

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของการประปาส่วน

ภูมิภาคเขต ๙

ผู้เขียน

นางสาวอาภาพร เพชรครีสม

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร. วราพงศ์ ตระการศิรินนท์

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙ กลุ่มตัวอย่าง ผู้ที่เข้ามูลในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงาน จำนวน 249 คน ในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙ มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๕ ด้าน คือ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ การเรียนรู้เป็นทีม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง ๔ ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ และ เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙

ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ เป็นปัญหาด้านบุคลากร เช่น บุคลากรยังขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ยังยึดติดอยู่กับความคิดเดิม ขาดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม และบุคลากรมีไม่เพียงพอกับภาระงานทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ส่วนปัญหาอื่นๆ เช่น ยังไม่มีแหล่งเก็บข้อมูลหรือแหล่งความรู้ที่ชัดเจน และช่องทางในการเผยแพร่ความรู้มีจำกัด รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ยังเป็นระบบเก่า ประสิทธิภาพต่ำ และไม่เพียงพอต่อการใช้ในการเรียนรู้

สำหรับข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ เห็นว่า ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความใส่รู้ เพื่อพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสร้างความร่วมมือระหว่างกันทั้งในระดับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมและสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งพัฒนาการบริหารการจัดการความรู้ให้เป็นระบบและครอบคลุมทั่วทั้งองค์การเพื่อให้ง่ายต่อการใช้งานและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title

Learning Organization of Provincial Waterworks

Authority Regional Office 9

Author

Miss Arpaporn Phetsrisom

Degree

Master of Public Administration

Independent Study Advisor

Lecturer Dr. Worrapong Trakarnsirinont

Abstract

The objectives of this study were to study the learning organization and factors correlating with the learning organization of Provincial Waterworks Authority Regional Office 9.

For the sample there were 249 employees who were executives and staff of Provincial Waterworks Authority Regional Office 9. The study instruments were the rating scale questionnaires that measured the learning organization and factors correlating with the learning organization.

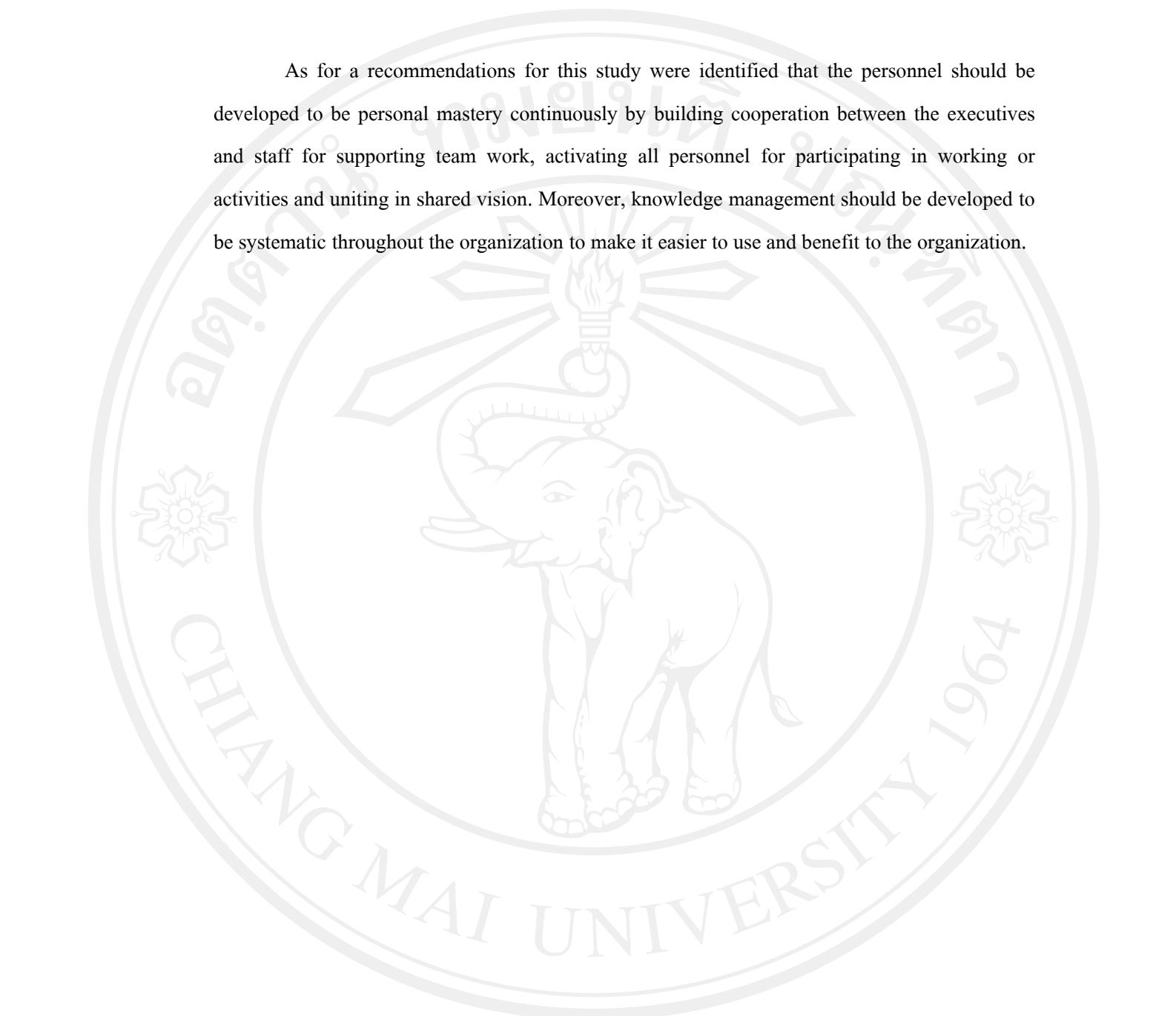
The results showed as follow;

The learning organization of Provincial Waterworks Authority Regional Office 9 was at a high level overall in five aspects, namely personal mastery, mental model, system thinking, shared vision and team learning.

The four factors correlating with learning organization, namely organizational structure, organizational culture, leadership and information technology were correlated with the learning organization of Provincial Waterworks Authority Regional Office 9 at a medium level.

The problems and obstacles affecting learning organization were mostly personnel aspect for example the personnel lacked of energetic in learning and unity to be team work. They still strongly adhered to their own vision. Moreover, it was insufficient personnel for workload so they had no time to develop their learning. The other problems were found that Provincial Waterworks Authority Regional Office 9 had no specific location for storing or collecting data and knowledge. The channels for propagating knowledge were limited. Furthermore, the information technology was out of date, inefficient and insufficient for learning.

As for a recommendations for this study were identified that the personnel should be developed to be personal mastery continuously by building cooperation between the executives and staff for supporting team work, activating all personnel for participating in working or activities and uniting in shared vision. Moreover, knowledge management should be developed to be systematic throughout the organization to make it easier to use and benefit to the organization.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved