

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบราชการถือได้ว่าเป็นองค์การประเภทหนึ่งที่ได้ถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือของมนุษย์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ระบบราชการจึงมีความสำคัญอย่างมากในฐานะที่เป็นตัวแปรหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา ตลอดจนสร้างความอยู่รอดให้กับประเทศหรือระบบสังคมนั้น ๆ ได้ การสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่ระบบราชการจึงถือได้ว่าเป็นเป้าหมายหลักของทุก ๆ ประเทศ (วรเดช จันทรศร, 2543)

สำหรับประเทศไทยก็เช่นกัน การพัฒนาประเทศและสร้างความอยู่รอดให้เกิดแก่รัฐบาล ตลอดจนระบบสังคมส่วนรวมได้ดำเนินไปโดยอาศัยกลไกระบบราชการเป็นหลัก ทั้งนี้อาจสามารถพิจารณาได้จากการปฏิรูประบบราชการไทย ในปี พ.ศ. 2545 ซึ่งมีเป้าหมายที่ต้องการเน้นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาส่วนราชการ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในสังกัดสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่าง ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนมี การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน (พรพิมล ธรรมชาภิรมย์โชค, 2550) โดยได้มีความพยายามในการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถในการดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาศัยกรอบแนวคิดเรื่อง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นหลักคิดสำคัญในการพัฒนาระบบราชการไทย มีการออกกฎหมายระเบียบ รวมทั้งแผนงานโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการและการดำเนินงานของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่า การพัฒนาหน่วยงานราชการให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้นความสามารถในการบริหารยุทธศาสตร์ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่งในการบริหารยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญสามประการ ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation) การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategy Implementation) และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ (Strategy Evaluation)

อย่างไรก็ตามจากผลการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่า ปัญหาในการบริหารงานภาครัฐส่วนใหญ่มีความสลับซับซ้อน และมีหลายหน่วยงานทำงานซ้ำซ้อนกันหรือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นยังมีผลกระทบมาจากหลาย ๆ ประการทั้งภายในและภายนอกประเทศ นอกจากนี้ปัญหาลักษณะหนึ่งเป็นปัญหาที่ควบคุมได้ แต่บางส่วนเป็นปัญหาที่ควบคุมไม่ได้ นโยบายหรือคำสั่งจากส่วนกลางแต่เพียงอย่างเดียวไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพหรืออาจจะแก้ไขปัญหาลักษณะบางอย่างไม่ได้เลย ดังนั้นการแก้ไขปัญหาของภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการแก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือกลุ่มเป้าหมาย (Focus group) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นผู้ที่จะเป็นกลไกหลักที่สำคัญสำหรับการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การแก้ไขปัญหามานานกลไกต่าง ๆ ของภาครัฐในปัจจุบันเป็นไปด้วยความยากลำบาก เพราะลักษณะและความเป็นมาของปัญหาต่าง ๆ มีความแตกต่างกันออกไปตามท้องถิ่นหรือกลุ่มบุคคล ในขณะที่การขยายตัวของปัญหาหรือการเชื่อมโยงกับปัญหาอื่น ๆ ในท้องถิ่นเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถทำให้เกิดคุณค่าต่อสังคม (Public Value) ได้อย่างชัดเจนโดยเฉพาะปัญหาหลัก ๆ ของระบบการบริหารจัดการภาครัฐต่อการแก้ไขปัญหาลักษณะที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Complex and Dynamic Problem) ซึ่งประเด็นของปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ข้อจำกัดด้านกำลังคน ความคาดหวังที่สูงขึ้นของประชาชน ความต้องการความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหา และความต้องการทักษะและความรู้ในการแก้ไขปัญหาของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ แต่จากการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้ใช้บริการหน่วยงานภาครัฐ พบว่า บางหน่วยงานยังให้บริการไม่ทั่วถึง ทำงานล่าช้า มีขั้นตอนการปฏิบัติมาก ไม่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาขอรับบริการอย่างแท้จริง บางหน่วยงานไม่มีระบบตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ งานบางอย่างมีการทำงานที่ซ้ำซ้อน บางหน่วยงานมาทำงานสายกลับบ้านก่อนเวลาเลิกงาน บางหน่วยงานไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการ นอกจากนี้ในระบบราชการไทยยังมีปัญหาย่อยในลักษณะต่าง ๆ อย่างมากมาย เช่น การปฏิบัติงานล่าช้าไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ขาดการประสานงาน ยึดถือหาประโยชน์ส่วนตัวและองค์การของตนเป็นที่ตั้งมากกว่าผลประโยชน์ของส่วนราชการและประชาชน มุ่งแสวงหาอำนาจ และมักปิดความรับผิดชอบและหลีกเลี่ยงการทำงาน (วรเดช จันทรศร, 2543) ซึ่งสภาพการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นทั่วไปทุกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การราชการซึ่งเป็นองค์การที่ใหญ่ที่สุด มีโครงสร้างเทอะทะที่ถูกมองว่าปรับเปลี่ยนได้ยากแต่ก็เป็นองค์การที่ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด (รุ่ง แก้วแดง, 2538) ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นหน่วยให้บริการ

