

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ทั้งระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการ และคณะทำงานการจัดการความรู้ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 175 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้วย F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาโดยสรุปมีดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนมากปฏิบัติงานที่ศูนย์บริหารการผลิต มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีทัศนะต่อการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งในด้านการได้รับอำนาจและการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พบว่า การนำความรู้ใหม่ๆ มาคิด พิจารณา ทบทวนค้นหาข้อมูลประกอบด้วยตัวเองเพื่อการพัฒนางาน โดยมองเห็นความสำเร็จขององค์กรเกิดจากการความร่วมมือของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ให้สนับสนุนการจัดเก็บความรู้และทักษะที่ดีเพื่อการถ่ายทอด และวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้ปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองชัดเจน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ของหน่วยงาน มีการถ่ายทอดความรู้ข้ามสายงานระหว่าง ฝ่าย กลุ่ม กอง สำนัก เพื่อเชื่อมโยงการทำงานให้เป็นระบบเดียวกัน

Abstract

The study of "Guidelines for Personnel Development towards Learning Organization of the Office of the Cane and Sugar Board" aimed at studying the personnel's opinions on self-development in work empowerment both in their job and opportunity towards Learning Organization and studying the guidelines for personnel development towards being Learning Organization of the Office of Cane and Sugar Board. The sampling is 175 persons who are in an executive level, operational level and the knowledge management team from the Office of the Cane and Sugar Board. The questionnaire used for collecting data and analyzed by the SPSS with statistics of percentage, arithmetic mean, standard deviation and the F-Test. The findings are as follows.

Most of the sampling are female, age between 31-40 years old, graduated Bachelor's degree, work in the Sugar Distribution Center, work experience between 11-15 years. The samplings agree with self-development in terms of work empowerment both in job and opportunities at a moderate level. The guidelines for personnel development towards Learning Organization in 5 aspects; i.e., being well-learned persons, constructive thinking, sharing vision, team working and systematic thinking are at a moderate level. However, developing new knowledge in working, rethinking and reviewing related data for their own job development, beliefs in organizational success created by related network is needed, supporting to collect knowledge and skills for contribution, work planning to achieve the organizational goal and mission are at a high level. There are significant correlation between two variables which are the age and self-development in terms of work empowerment and guidelines for personnel development towards Learning Organization

Recommendations are that the Office should encourage the personnel to exchange idea and experience in order to adjust the appropriate ways of thinking and practice, participating in the strategic plan of knowledge management team, contributing new knowledge to the other divisions for connecting all of work in the same system.