

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ในศตวรรษที่ 21 รูปแบบของการแข่งขันทางธุรกิจได้เปลี่ยนเป็นการแข่งขันในระดับสากลมากยิ่งขึ้น เพราะ ทั่วโลกได้เริ่มเข้าสู่ วัฏจักรใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าสังคมความรู้ (Knowledge Society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและการผลิตมากกว่าวัตถุดิบและแรงงาน การพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีใหม่จำเป็นต้องใช้การวิจัยและพัฒนาทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับฐานความรู้ของประเทศจะเห็นได้ว่าหลายหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนต่างก็เริ่มให้ความสำคัญในการเตรียมองค์การของตนเองให้มีความพร้อมเพื่อที่จะสามารถแข่งขันในสังคมแบบใหม่ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป (ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ, 2548 : 11)

ท่ามกลางความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของผู้บริโภคและรูปแบบการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นเรื่อยๆ สถาบันการเงินต่างๆ ทั้งธนาคารพาณิชย์ธนาคารเฉพาะกิจต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบรับการแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายมาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จเพราะเป็นยุคของการแข่งขันที่ต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ปัจจุบันการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญในระดับต้นๆ ของทุกองค์กรเพื่อเสริมสร้างให้องค์การเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและสามารถอยู่รอดได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (บดินทร์ วิจารณ์, 2549 : 5)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้เข้ามามีบทบาทต่อองค์กรเพราะกระแสความเปลี่ยนแปลงที่มีขึ้นอย่างรวดเร็วและมีการพัฒนารูปแบบอยู่เสมอซึ่งความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่คนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถขององค์กรอย่างต่อเนื่องในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดหมายในระดับต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีแนวคิดใหม่ๆ มีการแตกแยกความคิดมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขยายการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรเกิดการยกระดับความสามารถในการทำงานรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาไปสู่การพัฒนาส่งเสริมให้องค์การสามารถที่จะอยู่รอดได้และสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์กร (บดินทร์ วิจารณ์, 2549 : 10)

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่จะทำให้ธนาคารประสบความสำเร็จได้จึงส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ในทุกๆ รูปแบบเกิดขึ้นในองค์กร มีการสร้างเสริมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้กับธนาคาร ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อจูงใจให้บุคลากรอยากที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ

ในการศึกษาคำนี้ผู้ทำการศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินความพร้อมขององค์กรเฉพาะในส่วนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางพัฒนาจุดอ่อนให้เป็น จุดแข็งเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างเครื่องมือวัดความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมขององค์กรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ได้เครื่องมือวัดความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ทำให้ทราบถึงระดับความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เป็นแนวทางให้ผู้ที่สนใจศึกษานำเครื่องมือไปปรับใช้ในการวัดความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรอื่นๆ ได้
4. ทำให้ธนาคารสามารถนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งยวด

นิยามศัพท์

เครื่องมือวัดความพร้อม หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยการประเมินสมรรถนะขององค์กรด้วยปัจจัย 7 ประการ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ บุคลากร สไตล์ ทักษะ และค่านิยมร่วม เพื่อทำให้องค์กรมีความเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อน และสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ค้นพบเพื่อกำหนดทิศทาง

ให้องค์การนำไปวางแผนแก้ไขข้อบกพร่องจนสามารถบรรลุเป้าหมายในการจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สมรรถนะและความสามารถในปัจจุบันขององค์การในการที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

องค์กร หมายถึง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

หมายถึง พนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดและสาขาทั้งหมด 19 สาขา

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ตรวจวัดด้วยเครื่องมือวัดความพร้อมแล้วพบว่า มีจุดแข็งในด้านต่างๆ ทั้ง 7 ด้านคือ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ สไตล์ บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาตัวเองขององค์กรแห่งการเรียนรู้แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรในการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง