

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีกระแสการ แข่งขันอย่างรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ มนุษย์เราจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เข้ากับนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เข้ามาไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแบบก้าวกระโดดหรือให้แข่งขันอยู่ได้ และสามารถยอมรับกับการ เปลี่ยนแปลงที่เข้ามาอย่างต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงเครือข่าย มีฐานข้อมูลที่พร้อม ระบบงานที่มี ประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะนำมาใช้พัฒนาให้เกิดองค์ความรู้กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้ต้องมีการ เตรียมการ ในการพัฒนาคนให้ทันต่อความรวดเร็วของเทคโนโลยีและกระบวนการ สิ่งสำคัญที่สุดก็ คือ การจะจัดการกับระบบทุนปัญญาที่เกิดจากทุนมนุษย์ได้อย่างไร เพื่อให้พร้อมรองรับกับการเข้า มาใกล้กันของทุกมุมโลก

องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเข้ามามีบทบาทในฐานะเป็นเครื่องมือที่เข้ามาบริหารและ พัฒนาความสามารถของคนให้มีความรู้คู่กับองค์กรได้ ซึ่งได้รับความสนใจและมีแนวโน้มว่าจะ เพิ่มขึ้น องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการเน้นเรื่องการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างไม่หยุดยั้ง แนวคิดของเซนเก้ (Senge, 1990, p. 139) ในการพัฒนา องค์การแห่งการเรียนรู้จะครอบคลุมตั้งแต่ปัจเจกบุคคล ไปถึงตัวองค์กร ที่จะต้องเน้นเป้าหมายและ ระบบงานในการพัฒนาตัวผู้นำและบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้ เกิดผลภายใต้หลักการ 5 ประการ ได้แก่ 1. ความรอบรู้แห่งตน 2. การสร้างแบบจำลองความคิด 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5. การคิดอย่างเป็นระบบ โดยทั้ง 5 ต้องสัมพันธ์กัน

กรมชลประทานเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐที่รับสนองพระราชดำริใน โครงการพัฒนา แหล่งน้ำเพื่อประโยชน์ในกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งงานแก้ไขปัญหาน้ำอันเนื่องมาจากน้ำเป็นต้นเหตุ โดยก่อสร้างอ่างเก็บน้ำเขื่อนเป็น จ. ประจวบคีรีขันธ์ เป็น โครงการแรก จนถึงปัจจุบัน ซึ่งกรม ชลประทานได้รับสนองเบื้องยุคลบาทดำเนินการ โครงการพัฒนาแหล่งน้ำมากกว่า 1,000 โครงการ ก่อประโยชน์แก่ประเทศชาติและราษฎรเป็นอันกอนันต์ (กรมชลประทาน , 2549) โดยมีพันธกิจ คือ เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เพียงพอ จัดการน้ำให้กับ ผู้ใช้น้ำทุกประเภทอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและยั่งยืน เสริมสร้างให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิด การพัฒนาและบริหารจัดการน้ำทุกระดับอย่างบูรณาการและ ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยจากน้ำ มาตรการ 11 ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุว่า

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการใน สังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราช กฤษฎีกานี้”

เนื่องจากการทำงานของกรมชลประทานจะต้องมีการติดต่อประสานงานกันภายใน องค์การซึ่งมีหลายหน่วยงานและประชาชนผู้ใช้น้ำในทุกระดับ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เพื่อการติดต่อสื่อสารงาน ทั้งในเรื่องข้อมูล ข่าวสารและเอกสารต่าง ๆ บางครั้งอาจจะทำให้เกิดความล่าช้าและความไม่พึงพอใจกับผู้ใช้บริการ เพื่อให้ทันกับการขยายตัว ความสลับซับซ้อนขององค์การที่มีมากขึ้นแต่คุณภาพงานกลับไม่สมดุล กัน จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนไปขณะที่การเรียนรู้ ของคนเป็นไปอย่างไม่สอดคล้องกัน บุคลากรขององค์การจึงต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะไปเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งองค์ความรู้ของแต่ละบุคคลมีนั้นมีเฉพาะด้านและไม่สามารถนำ ออกมาให้อยู่ในรูปแบบองค์ความรู้ขององค์การเพื่อให้บุคลากรคนอื่น ๆ ได้เรียนรู้ได้ จึงเกิดความ ขัดข้องในการปฏิบัติงานไม่สามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหา เห็นควรว่าจะต้องศึกษาในด้าน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การ ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาข้าราชการกรม ชลประทานสำนักชลประทานที่ 11 จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของ สำนักชลประทานที่ 11 และหวังว่าจะได้รับความพึงพอใจกับผู้ใช้น้ำในเขตสำนักต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรม ชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 ตามแนวคิดวินัย 5 ประการ ของเซนเก้ (Senge, 1990)
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับศักยภาพในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรม ชลประทานสำนักชลประทานที่ 11 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันต่อการพัฒนาองค์การไปสู ่องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดวินัย 5 ประการ เซนเก้ (Senge, 1990)

### สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน
2. ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน
3. ข้าราชการที่มีระดับอายุงานต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน
4. ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 และไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ครบทุกด้าน
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีสนใจในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้นำไปศึกษาต่อเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ได้สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ จากฝ่ายบริหารทั่วไป ส่วนวิศวกรรม ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา ส่วนปฏิบัติการ ส่วนเครื่องจักรกล และโครงการต่าง ๆ ของสำนักชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบัน จำนวน 299 คน

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. ระดับการศึกษา
2. ตำแหน่งงาน
3. อายุงาน
4. หน่วยงานที่สังกัด



สามารถสร้างภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน โดยมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

ศักยภาพการพัฒนา (Potential of Development) หมายถึง การนำเอาความสามารถ พฤติกรรม ค่านิยม บรรทัดฐาน และวัฒนธรรม ที่มีอยู่ของข้าราชการมาใช้ในการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการหรือเป้าหมาย ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อันได้แก่

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) การเป็นบุคคลผู้รอบรู้ บุคคลจะต้องมีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระตือรือร้น ในการแสวงหาความรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา

2. การสร้างแบบจำลองความคิด (Mental Model) มีโมเดลความคิด มีภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดอ่านและมีผลต่อการประพฤติปฏิบัติ เข้าใจมุมมองของผู้อื่น เน้นทักษะด้านความคิดความเชื่อผ่านการคิดอย่างใคร่ครวญ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) บุคคลต้องมีพฤติกรรมที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรรู้เป้าหมายร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

4. การเรียนรู้ร่วมกันของทีม (Team Learning) บุคคลต้องร่วมกันทำงานเป็นทีม เรียนรู้การทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความคิดที่หลากหลาย และเลือกแนวคิดที่เป็นประโยชน์สูงสุดนำไปปฏิบัติ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) บุคคลต้องมีพฤติกรรมที่เป็นนักคิดอย่างเป็นระบบในสภาวะการณ์ปัจจุบันและในอนาคต การดำเนินกิจการการบริหารย่อมมีความสลับซับซ้อน การเป็นนักคิดที่เป็นระบบมองภาพรวมเห็นชัดเจนอย่างเป็นระบบ และมองแต่ละส่วน อย่างชัดเจน เช่น มองเห็นป่าทั้งป่า และมองเห็นต้นไม้แต่ละต้น จะทำให้บุคคลและองค์กรสามารถอยู่รอดได้

ข้าราชการกรมชลประทาน หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดกรมชลประทาน เพศ หมายถึง เพศของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการตามปฏิทินจนถึงวันตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการ ณ ปัจจุบัน

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งที่ข้าราชการดำรงอยู่ในปัจจุบัน

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ข้าราชการเริ่มปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

ประเภทหน่วยงานที่สังกัด หมายถึง ลักษณะของหน่วยงานที่ข้าราชการสังกัดอยู่ ซึ่งแบ่งตามโครงสร้างของกรมชลประทาน สำนักชลประทานที่ 11 ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. ส่วนวิศวกรรม
3. ส่วนจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา
4. ส่วนปฏิบัติการ
5. ส่วนเครื่องจักรกล
6. โครงการต่าง ๆ ได้แก่ โครงการชลประทานประจำจังหวัด, โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาและโครงการก่อสร้างของสำนักชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน