

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สภาวะแวดล้อมของเศรษฐกิจสังคมยุคใหม่ที่เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ โลกแห่งภูมิปัญญา (Knowledge based society) นั้นย่อมมีความหมายว่า การที่องค์กรใดหรือผู้ใดจะคิดหรือตัดสินใจกระทำการใด ๆ ย่อมต้องใช้ข้อมูล ข่าวสาร องค์ความรู้และภูมิปัญญาเข้ามาเป็นองค์ประกอบในการดำเนินการทุกครั้งไป เมื่อองค์กรล้วนต้องดำรงตนอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา ทุกองค์กรที่ต่างก็แสวงหาความเจริญรุ่งเรือง ที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลักที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) ซึ่งถือเป็นตัวขับเคลื่อน (Drive) ให้ภารกิจใด ๆ สำเร็จลุล่วง
2. ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems thinking) โดยเน้นวิธีคิดและวิธีปฏิบัติภารกิจใด ๆ ให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) ซึ่งถือเป็นพัฒนาการของทรัพยากรบุคคลและทีมอันเป็นที่มาของทักษะ ศักยภาพ และขีดความสามารถขององค์กร

มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความชีวิตที่มีจิตสำนึก ความคิดและมีศักยภาพในตัวเอง อยู่ที่ว่าจะมีโอกาสในการแสดงศักยภาพเหล่านั้นออกมาเมื่อใดหรือมากน้อยเพียงไร ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสังคมหรือสภาพแวดล้อมเหล่านั้นว่า ได้ให้โอกาสในการแสดงศักยภาพหรือไม่ ตัวอย่างเช่นองค์กรส่วนใหญ่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันบุคลากรในองค์กร มักจะไม่มีโอกาสในการแสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างชัดเจนส่งผลให้ไม่สามารถรับรู้ได้ว่า ใครมีความสามารถพิเศษในด้านใด เพราะผู้ที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถนั้น จะอยู่ในระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานเท่านั้นทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่นบุคลากร นโยบาย วัฒนธรรม และระบบผู้อาวุโส ซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะแตกต่างกันออกไป จึงทำให้พนักงานทั่วไปส่วนใหญ่ไม่มีอิสระทางด้านการคิด ไม่กล้าแสดงออกและทำงานตามคำสั่งเท่านั้น เมื่อคนไม่มีการพัฒนา องค์กรก็ไม่สามารถพัฒนาได้ ดังนั้นหากบุคลากรในองค์กรทุกคนสามารถพัฒนาตัวเองและแสดงออกได้อย่างเต็มความสามารถ องค์กรก็จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะ “คน” นับเป็นแรงขับเคลื่อนที่ดีที่สุดใน

การนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ในทุกด้าน ไม่เพียงแต่เพิ่มผลกำไรในเชิงธุรกิจเท่านั้น แต่ยังคงประสิทธิภาพในเรื่องของการพัฒนาองค์กรที่ดีได้อีกด้วย

ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในยุคปัจจุบันเป็นยุค ที่เรียกว่า ยุคสารสนเทศข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยี ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปฏิรูปเพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ ดังนั้น เพื่อความอยู่รอดขององค์กรในยุคปัจจุบันจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกให้ได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เพราะทรัพยากรมนุษย์ เป็นกำลังขับเคลื่อนขององค์กร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงอยู่ที่ผู้บริหารของแต่ละองค์กรว่าจะมีกลยุทธ์อย่างไร ที่จะพัฒนาองค์กรของตน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีพนักงาน ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจัยภายในภายนอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อพนักงานในองค์กร เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ ในการทำงานและกลยุทธ์ ที่ผู้บริหารนำเข้ามาใช้ ในการบริหารจัดการองค์กรที่ทันสมัยเป็นต้น ในปัจจุบันมีการนำระบบซอฟต์แวร์สำเร็จรูปมาใช้ในการทำงานมากขึ้นรวมถึงปลูกจิตสำนึกให้พนักงานเป็นผู้ที่ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ โดยการจัดการฝึกอบรม โดยใช้สื่อ ซีดีเทรนนิ่ง (CD training) เพื่อให้พนักงานมีทางเลือกในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการที่เรียบง่ายแต่ทันสมัย นอกจากนี้ยังมีห้องสมุดที่เป็นศูนย์รวมความรู้ในด้านต่าง ๆ ในรูปแบบที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของเนื้อหา เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับพนักงานอีกด้วยแต่ทั้งนี้สิ่งที่จะจัดเตรียมนั้นส่งผลให้กับพนักงานเพียงบางกลุ่มเท่านั้น เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมดในองค์กร ดังนั้นจึงอยู่ที่ผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าจะมีกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันส่งเสริม และพัฒนา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นองค์กรที่ได้เปรียบในด้านการแข่งขันและเป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนา ด้านการใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ของพนักงานด้วยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อีกแห่งหนึ่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนางองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้ในการพัฒนางองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอแนวทาง ในการกำหนดกลยุทธ์ของการพัฒนางองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ของการวิจัย

นำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของฝ่ายบริหารในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนางองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2551 จำนวน 5,364 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ปีพ.ศ. 2551 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 372 คน โดยใช้สูตรคำนวณ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ

- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.5 ตำแหน่งงาน
- 1.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 2. ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ ได้แก่
 - 2.1 ด้านรูปแบบการคิด (Mental model)
 - 2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
 - 2.3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)
 - 2.4 ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge management)
 - 2.5 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology application)
- 3. ตัวแปรตาม (Dependent variables) องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่
 - 3.1 ขั้นเตรียมการ
 - 3.2 ขั้นดำเนินการ
 - 3.3 ขั้นตอนการประเมินผล
 - 3.4 การสรุปผลการดำเนินการและการเผยแพร่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
 - 1.2 อายุ หมายถึง อายุของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
 - 1.3 วุฒิกการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงาน
 - 1.4 ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งที่พนักงานดำรงอยู่ในปัจจุบัน
 - 1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พนักงานเริ่มปฏิบัติงาน เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม
2. ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ซึ่งคนในองค์กรมีความใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร อีกทั้งมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและค่านิยมร่วมกันทั้งองค์กร ประกอบด้วย

2.1 ด้านรูปแบบการคิด (Mental models) หมายถึง ทำให้เกิดความกระจ่างใจกับรูปแบบความคิด ความเชื่อ ที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง มีมุมมองที่เปิดกว้าง มองโลกในแง่ดี คิดเชิงบวก คิดเชิงสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจในองค์กร และวัฒนธรรมที่ดี

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติของบุคลากรในองค์กร ให้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

2.3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการอภิปราย เข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสร้างพัฒนาการแก่องค์กรได้

2.4 ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge management) หมายถึง การจัดการกับความรู้ การแสวงหาความรู้ การเก็บรักษาและการถ่ายโอนความรู้ในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถใช้ประโยชน์ และประยุกต์ใช้ความรู้ นั้น ๆ ได้

2.5 ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology application) หมายถึง การที่นำเทคโนโลยีเข้ามาเอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และมีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยอาศัยเทคโนโลยี

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การบริหารเพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีจิตสำนึกในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและกลุ่มอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนและใช้ประสบการณ์ร่วมกัน ร่วมกันแสวงหาภูมิปัญญาและสร้างสรรค์กิจกรรมที่มีคุณค่าแก่องค์กร

3.1 ชั้นการเตรียมการ หมายถึง การนำเสนอแนวคิดโครงการในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผู้บริหารในการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเสนอขออนุมัติโครงการ

3.2 ชั้นดำเนินการ หมายถึง การศึกษาและวิเคราะห์องค์กรเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการพัฒนาการเรียนรู้

3.3 ชั้นตอนการประเมินผล หมายถึง การประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการดำเนินการระยะสั้น และระยะยาว

