

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา ในยุค อุตสาหกรรม

ในปัจจุบัน การพัฒนาพนักงานหรือบุคลากรภายในองค์กรยังคงนิยมเน้นการส่งไปอบรมนอกสถานที่ หรือภายในองค์กรเอง และวัดผลโดยนับจากชั่วโมงการอบรม เป็นการมุ่งแต่ฝึกอบรมให้ความรู้ทางวิชาการ ไม่ได้มุ่งการฝึกกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่แต่ละคนสามารถนำไปขยายความรู้ไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ได้ ในขณะที่สิ่งแวดลอมต่าง ๆ ทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา องค์กรต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดลอมอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน การพัฒนาที่กระบวนการเรียนรู้จึงมีความจำเป็น สำหรับการแข่งขันทางธุรกิจ รูปแบบการฝึกอบรมก็จึงเปลี่ยนไปจากการให้ความรู้ทางวิชาการเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มากขึ้น ทรรศนะทางภูมิปัญญาของบุคลากรในองค์กรจะเป็นสิ่งเดียวที่ประกันความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ภายใต้สภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยากแก่การพยากรณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้น แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตถูกทำลายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (ชนส จำเกิด, 2541) ความเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งมีผลกระทบต่อประเทศไทยในทุก ๆ ด้าน ได้มีบุคคล องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก พอสรุปถึงความเปลี่ยนแปลงได้ ดังนี้ (ยูดา รักไทย, 2542)

1. การสื่อสารโทรคมนาคมเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เกิดโลกธุรกิจที่เป็นหนึ่งเดียว (One-World Business)
3. ประเทศที่พัฒนาแล้วเร่งการส่งออกมากขึ้น
4. การล่มสลายของลัทธิคอมมิวนิสต์
5. ความตื่นตัวเกี่ยวกับสิ่งแวดลอมทั่วโลก
6. อัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ (Knowledge Worker) เพิ่มขึ้น
7. การศึกษาขยายไปสู่ชีวิตในวัยผู้ใหญ่มากขึ้น

ภายใต้ความเปลี่ยนแปลง และการเกิดขึ้นของความรู้ใหม่ ๆ องค์กรที่มีอยู่เดิม ถูกทำลายด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยีและวิธีคิดใหม่ รวมทั้งการเกิดรูปแบบใหม่ขององค์กรในสังคม ทำให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวด้วยการมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. ให้องค์กรของเราเป็นองค์กรที่ดีที่สุดบนเวทีของการแข่งขัน

2. ให้การพัฒนาคุณภาพของงานตอบสนองต่อภารกิจขององค์กร
3. ให้องค์กรสามารถเผชิญกับการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ให้องค์กรสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาอย่างรู้เท่าทัน
5. เป็นการรวมพลังความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุด
6. ให้องค์กรเป็นอิสระจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการเป็นอิสระจากการพึ่งพาสิ่งอื่น

การปรับตัวของเครือซิเมนต์ไทยก็เช่นกัน¹ กล่าวคือเป็นกระบวนการที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เกิดวิกฤติเศรษฐกิจเมื่อปี 2540 ก่อนที่จะนำไปสู่การปรับโครงสร้างทางธุรกิจเมื่อต้นปี 2542 โดยเน้นการให้ความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับยุทธศาสตร์ธุรกิจ ด้วยการพัฒนาระบบการจัดจำหน่ายและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่นั่นอาจเป็นเพียงปฐมบทของการปรับเปลี่ยนที่ผูกพันอยู่กับมิติของการแสวงหาทางรอดเพื่อการพลิกฟื้นจากวิกฤตการณ์ มากกว่าที่จะเป็นการปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับอนาคต

ธุรกิจซีเมนต์ เป็นธุรกิจพื้นฐานหลักของเครือซิเมนต์ไทย ได้เริ่มปรับแนวความคิดการดำเนินการอีกครั้งในปี 2545 โดยมีได้เป็นการทุ่มเทงบประมาณกับการลงทุนด้านเทคโนโลยี หรือการว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาจากต่างประเทศมากำหนดทิศทาง แต่เป็นการให้ความสนใจต่อกรณีการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ถึงแม้ว่าการพัฒนาองค์กรด้วยการพึ่งพิงปัจจัยทางธุรกิจไม่ว่าจะจะเป็นเทคโนโลยี หรือเงินงบประมาณ อาจกระทำได้ภายในเวลาอันรวดเร็ว แต่เงื่อนไขและสถานะทางธุรกิจปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทุกฝ่ายตระหนักดีว่าการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสามารถแสดงออกซึ่งศักยภาพที่จะเป็นปัจจัยชี้ขาดสำหรับการแข่งขันอย่างแท้จริง

เครือซิเมนต์ไทย เลือกว่าจะให้บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย(ลำปาง) จำกัด รายละเอียดดังภาคผนวก ก. เป็นบริษัทนำร่องสำหรับธุรกิจซีเมนต์ ในการนำแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา หรือ Constructionism Theory ของ Prof. Seymour Papert² แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซต (MIT) สหรัฐอเมริกา ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อในการเรียนการสอน เป็นวิธีหนึ่งที่เหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ หรือ Knowledge Based Learning Society ซึ่งมูลนิธิศึกษาพัฒนา (เป็นมูลนิธิที่นักเรียนเก่า Massachusetts Institute of Technology นำเอาผลงาน Research ของ MIT มาเผยแพร่ในเมืองไทย) ได้ผลักดันการเรียนรู้โดยนำทฤษฎี Constructionism ไปประยุกต์ให้เกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรมของไทย ทฤษฎีดังกล่าวเป็นแนวความคิดที่สอดคล้องกับวิถีของพุทธศาสนา โดยเฉพาะในส่วนของการ

¹ สมศักดิ์ ดำรงสุนทรชัย, “C- Industry จากบรรษัทภิบาลสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้”, ผู้จัดการ (กุมภาพันธ์, 2546) : 97-98

² สุชิน เพ็ชรชัย, รายงานการวิจัยเรื่อง การจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาในประเทศไทย (ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ ลำปาง, 2544) หน้า 13-19.

วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ประเทศไทยเริ่มต้นในบริษัทของเครือซีเมนต์ไทย ในปี 2542 คือกลุ่มเคมีภัณฑ์ซีเมนต์ไทย ชื่อ โครงการ C-ChEPS (Constructionism-Chemical Engineering Practice School) ผลลัพธ์ที่ได้คือ สามารถนำกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาไปใช้ในครอบครัวได้ เป็นต้น สำหรับบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด ได้เรียกว่าโครงการ C-Cement ซึ่งย่อมาจาก Constructionism-Cement การพัฒนาภายใต้โครงการเริ่มต้นด้วยการเปลี่ยนให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ (Learner Centered Learning) ควบคู่กับการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี โดยอาศัยการทำโครงการ (Project Based Learning) เพื่อให้แต่ละคนมีโอกาสลงมือสร้างสิ่งต่าง ๆ ท่ามกลางการวิเคราะห์ปัญหา และแสวงหาข้อมูล ซึ่งนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่

บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด เป็นบริษัทในกลุ่มธุรกิจซีเมนต์ และเป็นโรงงานผลิตปูนซีเมนต์แห่งที่ 5 ของเครือซีเมนต์ไทย โดยเริ่มดำเนินการผลิตปูนซีเมนต์มาตั้งแต่ปลายปี 2539 ด้วยเงินทุนเริ่มต้น 6,000 ล้านบาท มีกำลังการผลิตปูนซีเมนต์ประมาณ 2.1 ล้านตันต่อปี

บริษัทได้ดำเนินกิจกรรมทางสังคมร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการดำเนินกิจกรรมภายใต้แนวความคิด Constructionism ร่วมกับหมู่บ้านสามขา ซึ่งนอกจากบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) ให้ความช่วยเหลือในด้านเทคโนโลยีด้วยการมอบเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับชุมชนแล้วยังได้จัดส่งบุคลากรให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระบบบัญชีของชุมชนด้วย

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะนำบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด มาเป็นกรณีศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่สามารถที่จะนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำระบบดังกล่าวได้

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาของพนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาของพนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด
2. ทราบปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา
3. ได้แนวทางสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนใจจะทำให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาในอุตสาหกรรม

1.4 นิยามศัพท์

บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด หมายถึง โรงงานผลิตปูนซิเมนต์แห่งที่ 5 ของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่ที่จังหวัดลำปาง

กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา หมายถึง การที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุขจากการทำกิจกรรมที่หลากหลาย และมีนิสัยการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเหมาะสมกับโลกยุคใหม่ที่มีการแข่งขันสูง

C-Cement หมายถึง ชื่อโครงการที่บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด นำมาเรียกชื่อแทนกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา

FA หรือ Fa หมายถึง Facilitator

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved