

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน โลกเราได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีทางด้านต่างๆ อย่างรวดเร็วจนเรียก ได้ว่าเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านข้อมูลข่าวสารทางการสื่อสารเรียกได้ว่า โลกไร้พรมแดนสามารถติดต่อกันได้ทั่วทุกมุมโลก ทำให้วิถีชีวิตและการดำเนินชีวิตของคนเราเปลี่ยนแปลงไปด้วย เป็นเหตุให้คนเราต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำเนินชีวิตให้ทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนไปจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมหรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นด้วย เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสภาพการณ์ที่มีการแข่งขันกันสูงเช่นนี้ เช่นเดียวกับองค์กรต่างๆ ก็จำเป็นต้องมีการปรับปรุง พัฒนาความสามารถของคนให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาองค์กรก็คือบุคลากรในองค์กรที่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ เพิ่มมากขึ้น เพื่อบูรณาการขีดสมรรถนะขององค์กรและบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับโลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ท่ามกลางกระแสโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการคมนาคมสื่อสาร ความรวดเร็วฉับไวของข้อมูลข่าวสาร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนี้เอง ทำให้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ทำให้ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันกับสถานการณ์และเหตุการณ์รวมไปถึงองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงต้องมีความสามารถในการนำความรู้มาสร้างนวัตกรรมสำหรับใช้เป็นพลังในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กร โดยการนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากวิวัฒนาการของสังคมโลกเข้าสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน ทำให้เกิดแนวความคิดและทฤษฎีใหม่ๆ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นเพื่อสร้างประสิทธิภาพขององค์กรและทุกคนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงและมีขีดความสามารถมากขึ้น เปิดเผยข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน การใช้สายการบังคับบัญชา น้อยลง การมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน

องค์กรใดที่ไม่มีการเรียนรู้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง องค์กรนั้นก็ไม้อาจต่อสู้กับกระแสการแข่งขันในยุคของข่าวสารและการพัฒนาองค์กรที่เกิดขึ้น โดยทั่วไปได้ ทรัพยากรบุคคลในยุคต่อจากนี้ไปต้องมีความสามารถ (Competence) มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยทุกคนจะต้องมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) อย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งจะครอบคลุมตั้งแต่ตัวปัจเจกบุคคลไปจนถึงตัวองค์กรที่จะต้องมีการมีเป้าหมายและระบบงานในการพัฒนาสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยมีการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร หน่วยงานทุกแห่ง ผู้นำเป็นผู้นำทางไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร และยังเป็นผู้นำองค์กร ไปสู่ความเจริญก้าวหน้า (เดชน์ เทียมรัตน์ และ กานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์, 2545 : 13 - 16) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถือเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่จะต้องดำเนินการตามพันธกิจและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความเจริญรุดหน้าด้านความรู้ ข้อมูลข่าวสาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บางครั้งมีการส่งผลให้เกิดปัญหาที่ใหญ่ตามมาอย่างมาก เพื่อให้บุคลากรอื่นและบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และสร้างสรรค์พัฒนามหาวิทยาลัยได้ ต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใฝ่ดี และมีทักษะชีวิตที่เหมาะสมเพียงพอ การจัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ไม่สามารถพัฒนาคนให้มีบุคลิกภาพ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเผชิญโลกอนาคตได้ (ฉวีวรรณ สุวรรณภา, 2549 : ออนไลน์) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์มีแผนในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสมจึงต้องมีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นบุคลากรสายสนับสนุน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้บุคลากรได้พัฒนาเต็มศักยภาพของตนเอง สามารถนำผลการพัฒนามาใช้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

การพัฒนาทรัพยากรหรือบุคลากรสายสนับสนุน เป็นกระบวนการและกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความสามารถของประชาชนในสังคม นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีคุณภาพที่ดี สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งสามารถกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพร้อมด้านสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการที่องค์กรต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การดำเนินงานในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ แม้องค์กรจะจัดวางระบบงาน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อ

ความสำเร็จขององค์กร จากที่ผ่านมามูลค่าการฝ้ายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ยังคงขาดความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการศึกษาต่อ การหาความรู้ด้วยตนเอง แม้แต่กระบวนการเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อื่นๆ จึงเป็นเหตุทำให้บุคลากรเหล่านั้นขาดความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในองค์กรนี้ จึงมีความสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อพัฒนา ขกระดับและเพิ่มขีดสมรรถนะขององค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาและให้ความสำคัญของการเรียนรู้ สามารถนำองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุง และเป็นแนวทางในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากรและองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เสนอต่อผู้รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปกำหนดนโยบาย และการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทุกเรื่องที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถาบันต่อไป

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นทั่วประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 6 ด้าน ตามแนวคิดของมาร์ควอดต์ (Marquardt. 1996 : 74 ; อ้างถึงใน ยุฤดี พูลเพิ่ม. 2547 : 21 – 31) และตามแนวคิดของโรบบินส์ (Robbins. 1993 : 366 ; อ้างถึงใน

ตุลา มหาพสุชานนท์. 2542 : 194 – 198) ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (Personnel Empowerment) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การนำเทคโนโลยีมาใช้ (Technology Application) และภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 224 คน ประกอบด้วย

2.1.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

2.1.2 พนักงานราชการ

2.1.3 พนักงานมหาวิทยาลัย

2.1.4 ลูกจ้างประจำ

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 149) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ประเภทของบุคลากรเป็นชั้นภูมิ (Strata)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงให้นิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. **ความคิดเห็น (Opinion)** หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ เรื่องราว หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่พบในสังคมโดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวทั้งนี้ ความคิดเห็นอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. **องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)** หมายถึง องค์การที่เอื้อให้บุคลากรในองค์การมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์การให้เกิดจิตสำนึกร่วมกันที่จะเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน

3. การพัฒนาผู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานขององค์การไปสู่ระดับสากลใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) หมายถึง การที่บุคลากรเป็นผู้ที่มีความสนใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม โดยมีแบบแผนทางความคิด

3.2 การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) หมายถึง การที่บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์การ ระบบงานและกลยุทธ์ขององค์การซึ่งมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3 การเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร (Personnel Empowerment) หมายถึง การที่บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้โดยอาศัยการเรียนรู้จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่มารับบริการจากองค์การและชุมชน โดยได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้นั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้

3.4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การที่บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้วยการแสวงหาความรู้และนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยปัจจัยสนับสนุนที่องค์การได้จัดไว้เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการได้มาซึ่งความรู้

3.5 การนำเทคโนโลยีมาใช้ (Technology Application) หมายถึง การที่องค์การได้มีการนำเทคโนโลยีที่มีในองค์การไปใช้ในการแสวงหาความรู้ การปฏิบัติงานและการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ใช้อำนาจ หรือการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจก็ตาม ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความสำเร็จขององค์การ

4. บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อันประกอบด้วย

4.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัติ โดยรับเงินเดือนจากงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา

4.2 พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ

4.3 พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง ให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา

4.4 ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งการบรรจุเข้าทำงานในส่วนราชการ ในตำแหน่งต่างๆ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

5. มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University