

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) เปรียบเสมือนโลกที่ไร้พรมแดนกันขวาง ผลกระทบจากเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีอิทธิพลมากมายต่อประเทศต่าง ๆ ในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม หรือแม้แต่การศึกษา ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวมีผลให้แต่ละประเทศต้องมีการปรับตัวเพื่อพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลง เพราะหากใครไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ทัน ไม่เพียงแต่ความลำบากที่จะก้าวนำผู้อื่นไม่ทันเท่านั้น แม้แต่โอกาสของความอยู่รอดก็จะลดน้อยลงไปด้วย (Marquardt, 1996: xv)

ประเทศไทยเองก็ได้ตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมพร้อมที่จะรับกับความเปลี่ยนแปลงโดยพยายามให้มีการพัฒนาในทุกด้าน หลายหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน ตัวอย่างเช่น ภาคการเงิน ธนาคารหลายต่อหลายแห่งถูกอิทธิพลของความเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยน (Change) ปฏิรูป (Transforming) ปรับโครงสร้างการบริหาร (Re-structure) หรือ เปลี่ยนแปลงมากจนถึงการปฏิรูปองค์กร (Reengineering) โดยมีวัตถุประสงค์หลักทั้งเพื่อการแก้ไขปัญหาที่มีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด (Survival) หรือการพัฒนา (Development) เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวเท่าทันคู่แข่งได้ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ ดังนั้นในหลาย ๆ หน่วยงาน เช่น บริษัทธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฯลฯ ได้มีการปรับเปลี่ยนและเลือกใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมขึ้น เช่น ปรับเปลี่ยนรูปแบบของฝ่ายการเจ้าหน้าที่หรือฝ่ายบุคคลเป็นฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ส่วนองค์กรของภาครัฐเองก็ได้มีการตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนด้านต่าง ๆ เช่นกัน เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของรัฐบาล หรือผู้บริหารของแต่ละกระทรวงเอง กรมตำรวจที่เปลี่ยนเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทบวงมหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการก็มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างพร้อมกับรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อีกหลายด้านเพื่อให้สอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพ

การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542

ดังนั้นจากการที่ทุก ๆ ฝ่ายหันมาให้ความสนใจและยอมรับว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินกิจกรรมตามหน้าที่ความรับผิดชอบปรกติขององค์กรหรือสำหรับวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพคนให้มีความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติ พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเหตุที่ว่าพัฒนาประเทศจะต้องอาศัยศักยภาพและประสิทธิภาพของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

ทรัพยากรมนุษย์นั้นมีคุณค่าสูงสุดขององค์กร เนื่องจากถ้าปราศจากบุคลากร องค์กรก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้ บุคลากรเป็นผู้ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญและมีผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์กร การบริหารองค์กรให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้และมีความเจริญก้าวหน้าจะต้องดำเนินควบคู่ไปกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เสมอ หัวใจสำคัญประการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามความต้องการขององค์กร แต่ถ้าบุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน หรือขาดความรู้ ความเข้าใจ ก็อาจจะทำให้องค์กรนั้นเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นได้ สำหรับวิธีการที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็คือ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง เป็นต้น (<http://www.ismed.or.th/knowledge>, ค้นคืน วันที่ 18 ธันวาคม 2549)

ปัจจุบันการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเพิ่มพูนความรู้ยังคงอยู่ในรูปของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นรูปแบบเดิม ๆ บุคลากรจะเรียนรู้ได้น้อยและช้าเกินไป การจัดฝึกอบรมในห้องเรียนที่มีผู้สอนเป็นศูนย์กลางอย่างเดียวไม่เพียงพอ องค์กรจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและกระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ คือ ผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างสร้างสรรค์ด้วยตนเอง การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทั้งจากภายในองค์กร เช่น ในห้องประชุม โต๊ะทำงาน โต๊ะอาหาร ห้องทดลอง และเกิดจากภายนอกองค์กร เช่น การไปศึกษาดูงาน การดูนิทรรศการ เป็นต้น (อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง http://www.edu.chula.ac.th/avd/edtech_review.htm, ค้นคืน วันที่ 7 ธันวาคม 2548) ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กร ซึ่งถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เมื่อบุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้จะส่งผลต่อเนื่องให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ และกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านการทำงานและการผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้สั่งสมความรู้และ

สร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีการทำงาน และระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน อย่างต่อเนื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านต่าง ๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งการสร้างคน คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยอาศัยการทำงานเป็นฐาน (วิจารณ์ พานิช, [http:// www.nokkrob.org](http://www.nokkrob.org). ค้นคืน วันที่ 18 ธันวาคม 2549)

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ คือ องค์กรที่มีกรรมวิธีในการแข่งขัน และสามารถเอาชนะอุปสรรคขององค์กรเพื่อสร้างสิ่งที่แตกต่างได้ เป็นองค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนทิศทางได้อย่างรวดเร็ว มีปฏิกิริยาตอบโต้กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยที่พาหนะขององค์กรจะเป็นพาหนะแบบใหม่ที่มีธรรมชาติของสิ่งมีชีวิตทางชีวภาพที่ไม่ใช่เครื่องจักร จะเป็นการเผยแพร่เครือข่ายของความคิด เครือข่ายของผู้คนที่ทำงานและเรียนรู้ร่วมกันจากบางสิ่งที่อยู่ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

จากการเปลี่ยนแปลงและภาวะของการแข่งขันที่สูง ทำให้องค์กรมีอัตราความเร็วในการเรียนรู้ขององค์กร และบุคลากรที่แตกต่างกันในบางองค์กรอาจจะมีรายได้เปรียบทางการแข่งขันในเชิงของการเรียนรู้วิทยาการใหม่ที่สูงกว่าบางแห่ง โดยเฉพาะองค์กรทางด้านการศึกษาที่เน้นการสร้างความรู้ใหม่ที่เรียกว่าเป็นนวัตกรรม และแม้แต่องานวิจัยที่เป็นประโยชน์ มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐแห่งหนึ่งที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรนั้นก้าวไปสู่การมีความสามารถทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยเองที่ขาดการเรียนรู้ก็มีส่วนทำให้องค์กรถูกจุดรั้งให้อยู่ในภาวะของความล้าหลังไม่ทันสมัย ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรและองค์กรจะก่อให้เกิดความแตกต่างทางความสามารถในการแข่งขันระหว่างองค์กร เนื่องจากการเรียนรู้ดังกล่าวสามารถช่วยให้องค์กรมีความพร้อมเพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงขึ้นก็พร้อมที่จะปรับตัว ปรับกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยมหิดลได้มีการปรับเปลี่ยนจากระบบราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ซึ่งการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญยิ่ง ฉะนั้น มหาวิทยาลัยจึงต้องเตรียมบุคลากรที่อยู่ภายใต้สังกัดให้มีความพร้อม เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านบุคคล ฯลฯ คณะทันตแพทยศาสตร์ เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ต้องเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ระบบใหม่เช่นเดียวกัน โดยคณะทันตแพทยศาสตร์ มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริการ และวิจัยที่ยั่งยืน (วิสัยทัศน์ 2550) แต่การที่จะทำให้คณะทันตแพทยศาสตร์ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นไม่ใช่สิ่งที่ง่ายนัก เพราะปัญหาอยู่ที่บุคลากรในคณะทันตแพทยศาสตร์ยังไม่ทราบว่าองค์กรแห่ง

การเรียนรู้คืออะไร และจะมีแนวทางปฏิบัติอย่างไรที่จะทำให้คณะทันตแพทยศาสตร์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากร เกี่ยวกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้พัฒนาบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ให้มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาคณะให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2.2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ก่อนและหลังการศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80

3.2 ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หลังจากศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าก่อนศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.3 บุคลากรที่ศึกษาจากชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล มีความคิดเห็นต่อชุดฝึกอบรมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยและพัฒนา

4.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรในสังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ใน 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณบดี คลินิก และภาควิชา จำนวน 542 คน

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

4.3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ซึ่งได้แก่ ชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

4.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ ความคิดเห็นต่อชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้

4.4 เนื้อหา

เนื้อหาที่นำมาพัฒนาเป็นชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย ความจำเป็น และความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ระบบย่อย (Marquardt, 1996: 20) ได้แก่ 1. ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Learning Subsystem) 2. ระบบย่อยด้านองค์กร (Organization Subsystem) 3. ระบบย่อยด้านบุคคล (People Subsystem) 4. ระบบย่อยด้านความรู้/การจัดการความรู้ (Knowledge Subsystem) 5. ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี (Technology Subsystem)

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการพัฒนาความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์กรทั้ง 5 ด้านอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านบุคคล ด้านความรู้/การจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยี เพื่อให้บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และใช้ความรู้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นต่อตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5.2 บุคลากร หมายถึง บุคลากรในสังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

5.3 ชุดฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ทำ

การพัฒนาขึ้นสำหรับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งประกอบด้วย คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรม แบบวัดผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรก่อน-หลังการอบรม สื่อประสม (คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) ไปงาน)

5.4 ความคิดเห็นต่อชุดฝึกอบรม หมายถึง ความคิดเห็นต่อชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

5.5 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ จากชุดฝึกอบรม ซึ่งวัดค่าคะแนนในการทำแบบทดสอบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5.6 ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม โดยใช้เกณฑ์ 80/80 จากผลคะแนนระหว่างอบรม (E_1) และผลคะแนนหลังการอบรม (E_2) ดังนี้

เกณฑ์ 80 ตัวแรก หมายถึง คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการทำแบบฝึกหัดและ กิจกรรมระหว่างฝึกอบรมของบุคลากร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

เกณฑ์ 80 ตัวหลัง หมายถึง คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมของบุคลากร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ได้ชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีคุณภาพ

6.2 บุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์สามารถนำความรู้ที่ได้จากชุดฝึกอบรมไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปได้

6.3 ได้ทราบความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมที่มีต่อชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชุดฝึกอบรมอื่น ๆ ต่อไป

6.4 คณะทันตแพทยศาสตร์สามารถนำชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไปใช้ให้ความรู้กับบุคลากรในคณะได้

6.5 หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดลสามารถนำชุดฝึกอบรม เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ไปให้ความรู้กับบุคลากรโดยทั่วไปในมหาวิทยาลัยได้