สาธารณะจะต้องปรับตัว เปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่และเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทย จะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก (วิจารณ์ พานิช, 2547)

จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2551-2555 ได้เสนอแนะแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่ โดยให้ทำการปรับรูปแบบการบริหารจากเดิมที่มีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ยึดวิธีการควบคุมสั่งการ ที่ไม่ตอบสนองต่อปัญหาหรือความต้องการที่ซับซ้อน มาเป็นการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่ไม่แสวงกำไร โดยมุ่งเน้นที่การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสร้างคุณค่าแก่ประชาชน (Public value) ให้ได้มากยิ่งขึ้น กว่าเดิม โดยการเปลี่ยนจากการบริหารจัดการแบบแนวตั้ง (Vertical governance) มาเป็นแบบ เครือข่าย (Networked governance) เพื่อตอบสนองความต้องการงานบริการในรูปแบบที่เป็น การบูรณาการและเฉพาะตัวที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีปัญหาที่ซับซ้อนที่ต้องการความช่วยเหลือ ร่วมมือกันแก้ไขระหว่างหน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น การดำเนินงานในลักษณะหุ้นส่วน ความร่วมมือ (Public-Private Partnership: PPP) เกิดขึ้นในหลายประเทศเพื่อตอบสนองความ ต้องการที่จำเป็นขั้นพื้นฐาน โดยอาจจัดตั้งให้อยู่ในรูปของคณะกรรมการนโยบายที่ดูแลความ ร่วมมือในด้านต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่ทำทลายความสำเร็จ คือ โครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ และระบบการบริหารงานบุคคล ในปัจจุบันยังออกแบบเพื่อการบริหาร แบบมีสายการบังคับบัญชาแบบเดิม ดังนั้นการบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายจำเป็นต้องทำ การปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงาน ระบบโครงสร้างองค์กรและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการ ทำงานในรูปแบบใหม่

ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546)

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมพัฒนาความรู้ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้ เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวดังนี้ 1) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง 2) ต้องสามารถประมวลความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป 3) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีคุณธรรม และ 4) ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนา นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกัน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548) สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวสามารถนำหลักการบริหารเครือข่ายมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกับปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิรประภา อัครบวร, 2552)

นอกจากนี้จากแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ.2552-2556 ได้กล่าวถึงพัฒนาการของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาประเทศโดยได้กล่าวถึงพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่าปัจจุบันได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการหลอมรวมเทคโนโลยี (technological convergence) ระหว่างเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสาร และเทคโนโลยีการแพร่ภาพกระจายเสียง เปิดโอกาสให้ประเทศไทยมีทางเลือกและสามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเหล่านี้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่แล้ว และในขณะเดียวกันก็สามารถลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนในเขตภูมิภาคหรือในชนบทห่างไกลได้ โดยการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพในการรับส่งข้อมูลสูงขึ้นในราคาที่ลดลง (บทสรุปผู้บริหาร, 2552)

สำหรับสภาพการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทยพบว่าในส่วนของบุคลากรด้าน ICT มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องตามการเติบโตของการใช้ ICT โดยปัจจุบันประเทศไทยมีผู้มีความรู้ความสามารถด้านนี้มากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชน และมีผู้จบการศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาจำนวนไม่น้อย แต่ก็ยังขาดแคลนบุคลากรด้าน ICT อีกมากทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีทักษะสูง หรือทักษะเฉพาะด้านต่าง ๆ อย่างไรก็ดีตาม แม้อัตราการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของไทยในภาพรวมจะดูเป็นจุดอ่อนมากกว่าเป็นจุดแข็ง บุคลากร ICT ไทยถือว่ามีศักยภาพมากในด้านการผลิตซอฟต์แวร์

แอนิเมชัน และสื่อบันเทิงดิจิทัลต่าง ๆ สำหรับประชาชนทั่วไป พบว่า มีการใช้ ICT ในระดับต่ำและกระจายไม่ทั่วถึง คนไทยส่วนใหญ่มีโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารผ่านเทคโนโลยีเดิม (โทรทัศน์ และวิทยุ) มากกว่าเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร โดยคนกลุ่มที่มีการเข้าถึง ICT น้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ คือประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล คนพิการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังพบว่าประชาชนทั่วไป ยังมีการใช้ ICT อย่างไม่เหมาะสมอีกหลายประเด็น อาทิ 1) การใช้ ICT เพื่อความบันเทิงค่อนข้างสูง (สูงกว่าการใช้เพื่อการศึกษาหาความรู้และการใช้ทำธุรกรรมทางธุรกิจหรือธุรกรรมกับภาครัฐ) โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน 2) การไหลบ่าของวัฒนธรรมต่างชาติและเนื้อหาไม่พึงประสงค์ 3) การเพิ่มขึ้นของอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ดังนั้นในการวางแผนการพัฒนา ICT ในช่วงต่อไป จะต้องคำนึงถึงตัวแปรเหล่านี้ด้วยเช่นกัน

ในส่วนของภาครัฐ พบว่า หน่วยงานราชการส่วนใหญ่ยังคงขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ด้าน ICT และการประยุกต์ใช้ ICT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ถึงแม้ทุกหน่วยงานของรัฐจะมีผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer: CIO) แต่ CIO ส่วนใหญ่ก็ยังคงขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านเทคโนโลยี แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐจะได้มีการวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการและการเตรียมความพร้อมของการเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ แต่ก็ยังไม่มีผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมมากเท่าที่ควร คงมีแต่การเสนอโครงการเพื่อขอจัดสรรงบประมาณและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เน้นเพียงแค่การมีวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามที่กำหนดไว้เท่านั้น ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐยังคงประสบกับปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนบุคลากรด้าน ICT เนื่องจากผลตอบแทนต่ำและขาดมาตรการจูงใจที่เหมาะสมในเรื่องของการบริหารจัดการ แม้ว่าจะมีองค์กรของรัฐและองค์กรอิสระที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและส่งเสริมการพัฒนา ICT อยู่หลายหน่วยงาน เช่น กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (และหน่วยงานในกำกับ), คณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ, ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ แต่จากการประเมิน SWOT พบประเด็นที่เป็นข้อจำกัดกักขังหลายประการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ICT ในภาพรวม อาทิ บทบาทหน้าที่ของ องค์กรเหล่านี้ ซึ่งยังมีความซ้ำซ้อนกันอยู่ ทำให้การทำงานบางเรื่องขาดการบูรณาการ ขาดความเป็นเอกภาพ นอกจากนี้การบริหารจัดการโครงการด้าน ICT ในภาพรวมยังด้อยประสิทธิภาพ เนื่องจากยังมีลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่ทำงานไปในทิศทางเดียวกันขาดกลไกประสานงานที่ชัดเจนในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ไม่มีการบูรณาการแผนงานด้าน ICT และจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกัน สำหรับ ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ยังขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการ

กำกับกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนแม่บท ICT รวมถึงขาดระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างจริงจัง (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2551-พ.ศ. 2555)

กล่าวโดยสรุป จากการประเมิน SWOT ของการพัฒนา ICT ของประเทศไทย โดยกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) พบว่า แม้ประเทศไทยจะมีการพัฒนาและใช้ ICT ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงที่ผ่านมา โดยมีจุดแข็งหลายด้าน อาทิ มีนโยบายส่งเสริมที่ชัดเจน มีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้าน ICT เพิ่มขึ้น มีโครงข่ายหลัก (Backbone) กระจายทั่วถึง อีกทั้งมีโอกาสอันเกิดจากปัจจัยภายนอกที่ส่งเสริม ไม่ว่าจะเป็นการขยายตัวของตลาดในอนาคต การหลอมรวมของเทคโนโลยี ทำให้เกิดบริการใหม่ ๆ ที่หลากหลายอันเป็นการเพิ่มทางเลือกให้แก่ผู้บริโภค และโอกาสจากการทำธุรกิจผ่านอินเทอร์เน็ตซึ่งคาดว่าจะมีเพิ่มขึ้น เป็นต้น อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่ควรให้ความสนใจคือ จุดอ่อนซึ่งยังมีค่อนข้างมาก แต่ที่สำคัญควรได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วนในช่วงของแผนแม่บทฯ ฉบับที่ 2 คือ เรื่องของคนที่ต้องพัฒนาทั้งในปริมาณและคุณภาพ และเรื่องการบริหารจัดการ ICT ระดับชาติ (National ICT governance) ที่ต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มิฉะนั้นแล้ว จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป เนื่องจากทั้งสองประเด็นถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการพัฒนา นั่นเอง

เครือข่ายการเรียนรู้ เป็นการประสานการบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากรร่วมกันของสมาชิก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาการศึกษา ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน ดังนั้นหากมีการนำระบบเครือข่ายการเรียนรู้มาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพด้านต่าง ๆ อันจะส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ สื่อ และยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541) ที่กล่าวว่า ยุทธศาสตร์เครือข่ายการเรียนรู้จะประสานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานร่วมกันอย่างจริงจัง และถือว่าผลสำเร็จเป็นผลของการดำเนินงานร่วมกันไม่ใช่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ดังนั้นการใช้ระบบเครือข่ายในการพัฒนาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงมีความเหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีคุณภาพ ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 84-89) กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ของเครือข่าย คือ

1. การใช้เครือข่ายเป็นเวทีกลางประสานงานร่วมกัน
2. การใช้เครือข่ายเป็นเวทีแลกเปลี่ยนสารสนเทศและความรู้

3. การใช้เครือข่ายเป็นเวทีแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากร
4. การใช้เครือข่ายเป็นเวทีร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ
5. การใช้เครือข่ายเป็นเวทีสร้างกระแสผลักดันประเด็นใหม่ ๆ

ดังนั้นการนำระบบเครือข่ายมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานส่วนราชการ จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีความสำคัญและเหมาะสมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนราชการให้มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551-2555, แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552-2556, แนวทางปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ และแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) นั่นเอง

ปัจจุบันแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร หากผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐสามารถนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไปใช้ในหน่วยงาน จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานและควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้บุคลากรในหน่วยงานมีความมั่นใจและพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น มีความกระตือรือร้น มีกำลังใจ มุ่งมั่นสู่งาน สำนึกในหน้าที่ มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานด้วยตนเอง สามารถทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะการทำงานเป็นทีม สร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือถึงความรู้ความสามารถได้ สามารถตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองเพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย รักการเรียนรู้ แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีความผูกพันกับงานในหน้าที่และเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ (สมจิต สงสาร, 2552)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นประโยชน์ของการนำแนวคิดเครือข่ายการเรียนรู้ แนวคิดเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐในลักษณะของการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ โดยจะการพัฒนาในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งหากผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำรูปแบบดังกล่าวไปใช้จะส่งผลให้การดำเนินงานของ

หน่วยงานภาครัฐบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ แนวทางและความต้องการ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างไร
2. รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐประกอบด้วยองค์ประกอบ อะไรบ้าง
3. ผลการทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่พัฒนาขึ้น เป็นอย่างไร
4. ผลการประเมินผลการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่พัฒนาขึ้น เป็นอย่างไร

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

จุดมุ่งหมายทั่วไป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

จุดมุ่งหมายเฉพาะ

1. เพื่อศึกษาสภาพ แนวทางและความต้องการ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบและศึกษาผลการใช้รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ในจังหวัดกำแพงเพชร ที่พัฒนาขึ้น
4. เพื่อประเมินผลการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ
2. เป็นแนวทางในการพัฒนากิจกรรมสำหรับรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ
3. เป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนา รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่เกิดขึ้นกับกลุ่มทดลอง เฉพาะที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการเข้าร่วมกิจกรรม ไม่ได้ควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนขอบเขตการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ แนวทางและความต้องการ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

สภาพ แนวทางและความต้องการ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านเครือข่ายการเรียนรู้ จำนวน 3 ท่าน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญ หรือมีผลงานวิชาการ/งานวิจัยเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ/หรือด้านการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ

2. บุคลากรในหน่วยงานราชการ ภายในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 15 ท่าน ประกอบด้วย หน่วยงานราชการสังกัดราชการส่วนกลาง หน่วยงานราชการสังกัดส่วนภูมิภาค และหน่วยงานราชการสังกัดส่วนท้องถิ่น ดังนี้

กลุ่มที่ 1 หน่วยงานราชการสังกัดราชการส่วนกลาง จำนวน 3 คน เป็นผู้บริหาร
หน่วยงาน จำนวน 1 คน และบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 หน่วยงานราชการสังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน 3 คน เป็นผู้บริหารหน่วยงาน
จำนวน 1 คน และบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 หน่วยงานราชการสังกัดส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ องค์การ
บริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 คน โดยเป็นผู้บริหาร
หน่วยงาน แห่งละ 1 คน และบุคลากรในหน่วยงาน แห่งละ 2 คน

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานหรือเป็นผู้ที่ผู้บริหารมอบหมาย 2) มีความสามารถในการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ 2554
4) เป็นผู้บริหาร/บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปีผู้วิจัยจัดทำ
รายชื่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูล นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ 1) สภาพ แนวทางและความต้องการ รูปแบบเครือข่าย
การเรียนรู้ 2) แนวทางการคัดเลือกและพัฒนาระบบสนับสนุนการดำเนินการ และ 3) ปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่าน
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากร
ของหน่วยงานภาครัฐ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้าง
พลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2)
วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การประเมินผล

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Sampling) จำนวน 5 ท่าน โดยแบ่งเป็น

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านเครือข่ายการเรียนรู้ จำนวน 2 ท่าน
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 1 ท่าน
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จำนวน 2 ท่าน

และมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการสอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ

2. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ

3. เป็นผู้ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ผลการประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องของรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้น

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ประชากร คือ บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ คือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2554 ในหน่วยงานภาครัฐ ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จาก 71 หน่วยงาน จำนวน 12,125 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ คือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2554 ในหน่วยงานภาครัฐ ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อนำมาใช้ศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1. เป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนราชการ

2. เป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ที่ยังปฏิบัติงานอยู่ภายในหน่วยงานส่วนราชการ ปีงบประมาณ 2554

3. เป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ที่ผู้บริหารยินดีให้เข้าร่วมเครือข่ายด้วยความสมัครใจ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ประกอบด้วย การมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีความรับผิดชอบ มีความสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองว่าจะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ และต้องการเอาชนะอุปสรรค มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้น

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ประชากร คือ บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ คือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2554 ในหน่วยงานภาครัฐ ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จาก 71 หน่วยงาน จำนวน 12,125 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินผลการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ในจังหวัดกำแพงเพชร คือ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2554 ในหน่วยงานภาครัฐ ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1. เป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนราชการ
2. เป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ที่ยังปฏิบัติงานอยู่ภายในหน่วยงานส่วนราชการ ปีงบประมาณ 2554
3. เป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ที่ผู้บริหารยินดีให้เข้าร่วมเครือข่ายด้วยความสมัครใจ



สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่.....0.5.ค.ค. 2555.....
เลขทะเบียน.....249074.....
เลขเรียกหนังสือ.....

