

สมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
 COMPETENCY OF EMPLOYEES IN PACKAGING MANUFACTURING PANIES
 IN PLUAK DAENG DISTRICT,ROYONG PROVINCE

พชรนันท์ ดวงชื่น

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาการสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง (2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็น พนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 4,500 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีเมอร์แกน ได้จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลโดยที่การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองในภาพรวม อยู่ในระดับมากด้าน พบว่า ด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมุ่งเน้นบริการที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการทำงาน เป็นทีมด้านการใช้ความคิดอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (2) สมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองมีการพัฒนาตนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้จะเป็นเพราะพนักงานตระหนักว่าการพัฒนาตนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาของไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาองค์กรดังนั้นก็ยังมีส่งเสริมให้มีการพัฒนาพนักงาน

คำสำคัญ : สมรรถนะ , ประสิทธิภาพ

ABSTRACT

This research is to study (1) to study the performance of employees in packaging manufacturing companies; (2) To study the recommendations for improving the competency of employees in packaging manufacturing companies. in Pluak Daeng District, Rayong Province

This research is conceptual. The population used in the study was the competency of employees in packaging manufacturing companies. In Pluak Daeng District, Rayong Province, the tool is used to collect data by means and standard deviation.

The results of the study showed that: (1) respondents had opinions about the performance of employees in packaging manufacturing companies. In Pluak Daeng District, Rayong Province as a whole, it was found that the work aspect was achieved, the focus on good service, morality, ethics, work, teamwork, and thinking were at a high level as well. (2) Competency of employees in packaging manufacturing companies In Pluak Daeng District, Rayong Province, it has developed itself into a learning organization at a relatively high level. This is likely because employees realize that their development to become a learning organization will help drive the development policy towards The goals set for the development of the organization, therefore, the more employees are encouraged.

Keywords: Performance ,Efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์การใดๆก็ตามจะสามารถ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพ และศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหมายถึง บุคคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน้าที่ การคัดเลือกสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน นั้นมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อม ปัจจุบันทั้งภายนอกและภายในองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนมีการค้นพบวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ๆด้านการบริหารงานและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทำให้บุคลากรที่เลือกสรรเข้ามาใน องค์การที่เห็นว่ามีเหมาะสมในการทำงานในขณะหนึ่งก็อาจจะกลับกลายเป็นผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่

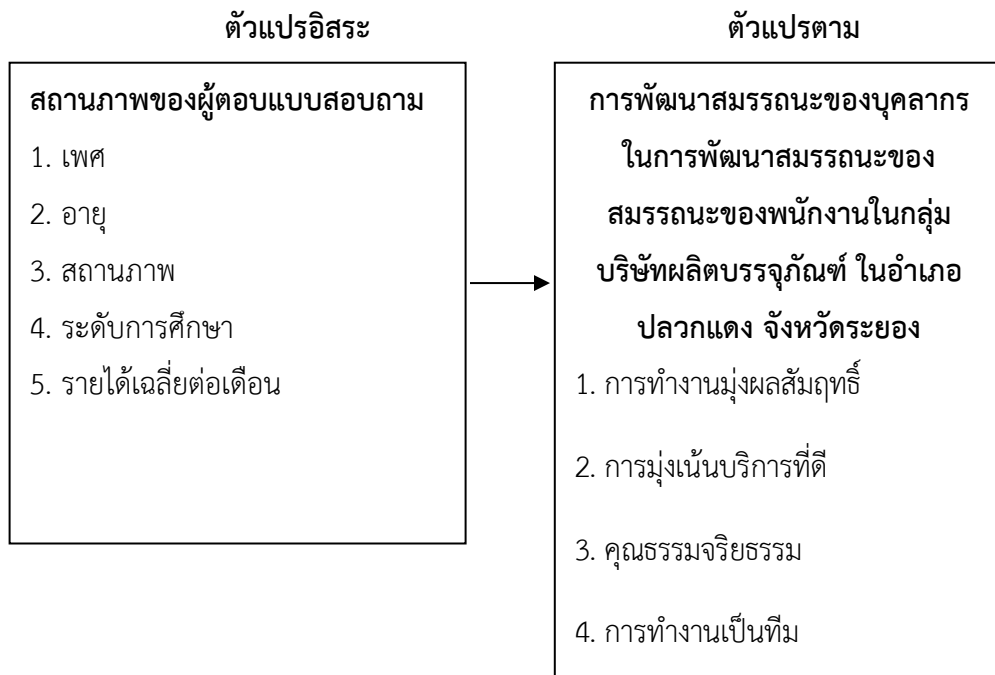
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้ มีคุณภาพและศักยภาพเพิ่มขึ้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญของการ ขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบันยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากร มนุษย์มากขึ้น เพราะนี่คือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่ว่าให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ควรหันมาใส่ใจ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย เพราะทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิต ปัจจุบันัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ นั่นก็คือ มนุษย์, เงินทุน, วัสดุอุปกรณ์ต่าง, และการบริหารจัดการ ใน 4 ประการนี้ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดเห็นจะเป็นมนุษย์นั่นเอง เพราะนี่คือทรัพยากรที่มี คุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุดใดๆ หน้าที่ในการบริหารจัดการ บุคคลนี้ถือว่าเป็นภาระกิจสำคัญอย่างยิ่งสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพนั้นต่างก็มีรายละเอียดมากมายด้วยเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาการพัฒนาศมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ใน อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในการพัฒนาสมรรถนะของสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ทั้งหมด 4,500 คน ตามตารางของ Krejcie & Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 354 คน

