

บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นไปในลักษณะโลกาภิวัตน์ การแข่งขันมีความรุนแรงสูงขึ้นทำให้การบริหารจัดการที่ดี กลยุทธ์หรือเทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อความต้องการแล้ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสนใจใฝ่รู้ กระตือรือร้น และพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป้าหมายของการนำองค์กรสู่การเรียนรู้ ขณะนี้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็วมาก การที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในอดีตไม่จำเป็นว่าจะต้องเก่งในปัจจุบัน สิ่งสำคัญบุคลากรจะต้องมีความตั้งใจที่จะพัฒนาโดยพร้อมที่จะเรียนรู้ พร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย มุ่งการทำงานเป็นทีม รู้จักวิธีการแก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบ ทดลองและค้นหาแนวทางใหม่ๆ และมีการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

โดยสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมการใช้ฐานความรู้ (Knowledge Base Society) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรใดมีความรู้หรือข้อมูลที่มากย่อมเป็นองค์กรที่ได้เปรียบ ดังนั้นการเสริมสร้าง องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีความสามารถทางการแข่งขันสูง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ซึ่งในส่วนของภาครัฐได้กำหนดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ซึ่งได้กล่าวว่าองค์กรของภาครัฐต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้มีการทำใน ส่วนของการจัดการความรู้ (KM) ไปบ้างแล้ว เช่น การให้บริการ e-learning , e-book สำหรับบุคลากร และนักศึกษาของมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังมีห้องสมุดเสมือน(VTLS)ไว้บริการอีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงอยากศึกษาแนวทางในการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อที่จะผลักดันให้มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตสามารถสืบเนื่องบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาทุกขั้นตอนของการดำเนินการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่หน่วยงานในองค์กรโดยการสร้างคุณค่า (Value Carte) เพิ่มคุณค่า(Add Value) เป็นการ

สร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กร และช่วยเพิ่มตัวชี้วัดประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของไปเทศ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อพัฒนาองค์กรในมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพิ่มความน่าเชื่อถือและการยอมรับทางด้านการจัดการศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติได้อีกด้วย อีกทั้งเพื่อรองรับการตรวจสอบจากคณะกรรมการภายใน (Internal Audit) และภายนอก (External Audit) ที่เข้ามาตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในประจำปีการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเน้นด้านพลวัตการเรียนรู้ตามแนวคิดของมาร์ควอร์ดท์ (Marquardt, 1996)

1.3. ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1. ขอบเขตด้านประชากรและสถานที่

บุคลากรของมหา วิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 344 คน (สุ่มตัวอย่างจาก ประชากร 2,410 คน)

1.3.2. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาหาแนวทางที่จะมุ่งสู่ การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้โดย เน้น ศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของในด้านพลวัตการเรียนรู้ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต โดยใช้แนวคิดของมาร์ควอร์ดท์ (Marquardt, 1996) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร ตำรา แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจึงสรุป ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 8 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำแห่ง การเรียนรู้ 2) ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 3) ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ 4) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร 5) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ปัจจัยระบบการจัดการ 7) ปัจจัย ความสามารถของบุคลากร 8) ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ

1.4. วิธีในการดำเนินการทำวิจัย

1.4.1. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ อาทิเช่น โครงสร้างองค์กร บทความ เอกสารตำรา หนังสือ วารสาร อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ ภูมิข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้อง

1.4.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีตัวแปรที่ทำการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ปัจจัยภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้
- ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- ปัจจัย วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์
- ปัจจัยโครงสร้างองค์กร
- ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ปัจจัยระบบการจัดการ
- ปัจจัยความสามารถของบุคลากร
- ปัจจัยการเสริมแรงและการจูงใจ

2. ตัวแปรตาม คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตการเรียนรู้ ตามแนวคิด

ของมาร์ควอร์

1.5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้นำแนวทางการพัฒนา องค์กรไปใช้ในการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยองค์กรและคณะทำงานการจัดการความรู้นำข้อมูลไปวางแผนพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้