

การพัฒนาองค์การการเรียนรู้เชิงทฤษฎี

Development of theoretical learning organization

ปัญญา เลิศไกร^{*1} ศิริพร หมั่นหัตถ์² และลัญจกร นิลกาญจน์³

¹บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Punya Lertgrai^{*1} Siriporn Muenhat² and Lanjakorn Nilkarn³

¹ Graduate School, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, ² Faculty of Management Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

³ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat.

บทคัดย่อ

การพัฒนาองค์การที่ยั่งยืนและมีความต่อเนื่อง ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้ทฤษฎีการพัฒนาเป็นแนวทางในการสร้างศักยภาพให้เกิดในบุคคล กลุ่มคน ขององค์การ แผนงานขององค์การที่กำหนดตามแนวทางทฤษฎีที่นำมาใช้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีการขับเคลื่อนภารกิจสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทฤษฎีการพัฒนาจะเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ นำมาใช้วางแผนจัดกระบวนการทางสังคม เพื่อแก้ปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานขององค์การและยังสามารถกำหนดทิศทาง ควบคุมการขับเคลื่อนกิจกรรมเชิงพัฒนาให้องค์การก้าวหน้าตามเป้าหมายที่ต้องการ

คำสำคัญ : กระบวนการทางสังคม ทฤษฎีการพัฒนา องค์การแห่งการเรียนรู้

Abstract

It be sustainable development and be continues by organizing the learning process. Using developmental theory as a guideline for capacity making in individuals, groups of organizations, organizational plans are defined according to theories that are used consistently. Organization is a learning organization. The mission is to reach the goal with quality. Development theory is a major factor. Used to plan social processes. To solve problems or prevent problems that may occur in the operation of the organization. And can also set the direction. Controlling the development of development activities and keep the organization on target.

Development theory will be an important guideline in framing the concept of development for the organization. Applying theories to explain the organization's past phenomena in many dimensions will help to see the way forward. To develop organization to the goals that the organization needs to be more convenient and stable.

Keyword : Social process, Development theory, Learning organization

บทนำ

สังคมที่มีโอกาสรับข่าวสารอย่างรวดเร็วจะเป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูงทั้งในด้านคุณภาพและการบริการ องค์การที่ยึดมั่นในแนวปฏิบัติเดิมๆ ไม่มีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย ก็จะมีโอกาสเกิดปัญหา และถึงขั้นไม่สามารถดำรงอยู่ได้ การจัดการเรียนรู้ให้กับคนในองค์การทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคคล กลุ่มคนที่เป็นสมาชิกในองค์การ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการดำรงอยู่ การเติบโตขององค์การ การปรับสภาพเป็นองค์การการเรียนรู้ จะสร้างความมั่นใจความมั่นคงให้กับองค์การ สมาชิกจะนำแนวคิดจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นไปพัฒนาตนเองและองค์การ การพัฒนาที่ไม่ได้มาจากการเรียนรู้ มีโอกาสพบกับอุปสรรคปัญหาต่างๆ การเรียนรู้จะช่วยลดการสูญเสียลงผิดลองถูกกับสิ่งที่ทำโดยมีความรู้ในเรื่องนั้นน้อยไป การเรียนรู้ขององค์การจึงเริ่มต้นด้วยการถอดบทเรียนจากประสบการณ์ตรงที่ผ่านมา ทำให้รู้ถึงปัญหาที่แท้จริง และคิดวิเคราะห์หาแนวทางป้องกันแก้ไข (อรรถวรรณ แซ่อึ้ง, หัสชัย สิทธิรักษ์ และลัญจกร นิลกาญจน์, 2559, น.117) รับรู้เป้าหมายขององค์การ เป้าหมายของบุคคลกลุ่มคน (Luis R. Gomez-Mejia and David B. Balkin, 2012, P.44-45) เป้าหมายจะเป็นปัจจัยกดดันให้เกิดกระบวนการคิดพัฒนา ทำให้องค์การเกิดการปรับตัว ขับเคลื่อนสู่เป้าหมายที่ต้องการร่วมกันทั้งของบุคคล และองค์การ