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางการดำเนินการที่แสดงถึงองค์ประกอบและความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบภายในเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ วิธีการและกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

2. เครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวแทนบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่มีการประสานสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หรือการลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน และมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องจนเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เกิดการเผยแพร่และการประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ

3. เครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของเครือข่ายการเรียนรู้ที่ประสานสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร อย่างต่อเนื่องโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

4. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง เว็บไซต์สื่อกลางที่ใช้ในการประสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายและการร่วมดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน โดยวิธีการจัดหา จัดเก็บ ประมวลผล แสดงผล เรียกใช้ และเผยแพร่สารสนเทศในรูปของข้อมูล ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว เสียง ข้อความ และตัวเลข โดยอาศัยเทคโนโลยีที่สำคัญคือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีโทรคมนาคม และเทคโนโลยีมัลติมีเดีย

5. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยการตัดสินใจดำเนินการและสามารถแสวงหาแนวทางไปสู่ความสำเร็จด้วยวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ประกอบด้วย

5.1 มีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน หมายถึง ลักษณะของการแสดงออกในการกระทำต่าง ๆ ที่อยู่ในภารกิจให้สำเร็จและเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ เช่น งานที่มีความสำคัญและมีความหมาย, การมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของ

องค์กร,งานที่ทำอยู่ช่วยพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสบการณ์อันมีค่า,มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานนี้, การมีคุณสมบัติและความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่มากที่สุด, การทำงานมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กร, มีความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า, งานที่ทำให้ให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการริเริ่มวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นต้น

5.2 มีความสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง หมายถึง ลักษณะของการแสดงออกของการดำเนินการเพื่อไปสู่ความสำเร็จด้วยวิธีการต่าง ๆ ด้วยตนเอง เช่น การมีบทบาทในการควบคุมความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแผนก,มีความมั่นใจว่าฉันมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร,การมีทักษะความชำนาญที่ดีเยี่ยมในการทำงานที่ได้รับมอบหมายสิ่งต่าง ๆ ที่ทำมักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน,เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง,งานที่ฉันทำอยู่ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถเมื่อทำงานนั้นสำเร็จ เป็นต้น

5.3 มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ลักษณะของการแสดงออกในการพิจารณาถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่มีอยู่ในตนเอง พร้อมทั้งจะกระทำการหรือไม่กระทำการเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เช่น การมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ,มีความสามารถตัดสินใจเลือกวิธีในการทำงานได้ด้วยตนเอง, การได้รับอิสระเสรีภาพอย่างเต็มที่ว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร,สามารถเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงกับเพื่อนร่วมงาน, สามารถเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงกับผู้บริหาร, สามารถทำงานได้สำเร็จโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นต้น

5.4 มีความมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำงานได้ประสบผลสำเร็จและต้องการเอาชนะอุปสรรค หมายถึง ลักษณะของการแสดงออกในการรับรู้ถึงศักยภาพของตนเองที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จด้วยเทคนิค วิธีการ และกระบวนการต่าง ๆ เช่น มีความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงาน,สิ่งต่าง ๆ ที่ทำมักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน,แม้ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน แต่ก็มั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จได้,มีความมั่นใจว่ายังสามารถพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงานได้มากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน,มีความมั่นใจว่าสามารถทำงานให้สำเร็จได้ภายในเวลาที่กำหนด,มีความคิดเกี่ยวกับการทำงานมีผลกระทบต่อมาตรฐานในการปฏิบัติงานของแผนกเสมอ,เชื่อว่างานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร,หากจำเป็นต้องหยุดงาน งานของคนอื่น ๆ ในหน่วยงานจะหยุดชะงักตามไปด้วย เป็นต้น

5.5 มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ หมายถึง ลักษณะของการแสดงออกในการมุ่งมั่นตั้งใจที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ เช่น การมีอิทธิพลอย่างมากต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแผนก, ในการทำงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จของงานโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา, มีความมั่นใจว่าไม่มีงานใดในความรับผิดชอบที่ทำได้, ต้องการงานที่ยากและท้าทายความสามารถมากกว่าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน, มีความกล้าเสี่ยงและทำในสิ่งที่คิดว่าต้องทำเพื่อความสำเร็จของงาน, หากมีงานที่ต้องรับผิดชอบยินดีที่จะทำงานหลังเวลาเลิกงาน เป็นต้น

6. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามรูปแบบฯ ซึ่งได้จากแบบสอบถามและการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการทำกิจกรรม และการประเมินทบทวนกิจกรรมด้วยการทำ AAR ของบุคลากร

7. บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานราชการส่วนกลาง หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีที่ตั้งของสำนักงานอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้นมีการประเมินคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หลังเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม