

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลมาบยางพร จังหวัดระยอง ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดวินัย 5 ประการของ Senge (1990) คือความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ร่วม และการคิดอย่างเป็นระบบ ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลมาบยางพร อำเภอเมือง จังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบระดับ ศักยภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดวินัย 5 ประการของ Senge (1990) คือความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ร่วม และการคิดอย่างเป็นระบบ ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลมาบยางพร อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลมาบยางพร อำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำนวน 12 บริษัท รวมจำนวนทั้งสิ้น 85 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน เพื่อใช้ในการสอบถามผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลมาบยางพร อำเภอเมือง จังหวัดระยอง คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดของลิเคอร์ท์ ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 50 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยแจกแบบสอบถามจำนวน 85 ฉบับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลมาบยางพร อำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำนวน 12 บริษัท

ระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 ถึงวันที่ 22 มีนาคม 2550 ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 85 ฉบับ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลบางยางพร อำเภอเมือง จังหวัดระยอง จำนวน 12 บริษัท รวมจำนวนทั้งสิ้น 85 คน (ณ วันที่ 22 มีนาคม 2550) โดยกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 31-35 ปี มากที่สุด รองลงมา คือ 36-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโท มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันระหว่าง 11-15 ปีมากที่สุด รองลงมาคืออายุงานตั้งแต่ 5-10 ปีขึ้นไป และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ มากที่สุด รองลงมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้จัดการ
2. ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
 - 2.1 ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ทุกปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ของทุกวินัย
 - 2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดวินัย 5 ประการ ของ Senge (1990) พบว่า
 - 2.2.1 ในปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ เพศชายและเพศหญิง มีระดับศักยภาพเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในวินัยการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม

2.2.2 ในปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีการปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ของทุกวินัย

2.2.3 ในปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาปวช. ปวส. และ ปวท. มีการปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุดของทุกวินัย

2.2.4 ในปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ของทุกวินัย

2.2.5 ในปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ชาย มีการปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ในทุกวินัย

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่องศักยภาพเพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: ในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ผู้วิจัยอภิปรายผลศึกษาวิจัยได้ คือ

ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดวินัย 5 ประการ ของ Senge (1990) โดยภาพรวมผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลมาบยางพร อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ มีศักยภาพหรือคุณสมบัติตามหลักการวินัย 5 ประการของ Senge (1990) คือ ความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ร่วม และการคิดอย่างเป็นระบบมีความสำคัญในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

ทั้งนี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้มีศักยภาพขององค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ

1. วินัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าองค์กร หรือ ผู้บังคับบัญชามีการสร้างบรรยากาศให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมคืออยู่แล้ว และโดยหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอยู่ที่ต้องคอยประสานงานและให้ความรู้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทำให้จะต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และข้อมูลข่าวสารการอยู่เสมอ เช่น การประชุม การแลกเปลี่ยนความรู้ การฝึกอบรม ฯลฯ ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน อีกทั้งในองค์การและนอกองค์การทำให้เกิดการเรียนรู้แบบเป็นทีม ทำให้พนักงานมีความรู้ทั้งการทำงานเฉพาะของตนและรู้ในหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย ซึ่งทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ David Bohm (n.d. cited in Senge, 1990) ที่ได้กล่าวถึงเรื่องการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมต้องอาศัยทั้งการเสวนาและการอภิปราย เสนอมุมมองต่าง ๆ แล้วมีการอธิบายเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าให้นำไปสู่การตัดสินใจ หาข้อตกลงและข้อสรุปร่วมกัน ซึ่งทำให้ได้ความคิดหลากหลาย

2. วินัยด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าการศึกษาที่ผู้ปฏิบัติงานมีการปฏิบัติตนในวินัยเรื่องนี้อยู่ในระดับมาก เพราะผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักถึงวิธีการแก้ไขปัญหโดยพิจารณาในทุก ๆ ด้าน จัดเจนในเป้าหมายและเห็นถึงโอกาสในขณะที่มีปัญหาเกิดขึ้น เพราะมองปัญหาและสถานการณ์แบบภาพรวมมากขึ้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Senge ที่อธิบายเรื่องของความเข้าใจเชิงระบบไว้ว่า มีความสำคัญอย่างมากกับสภาพการบริหารในยุคที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง เห็นภาพโดยรวมทั้งหมด มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุเชิงผล

3. วินัยด้านแบบแผนความคิดอ่าน ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าการศึกษาที่ผู้ปฏิบัติงานมีการปฏิบัติตนในวินัยเรื่องนี้อยู่ในระดับมาก เพราะเป็นความเกี่ยวเนื่องกันของวินัยด้านวิสัยทัศน์ร่วมกับวินัยด้านแบบแผนความคิดอ่าน เนื่องจากมุมมองด้านวิสัยทัศน์ร่วมองค์กรได้มีการกระตุ้นและย้ำให้ไปยังเป้าหมายเดียวกัน โดยจะมีการติดต่อสื่อสารกันบ่อย ๆ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีการปรับปรุงวิธีคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้เข้ากับสภาพปัจจุบันขององค์กรอยู่เสมอซึ่งการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเหล่านี้ทำให้ทราบถึงทิศทางขององค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีวินัยด้านแบบแผนความคิดอ่านคือต้องไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ๆ ของตนเอง ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ วีรยุทธ มามะศิรินันท์ (2542) ที่อธิบายไว้ว่า เป็นความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดการมองโอกาสและการบริหารโอกาสที่นำไปสู่ความเป็นไปได้ของความคิดสร้างสรรค์

4. วินัยด้านวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าการศึกษาที่ผู้ปฏิบัติงานมีการปฏิบัติตนในวินัยเรื่องนี้อยู่ในระดับมาก เพราะผู้ปฏิบัติงานมีการเรียนรู้ถึงการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่าทุกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีการปฏิบัติตนในวินัยเรื่องนี้

ในระดับมาก สามารถวิเคราะห์ได้ว่าวิสัยทัศน์องค์กรขององค์กรหรือบริษัทต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมพลาสติกได้มีการถ่ายทอดให้พนักงานระดับผู้บริหารคือระดับผู้จัดการขึ้นไปอย่างเป็นรูปธรรมทำให้ระดับผู้จัดการขึ้นไปสามารถเข้าใจในวิสัยทัศน์องค์กรและนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานประจำวัน และยังมีการถ่ายทอดอย่างเป็นรูปธรรมมาให้ผู้ปฏิบัติงานระดับพนักงานหรือเจ้าหน้าที่และระดับหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้างานเพื่อให้สามารถเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์กรและนำไปกำหนดเป้าหมายการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการทราบถึงวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนมากขึ้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Senge กล่าวว่าแรงบันดาลใจสามารถสร้างวิสัยทัศน์ทางบวกได้ เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ การเติบโตได้ คิดสร้าง คิดทำ และคิดพัฒนา องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมกับขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดพลังร่วมของคนทั้งองค์กรได้

สรุปจากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ได้มีการปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในทุกวินัยคือ วินัยด้านความรู้แห่งตน วินัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม วินัยแบบแผนความคิดอ่าน วินัยวิสัยทัศน์ร่วมและวินัยด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ถือได้ว่าศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับที่มากในทุกวินัย

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบริษัทในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ดำเนินมาอย่างพร อำนวยเมือง จังหวัดระยอง ปฏิบัติตนตามแนวคิดวินัย 5 ประการของ Senge (1990) เพื่อให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ในการนำระบบต่าง ๆ มาพัฒนาให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรต่อไปได้นั้น ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งพนักงานหรือเจ้าหน้าที่และตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้างานจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมในวินัยดังต่อไปนี้

วินัยด้านความรู้แห่งตน ผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งพนักงานหรือเจ้าหน้าที่และตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้างานต้องหากิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ มากระตุ้นหรือสร้างจิตสำนึกในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน การสร้างเป้าหมายส่วนตัวในการทำงานแต่ละวัน การมีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี และลดแรงใฝ่ต่ำ รวมถึงให้ทำงานทุก ๆ สิ่งให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยการใช้จิตใต้สำนึก โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญ เช่น นักจิตวิทยา

นักฝึกอบรม มาจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมพนักงานหรือผู้เชี่ยวชาญด้านหลักการองค์การแห่งการเรียนรู้มาสร้างเครื่องมือในการพัฒนาพนักงาน เป็นต้น รวมทั้งการสร้างระบบหรือเครื่องมือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งพนักงานหรือเจ้าหน้าที่และตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้างานได้มีการแบ่งปันความรู้และหรือสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำสม่ำเสมอทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ต้องกระตุ้นหรือชี้แนะให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการเรียนรู้หรือไปเรียนรู้หรืออยู่ตลอดเวลา เช่นการมอบหมายให้อ่านและศึกษาคำราหรือหนังสือที่เกี่ยวกับอาชีพหน้าที่การงานแล้วนำมาอธิบายให้เพื่อนร่วมงานฟัง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะศักยภาพของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลมาบยางพร อ.เมือง จ.ระยอง ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายการศึกษาให้เป็นในกลุ่มธุรกิจอื่นในเขตนิคมอมตะซิตี้และเปรียบเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติก
2. ควรศึกษาศักยภาพของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลมาบยางพร อ.เมือง จ.ระยอง เปรียบเทียบกับนิคมฯ ที่อยู่ละแวกใกล้เคียงว่ามีศักยภาพของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันหรือไม่