

การจัดการองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ ได้บัญญัติไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการ เรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผล สัมฤทธิ์

การพัฒนาหน่วยงานโดยใช้กระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น รูปแบบของการบริหารที่เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงานระหว่างกัน มีระดับของการพัฒนาในความสามารถของ องค์กรที่สามารถเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ องค์กรต้องปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอดและความเป็น ผู้นำในการแข่งขันทำให้องค์กรต้องปรับกระบวนการนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่สมาชิกทุกระดับ ทุกภาคส่วนในองค์กร มีการรับรู้ เรียนรู้ของ สภาพแวดล้อมในองค์กรตลอดเวลา ทั้งที่เกิดจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร จนเกิดแรงบันดาลใจและมีความ ตื่นตัวที่จะพัฒนาศักยภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและองค์กรที่จะสามารถปฏิบัติงานทุกด้านให้สำเร็จจุลวง โดยอาศัย กระบวนการเรียนรู้ที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยรูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม มีความ เข้าใจในความคิดเชิงระบบ มีการสร้างความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยองค์กรจะมี ลักษณะที่มุ่งการแสวงหาความเป็นไปได้และหาโอกาสเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นพลวัต (Dynamic) อยู่ ตลอดเวลา จนเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์อย่างยั่งยืน และเป็นองค์กรที่มีความเป็น อิสระจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีลักษณะที่สามารถเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ อันก่อให้เกิดความก้าวหน้าการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร มีบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีด ความสามารถของตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง มีสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความรู้ใหม่ๆ และมีแนวคิดการจัดการความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อ ตนเอง ทีมงาน และองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ที่เข้มแข็ง (Core Competence) เพื่อสร้างโอกาสในการมุ่งแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) และเป็นพื้นฐานให้ องค์กรดำรงอยู่ได้ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างมั่นคงและยั่งยืนตลอดเวลา

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพราะองค์กรที่มีการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการนำความรู้ที่ได้จากบุคคลในองค์กรมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ เพราะเป็นกระบวนการในการจัดการที่ดีและเข้าถึงง่าย เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้เติบโตและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญ โยผู้บริหารหรือบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้และกระบวนการจัดการความรู้อย่างชัดเจน ถ่องแท้ เพราะการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง จะส่งผลดีต่อองค์กรและพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

หัวใจของการจัดการความรู้คือ สมาชิกในองค์กรเห็นคุณค่าในการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กรที่สมาชิกทำงานอยู่และต้องทำการเรียนรู้ร่วมกับทีม

พื้นฐานสำคัญขององค์กรคือการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ที่เข้มแข็ง สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันองค์กรให้บรรลุผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้”

การสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร คือ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือในการพัฒนาองค์กรคือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ภายในองค์กรและสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีการคิดอย่างมีระบบ ได้แก่ การคิดเป็นกลยุทธ์ ชัดเจนในเป้าหมาย มีแนวทางที่หลากหลาย แนวโน้มในเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ คิดค้นการและเล็งเห็นโอกาสในทุกปัญหา มีโอกาส ไม่ย่อท้อ สร้างประโยชน์ มองให้ได้ประโยชน์

ประเภทความรู้ในองค์กร

๑) ความรู้เฉพาะตัวหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในตน (Tacit Knowledge)

๒) ความรู้ทั่วไปหรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)

กระบวนการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑) การถ่ายโอนความรู้จากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง (Knowledge Transfer)

๒) การสร้างคลังความรู้ (Knowledge Asset)

การจัดการความรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ๑) กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน
- ๒) มีระบบในการพัฒนาและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

การจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคที่นวัตกรรมคือ หัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

- ๑) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะดำเนินการ
- ๒) สร้างความเข้าใจกับบุคคลในองค์กรและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- ๓) รู้ปัญหาของงานเพื่อใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา (องค์กร/ประชาชน/พันธมิตร เพื่อร่วมทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจ)
- ๔) ดูตัวอย่าง
- ๕) ฝึกและลงมือปฏิบัติ
- ๖) ผู้บริหารแก้ปัญหา
- ๗) แก้ไขกฎ ระเบียบ
- ๘) เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม
- ๙) ให้โอกาสที่จะทำ
- ๑๐) กระตุ้นแนวคิดเพื่อการปฏิบัติงานจริงและต่อเนื่อง

หลักการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓ M ประกอบด้วย

Meaning ความหมาย -ความหมายที่ชัดเจนขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะนำมาประยุกต์และปฏิบัติตามง่าย
Management การบริหาร -ต้องมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน โดยต้องมีคำแนะนำเชิงปฏิบัติไม่ใช่แค่แนวคิด
Measurement การวัดผล - ต้องมีเครื่องมือในการประเมินผลและการจัดระดับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยหลักการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- ๑) การสร้างแรงจูงใจ
- ๒) การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- ๓) การทำงานร่วมกัน
- ๔) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
- ๕) สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน
- ๖) การทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖, ๒๕๕๖ (เอกสารอัดสำเนา).