3. ตัวแปรที่วิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ 1. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การมุ่งเน้นบริการที่ดี 3. คุณธรรมจริยธรรม 4. การทำงานเป็นทีม 5. ด้านการใช้ความคิด

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร”

พฤติกรรมการทำงาน การประเมินสมรรถนะก็คือการประเมินพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นประจำไม่ใช่การประเมินความสามารถสูงสุดกระบวนการประเมินสมรรถนะไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดพฤติกรรมที่จะประเมินและทำให้ทุกคนในหน่วยงานทราบว่า พวกเขาควรแสดงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร (หรืออาจเรียกว่าเป็นพฤติกรรมเป้าหมาย ซึ่งในที่นี้หมายถึงสมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละสายงาน) ความเข้าใจและการยอมรับว่าพฤติกรรมที่กำหนดนั้นมีความเหมาะสมในการประเมินเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการนำสมรรถนะไปใช้ในหน่วยงาน และควรให้คนจำนวนมากมีส่วนร่วมในการกำหนดพฤติกรรมที่จะนำมาประเมินเพื่อทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

2. การบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายตลอดช่วงระยะเวลาประเมิน นั้นประเมินกันทุก 6 เดือน ซึ่งเป็นช่วงที่ยาวเกินกว่าที่จะจำพฤติกรรมได้ ผู้ประเมินจึงควรมีการบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายตลอดช่วงของการประเมิน

3. กรอกแบบประเมิน โดยเลือกใช้แบบประเมินให้เหมาะสม

4. การแจ้งผลการประเมิน และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการบริหารผลงาน (กำหนดค่าตอบแทน) และการพัฒนารายบุคคล

2.เพศ หมายถึง เพศของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

3.อายุ หมายถึง อายุของพนักงาน ที่ตอบแบบสอบถามโดยแบ่งช่วงอายุระหว่าง 21 – 30 ปี , 31-40 ปี , 41 – 50 ปีและ 51-60 ปี

4.ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของพนักงาน ที่ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี

5.การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น ผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีหน้าที่ควบคุมทางการปฏิบัติงานขององค์กรให้มุ่งไปสู่นโยบาย วิสัยทัศน์ จะมีรายงานผลการปฏิบัติงานจากระบบงานเป็นเครื่องช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานว่าเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ และไต่ถามนโยบาย

6.คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง “คุณความดี” เป็นเรื่องของจิตใจ เช่นเดียวกับจริยธรรม คุณธรรมกับจริยธรรมเป็นคำที่ใกล้เคียงกัน แต่ไม่ใช่เรื่องเดียวกัน จริยธรรมมีความหมายเกี่ยวกับความประพฤติ การปฏิบัติตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีงาม หรือถูกต้องกับเกณฑ์ของสังคม ส่วนคุณธรรมเป็นเรื่องภายในจิตใจของคน โดยมีความหมายจากทัศนะของบุคคลต่างๆ

7. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมแรงร่วมใจกันก่อให้เกิดพลังที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ดีกว่าการแยกกันทำแบบสะเปะสะปะไร้ทิศทาง นั่นเลยทำให้หลายองค์กรหันมาให้ความสำคัญกับการทำงานระบบทีมเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ รวมถึงมุ่งมั่นฝึกฝนและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นจริงเป็นจัง เพื่อให้ก่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรในที่สุด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้

1.6.1. ทำให้ทราบถึงสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

1.6.2. ทราบถึงข้อเสนอแนะสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เรื่อง การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ทั้งหมด 4,500 คน ตามตารางของ Krejcie & Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 354 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1 ค่าร้อยละ (Percentage) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2 เฉลี่ย (Mean = \bar{X}) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

X แทน คะแนนแต่ละตัว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแนวคิด รวมถึงเอกสารต่าง ๆ เพื่อออกแบบ โดยมีสาระตรงกับวัตถุประสงค์ และครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อสอบถามผู้ที่มีประสบการณ์ตรงและเกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นจริง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และวิธีการในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพบุรี

2. ผู้ศึกษาดำเนินการสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทุกกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดกลับมา เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และความถูกต้อง โดยการคำนวณจากตาราง Krejcie & Morgan โดยจำนวนประชากร 4,500 คนคิดเป็นจำนวนตามตารางได้ 354 ทั้งนี้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 354 ชุด

3. นำข้อมูลที่ได้มาใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	หมายถึง	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	หมายถึง	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด	หมายถึง	1	คะแนน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้ เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยอาศัยข้อมูลจากเอกสาร ตาราง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบ และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษา รวบรวม และเรียบเรียง จากเอกสารต่างๆ หนังสือ บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และสิ่งตีพิมพ์อื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง
2. การศึกษาภาคสนาม (Field Study) เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดโดยผู้ศึกษาเป็นผู้สัมภาษณ์และรอรับแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษานี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองผู้ศึกษาได้นำเสนอสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะไว้ตามลำดับดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบว่าเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และเป็นพนักงานระดับ 1 - 3

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตนของสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองด้วยวินัย 5 ประการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีการพัฒนาตนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านรูปแบบวิธีคิด รองลงมาได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ และอันดับสุดท้ายคือด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีระดับการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันพบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีอายุ 21 -30 ปี พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูงกว่า พนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี ในทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี

ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองที่มีอายุงานแตกต่างกันพบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีอายุ

งาน 5 – 10 ปี จะมีระดับการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูงกว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมพนักงานระดับ 7 ขึ้นไป พนักงานระดับ 4 – 6 และพนักงานระดับ 1 – 3 มีการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากกว่า พนักงาน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการศึกษาสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองมีประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายดังนี้

จากการศึกษาพนักงานการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ หล้าวงศา (2558) ที่ศึกษาความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ มาก ” และเรือเอกหญิงตติยา ม่วงมิ่งสุข (2560) ศึกษาวิจัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรือ พบว่า ระดับของวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรืออยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน โดยมีองค์ประกอบด้านรูปแบบวิธีคิด เป็นอันดับ 1 ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นอันดับ 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นอันดับ 3 ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศเป็นอันดับ 4 และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นอันดับที่ 5 แสดงให้เห็นพนักงานมีระดับการพัฒนาที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ค่อนข้าง

สูง ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะทุกแห่ง ได้นำหลักเกณฑ์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาใช้ในการบริหารจัดการจัดการองค์การในด้านการจัดการองค์ความรู้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ด้านรูปแบบวิถีคิด มีระดับการพัฒนา ในระดับค่อนข้างสูง เป็นอันดับที่ 1 น่าจะเป็นเพราะ พนักงานมีความเข้าใจที่จะนำองค์การไปสู่การพัฒนา มีความเข้าใจต่องานและมีทิศทางในการทำงานเป็นทางเดียวกัน มุ่งที่จะทำให้องค์การพัฒนาต่อไปได้ โดยองค์กรให้อิสระทางด้านความคิดมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา ประภาวัต (2560) ที่ศึกษาความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลดอนสักมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านรูปแบบวิถีคิดอยู่ในระดับมาก

ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน มีระดับการพัฒนา ในระดับค่อนข้างสูง เป็นอันดับที่ 2 น่าจะเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละแห่งนั้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายคือให้บรรลุตามโครงการ แผนงาน งานที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ต้องมีการพูดคุย แลกเปลี่ยน หาแนวทางร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้ระดับการพัฒนาพนักงาน ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีระดับการพัฒนา ในระดับค่อนข้างสูง เป็นอันดับที่ 3 น่าจะเป็นเพราะในปัจจุบันยังเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีจำนวนพนักงานไม่มากนัก ทำให้การสื่อสารกันภายในองค์กรยังไม่สลับซับซ้อนมากนัก กระบวนการหรือขั้นตอนจึงไม่ยุ่งยาก จึงสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานตลอดจนมีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญ ก่อนหลังของงานที่ต้องทำ เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในองค์กรทำให้ระดับการพัฒนาศมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอลวกแดง จังหวัดระยองด้านการเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ มีระดับการพัฒนาตนเองของสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอลวกแดง จังหวัดระยองไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในระดับค่อนข้างสูง เป็นอันดับที่ 4 น่าจะเป็นเพราะ พนักงานในปัจจุบันได้รับการส่งเสริมจากในการเพิ่มพูนศักยภาพ ในด้านความรู้ ทักษะ โดยการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมในระดับทั้งปริญญาตรี และปริญญาโท ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่ เรียนใฝ่รู้ และใช้เวลาว่างในการศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า เกิดทักษะในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ เทคโนโลยี มาใช้ปรับปรุงงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีระดับการพัฒนา ในระดับค่อนข้างสูง เป็นอันดับที่ 5 น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารในปัจจุบัน เปิดกว้างทางความคิด เต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งพนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จากการศึกษาวิจัย การพัฒนาตนเองของสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอลวกแดง จังหวัดระยองไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มี

อายุต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน อายุงานต่างกันและตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ กรรวิภา โสรัจจะวงศ์ (2559) ศึกษาวิจัย เรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ฉะเชิงเทรา ที่พบว่า เพศ อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน ทำงานแผนกต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาจำแนกตามเพศ เพศชายและเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานโดยมิได้คำนึงว่าเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง จึงทำให้ได้รับโอกาสในการเรียนรู้เท่าเทียมกัน จึงทำให้พนักงานเพศชายและหญิงมีระดับการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาแตกต่างจากงานวิจัยของ ที่จะพัฒนาตนเองจึงทำให้การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลางจำแนกตามระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานกลุ่มดังกล่าว เป็นผู้ที่มีความรู้สูง กระตือรือร้น ตลอดจนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ และมีความคาดหวังเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่ำ ที่สุด ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ พนักงานกลุ่มดังกล่าวอาจมีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ตามกรอบหรือภายใต้การควบคุมของพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงทำให้การพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรวิภา โสรัจจะวงศ์ (2559) พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากรสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ฉะเชิงเทราที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่าศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงที่สุด และต่ำ สุดคือ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำแนกตามอายุงาน พนักงานที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีระดับการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี พบว่ามีอายุงานน้อย จึงมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงานอีกทั้งในปัจจุบันมีการเปิดโอกาสให้โอนเปลี่ยนสายงานได้ โดยการสมัครเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมการเปลี่ยนสายงานทำให้มีความกระตือรือร้น ใช้เวลาว่างในการศึกษาเพื่อหาความก้าวหน้า จึงมีการพัฒนาตนเองไปสู่การเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูง และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ยิ่งอายุงานมากก็จะมีไม่สนใจหรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงานลดน้อยลง เนื่องจากอาจจะใกล้เกษียณ หรือหากเป็นพนักงานจ้างก็อาจที่จะกลัวการถูกปลดออก หรือลดการต่อสัญญาจ้าง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองมีการพัฒนาตนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานตระหนักว่าการพัฒนาตนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาของไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาองค์กรดังนั้นก็มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาพนักงาน มากเท่าไร ก็จะส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน และก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1.ในการศึกษาครั้งต่อไปผู้ศึกษาขอเสนอให้ศึกษาโดยเพิ่มตัวแปรเปรียบเทียบกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในการศึกษา เช่น ความผูกพันขององค์กรวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงความผูกพัน วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้สมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองมีการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ ผลการศึกษาที่ได้ จะนำไปพัฒนาและขับเคลื่อนระบบราชการไทยไปสู่ระบบการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2.เสนอให้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์ ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโดยสำรวจความถี่ในการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างความต่อเนื่องของการศึกษาและเพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรมีระดับในการพัฒนา มากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ตลอดจนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะได้นำไปสู่เป้าหมายของการจัดการองค์ความรู้ เพื่อนำการบริหารที่ดีมีคุณภาพ ตลอดจนได้รับความเชื่อถือศรัทธา

บรรณานุกรม

- กัญญาภัค จันทรสุมบัติ. (2555). สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรประจำสถานีอนามัยในเขตจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศศ.ม. (พัฒนาศึกษาศาสตร).
- ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กันตยา เพิ่มผล. (2553). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development). พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กุลชลี พวงเพ็ชร. (2550). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย: ศึกษา เฉพาะกรณีการฝึกอบรม. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกรียงศักดิ์ เตจ๊ะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักทางหลวงที่ 10 (เชียงใหม่). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ชนิดา คล้ายสกุล. (2552). การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการของพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉาน ตรรกวิจารณ์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ซัชรินทร์ ชวนวัน. (2553ก). คู่มือการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ: CBC Development Manual. .
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ซัชรินทร์ ชวนวัน. (2553ข). คู่มือการพัฒนาโมเดลสมรรถนะ: Competency Model Development Manual.
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ฉาน ตรรกวิจารณ์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). Training Road Map : เส้นทางการฝึกอบรมบุคลากร. กรุงเทพฯ: เอช
อาร์ เซ็นเตอร์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2558). การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกตรา ศรีอุตทภากร. (2557). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครู เขต
พื้นที่การศึกษาที่ 2 จันทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัตนา เมืองแก้ว. (2550). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ชลบุรี: ปรินญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.