

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันนี้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจหรือภาคธุรกิจเอกชนต่างต้องเผชิญปัญหาในการดำเนินงานทั้งภายในองค์กรและการแข่งขันภายนอกองค์กรอันเนื่องมาจากการเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เช่น มี E-learning มีการติดต่อสื่อสารที่มีความสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำในข้อมูลมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรและการบริหารงานภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งองค์กรเหล่านี้จะต้องปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดเพิ่มขึ้น โดยการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นทำให้องค์กรพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะพนักงานภายในองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการดำเนินงานของทุกองค์กร ซึ่งทุกองค์กรหากต้องการสร้างความได้เปรียบทางด้านการแข่งขันเพื่อนำความอยู่รอดในระยะยาวมาสู่องค์กรให้ได้นั้น การบริหารจัดการด้านบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และยกระดับความรู้ของบุคลากรและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้นในองค์กร หรือเป็นที่รู้จักกันว่าเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization: LO)

เมื่อองค์กรให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นก็มีผลทำให้บทบาทของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้คอยให้การสนับสนุน (Supporter) และเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ในเชิงรับสนองนโยบายมาเป็นผู้มีบทบาทหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Strategic Partner) บทบาทผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) บทบาทความเป็นผู้เชี่ยวชาญการบริหารงาน (Administrative Expert) และบทบาทการช่วยเหลือสนับสนุนพนักงาน (Employee Advocate)

ซึ่งการพัฒนาองค์กรหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในองค์กรรวมทั้งการเข้าไปมีส่วนร่วมในการผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กร

โดยที่องค์การภาคธุรกิจเอกชนในอุตสาหกรรมพลาสติกของประเทศไทยนับได้ว่าเป็นองค์การที่มีความสำคัญในระบบธุรกิจของประเทศในปัจจุบัน และอุตสาหกรรมพลาสติกนี้ก็ยังเป็นที่ต้องการของตลาดมากขึ้นทุกปี เมื่ออุตสาหกรรมพลาสติกเป็นที่ต้องการของตลาดในปัจจุบันมากขึ้น จึงต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือมีความรู้ และต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา องค์การจึงจำเป็นต้องบริหารหรือสร้างระบบให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งการส่งเสริมให้เกิด “องค์กรแห่งการเรียนรู้” จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างเร่งด่วนในการทำให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นตลอดเวลา

ดังนั้น การวิจัยเรื่อง ศักยภาพเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: ในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่ออุตสาหกรรมพลาสติกและผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของอุตสาหกรรมพลาสติก ที่จะนำผลวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในการนำระบบต่าง ๆ มาพัฒนาให้เกิด “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ตามแนวคิดวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ของ Senge (1990) คือ

- 1.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)
- 1.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
- 1.3 แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)
- 1.4 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- 1.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับ ศักยภาพเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ตามแนวคิดวินัย 5 ประการ ของ Senge (1990)

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรต้นคือปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

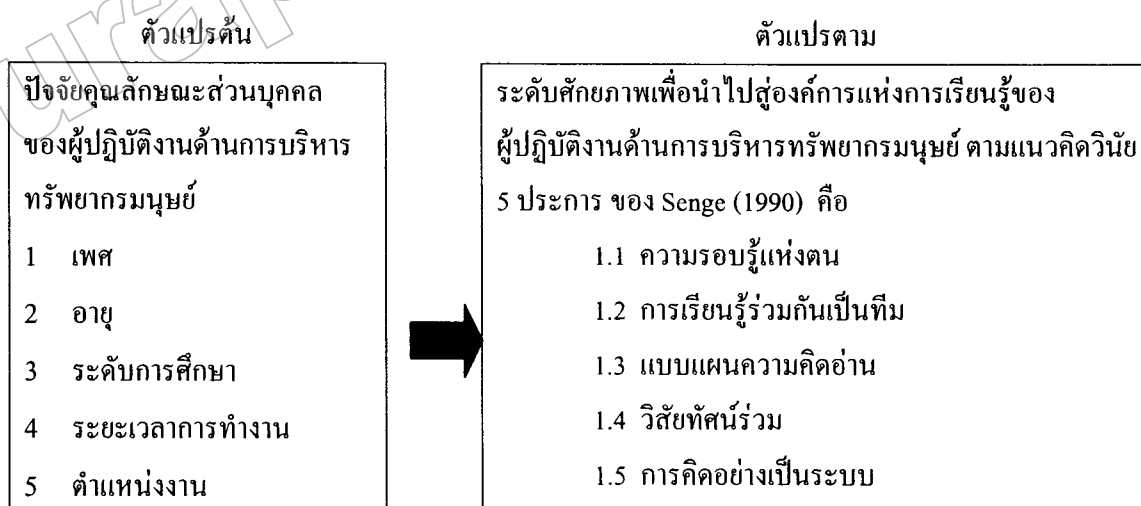
- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 ระยะเวลาการทำงาน
- 1.5 ตำแหน่งงาน

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.1 ระดับศักยภาพเพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ตามแนวคิดวินัย 5 ประการ ของ Senge (1990) คือ

- 2.1.1 ความรอบรู้แห่งตน
- 2.1.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 2.1.3 แบบแผนความคิดอ่าน
- 2.1.4 วิสัยทัศน์ร่วม
- 2.1.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับศักยภาพเพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
2. ทราบถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับศักยภาพเพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ในการปฏิบัติตามตามแนวคิดวินัย 5 ประการของ Senge (1990) เพื่อก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ วิจัยจากกลุ่มประชากร จำนวน 85 คน คือผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ หมายถึง นิคมอุตสาหกรรมซึ่งตั้งอยู่ ณ ตำบลมาบตาพุด อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ภายใต้การดูแลของนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝง พลังความสามารถที่มีอยู่ในบุคคล หรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และเป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพสมาชิกทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีม และระดับองค์กร เพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) คือ การที่บุคคลมีจิตใจมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ โดยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ส่วนตัว มีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี ที่ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลนั้น ๆ มีความพยายามสร้างความเป็นเลิศในผลงาน

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น

แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) คือ กรอบความคิด ความเชื่อ หรือมุมมองของบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้และเข้าใจในการตีความสิ่งที่ได้เห็น สิ่งที่ได้ยิน และสิ่งที่รับรู้ซึ่งแต่ละคนมีกรอบความคิดที่แตกต่างกัน

วิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) คือ การสร้างให้สมาชิกในองค์กรทุกคนได้รู้และเข้าใจในเป้าหมายและทิศทางตามวิสัยทัศน์องค์กรซึ่งเป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่สมาชิกทุกคนจะต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นให้ได้ในอนาคต

การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) คือ การที่สมาชิกทุกคนในองค์กรมีการเรียนรู้ในการมองภาพใหญ่ให้เป็น ต้องมองให้ออก ต้องมองให้เห็นความเชื่อมโยงของความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ว่าเมื่อเกิดสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้น หรือเมื่อการกระทำใด ๆ เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ เสมอ

เพศ หมายถึง เพศของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุเต็มของพนักงานนับตามปฏิทินจนถึงวันตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงาน

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งที่พนักงานดำรงอยู่ปัจจุบัน

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พนักงานเริ่มทำงาน จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

บริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ หมายถึง

1. บริษัท คินคิโยฮิน (ประเทศไทย) จำกัด
2. บริษัท ยามาฮิตะ โมลด์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. บริษัท สหะเจริญ โลหะพลาสติกภัณฑ์ จำกัด
4. บริษัท ออโตโมทีฟ โมลด์ เทคโนโลยี จำกัด
5. บริษัท เอส พี อีโวลูชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
6. บริษัท ไฮ-พี (ไทยแลนด์) จำกัด
7. บริษัท เอสอีดับบลิวเอส-คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด
8. บริษัท ฮามากะ (ประเทศไทย) จำกัด
9. บริษัท อิลาสโตมิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
10. บริษัท นิฮอน พลาสติก (ประเทศไทย) จำกัด
11. บริษัท คูริยาม่า-โอจิ (ไทยแลนด์) จำกัด

12. บริษัท ซีโรอิซี แคลเซียม (ไทยแลนด์) จำกัด

ที่ตั้งโรงงานอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ลูกจ้างหรือพนักงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหารที่มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University