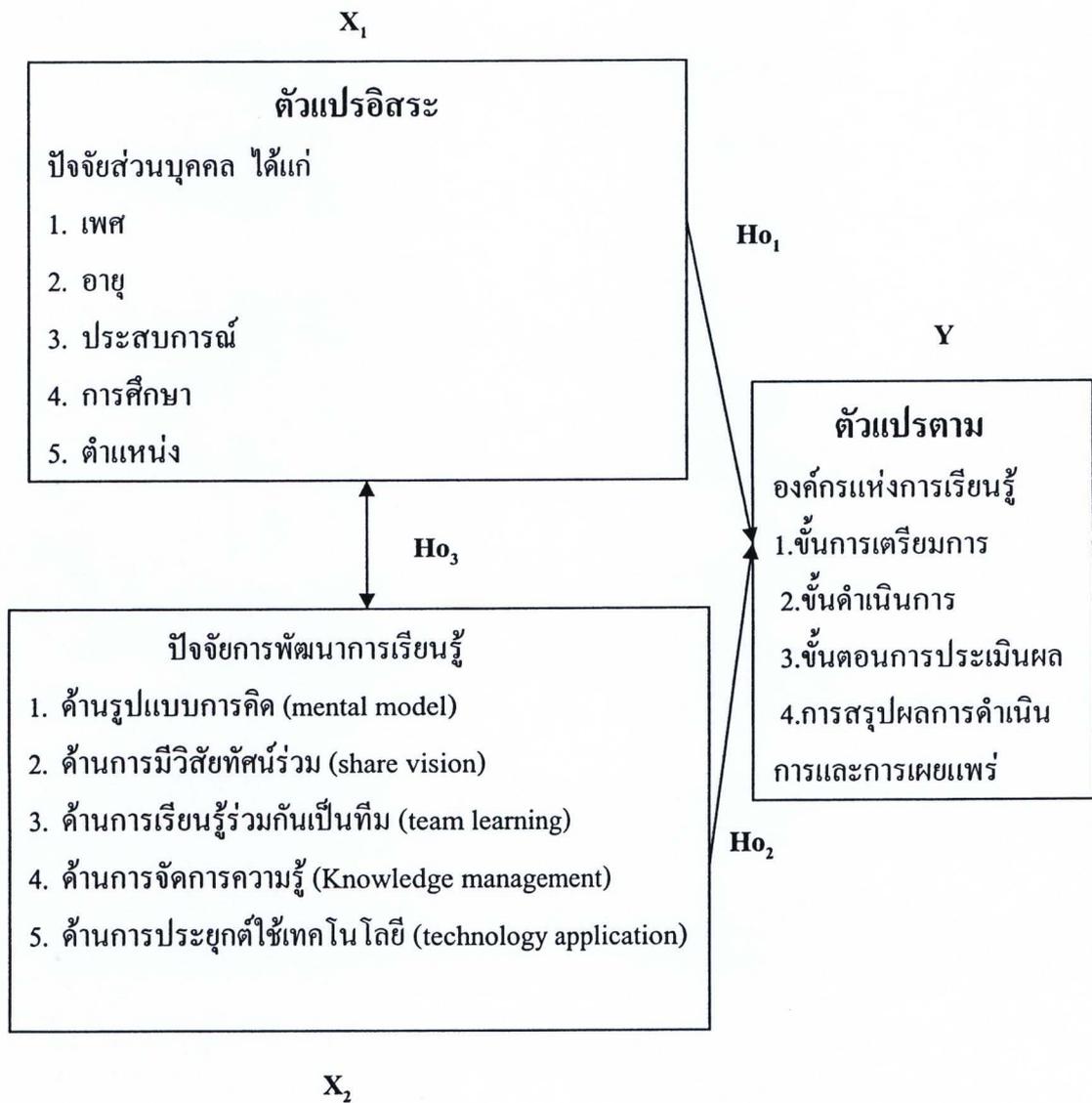
3.4 การสรุปผลการดำเนินการและการเผยแพร่ หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานอย่างโปร่งใส

4. ข้อเสนอแนะ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแบบสอบถามปลายเปิด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของ Senge ประกอบด้วย 1) รูปแบบการคิด (Mental model) 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) 4) การจัดการความรู้ (Knowledge management) 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology application) ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge นักวิชาการจากสถาบันเทคโนโลยี Massachusetts (Massachusetts Institute of Technology) หรือ MIT ผู้วางพื้นฐาน การศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้จากหนังสือ The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization และเอกสารประกอบทางวิชาการอื่น ๆ ที่มีแนวคิดสนับสนุนกัน เพื่อให้ สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรที่จะศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่



ภาพที่ 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

จากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสรุปเป็นกรอบแนวคิด ช่วยให้ได้แนวทางในการกำหนดสมมุติฐานสำหรับการศึกษาคั้งนี้ ดังนี้

Ho1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน

Ho1.1 เพศ ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน

Ho1.2 อายุ ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน

Ho1.3 ประสบการณ์ ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน

Ho1.4 การศึกษา ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน

Ho1.5 ตำแหน่งงาน ของพนักงาน PEA ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไม่แตกต่างกัน

Ho2 ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ ไม่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

Ho2.1 ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ด้านรูปแบบการคิดของพนักงาน PEA ไม่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

Ho2.2 ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของพนักงาน PEA ไม่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

Ho2.3 ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงาน PEA ไม่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

Ho2.4 ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ด้านการจัดการความรู้ของพนักงาน PEA ไม่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

Ho2.5 ปัจจัยการพัฒนาการเรียนรู้ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของพนักงาน PEA ไม่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

Ho3 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน PEA ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้