

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 มาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้บุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ ดังนั้น การทราบบระดับความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กร จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรของตนได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งปัจจุบันทุกหน่วยงานกำลังเร่งพัฒนาตนเองเพื่อขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงองค์กรที่เปิด โอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อการปรับเปลี่ยนตนเองตลอดเวลา โดยกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการอย่างแท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นหน่วยงานกลางที่กำกับ ดูแลการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศ มีบทบาทภารกิจหลักในการเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาอุดมศึกษาที่เป็นเอกภาพ โดยคำนึงถึงเอกลักษณ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย เสนอแนะมาตรฐานการอุดมศึกษา การจัดสรรทรัพยากรการพัฒนา สถาบันอุดมศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในการยกระดับมาตรฐาน และคุณภาพสู่ระดับสากล และพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2546 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 มาตรา 11 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงมีแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้เป็ องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างความร่วมมือจากบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษาทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการให้มีระบบการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีการ ใช้ความรู้ทางวิชาการเป็นฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกกระดับ (Knowledge Based Management) และมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จะพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ได้หรือไม่อยู่ที่วัฒนธรรมองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจและความเชื่อต่อเป้าหมาย ขององค์กร สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กรมี อิทธิพลอย่างมากต่อความคิดและพฤติกรรมของคนในองค์กร และยังช่วยสร้างความผูกพันของ สมาชิกให้มิต่อองค์กร โดย Daft (2001 : 319 - 321) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นสามารถเสริมสร้าง กลยุทธ์และการออกแบบ โครงสร้างเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความมีประสิทธิผลได้ นอกจากนี้ Schein, (1994 : 1 - 2) ได้ทำการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นจะต้องเป็นผลมาจากการเรียนรู้ร่วมกันของผู้คนในองค์กร ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้ของกลุ่มอันจะกลายเป็นวัฒนธรรมกลุ่ม และการเรียนรู้ในที่นี้คือการเรียนรู้เพื่อให้เกิด การเรียนรู้ซึ่งจะเป็น ไปได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ นอกจากนี้ พฤติกรรม ผู้นำก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะมีส่วนผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะพฤติกรรม ผู้นำเป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการนำ การแก้ปัญหา การทะนุบำรุงขวัญและกำลังใจของ กลุ่มในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ โดยแนวคิดตามทฤษฎีวิถี - เป้าหมาย (Path -Goal- Theory) ที่พัฒนาโดยโรเบิร์ต เฮาส์ (Robert House ผู้นำที่มีประสิทธิผล จะต้องช่วยพัฒนาเส้นทาง (Path) ที่จะทำให้ผู้ตามไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ผู้ตามคาดหวัง ตามทฤษฎี นี้ สไตล์ความเป็นผู้นำ จะมีอยู่ 4 แบบคือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ภาวะผู้นำ แบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

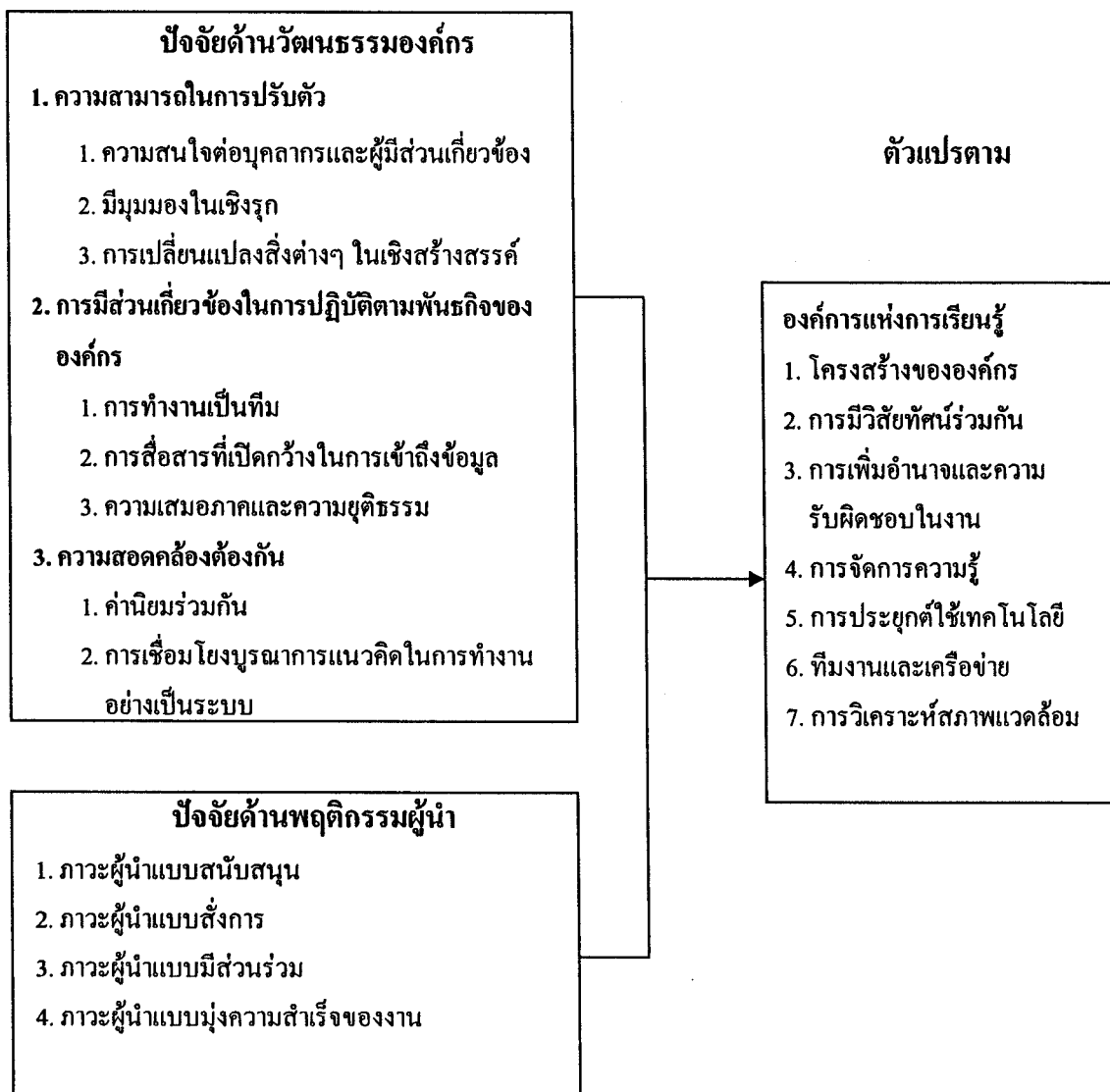
2.1 เพื่อสำรวจองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยองค์การแห่งเรียนรู้ศึกษาแนวคิดของมาร์ควอร์ท Marquardt, 1996 สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ศึกษาแนวคิดของ Schein, 1994, Boyett และ Boyett 2000 ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory ของโรเบิร์ต เฮาส์ Robert House

ตัวแปรอิสระ



จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การที่องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ ทั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสำรวจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

4. สมมติฐานในการวิจัย

4.1 วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความสัมพันธ์กับ องค์กรแห่งการเรียนรู้

4.2 พฤติกรรมผู้นำของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความสัมพันธ์กับ องค์กรแห่งการเรียนรู้

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของมาร์ค วอร์ท Marquardt,1996) ซึ่งกล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ คือ

5.1.1 พลวัตการเรียนรู้

5.1.2 การปรับเปลี่ยนองค์กร

5.1.3 การเสริมอำนาจบุคคล

5.1.4 การจัดการความรู้

5.1.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ Schein 1994, Boyett และ Boyett 2000 ด้านวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ Daft 2001 และ Denison 2000 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่มีความสามารถในการปรับตัว
2. วัฒนธรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กร
3. วัฒนธรรมมีความสอดคล้องต้องกัน

ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย ของ โรเบิร์ต เฮาส์ (Robert House) 4 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

5.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 500 คน

5.3 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 220 คน

5.4 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

5.4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
- 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ

5.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ ดังต่อไปนี้

6.1 องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อการปรับเปลี่ยนตนเอง โดยกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

6.1.1 มีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) โครงสร้างขององค์การ เล็กและคล่องตัว ยืดหยุ่นไม่ตายตัว มีการพรรณนาความรับผิดชอบ (Job Description) ไม่มีการ บังคับบัญชาที่เน้นการควบคุม กระบวนการไม่ซ้ำซ้อนกัน

6.1.2 มีวิสัยทัศน์ร่วม (Vision) วิสัยทัศน์เป็นความมุ่งหวังขององค์การที่ทุกคน จะต้องร่วมกันทำให้เกิดเป็นรูปธรรมบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึง กัน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และการทำกิจกรรมไปสู่จุดหมายเดียวกัน

6.1.3 การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหา กระจายความ รับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ไปสู่ระดับล่าง

6.1.4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโยงความรู้ และนำความรู้มาประยุกต์หรือสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พัฒนาตนเองและองค์การ

6.1.5 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่ เหมาะสมไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอด ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสภาพการณ์

6.1.6 มีการทำงานเป็นทีมและเครือข่าย (Teamwork and Networking) การทำงาน เป็นทีมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ และสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วม (Synergy) องค์การ แห่งการเรียนรู้จะตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปัน การทำงาน และแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งการ ทำงานเป็นทีม และเครือข่าย จะทำให้มีการเพิ่มขึ้นของแหล่งวิชาการ และทรัพยากรเพื่อใช้ในการ ดำเนินกิจกรรมขององค์การ ให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นขึ้น ฉลาดขึ้น และประสบความสำเร็จ ในที่สุด

6.1.7 มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) องค์การแห่งการ เรียนรู้ มีการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมและสิ่งที่มีผลกระทบต่อองค์การ

6.2 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กรอบของแบบแผนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่ ผู้คนในองค์การยึดถือร่วมกัน แล้วใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม องค์ประกอบของ วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย

6.2.1 วัฒนธรรมที่มีความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรม องค์การที่สามารถปรับตัวตอบสนองกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในองค์การได้อย่างรวดเร็ว

6.2.2 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามพันธกิจขององค์การ หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นให้ผู้คนในองค์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามพันธกิจขององค์การด้วยความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ

6.2.3 วัฒนธรรมมีความสอดคล้องต้องกัน หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่บุคคลมีการยอมรับในค่านิยมหลักของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

6.3 พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการนำ การแก้ปัญหา การทะนุบำรุงขวัญและกำลังใจของกลุ่มในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามนโยบายขององค์การและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ต่างๆ เป็น 4 แบบ ดังนี้

6.3.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่ชี้แนะผู้ตาม ผู้นำแบบสั่งการจะบอกให้ผู้ตามรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่เขาคาดหวัง ชี้นำและกำหนดทิศทางให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกระบวนการ พยายามรักษามาตรฐานของการปฏิบัติและร้องขอให้ผู้ตามรักษามาตรฐานตามกฎหมายโดยสม่ำเสมอ

6.3.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงความห่วงใยสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศของความเป็นมิตรในการทำงาน ให้ความเสมอภาคกับสมาชิกทุกคน

6.3.3 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา สนใจในข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำเอาข้อเสนอแนะมาประกอบในการตัดสินใจ

6.3.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แสวงหาวิธีการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นเลิศ คาดหวังต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามไว้ในระดับสูงพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ตามอย่างต่อเนื่องและชื่นชมกับผู้ตามที่มีระดับความเชื่อมั่นสูงและเชื่อว่าผู้ตามจะมีความรับผิดชอบสูงมีความพยายามและสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ

6.4 องค์กร หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

6.5 สกอ. หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

7.1 เป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

7.2 เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

7.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้