

## บทที่ 2

### ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องการตอบสนองของบุคลากรต่อโครงการอินโน พีเพิล ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด เป็นการศึกษาพฤติกรรมกรรมการตอบสนองของบุคลากรที่มีต่อโครงการอินโน พีเพิล โดยการศึกษาได้ศึกษาจากพนักงานของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด (ภาคเหนือ) ซึ่งทฤษฎี แนวคิด และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎี

##### 2.1.1 แนวคิดพฤติกรรมกรรมการตอบสนอง

มานพ ชุ่มอ่อน (2547) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมผู้บริโภคไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เริ่มตั้งแต่การค้นหาสินค้าและบริการที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของพวกเขา รวมถึงการศึกษาในพฤติกรรมซื้อ พฤติกรรมในการใช้สินค้าและบริการ ตลอดจนประเมินผลหลังจากที่พวกเขาได้ใช้สินค้าและบริการนั้นๆ ไปแล้วว่า มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจหรือเกิดการซื้อซ้ำหรือไม่

การศึกษาและทำความเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภค นักการตลาดจะใช้โมเดลที่เรียกกันว่า โมเดล 6 W's 1'H ในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภคเพื่อหาคำตอบโดยโมเดลดังกล่าวมีลักษณะคำถามและคำตอบเกี่ยวกับพฤติกรรม โดยมีคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ความต้องการดังต่อไปนี้

#### 1. ใครคือตลาดเป้าหมาย (Who is in the target market?)

คำถามนี้จะใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย ทำให้ได้คำตอบคือ (Occupants) ว่าพวกเขามีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ จิตวิทยา ภูมิศาสตร์ และพฤติกรรมอย่างไร

#### 2. พวกเขาซื้ออะไรในตัวสินค้า (What does the target group buy?)

คำถามนี้จะใช้วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบที่ผู้บริโภคต้องการซื้อ (Objects) หรือต้องการที่จะได้รับจากสินค้าหรือบริการ

#### 3. พวกเขาซื้อสินค้าไปทำไม (Why does the target group buy?)

คำถามนี้จะใช้วิเคราะห์ถึงวัตถุประสงค์ของการซื้อ (Objectives) ว่า ผู้บริโภคซื้อไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านร่างกายหรือจิตใจ

#### 4. พวกเขาซื้อสินค้าในช่วงใด (When does the target group buy?)

คำถามนี้จะใช้วิเคราะห์ถึงว่า เทศกาลใด โอกาสพิเศษใด (Opportunities) และเวลาใดที่ลูกค้าจะซื้อสินค้าหรือบริการบ้าง

5. พวกเขาซื้อสินค้าจากแหล่งใด (Where does the target group buy?)

คำถามนี้จะใช้วิเคราะห์ถึงแหล่งขาย (Outlets) หรือช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าและบริการที่ลูกค้านิยมไปซื้อว่านิยมไปซื้อจากแหล่งใดบ้าง

6. ใครมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซื้อ (Who participates in buying?)

คำถามนี้จะใช้วิเคราะห์ถึงกลุ่มที่มีบทบาท (Organization) ต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการว่า การซื้อแต่ละครั้งใครมีบทบาทและอิทธิพลต่อการตัดสินใจของเขาบ้าง ได้แก่ ใครเป็นผู้ริเริ่มการซื้อเป็นคนแรก (Initiator) ใครเป็นผู้มีอิทธิพลในการซื้อ (Influencer) ใครเป็นผู้ตัดสินใจซื้อขั้นสุดท้าย (End Decider) ใครเป็นผู้ไปซื้อจริง (Buyer) ใครเป็นผู้ใช้สินค้า (User)

7. พวกเขามีขั้นตอนในการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการอย่างไร (How does the target group buy?)

คำถามนี้จะใช้วิเคราะห์ถึงกระบวนการหรือขั้นตอน (Operations) ในการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน โดยเริ่มจากการตระหนักถึงปัญหาและความจำเป็น การค้นหาข้อมูลก่อนการซื้อ การประเมินผลทางเลือก การตัดสินใจซื้อ และสิ้นสุดที่การประเมินผลหลังการซื้อ

จากแนวคิดพฤติกรรมผู้บริโภคนำมาประยุกต์กับการศึกษาพฤติกรรม การตอบสนองของบุคลากรต่อโครงการ อินโนฟิเฟิล ในบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ได้ดังนี้

1. บุคลากรมีคุณลักษณะอย่างไร คำถามนี้จะทำให้ทราบถึงพื้นฐานความแตกต่างของแต่ละบุคคลว่าเป็นอย่างไรบ้าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว ตำแหน่งงาน ฝายงาน อายุการทำงาน รายได้ และจะส่งผลต่อพฤติกรรม การตอบสนองต่อโครงการ อินโนฟิเฟิลอย่างไร

2. พวกเขาเข้าร่วมกิจกรรมประเภทใดบ้างที่จัดขึ้นภายใต้โครงการ อินโนฟิเฟิล ได้แก่ กิจกรรม Idea Tank กิจกรรม Book Briefing กิจกรรมการเล่านิทานในสวน กิจกรรม Cross words กิจกรรมประกวด Innovation Award เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ทราบว่ากิจกรรมใดที่พนักงานให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม

3. พวกเขามีวัตถุประสงค์อะไรบ้างในการเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการ อินโนฟิเฟิล ทำให้ทราบว่าบุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างไร ได้แก่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน เพื่อการประเมินผลการทำงาน เพื่อความสนุกสนาน

บันเทิง เพื่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนของสังคม เพื่อประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

4. พวกเขาเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงเวลาใดบ้าง และมีความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างไร ทำให้ทราบว่าบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงเวลาใด เช่น ช่วงเช้ามืดก่อนเริ่มงาน ช่วงพักกลางวัน หลังเวลาเลิกงาน ขณะทำงาน วันหยุด และมีความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างไร ได้แก่ เข้าร่วมกิจกรรมทุกวัน ทุก 2 – 3 วัน ทุก 4 – 6 วัน อาทิตย์ละ 1 ครั้ง ทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม และเข้าร่วมกิจกรรมตามความสะดวก

5. พวกเขาเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยการรับรู้ข้อมูลจากแหล่งใด ได้แก่ อินทราเน็ต (Intranet) ป้ายประกาศ วารสาร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) มีการเลือกสถานที่ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอย่างไร เช่น กิจกรรมที่จัดขึ้นในเว็บไซต์ กิจกรรมที่จัดขึ้นที่ภาคเหนือ กิจกรรมที่จัดขึ้นที่สำนักงานใหญ่ ทำให้ทราบว่าบุคลากรเลือกจะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นที่ใด

6. ใครมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมบ้าง ทำให้ทราบว่าใครเป็นผู้ให้การแนะนำหรือมีอิทธิพลในการเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละอย่าง เช่น ผู้บังคับบัญชา ตัวพนักงานเอง ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน

7. พวกเขามีขั้นตอนในการเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอย่างไร ทำให้ทราบว่าบุคลากรต้องการเข้าร่วมกิจกรรมเพราะอะไร มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมจากแหล่งใดบ้าง มีปัจจัยอะไรบ้างที่ต้องคำนึงถึงก่อนการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรม กิจกรรมที่เข้าร่วมตรงกับความต้องการหรือไม่และมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่เข้าร่วมอย่างไร

### 2.1.2 แนวคิดความแตกต่างระหว่างบุคคล

สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึงสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวเรา เป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัวบุคคลแสดงออกและโต้ตอบในลักษณะต่างๆ อันได้แก่ สภาพดินฟ้าอากาศ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศาสนา ข้อมูลข่าวสาร สภาพเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างในแต่ละด้านดังนี้

- เพศ อายุ ครอบครัว ได้แก่ เพศหญิง เพศชาย อายุของแต่ละบุคคล ลำดับที่เกิด การอบรมเลี้ยงดู สถานภาพทางครอบครัว บรรยากาศในครอบครัว ส่งผลต่อการแสดงออกในพฤติกรรมด้านต่างๆ ของมนุษย์แตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

- การศึกษา สภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลมีโอกาสในการศึกษาขั้นสูง ซึ่งบุคคลที่มีสติปัญญา พอๆกันหากโอกาสทางการศึกษาแตกต่างกันย่อมจะส่งผลให้การทำงาน ความสามารถแตกต่างกัน การศึกษามีส่วนทำให้ความคิดมีเหตุผลและความสามารถเพิ่มขึ้นและแสดงออกในพฤติกรรมด้านต่างๆ แตกต่างกัน

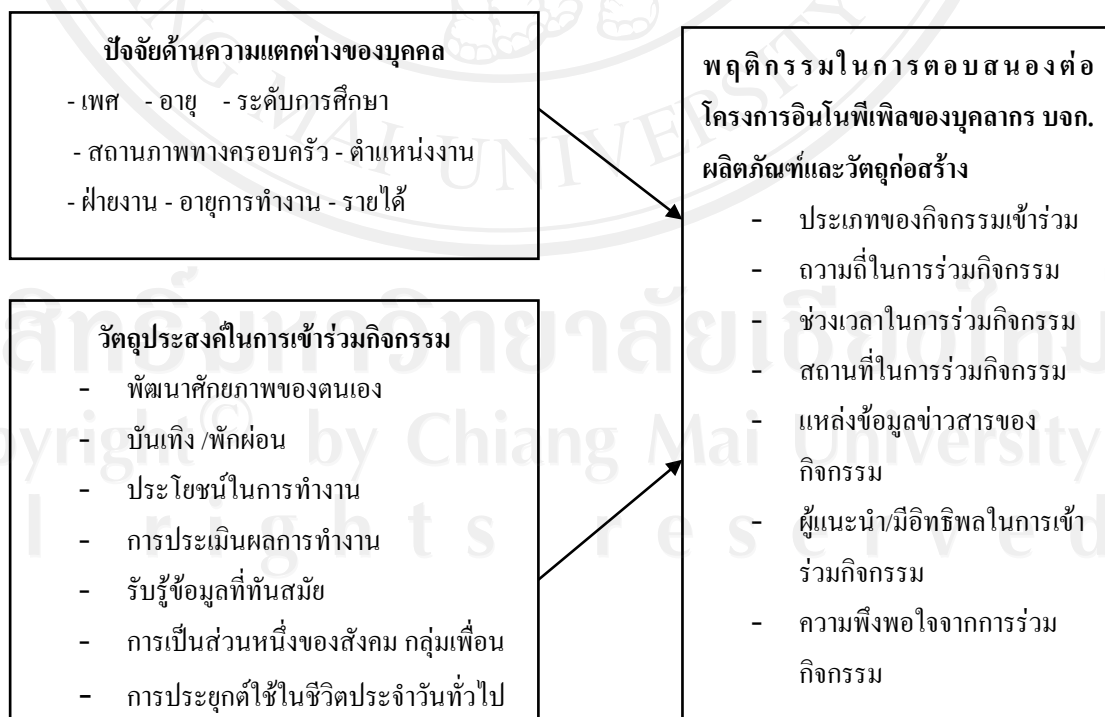
- ประสบการณ์ จากสิ่งที่เห็นแตกต่างกัน บางคนรับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันทั้งด้านหน้าที่งาน รับผิดชอบและอายุการทำงานย่อมมีความชำนาญ และมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรแตกต่างกัน

- ระบบสังคม วัฒนธรรม ศาสนา ภาษา ล้วนมีบทบาทต่อบุคคล เพราะบุคคลย่อมมีการเลือกการดำรงชีวิตตามความรู้สึกริถีชีวิตของตนเอง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมภายนอกและภายใน เช่น พฤติกรรมของคนที่นับถือศาสนาต่างกันย่อมต่างกัน การเมืองการปกครองของแต่ละท้องถิ่นไม่เหมือนกันทำให้พฤติกรรมของบุคคลต่างกัน เป็นต้น (สำนักนวัตกรรมการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550)

ในการศึกษาการตอบสนองของบุคลากรต่อโครงการ อิน โนพีเฟิล ในบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด จะศึกษาในด้านปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน และรายได้ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างในแต่ละด้านจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างไร

### 2.1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ได้นำการวิเคราะห์พฤติกรรมการตอบสนองต่อการเข้าร่วมกิจกรรม แนวคิดความแตกต่างของบุคคล มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษาได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แนวคิดในการศึกษา ปัจจัยความแตกต่างของบุคคล วัตถุประสงค์และพฤติกรรมของบุคลากรในการตอบสนองต่อโครงการ อินโนพีเพิล

#### 2.1.4 โครงการอินโนพีเพิล

เครือซิเมนต์ไทย โดยคุณชุมพล ณ ลำเลียง กรรมการผู้จัดการใหญ่ ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2547 เป็นผู้กล่าวเปิดงานในงานเปิดตัวองค์กรนวัตกรรม ซึ่งจัดขึ้น ณ ศูนย์การแสดงสินค้าเมืองทองธานี ไว้ว่า “เครือฯ เป็นผู้นำอุตสาหกรรมมานาน แต่หากหวังรักษาตำแหน่งองค์กรแนวหน้าของภูมิภาค จำเป็นต้องมีความสามารถในการชิงนวัตกรรม ส่งเสริมให้พนักงานคิดและปลูกฝังวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร” (คณะกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเครือซิเมนต์ไทย, 2547) นับตั้งแต่นั้นมาทุกองค์กร ทุกหน่วยงานในเครือซิเมนต์ไทย ต่างก็ปรับตัว ปรับองค์กร ให้สอดคล้องกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลง

ต่อมา เดือนมกราคม ปี 2548 ภายหลังจากการเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูง กรรมการผู้จัดการใหญ่ของเครือซิเมนต์ไทย เป็นคุณกานต์ ตระกูลฮุน ก็ยังคงสานต่อนโยบายองค์กรนวัตกรรม โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการอินโนเวชั่น ซึ่งเป็นตัวแทนจากกลุ่มธุรกิจทั้ง 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปิโตรเคมี กลุ่มซิเมนต์ กลุ่มกระดาษ กลุ่มผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง กลุ่มจัดจำหน่าย และหน่วยงานวางแผนกลาง พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานย่อยในแต่ละธุรกิจ ซึ่งจะมีหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพนักงานภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับนโยบายในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม โดยเริ่มต้นจากการสร้างเสริม สนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างธุรกิจต่างๆ ของเครือซิเมนต์ไทย และทำหน้าที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ด้านอินโนเวชั่น รวมทั้งรณรงค์ให้พนักงานทุกระดับทั่วทั้งเครือซิเมนต์ไทย ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม ตลอดจนจัดให้มีการยกย่องและการให้รางวัล แก่พนักงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม ทุกคนสามารถช่วยผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรนวัตกรรม (คณะกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเครือซิเมนต์ไทย, 2548)

นอกจากการกำหนดนโยบายในการสร้างองค์กรนวัตกรรมแล้ว เพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจเกี่ยวกับอินโนเวชั่นไปในทิศทางเดียวกัน และเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้สอดคล้องกับนโยบายคณะกรรมการอินโนเวชั่น จึงได้กำหนดคุณลักษณะ Innovative People หรือ คนกล้า 5 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

1. กล้าเปิดใจรับฟัง (Open Minded) รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่นด้วยความเต็มใจ แสดงความคิดเห็นของตนและยินดีปฏิบัติตามความคิดเห็นของผู้อื่นที่ดีกว่าความคิดเห็นของตน



2. กล้าคิดนอกกรอบ (Thinking out of the Box) กล้าคิดนอกกรอบ คิดในสิ่งที่ต่างจากกรอบความคิดเดิมๆ หรือลึกซึ้งกว่าเดิมได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำความคิดไปปฏิบัติ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ไม่เคยพบมาก่อนได้อย่างฉับพลัน

3. กล้าพูดกล้าทำ (Assertive) กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากคนหมู่มาก กล้าทำ กล้าแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสมบนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวม กล้าตัดสินใจ กล้าเสนอวิธีการทำงานและมุมมองต่างๆ ที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ส่งผลถึงตนเองและองค์กรโดยรวม

4. กล้าเสี่ยงกล้าริเริ่ม (Risk Taking) กล้าริเริ่ม กล้าเสี่ยงทำในสิ่งใหม่ๆ บนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้การเสี่ยงบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดประโยชน์ทั้งกับองค์กรและตัวพนักงานเอง นำสิ่งที่เป็นบทเรียนจากความล้มเหลวหรือความสำเร็จในอดีตมาประกอบการวิเคราะห์ตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล

5. กล้าเรียนใฝ่รู้ (Eager to Learn) แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ไม่อายที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและทีมงานอยู่เสมอ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดวิธีการทำงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น (คณะกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมเครือซิเมนต์ไทย, 2547)

จากนโยบายการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรนวัตกรรมข้างต้น บริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง ซึ่งเป็นองค์กรภายใต้เครือซิเมนต์ไทย ได้นำแนวทางมาวางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องและส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีคุณลักษณะตามที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยได้จัดกิจกรรมออกเป็นประเภทต่างๆ

1. กิจกรรมประเภทกิจกรรมเสนอความคิดใหม่ๆ เช่น Idea Tank , Suggestion, Inno Award ซึ่งจะเน้นในด้านการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ข้อเสนอแนะในการทำงาน ตลอดจนถึงการนำเสนอสิ่งประดิษฐ์ หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนในองค์กร

2. กิจกรรมเกมการแข่งขัน-สนทนาการ เช่น แข่งตอบปัญหา ,Cross Words ,การเล่านิทานในสวน, Book briefing ซึ่งจะเน้นในด้านการพักผ่อนและเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด อาจมีการแข่งขันระหว่างหน่วยงานเกี่ยวกับหนังสือที่น่าสนใจ เพื่อส่งเสริมการอ่าน ส่งเสริมการเรียนรู้ การให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เป็นต้น

3. กิจกรรมการบริหารจัดการความรู้ในการทำงาน เช่น KM, Good Practice, One Point Lesson ซึ่งจะเป็นการเสนอในด้านการบริหารจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างการเรียนรู้ให้แผ่ขยายไปยังพนักงานได้อย่างทั่วถึง ได้รับทราบถึงกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กร



ความรู้ในด้านการใช้งานเกี่ยวกับโปรแกรมสำเร็จรูปชนิดต่างๆ อยู่ในระดับมาก แต่ด้านความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างของพนักงานได้แก่เพศ อายุ สาขาที่จบการศึกษา ระดับการศึกษา ฝ่ายงานที่สังกัด อายุงาน ระดับพนักงาน มีความต้องการพัฒนาความรู้จากการใช้งานในระบบสารสนเทศภายในองค์กร(Intranet) โดยรวมไม่ต่างกัน การพิจารณาตามความแตกต่างของพนักงานในแต่ละด้านพบว่า อายุของพนักงาน สาขาการศึกษาที่จบ ฝ่ายงานที่สังกัด และอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความต้องการพัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศภายในองค์กร (Intranet) ระดับพนักงานและระดับการศึกษาของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความต้องการพัฒนาความรู้ในด้านการใช้งานเกี่ยวกับโปรแกรมสำเร็จรูปชนิดต่างๆ

ลัดดาวัลย์ หวังชิงชัย (2546) ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การใช้สื่อประชาสัมพันธ์และประสิทธิผลโครงการพลังไทย ลดใช้พลังงาน” โดยทำการศึกษาในด้านการเปิดรับข่าวสาร ความตระหนักรู้ และพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน พบว่ากลยุทธ์ที่ใช้สื่อประชาสัมพันธ์โครงการในการสร้างความตระหนักในการประหยัดพลังงานและมีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานคือการใช้สื่อผสมผสาน ส่วนประสิทธิผลของโครงการรณรงค์ กลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับข่าวสาร โครงการรณรงค์ในระดับต่ำ มีความตระหนักรู้ต่อการประหยัดพลังงานและมีพฤติกรรมการประหยัดพลังงานในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า การเปิดรับข่าวสารโครงการพลังไทย ลดใช้พลังงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตระหนักรู้ต่อการประหยัดพลังงาน การเปิดรับข่าวสารโครงการพลังไทย ลดใช้พลังงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน และความตระหนักรู้ต่อการประหยัดพลังงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน

ศุภมิตร เพลงศิลป์วัฒนา (2546) ศึกษาเรื่องการใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาในอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด พบว่าการจัดทำกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2545 ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2546 มีขั้นตอนเริ่มจากการคัดเลือกผู้เรียนเพื่อนำแนวคิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาในอุตสาหกรรม (Constructionism) มาประยุกต์ใช้ และขยายกระบวนการเรียนรู้ให้ทั่วองค์กร ขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่มีประสบการณ์มาแนะนำ ฝึกสอนให้ผู้เรียนได้คิดและฝึกในระหว่างทำงาน เพื่อเปิดรับความคิดที่แตกต่าง ฝึกการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขไปพร้อมๆกัน โดยให้ผู้เรียนฝึกวิปัสสนาเพื่อให้มีสติอยู่เสมอ เสริมความรู้พื้นฐานทั้งภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และความรู้ด้านวิศวกรรม สุดท้ายคือการจัดทำโครงการเพื่อให้สามารถนำสิ่งที่เกิดจากความสนใจของเรียนมาพัฒนาเป็นโครงการ โดยใช้เครื่องมือต่างๆที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว นอกจากนี้ยังพบว่าสามารถจะนำแนวทางกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาในอุตสาหกรรม



(Constructionism) ไปใช้ในการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้รับทราบและเกิดการเรียนรู้ได้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งด้านทรัพยากรและการให้ความสำคัญ แต่ปัญหาในการดำเนินการก็คือ ผู้เรียนยังไม่กล้าแสดงความคิดที่สร้างสรรค์ออกมา การไม่รู้จักนำความรู้ที่มีประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหา การเน้นผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ การเปิดใจรับฟังความคิดเห็น การยอมรับความสำเร็จของผู้อื่น การถ่ายทอดความรู้ให้กัน และการเน้นกระบวนการคิดให้เกิดประสิทธิผล



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved