆ หรือสอนคนเดียวทั้งหมดตลอดทั้งงาน)
- บริษัทมีหลักสูตร คู่มือ หรือวิธีการสอน สื่อการสอนไหม และมีอะไรบ้าง (เพื่อให้เห็นความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อตัวผู้สอนงาน)
- การสอนงานมีแผนหรือแนวทางการสอนอย่างไร คนสอนกำหนดเองได้เลยไหม หรือบริษัทเป็นผู้กำหนดให้และเวลาสอนจริงๆ แล้วมีการปรับแผนหรือวิธีการสอนไหม
- ในการสอนงานนั้นขั้นแรกเริ่มต้นอย่างไร เช่น เมื่อพบกับผู้เรียน (อาจมีสองนัย คือ ครั้งแรกที่สอน หรือ ช่วงแรกของทุกครั้งที่เขาสอน)
- การสอนในแต่ละเรื่องกับการทำงานที่ผู้สอนเคยผ่านมานั้นมีความต่างกันไหม (ทั้งสิ่งที่สอนและวิธีการสอน)(ตะล่อมให้เขาบอกความรู้สึกของเขากับการกระทำนั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้เห็นพัฒนาการและวิธีการสอน)
- วิธีการสอนส่วนใหญ่เป็นแบบไหน ใช้วิธีอะไร มีการสอนเป็นกลุ่มหรือตัวต่อตัวแล้วคิดว่าผู้เรียนน่าจะมีพื้นฐานอะไรมาก่อนบ้างจึงจะสอนให้เขาเข้าใจและทำงานเป็นได้เป็นโดยง่ายขึ้น
- ระยะเวลาในการสอนใช้เวลามาก - น้อยแค่ไหน ก็ชั่วโมง หรือกี่วันและใน

ระยะเวลาดังกล่าวนั้นมีการแบ่งออกเป็นการสอนแบบบรรยายในห้อง ลงฝึกปฏิบัติจริงเพื่อเรียนรู้ไปดูงานที่อื่นๆ หรือมีกิจกรรมอะไรที่เป็นส่วนหนึ่งของการสอนงานอีกบ้างไหม

- ผู้สอนมีวิธีการหรือใช้วิธีการอะไรเพื่อให้รู้ได้อย่างไรว่าผู้รับการฝึกงาน เข้าใจพอตามที่ผู้สอนคาดหวัง และสามารถทำงานได้ดี ใช้วิธีการทดสอบไหม หรือใช้วิธีอะไรในการวัดผลงานหรือฝีมือของผู้เรียน
 - เมื่อสอนงานผู้เรียนจบแล้วเคยไปติดตามดูผลงานหรือได้รับข่าวจาก แผนกงานที่ผู้เรียนไปทำงานบ้างหรือเปล่า และข่าวที่ได้รับนั้นเป็นอย่างไร
 - มีผู้เรียนหรือลูกศิษย์คนแะเวียนมาหาหรือมาถามเทคนิควิธีการทำงาน เพิ่มเติมหลักเรียนจบไปแล้วบ้างไหม หรือส่วนใหญ่เมื่อพบผู้สอนลูกศิษย์จะถามหรือคุยเรื่องอะไรกับเรา
 - การสอนงานที่ผ่านมา..... ปี นั้น คิดว่าตัวเองยังต้องฝึกฝนหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือเปล่าที่จะทำให้ตนเองสามารถสอนงานได้อย่างมั่นใจและจะเกิดผลกับผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น เช่น การอบรม การฝึก การศึกษาเพิ่มเติม หรือแรงจูงใจอื่นๆ
 - จากประสบการณ์ทั้งการทำงานมาจนถึงเป็นผู้สอนงานในวันนี้ มีความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอะไรต่อรูปแบบการสอนงาน วิธีการฝึก ระบบการฝึกงาน หรือนโยบายที่เกี่ยวกับการฝึกพนักงานใหม่หรือนักศึกษาฝึกงานของบริษัทนี้อย่างไรบ้าง
-

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายอุดม วงษ์สิงห์
วันเดือนปีเกิด	28 มีนาคม 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบูรณ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 111 หมู่ 5 ตำบลหนองแจ้ง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ 67160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการบริหารแผนงาน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาตอนปลาย (วิทยาศาสตร์) จาก โรงเรียนนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ. 2541	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และ สารสนเทศศาสตร์จากสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขต ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการอุดมศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