

ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้หรืออาจจะเรียกว่า “องค์กรที่มีการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือ เพื่อให้มีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป

แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มีการกล่าวถึงไว้ในวรรณกรรมต่างๆซึ่งย้อนหลังไปเมื่อประมาณค.ศ. 1978 คริสตออาร์จิริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญาคือ โดแนลด์ ชอน (Donald Schon) แห่งสถาบันเทคโนโลยีของแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology: MIT) สร้างผลงานการเขียนที่เสนอแนวคิดต่างๆเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้แต่เนื่องจากผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูงยากต่อการศึกษาและเข้าใจจึงทำให้ไม่มีใครได้รับความนิยมนเท่าที่ควรอย่างไรก็ตาม ในช่วงค.ศ. 1980 เรื่อยมาแนวคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในศักยภาพแต่ยังคงได้รับความนิยมในวงแคบเช่นกรณีของบริษัทเซลล์ที่เริ่มนำเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้าเป็นแผนกลยุทธ์ของบริษัท

ในทศวรรษต่อมาคือช่วงตั้งแต่ค.ศ.1990ปีเตอร์เซงก์ (Peter M. Senge Ph.D.) ศาสตราจารย์แห่ง MIT Sloan School of Management ได้เขียน “The Fifth Discipline : The Art and The Learning Organization” หรือ “วินัย 5 ประการ” แนวคิดเพื่อนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) และได้รับความนิยมปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบันมีองค์กรที่ได้นำเอาแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศและประสบความสำเร็จในการเป็นบริษัทระดับโลกได้แก่บริษัท โมโตโรล่า วอลล์มาร์ท บริติชปิโตรเลียม ซีร็อกซ์ เจเนอรัลอิเล็กทริกซ์ ฟอร์ด มอเตอร์ ฮาล์วดีเค สันโกคัก อิวเล็ค แพคการ์ด ไอบีเอ็ม ฮอนด้า โซนี่ และสามเอ็ม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดในการสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะช่วงค.ศ.1990 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับที่มีบุคคลผู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และในปีค.ศ. 1991ปีเตอร์เซงก์ (Peter Senge) ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซตส์ (MIT Center for Organizational Learning) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่างๆในการเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

จนกระทั่ง American Society for Training Development-ASTD สมาคมเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรที่ใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกาได้ประกาศเกียรติคุณให้เขาเป็นนักวิชาการเกียรติคุณดีเด่นประจำปีค.ศ.2000 ปีเตอร์เซงก์ (Peter M. Senge) กล่าวว่า “Learning in organization means the continuous testing of experience, and the transformation of that **experience** into **knowledge**—accessible to the whole organization, and relevant to its **core purpose**.” ซึ่งมีนักวิชาการไทยให้คำจำกัดความไว้ว่า “องค์กรที่บุคลากรภายในองค์กรได้ขยายความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กรเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่บุคคลในระดับต่างๆต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์กรที่บุคลากรมีความคิดใหม่ๆและการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร”

ในแง่ขององค์กรการสนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอแล้วสำหรับยุคนี้จากการศึกษาพบว่ามีการนำไปใช้ประโยชน์หลังจากนั้นเพียงแค่ 10% เมื่อทิ้งห่างไป 2 สัปดาห์หากไม่ได้นำกลับมาใช้อีกทักษะหรือความรู้ต่างๆจะเลือนหายไปร่วม 87% อีกทั้งองค์กรรูปแบบเดิมๆมักจะมีงานยุ่งๆจนไม่มีเวลาทบทวนอ่านศึกษาปรับปรุง นอกจากนี้การส่งมอบความรู้ผู้ที่ผู้ใดผู้หนึ่งมากอีกด้านหนึ่งอาจกลายเป็นจุดอ่อนได้เช่นกัน เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานองค์ความรู้ก็พลอยสูญไปด้วยหรือในกรณีของหน่วยงานราชการจะมีผลงานทางวิชาการ

ออกมาทุกปีแต่หลายชิ้นเป็นไปเพียงเพื่อปรับระดับหรือตำแหน่งหลังจากนั้นจะถูกเก็บขึ้นหิ้งไม่เคยมีการนำมาแบ่งปันถ่ายโอนหรือต่อ ยอดระหว่างบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอและนำไปสู่การสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กรต่อไปซึ่งการเรียนรู้ในแง่มุมนี้ไม่จำกัดและอาจมีการเรียนรู้ข้ามสายงานกันได้