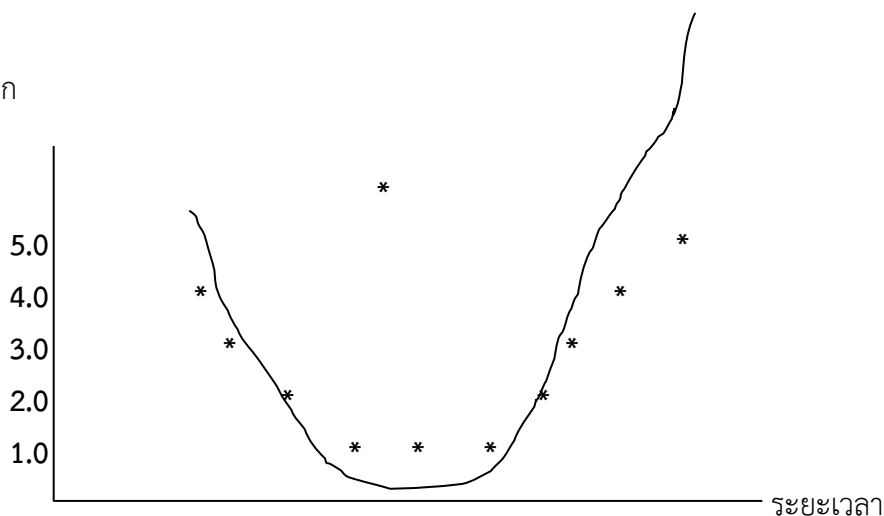
ทฤษฎีการพัฒนา เป็นแนวทางที่เกิดจากการเรียนรู้ ตรวจสอบประเมินจนตมกษณิกที่สามารณำมาอธิบาย หรือใช้วางแผนจัดกระบวนการตามแนวทางทฤษฎีที่มีการศึกษามาแล้ว ช่วยลดเวลาและความเสี่ยงที่จะเรียนรู้ทดลองเองที่ต้องใช้เวลาและปัจจัยมากมาย ทฤษฎีการพัฒนาจะนำแนวทางการพัฒนาสร้างความก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ กระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบจากทฤษฎีการพัฒนา จะช่วยให้เกิดแนวคิด แนวทางการพัฒนามีความเป็นไปได้มากขึ้น (ปัญญญา เลิศไกรและลัญจกร นิลกาญจน์, 2559, น.5) การนำทฤษฎีมาใช้เป็นแนวทางจะได้รายละเอียดปลีกย่อยที่เป็นระบบทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตามที่ต้องการอย่างยั่งยืน (John Bessant and Joe Tidd, 2015, P.12) ทฤษฎีการพัฒนาจึงช่วยให้การพัฒนาองค์การก้าวหน้าและสามารถดำรงอยู่อย่างมั่นคง

เนื้อหา

สิ่งแวดล้อมทางสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้บุคคลและองค์การต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพที่เกิดขึ้นการวิเคราะห์คาดการณ์ทางสังคมที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าโดยใช้ฐานทฤษฎีมาอธิบายและวางแผนป้องกันแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นล่วงหน้าทำให้องค์การมีความมั่นคงมีความก้าวหน้าสามารถสนองความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม

ทฤษฎีรูปร่างแบบตัวเจ (J Shape) เป็นทฤษฎีที่เสนอแนวทางการพัฒนาให้บุคคลหรือองค์การมีรายได้มากขึ้น หรือต้องการให้มีความก้าวหน้าสะดวก สบายมากขึ้นจากเดิม หลักการตัวเจเริ่มด้วยการลดลงของรายได้ หรือต้องยอมยากลำบากก่อน ด้วยการลงทุน อดทนต่อการเสียบางอย่างไปก่อนและมุ่งมั่นทำงานหรือดำเนินงานไประยะหนึ่งด้วยความอดทน ทนรอ เมื่อถึงจุดหนึ่งจะค่อยๆ เพิ่มรายได้หรือได้รับความสะดวกมากขึ้นจนได้มากกว่าก่อนการเริ่มพัฒนา

รายได้ หรือความสะดวก



แผนภูมิแสดง แนวทฤษฎีรูปร่างแบบตัวเจ

การพัฒนาตามแนวทฤษฎี รูปร่างแบบตัวเจ เป็นการคิดเชิงกระบวนการ ที่ต้องการความก้าวหน้า ต้องการให้เกิดความสะดวกสบายมากกว่าเดิม การลงทุน ทำงานหนักมากขึ้น เสียสละทุ่มเทมากขึ้น ทำให้เหนื่อยมากกว่าเดิมไประยะหนึ่ง หลังจากนั้นจะค่อยๆ พัฒนาจะทำให้กิจการต่างๆ พัฒนาดีขึ้น มีช่วงเหตุการณ์อยู่ 4 ช่วงดังนี้

ช่วงที่ 1 เป็นช่วงเริ่มพัฒนาเป็นช่วงที่รายได้หรือความสะดวกสบายของบุคคลหรือองค์กรที่มีอยู่เริ่มลดลง หมายถึงจะต้องนำเงินที่มีส่วนหนึ่งไปลงทุน และต้องใช้เวลา พลังศักยภาพที่มีอยู่ ไปทุ่มเทให้กับงานที่เพิ่มขึ้น ในเดือนแรก ลงไปส่วนหนึ่ง เดือนต่อมา ต้องลงเงินหรือแรงงาน เวลา ศักยภาพต่างๆ เพิ่มขึ้น และเพิ่มไปเรื่อยๆ จนกว่าจะถึงจุดต่ำสุดหรือถึงก้นเหว ขั้นนี้ สมาชิกในองค์กรจะต้องอดทน ผู้นำต้องสร้างความหวัง กำลังใจให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่น (Robert D. Hisrich and Claudine Kenney, 2014, P.10) รอคอยความสำเร็จ

ช่วงที่ 2 ช่วงคงที่อยู่ตัวหรือ ลงมาถึงก้นเหว เป็นช่วงที่การลงทุนหรือการทุ่มเทศักยภาพให้กับงานส่วนใหม่นี้คงที่ และจะคงที่ไประยะหนึ่งโดยไม่จ่ายหรือเพิ่มงานไปมากกว่านี้เป็นช่วงที่มีความยากลำบากอย่างที่สุด และต้องอดทนมากที่สุด ช่วงนี้สมาชิกในองค์กรต้องอดทน มุ่งมั่นในการสร้างผลงานออกมาอย่างมากมายเพื่อให้ได้ผลออกมาตามเป้าหมายที่คาดหวัง

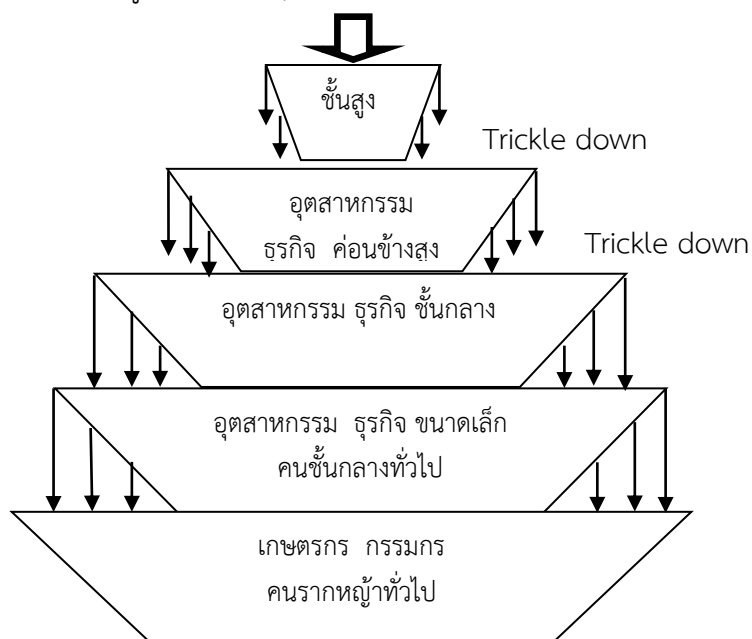
ช่วงที่ 3 ช่วงที่เริ่มดีขึ้น หรือขาขึ้น เป็นช่วงที่ผลการดำเนินงานที่ลงทุน ลงแรงไปนั้น เริ่มได้รับผล และผลเหล่านั้น ทำให้การลงทุน ลงแรงค่อยๆ น้อยลงตามผลผลิตหรือผลงานที่ทยอยออกมา ผลงานงานในระยะแรกอาจจะไม่มากนักแต่ก็ช่วยให้การลงทุนน้อยลง เกิดผลทางจิตวิทยาทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจ และต่อมาเมื่อผลผลิตหรือผลงานเพิ่มมากขึ้นทำให้กิจการดีขึ้น ความยากลำบากต่างๆ ค่อยๆ ผ่อนคลาย จนอยู่ในระดับเดียวกับก่อนการพัฒนา

ช่วงที่ 4 ช่วงหลังการพัฒนา หรือช่วงที่รับผลการพัฒนาเป็นช่วงที่การดำเนินงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ ผลการพัฒนา ทำให้มีรายได้มากขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาหรือมีสะดวกสบายมากกว่าก่อนการดำเนินงานพัฒนา ขั้นนี้เป็นเป้าหมายขององค์กรและของสมาชิกในองค์กร การก้าวมาถึงจุดนี้ องค์กรและสมาชิกจะต้องรักษาจุดแข็ง และสภาพขององค์กรให้มั่นคง

ทฤษฎีรูปตัวเจ นำมาวางแผนพัฒนาองค์กร โดยเตรียมคนที่จะร่วมโครงการให้เข้าใจถึงช่วงเวลาทั้ง 4 ช่วง โดยแต่ละช่วงเวลาจะต้องเตรียมการเตรียมความพร้อม การสร้างความพร้อมจะมีผลต่อกระบวนการดำเนินงานอย่างมาก (กฤตพร แซ่แง่ สายจันทร์ และกัลยกร ภิญโญ, 2558, น.16) เมื่อถึงช่วงเวลาแต่ละช่วงมีโอกาสดูที่ทำงานหนักขึ้นมากขึ้น และเดือนร้อนอย่างไร แนวทางในการปรับตัว หรือผ่อนคลายจากสภาพปัญหา ที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงนั้นจะมีสภาพมีผลอย่างไรบ้าง การนำทฤษฎีมาอธิบายเตรียมการ จะช่วยให้ทีมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจเชิงระบบ ตามกระบวนการที่จะเกิดขึ้น

ทฤษฎีฝนหยด (Trickle down effect) เป็นแนวความคิดการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มคนที่ศักยภาพในการพัฒนาไม่เท่ากัน ในภาวะที่ต้องการการพัฒนาอย่างรวดเร็ว มีเงินหรืองบประมาณจำกัดการจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มคน และสร้างคนที่มีความพร้อมสูงให้ได้รับการพัฒนา ก่อน เพื่อหวังว่าคนที่พัฒนาแล้วในกลุ่มแรกๆ จะมีความพร้อมที่จะช่วยตนเอง และสามารถไปช่วยพัฒนากลุ่มที่ยังไม่พร้อมให้มีความพร้อม และสามารถพัฒนาตนเอง และไปช่วยพัฒนากลุ่มอื่นๆ ให้มีความพร้อมและพัฒนาต่อไป

แนวคิดตามทฤษฎีนี้ เป็นแนวคิดของคนทั่วไป ไปที่มีงบประมาณหรือมีเงินไม่มาก การตัดสินใจใช้เงินหรืองบประมาณจะพยายามคิดไตร่ตรอง จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังเสมอกลุ่มที่มีความสำคัญมากกว่าจะได้รับช่วยเหลือพัฒนามากเป็นพิเศษ กลุ่มที่มีความสำคัญมากลดลงมาจะได้งบประมาณและความสนใจน้อยลงมาตามลำดับส่วนกลุ่มหรือหน่วยที่มีความสำคัญน้อยจะได้รับงบประมาณหรือความสนใจ ความเอาใจใส่น้อยด้วยแนวทางนี้ กลุ่มที่ไม่มีความพร้อมหรือมีความสำคัญน้อย จะได้รับผลการพัฒนาน้อยมาก หรืออาจจะถึงขั้นมีความเดือดร้อน ต้องมีความอดทนสูงในช่วงแรกๆ ของการพัฒนา



แผนภูมิ แสดง แนวทฤษฎีฝนหยด

แนวทางอ่างน้ำ 5 ระดับของทฤษฎีฝนหยด กับการพัฒนาประเทศซึ่งแนวทฤษฎีนี้ รัฐบาลของประเทศกำลังพัฒนาส่วนมากจะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาจัดสรรงบประมาณที่มีไปยังภาคส่วนต่างๆ ขององค์กรหรือบุคคลที่ให้ความสำคัญและมีจุดเน้นตามที่กำหนด

อ่างชั้นสูง เป็นอ่างใบเล็กสุดอยู่บนสุด คือกลุ่มคนชั้นสูงในสังคม เป็นกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มากๆ มีศักยภาพในการทำธุรกิจกับต่างประเทศและระดับประเทศที่มีความพร้อมสูงสุดมีศักยภาพในการพัฒนามากที่สุด การพัฒนาภาครัฐจะสนับสนุนให้มีการสร้างเส้นทางคมนาคม การสื่อสาร ปัจจัยที่เอื้อต่อการลงทุน

ขนาดใหญ่ การทำธุรกิจขนาดใหญ่ซึ่งผู้ได้รับประโยชน์โดยตรงจะเป็นคนกลุ่มนี้ โดยงบประมาณที่มีนั้นเก็บมาจากทุกภาคส่วน แต่ระดมใช้กับภาคส่วนนี้มากที่สุด

เมื่อกลุ่มนี้มีความพร้อมมีศักยภาพสูงสามารถทำธุรกิจขนาดใหญ่มากๆ ก็มีรายได้สูง จะสามารถจ่ายภาษีให้รัฐได้มากเพื่อจะมีรายได้พัฒนาประเทศและกลุ่มนี้ จะสามารถจ้างงาน สร้างแนวทางต่อเสริมอาชีพไปยังกลุ่มที่สองเพื่อให้กลุ่มที่สองแข็งแกร่ง มีความพร้อม มีการพัฒนาศักยภาพในส่วนนั้นต่อไป (น้ำฝนหยดลงจากอ่างบนสู่อ่างถัดไป หรือ Trickle down ลงมา)

อ่างอุตสาหกรรม ธุรกิจ ค่อนข้างสูง เป็นอ่างใบที่สอง ที่มีขนาดไม่ใหญ่มากนัก แต่มีขนาดและจำนวนมากกว่ากลุ่มชั้นสูง กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ได้รับผลพวงจากกลุ่มแรก เพราะกลุ่มแรกจะมาจ้างงานคนกลุ่มนี้หรือมารับซื้อผลผลิต บริการหลักๆ จากกลุ่มนี้ไปต่อยอดหรือรับไปส่งขายต่อต่างประเทศ เสมือนอ่างน้ำที่รับน้ำที่ล้นมาจากอ่างใบแรกที่อยู่สูงกว่า

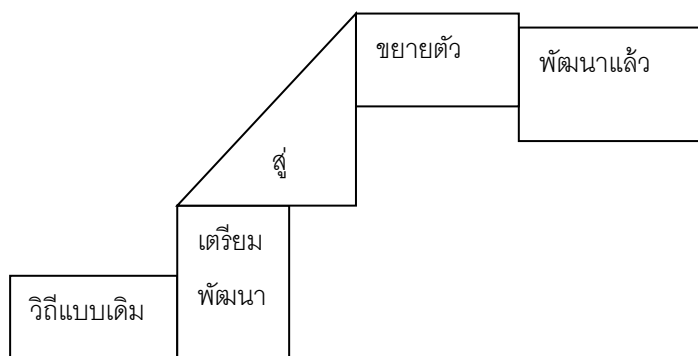
อ่างอุตสาหกรรม ธุรกิจ ชั้นกลาง เป็นอ่างที่มีขนาดกลาง ใหญ่กว่าอ่าง ธุรกิจค่อนข้างสูง มีจำนวนมากกว่าชั้นสูง และอุตสาหกรรม ธุรกิจค่อนข้างสูงรวมกัน กลุ่มนี้ได้รับผลต่อเนื่องมาจากกลุ่มค่อนข้างสูงและกลุ่มชั้นสูงอีกทีหนึ่ง กลุ่มนี้จะผลิตผลงานส่งให้กับกลุ่มค่อนข้างสูง และรับจ้าง รับช่วงมา กลุ่มนี้จะมีการกระจายตัวออกมามีคนที่เกี่ยวข้องจำนวนมากมาเป็นคนที่มีการเคลื่อนไหวทางสังคม ขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมค่อนข้างมากเพราะมีจำนวนมาก และมีศักยภาพในทางเศรษฐกิจ มีการศึกษา มีบทบาทต่อการเคลื่อนไหวทางสังคม

อ่างอุตสาหกรรม ธุรกิจ ขนาดเล็ก คนชั้นกลางทั่วไปเป็นกลุ่มที่ได้รับผลต่อเนื่องมาจากกลุ่มชั้นกลาง กลุ่มนี้มีจำนวนมากและกระจายตัวสูงมาก เป็นกลุ่มที่หนุนเสริมให้กลุ่มชั้นกลาง มีความเข้มแข็ง และเป็นกลุ่มที่สนับสนุนให้กลุ่มชั้นกลางมีผลประโยชน์ ที่ต่อเชื่อมโยงจากชั้นบนลงมา

อ่างเกษตรกรรมขนาดเล็ก กรรมกร คนรากหญ้าทั่วไป เป็นกลุ่มที่มีขนาดและจำนวนมากที่สุดเป็นกลุ่มสุดท้ายที่ได้รับผลต่อเนื่องจากการพัฒนาตามแนวทฤษฎีฝนหยดคนจำนวนมากของประเทศจะต้องรอคอยผลพวงของการพัฒนาที่ไหลผ่านคนกลุ่มบนอื่นๆ มาหลายกลุ่ม แต่ละอ่างที่ผ่านลงมา ต้องใช้เวลา คนกลุ่มนี้จะต้องอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อความเดือดร้อนและรอคอย จนกว่ากลุ่มอื่นๆ ได้รับการพัฒนา และมีความพร้อมเพียงพอแล้ว จึงจะส่งผลต่อเนื่องมายังกลุ่มนี้

ทฤษฎีการพัฒนาตามแนวทางนี้ สามารถสร้างกลุ่มคนที่มีความพร้อมให้ได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และใช้งบประมาณน้อยเพราะคนกลุ่มนี้เมื่อตนเองพัฒนาแล้ว คนกลุ่มนี้จะเป็นหลักในการไปพัฒนาคนกลุ่มต่อไป ให้มีศักยภาพ มีการพัฒนา จนเกิดความพร้อมและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วจากคนคนกลุ่มนั้นก็จะไปพัฒนา ศักยภาพ สร้างความพร้อมให้กับกลุ่มถัดไปที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการลูกโซ่ ซึ่งจะเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการเจริญเติบโต 5 ขั้น (Stages of growth) รอสโตว์ (Rostow) ได้เสนอแนวความคิดการพัฒนาองค์การ โดยเสนอแผนการพัฒนาเป็น 5 ขั้นตอน ให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้าตามลำดับขั้นโดยมีขั้นตอนเชิงระบบที่จะดำเนินการตามลำดับขั้น จากขั้นแรกไปถึงขั้นที่ 5



แผนภูมิ แสดงทฤษฎีการเจริญเติบโต 5 ขั้นของโรสโตว์

ขั้นที่ 1 ขั้นสังคมแบบเดิม (Traditional Society) เป็นช่วงที่ก่อนการพัฒนา การดำเนินการขององค์กรเป็นไปตามแบบแผนที่เคยทำมาตามปกติเป็นขั้นที่ไม่มีแผนการพัฒนากระบวนการดำเนินงานเป็นไปตามสภาพทางธรรมชาติ หรือตามจารีตประเพณี วิถีปฏิบัติปกติขององค์กร หน่วยงานนั้น

ขั้นที่ 2 ขั้นเตรียมการเพื่อการพัฒนา (Pre-conditions for take-off) เป็นขั้นวางแผนและเตรียมการตามแผนงานที่กำหนดเป็นการเตรียมบุคคลตามคุณสมบัติเฉพาะในทุกส่วนงานที่จะดำเนินการ เตรียมอุปกรณ์ปัจจัยที่ต้องใช้ทั้งหมดขั้นนี้มีความยุ่งยากและละเอียดอ่อนมาก การวางแผนและเตรียมการต้องมีความชัดเจนมีความเป็นไปได้ที่สามารถดำเนินการให้สู่เป้าหมายขององค์กรที่ต้องการได้

ขั้นที่ 3 ขั้นทะยานขึ้น (Take-off) เป็นขั้นดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด ขั้นนี้เป็นช่วงที่สำคัญที่สุด ศักยภาพและปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่ จะต้องทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ การดำเนินงานช่วงนี้เป็นการขับเคลื่อนปฏิบัติการ ที่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว หากเป็นไปตามแผนงานมีโอกาสสูงที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการตามแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร

ขั้นที่ 4 ขั้นขยายตัวหรือขั้นเจริญเติบโต (Drive to maturity) เป็นขั้นที่การดำเนินงานพัฒนาส่งผลออกมา ทำให้กิจการต่าง ๆ มีความก้าวหน้า ผลผลิตและผลการดำเนินงานส่งผลดีต่อบุคคล กลุ่มคนและภาคส่วนต่าง ๆ ขององค์กร และมีผลในทางบวกที่ต่อเนื่องเกิดขึ้นเป็นระยะในวงกว้าง

ขั้นที่ 5 ขั้นอุดมสมบูรณ์ (High mass consumption) เป็นขั้นที่การดำเนินงานพัฒนาได้เสร็จสิ้น หรือเสร็จโครงการ ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผลการดำเนินงานเกิดขึ้นตามเป้าหมาย สมาชิกและกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง เกิดความสะดวกสบายและผลดีจากการดำเนินงาน

ผู้นำองค์กรหรือนักวางแผนพัฒนาขององค์กร จะนำเอาแนวความคิดในการดำเนินงานเชิงระบบอย่างมีขั้นตอนมาใช้ การศึกษาสภาพบริบทเบื้องต้น แล้วจึงเตรียมการในรายละเอียดต่างๆ ให้พร้อม จึงดำเนินการพัฒนานวัตกรรม จนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพ (Development Potential Theory) ศักยภาพบุคคลสามารถเพิ่มขึ้นหรือ ลดลงได้ การพัฒนาศักยภาพจึงต้องมีขึ้นอย่างต่อเนื่องเพราะถ้าบุคคลไม่นำศักยภาพออกมาใช้ศักยภาพที่มีอยู่มีแนวโน้มจะลดลงกว่าเดิม กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่มีระบบจะคาดการณ์และกำหนดอนาคตที่ชัดเจนล่วงหน้าขององค์กรได้ โดยดำเนินการดังนี้

1. ทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resource) หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ตามธรรมชาติที่มีอยู่มากมาย ทั้งที่สามารถจับต้องได้ อันได้แก่แหล่งแร่ สภาพดินที่ดี ความอุดมสมบูรณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เป็นประโยชน์ต่างๆ หรือจับต้องไม่ได้ ได้แก่สภาพอากาศอุณหภูมิ วิถีชีวิตที่สวຍงามตามธรรมชาติ สถานที่ตั้ง สิ่งเหล่านี้เมื่อนำมาบริหารจัดการอย่างเหมาะสม จะเป็นปัจจัยเสริมในการสร้างศักยภาพได้เป็นอย่างดี และจะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความสามารถที่มีอยู่ให้สูงขึ้น ให้มีความพร้อมมากขึ้น สิ่งที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร โดยตรงและโดยอ้อม ปัจจัยที่ใช้ ขนาด ปริมาณ ราคา รูปแบบการใช้ จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และมีกระบวนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่รวมตัวกันเป็นเครือข่ายทั้งระดับชุมชนและระดับประเทศ คอยตรวจสอบติดตามใกล้ชิด การดำเนินงานที่ส่งผลต่อทรัพยากรธรรมชาติจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร

2. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ มีค่ามากที่สุด เพราะมนุษย์สามารถควบคุม กำกับสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งหมดได้ มนุษย์ทุกคน สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ปรับปรุงตนเองได้ ด้วยการจัดระบบการศึกษา กระบวนการการเรียนรู้ เมื่อมีความรู้ มีทักษะและมีความสามารถในการคิดค้น พัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ย่อมทำให้ศักยภาพในตัวคนและกระบวนการดำเนินงานมีมากขึ้น (วรดี เลิศไกร จรุงใจ มนต์เลี้ยง และสุชาติ จิตกล้า, 2559 , น.79) บุคคลมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดแผนงาน การควบคุมกระบวนการดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร และบุคคลคือผู้สร้าง ผู้ปรับเปลี่ยนทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมากที่สุด ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่จะต้องให้ความสนใจใส่ใจต่อความรู้สึก สภาพจิตใจและแนวความคิด

3. องค์กรทางสังคม (Social Organization) หมายถึงการจัดระบบอย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจนในการรวมบุคคลมาจัดวางตำแหน่ง หน้าที่ต่างๆ ให้แสดงบทบาทที่สำคัญในแต่ละหน่วย แต่ละตำแหน่ง ให้มีระบบเชื่อมโยงสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้เกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมตามเป้าประสงค์ องค์กรทางสังคม จะทำหน้าที่เชิงสาธารณะที่สนองนโยบายสาธารณะต่างๆ เพื่อให้สภาพโดยรวมในสังคม เป็นสังคมที่พึงประสงค์ของสมาชิกโดยรวมของสังคมนั้น โครงสร้างองค์กรสังคม จะเป็นไปตามแนวทางของสังคมนั้นๆ องค์กรสังคมจะบริหารจัดการกิจกรรม โครงการต่างๆ ทำให้บุคคลหรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมโครงการทำให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พระมหาเทพรัตน์ อริยวิโส, ลัญจกร นิลกาญจน์, 2559, น.66) จึงมีส่วนช่วยในการจัดการ ช่วยเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. ศักยภาพผู้นำ (Social Leadership) องค์กรที่มีผู้นำมีความสามารถสูงมีศักยภาพในการบริหารจัดการ สามารถนำพาองคัพยพต่างๆ ไปสู่ความก้าวหน้า วิเคราะห์ วินิจฉัยตัดสินใจอย่างรวดเร็วเหมาะสมกับเหตุการณ์ สถานการณ์ (Ronald H. Humphrey, 2014, P.74-77) สภาพการปฏิบัติงานของผู้นำจะมีส่วนโดยตรงต่อกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ไปสู่เป้าหมาย อนาคตขององค์กร คือการที่สามารถเคลื่อนเข้าสู่เป้าหมายที่กำหนดล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสมการสร้างกระบวนการการจัดระเบียบสภาพภายในองค์กร การวางบุคคลในตำแหน่งหน้าที่ หรือมอบหมายบทบาทที่เหมาะสมกับความสามารถ มีแผนการปฏิบัติที่ดี เตรียมศักยภาพของทีมงานด้วยการฝึกอบรมตามบทบาทที่ต้องดำเนินการล่วงหน้าจะช่วยให้การพัฒนาองค์กรมีความเป็นไปได้มาก

5. เครือข่ายนวัตกรรม (Network and Innovation) องค์กรที่มีสมาชิกส่วนใหญ่ ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรมในการดำเนินงาน หรือนวัตกรรมต่อการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตอยู่เสมอในหมู่กลุ่มคนที่สนใจติดตามข่าวสารด้านนวัตกรรมมักจะพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอการที่สมาชิกกลุ่มผู้สนใจข่าวสาร

นวัตกรรมเชื่อมประสานเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกันได้ทำให้การเคลื่อนไหว พัฒนาเกิดขึ้นอยู่เสมอ องค์การที่มีสมาชิกสามารถเชื่อมเครือข่ายนวัตกรรมจะเป็นองค์กรที่มีทิศทางในการพัฒนาที่เป็นจริงได้มาก

6. การฝึกอบรม (Training) เป็นการเสริมศักยภาพและเพิ่มทักษะในด้านที่มีความจำเป็นและเกี่ยวข้องกับบุคคลกลุ่มนั้นๆ ในองค์การ สมาชิกและทีมงานที่มีการฝึกอบรมจะเพิ่มพลังในการดำเนินงานของบุคคลและองค์การ

บทสรุป

การพัฒนาองค์การการเรียนรู้ เป็นกระบวนการทางสังคมที่สามารถควบคุมจัดระบบให้สมาชิกในองค์การมีแนวทางปฏิบัติตามที่ต้องการได้โดยใช้แนวทางหลักจากทฤษฎี แนวทางจากทฤษฎีจะมีส่วนช่วยให้การวางแผนจัดกระบวนการเรียนรู้มีระบบที่ชัดเจนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม รูปแบบการดำเนินงานที่มีโอกาสบรรลุเป้าหมายที่กำหนด การใช้ทฤษฎีมาประยุกต์เป็นแนวปฏิบัติที่ต่อเนื่อง ยังมีส่วนในการสร้างความเชื่อมั่น มั่นใจในการทำงาน เกิดความเข้าใจและแนวคิดเชิงระบบในวิธีการเรียนรู้ที่ฝังลึกในตัว กลายเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ขับเคลื่อนตนเองและองค์การ สู่ความก้าวหน้าตามเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- กฤตพร แซ่แง สายจันทร์ และกัลยกร ภิญโญ. (2558, มกราคม-มิถุนายน). การประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาชุมชนเป็นพื้นที่แบบพึ่งตนเองและยั่งยืน ADP ลำทับ จังหวัดกระบี่. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 7(1).
- ปัญญา เลิศไกร. (2558). *ทฤษฎีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ปัญญา เลิศไกร, ลัญจกร นิลกาญจน์. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). การเก็บข้อมูลวิจัยชุมชนภาคสนาม. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. 8(2).
- พระมหาเทพรัตน์ อริยวิโส, ลัญจกร นิลกาญจน์. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). รูปแบบการจัดกิจกรรมบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม วัดพรหมโลก อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. 8(2).
- วรดี เลิศไกร, จรุงใจ มนต์เลี้ยง และสุชาดา จิตกล้า. (2559, มกราคม-มิถุนายน). การจัดกิจกรรมของเล่นภูมิปัญญาเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. 8(1).
- อรรวรรณ แซ่อึ้ง, หัสชัย สิทธิรักษ์ และลัญจกร นิลกาญจน์. (2559, มกราคม-มิถุนายน). การถอดบทเรียนการผลิตไบโอดีเซลจากน้ำมันพืชนครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 8(1).
- John Bessant and Joe Tidd. (2015). *Innovation and Entrepreneurship Roman by Thomson Digital*, India: Wiley.
- Luis R. Gomez-Mejia and David B. Balkin. (2012). *Management People I Performance I Change*. New Jersey: Pearson.
- Robert D. Hisrich and Claudine Kenney. (2014). *Managing Innovation and Entrepreneurship*. Singapore: Sage.

Ronald H. Humphrey. (2014). *Effective Leadership*. Singapore: Sage.

ผู้เขียน

รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา เลิศไกร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

e-mail: punya97lert@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริพร หมีนหัสต์

หลักสูตรบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

e-mail: siriporn_mue@nstru.ac.th

ดร.ลัญจกร นิลกาญจน์

อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

3/3 หมู่ที่ 5 ตำบลมะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

e-mail: lunjakon@gmail.com