

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับสภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด (2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 1,352 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2553) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยี ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร IOC ทั้ง 2 ด้าน อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของ

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.25-0.75 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.30-0.83 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยส่งแบบสอบถาม ไปยังพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแจกและรับแบบสอบถาม ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ซึ่งสามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 309 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product-moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยภาพรวมมีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านนำเทคโนโลยีไปใช้ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล และด้านการจัดการความรู้ ซึ่งแต่ละด้านบริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด มีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของพนักงาน ในรายชื่อดังนี้

1.1 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาพนักงานทุกคน

บริษัทให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับพนักงานทุกคน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ เป็นต้น และบริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการสอนแนะและฝึกอบรมถึงวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน และข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 6 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม เช่น การจัดตั้งทีมงาน หรือคณะกรรมการ บริษัทส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ในการทำงานให้พนักงาน ด้วยการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง บริษัทส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประชุม คณะกรรมการ การประชุมทุกไตรมาส บริษัทให้การสนับสนุน โครงการที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับพนักงานทุกคน บริษัทมีการกระตุ้นให้พนักงานทุกระดับมีความกระตือรือร้นและใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองจากสิ่งต่าง ๆ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หนังสือ วารสาร และบริษัทส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน โดยทำงานและเรียนรู้งานร่วมกับบุคคลอื่นนอกเหนือแผนกของตน

1.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ตามความคิดเห็นของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทมีระบบการทำงานที่ให้พนักงานคำนึงถึงเป้าหมายเดียวกันของบริษัท บริษัทมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน บริษัทมีการกำหนด ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร และบริษัทมีการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละหน่วยงานรับทราบและทำความเข้าใจถึงเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรในการสนับสนุนให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และข้อที่อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทมีปรับเปลี่ยน โครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานในรูปของคณะกรรมการ หรือคณะทำงานร่วมระหว่างหน่วยงาน บริษัทมีการกำหนด วิทยุทัศน์ พันธกิจ เพื่อใช้เป็นทิศทางการทำงานให้กับพนักงาน บริษัทสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พนักงานริเริ่ม ทดลองสิ่งใหม่ เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น และบริษัทมีการสนับสนุนการเรียนรู้ข้ามสายงาน เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน

1.3 ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทส่งเสริมให้ผู้บริหาร หัวหน้า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน ให้กับพนักงาน บริษัทมีการมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในการทำงานโดยมอบหมายให้ทีมที่เกี่ยวข้องดำเนินการ บริษัทมีการสนับสนุนให้นำข้อมูลที่ได้จากลูกค้ามาวางแผนเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร และบริษัทให้ความสำคัญกับการ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานทุกตำแหน่ง และข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้ลูกค้าและผู้นำส่งปัจจัย (ซัพพลายเออร์) ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และการฝึกอบรมเกี่ยวกับสินค้าและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง บริษัทมีการมอบอำนาจกับพนักงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และบริษัทมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน บริษัทส่งเสริมให้พนักงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากรในชุมชน

1.4 ด้านการจัดการความรู้ ตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ บริษัทมีการรวบรวมความรู้จากภายในองค์กรโดยการทำงานระหว่างหน่วยงาน ทำให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ข้ามสายงาน และแบ่งปันความรู้กัน และข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 8 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทมีการพัฒนากลยุทธ์ ที่ได้จากการจัดการความรู้ขององค์กร บริษัทให้ความสำคัญในการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นที่ได้จากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทมีการจัดเก็บความรู้ได้อย่างเหมาะสมกับการสืบค้นความรู้ให้กับพนักงาน เช่น คู่มือ แฟ้มฐานข้อมูล บริษัทให้ความสำคัญในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร ทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้พนักงาน ได้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน บริษัทส่งเสริมให้พนักงานให้ความสำคัญกับการเก็บรักษาความรู้ที่สำคัญของบริษัท รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นในองค์กรด้วยเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่อยู่เสมอ บริษัทมีระบบการบันทึกและจัดเก็บความรู้ที่สำคัญของบริษัท ที่พนักงานสามารถเข้าสู่ระบบโดยง่ายและดึงความรู้มา

ใช้ในการทำงานได้รวดเร็ว บริษัทมีการกระจายข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหลายช่องทางเพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นความรู้หรือเทคนิคการทำงานต่าง ๆ เช่น คู่มือ ระบบอินเทอร์เน็ต E-mail วารสาร บอร์ด ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และบริษัทมีการสร้างความรู้ใหม่ ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับการฝึกฝนทักษะการคิด สร้างสรรค์ และการทดลอง

1.5 ด้านนำเทคโนโลยีไปใช้ ตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทใช้ระบบเครือข่ายภายใน อินเทอร์เน็ต (บิวตี้เจมส์ ออนไลน์) และระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อสนับสนุนให้พนักงานเข้าถึงข้อมูล และติดต่อสื่อสารหน่วยงานภายในและภายนอก บริษัทสนับสนุนให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัทนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงมาให้พนักงานใช้ในการทำงาน และบริษัทสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปมาช่วยสนับสนุนในการทำงาน และข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ บริษัทสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ บริษัทมีการจัดหาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสืบค้นข้อมูลได้ตลอดเวลา และบริษัทมีการนำสื่อมัลติมีเดีย มาส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงาน บริษัทสามารถทำให้พนักงานได้เรียนรู้และปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิมจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย

2. การพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า พนักงานมีการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ด้านทักษะ และด้านความรู้ ซึ่งแต่ละด้านพนักงานมีการพัฒนาตนเองในรายข้อดังนี้

2.1 ด้านความรู้ ตามการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองมา

พัฒนาและปรับวิธีการทำงาน พัฒนาตนเอง เพื่อค้นหาความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน เช่น การขอคำปรึกษาแนะนำ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมและขอเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ สำรวจตนเองเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ และหาจุดเด่น จุดด้อยเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาตนเอง และข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ นำความรู้จากเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงานมาช่วยพัฒนาวิธีการทำงานร่วมกับการฝึกอบรม/กิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กร แสวงหาโอกาสการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานด้วยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และติดตามข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและการปฏิบัติงานจากสื่อต่าง ๆ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หนังสือ วารสาร อินเทอร์เน็ต (ระบบบีบีซีเจมส์ ออนไลน์)

2.2 ด้านทักษะ ตามการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท บีบีซีเจมส์ แฟคตอรี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ฝึกฝนทักษะการทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะที่ได้จากการทบทวนข้อผิดพลาดของตนเองและผู้อื่นจากการทำงาน นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาพัฒนาทักษะในการทำงาน นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่เสมอ สามารถนำทักษะมาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ หรือนโยบายขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาทักษะในการทำงาน นำทักษะในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์มาสร้างผลงานงานใหม่ ๆ เรียนรู้ เพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ใหม่ ที่นำเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน และวางแผนเตรียมความพร้อมด้านทักษะการใช้เครื่องมือจากการติดตามนโยบายการปรับใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ขององค์กร และข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ หาเวลาว่าง เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ เช่น ทักษะการใช้เครื่องมือต่าง ๆ และเข้าร่วมฝึกอบรม/กิจกรรมที่เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กร

2.3 ด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ตามการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 12 ข้อ ได้แก่ พัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างความซื่อสัตย์ต่องาน พัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน พัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบขององค์กรได้อย่างเคร่งครัด พัฒนาตนเองจากการทบทวนผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เห็นคุณค่าของการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เกิดจากข้อผิดพลาดในการทำงาน พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พัฒนาตนเองให้มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน พัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารให้สามารถรับฟังและใส่ใจในความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา พัฒนาตนเองจนเกิดความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานและองค์กร และพัฒนาตนเองให้สามารถควบคุมอารมณ์ เมื่อเผชิญปัญหาต่าง ๆ และข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พัฒนาตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการแสดงออกในที่ประชุม

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด โดยภาพรวมพบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ ด้านนำเทคโนโลยีไปใช้ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยด้านการจัดการความรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ และด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้

ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ และด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และด้านทักษะในระดับปานกลาง แต่มีความสัมพันธ์กับกับการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลในระดับต่ำ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารองค์การให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เป็นรูปแบบการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด มีการดำเนินกิจการและบริหารงานมาเป็นระยะเวลานานเกือบ 40 ปี ด้วยรูปแบบการบริหารที่หลากหลายตั้งแต่ยุคของการบริหารงานแบบครอบครัว การบริหารจัดการคุณภาพที่ทุกคนมีส่วนร่วม (Total Quality Management--TQM) และยังคงนำระบบบริหารงานแบบใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้นได้ทุกวินาที ซึ่งไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของทองใบ สุกขาริ (2547, หน้า 435) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การแบบดั้งเดิมนั้น ผู้บริหารระดับสูงไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ปัญหาหรือความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เสียโอกาสในการแข่งขันได้ ในขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งปรับ โครงสร้างในแนวราบนั้น อาศัยการทำงานเป็นทีมงาน พนักงานจะแลกเปลี่ยนสารสนเทศกันเพื่อการทำงาน ในระดับที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นในองค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารองค์การเล็งเห็นว่า การจะพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนได้นั้นควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของพนักงานเป็นสิ่งที่จำเป็นอันดับต้น เพราะจะสามารถต่อยอดให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในทีมงาน และองค์การอย่างเป็นระบบตามแนวคิดของวรภัทร์ ภูเจริญ (2548, หน้า 21) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

องค์การที่ทุกคน ทุกระดับ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร ด้วยใจรักและด้วยความเต็มใจ เพื่อการพัฒนาทั้งตนเอง หน่วยงาน องค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจะนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเต็มรูปแบบ จึงจะดำเนินการ อย่างค่อยเป็นค่อยไป แม้ว่าบริษัท บิวตี้เจมส์ แพคตอรี จำกัด จะเริ่มนำหลักการบริหาร จัดการองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ได้ไม่นาน ก็ถือว่ามีความ เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจากความคิดเห็นในระดับปานกลาง แสดงว่า พนักงาน ทีมงาน และ องค์กรจะสามารถพัฒนาให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สูงได้ต่อไป ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานการวิจัยของ สมชัย วงษ์นาคะ (2548) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ* พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ โดย ภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน สำหรับข้อค้นพบในแต่ละ ด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ของบริษัท บิวตี้เจมส์ แพคตอรี จำกัด โดย ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรกได้แก่ บริษัทให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาพนักงานทุกคน บริษัทให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกับพนักงานทุกคน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ เป็นต้น และบริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการสอนแนะ (coaching) และ ฝึกอบรมถึงวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริษัทมีนโยบายด้าน การส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้อย่างเด่นชัด ด้วยการนำแนวคิดด้านการพัฒนาองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาดำเนินการและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้น ด้านการเรียนรู้ของพนักงานด้วยการส่งเสริมกิจกรรมด้านความรู้ต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในทุกด้านและทุกระดับขององค์กรตามแผนฝึกอบรม ประจำปี การส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ นอกจากนี้ยังร่วมกับกาญจนาภิเษกวิทยาลัย ช่างทองหลวง ด้วยการส่งเสริมการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์ของช่างที่มี ความชำนาญและประสบการณ์การทำงานนานและต้องการจะมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น นอกจากนี้บริษัทได้จัดทำ ระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001: 2008) เพื่อให้พนักงาน

ทุกคนได้เรียนรู้วิธีการทำงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกวิธีและเปิดโอกาสได้เสนอแนวคิดใหม่ ด้วยกิจกรรมข้อเสนอแนะ เพื่อลดกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเองและส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร จะพบว่า ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้จะเน้นถึงการเรียนรู้และพนักงานเป็นสำคัญ และส่วนสำคัญยิ่งกว่าคือ องค์กรที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิรติ ยศยิ่งยง (2548) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์กรเป็นผู้จัดขึ้น ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา กระบวนการพัฒนาอาชีพและกระบวนการพัฒนาองค์กร เพื่อคงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการจะเกิดการเรียนรู้ได้นั้น องค์กรต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น 3 ระดับ คือ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ ประดับพิณ ภูชนะกุล (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับบรรยากาศขององค์กรของ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง พบว่า โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยองมีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านพลวัตการเรียนรู้ พบว่าภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

1.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ของบริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด

โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร อยู่ในระดับมากที่มีคะแนนมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีระบบการทำงานที่ให้พนักงานคำนึงถึงเป้าหมายเดียวกันของบริษัท ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทประสบปัญหาในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2551-2552 บริษัทยังได้รับผลกระทบเนื่องจากการลดยอดสั่งซื้อจากลูกค้า เพราะสินค้าเครื่องประดับอัญมณีถือเป็นสินค้าฟุ่มเฟือย แต่จากเหตุการณ์นี้ทำให้บริษัทและพนักงานตระหนักถึงเป้าหมายการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น เพราะหากพนักงานไม่ทำงานเพื่อบริษัท หรือช่วยลดต้นทุนที่ไม่จำเป็น บริษัทก็อาจจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ หรืออาจจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลงไป ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรไม่อยากจะเกิดขึ้น บริษัทจึงขอความร่วมมือและ

สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในการคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรในขณะนั้น เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงเป้าหมายเดียวกันของบริษัท เพราะสิ่งที่ตอบกลับมาจากบริษัทก็เพื่อพนักงานเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547; สุจิตรา ทยานันท์, 2551) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (vision) จะเป็นความคิดเห็น ซึ่งเป็นการมองภาพความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร จะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งเข้าสู่เป้าหมายเดียวกัน ด้วยความรู้สึกผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายไปในทางเดียวกัน ดังนั้นถ้าองค์กรต้องการให้พนักงานเป็นไปในทิศทางใดนั้น ก็ต้องประกาศเป้าหมายให้ชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ ซูลิพร เอี่ยมอานวย (2548) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ได้ค่าอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับผลการวิจัยครั้งนี้

1.3 ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ของบริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ บริษัทส่งเสริมให้ผู้บริหารหัวหน้า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน ให้กับพนักงาน บริษัทมีการมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในการทำงานโดยมอบหมายให้ทีมที่เกี่ยวข้องดำเนินการ และบริษัทมีการสนับสนุนให้นำข้อมูลที่ได้จากลูกค้ามาวางแผนเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารมาอย่างต่อเนื่อง จากระบบครอบครัวซึ่งอำนาจการบริหารและตัดสินใจอยู่กับผู้บริหารระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ เมื่อบริษัทขยายตัวและมีจำนวนพนักงานมากขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหาร เพิ่มอำนาจในการบริหารงานให้กับผู้จัดการในแต่ละหน่วยงานมากขึ้น โดยจัดแบ่งการบริหารงานเป็น แบบ satellite หรือดาวเทียม ลักษณะคือ บริษัทเป็นศูนย์กลาง

และแตกหน่วยงานผลิตย่อยเป็น satellite ที่ในแต่ละ satellite ก็จะมีการทำงานเหมือนบริษัทลูกที่ประกอบไปด้วยผู้จัดการ ช่างฝีมือในระดับต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ที่ตรวจคุณภาพ เป็นต้น ทำงานตั้งแต่การบริหารกำลังการผลิต ดำเนินการผลิตตามขั้นตอนของช่างแต่ละและแผนก โดยเริ่มจากช่างรูปพรรณ ช่างประดับอัญมณี ช่างขัดเกลารูปพรรณ และตรวจคุณภาพชิ้นงานจนเสร็จเป็นชิ้นงานที่มีคุณภาพ จากนั้นส่งงานเข้าหน่วยงานกลาง เพื่อดำเนินการส่งออกเป็นผลิตภัณฑ์ของบริษัทต่อไป และเมื่อหลาย satellite ทำงานก็จะเกิดเป็นผลงานภาพรวมขององค์กร จากการบริหารงานดังกล่าว ทำให้เกิดการเพิ่มอำนาจให้กับพนักงานมากขึ้น เพราะเกิดความใกล้ชิดในการทำงานของพนักงานกับผู้จัดการ หรือหัวหน้า เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน กล้าที่จะเสนอและแสดงศักยภาพ ความรู้ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะ 11 ประการของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ Marquardt and Reynolds (อ้างถึงใน พรชิตา วิเชียรปัญญา, 2547; สุจิตรา ชนนันท์, 2551) กล่าวไว้ คือการให้อำนาจและความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้น (empowerment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ มีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ลดความรู้สึกต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายความสามารถในการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลออกมามาสรรค์อย่างเต็มที่ ผลักความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาไปสู่ระดับล่างสุด ในฐานะผู้รู้ดีที่สุด นอกจากนี้บริษัทยังส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ QCC เข้ามาวิเคราะห์ปัญหาในงานที่เกิดขึ้นทำให้พนักงานได้รวมตัวกันและนำปัญหาที่พบมาแลกเปลี่ยนและหาวิธีแก้ไขที่ได้ผลมากที่สุดเพื่อนำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของตนเองหรือนำไปป้องกันมิให้เกิดขึ้นในหน่วยงานที่ยังไม่พบปัญหาดังกล่าว และเป็นไปตามแนวคิดของ Senge (อ้างถึงใน วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, หน้า 36) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีม (team learning) คือกระบวนการของการจัดรูปแบบและพัฒนาความสามารถของทีมหรือกลุ่มในองค์กร ในอันที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นผลลัพธ์ที่สมาชิกทุกคนปรารถนา และวิถีทางการฝึกฝนสร้างการเรียนรู้ของทีมที่ดีและคุ่มค่านั้น Senge อธิบายว่าทำได้โดยผ่านการสนทนา (dialogue) และการอภิปราย (discussion) ของผู้คนในองค์กร ซึ่งจะต้องมี

การปรับแนวคิดแนวปฏิบัติให้ตรงกัน (alignment) ทั้งนี้ถือได้ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญ ก่อนที่จะมีการให้อำนาจในการปฏิบัติงาน (empowerment) แก่บุคคลหรือทีมในการตัดสินใจหรือทำการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ผลการวิจัยครั้งนี้ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ จันทนา วิปลานุสาสน์ (2549) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศ องค์การที่เอื้อต่อ การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ หาดใหญ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ มีการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้แก่บุคคล มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการจัดการความรู้ ของบริษัท บีวดีเจมส์ แพคตอรี จำกัด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีการรวบรวมความรู้จากภายในองค์กร โดยการทำงานระหว่างหน่วยงาน ทำให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ใหม่ข้ามสายงาน และแบ่งปันความรู้กัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริษัทส่งเสริมด้านการทำงานเป็นทีม โดยจัดตั้งการทำงานเป็นคณะกรรมการเพื่อร่วมกันพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น คณะกรรมการสารสนเทศ ดูแลเรื่องระบบสารสนเทศ โปรแกรม อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คณะกรรมการเครื่องจักร ดูแลเรื่องเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ช่าง คณะกรรมการความปลอดภัย ดูแลเรื่องความปลอดภัยในทรัพย์สิน การเก็บค่าสึกหรอทอง คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดูแลเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน เป็นต้น โดยการทำงานภายใต้คณะกรรมการช่วยให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม พนักงานต่างแผนกก็สามารถเข้าร่วมประชุมและนำเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ โดยจัดทำเป็นโครงการและนำเสนอในคณะกรรมการ โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ว่าควร จะนำเสนอในคณะกรรมการใด เมื่อผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ก็จะมีทีมงานช่วยในการผลักดันให้โครงการนั้นสำเร็จ เมื่อโครงการสำเร็จถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นำความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นเก็บไว้ในระบบ อินทราเน็ตภายในองค์กร เพื่อให้ผู้ที่สนใจโครงการมาศึกษานำไปใช้ในหน่วยงานตนเองหรือนำไปต่อยอดเป็นโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรได้อีกต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ วสันต์ ลาจินทิก (2548, หน้า 9) กล่าวว่า การจัดการความรู้ (knowledge management)

หมายถึง กระบวนการความรู้ที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันของคนภายในองค์กรเดียวกัน เมื่อรวบรวมแล้วก็มีการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์และการจำแนกหรือจัดระบบใหม่เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงองค์การในการบริหารจัดการและนำความรู้เผยแพร่ต่อสาธารณชนต่อไป ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของปัญญา ทับธานี (2550) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้และความได้เปรียบทางการแข่งขันของธนาคารออมสิน* พบว่า ผู้จัดการธนาคารออมสิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะองค์การ ด้านการบริหารความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของชวลีพร เอี่ยมอำนาญ (2548) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ท่าอากาศยานไทย* พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

1.5 ด้านนำเทคโนโลยีไปใช้ บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านนำเทคโนโลยีไปใช้ อยู่ในระดับมากได้แก่ บริษัทที่ใช้ระบบเครือข่ายภายใน อินทราเน็ต (บิวตี้เจมส์ออนไลน์) และระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อสนับสนุนให้พนักงานเข้าถึงข้อมูล และติดต่อสื่อสารหน่วยงานภายในและภายนอก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานทุกคนได้ใช้ระบบอินทราเน็ตภายในในการตรวจสอบข้อมูลการทำงานของตนเอง ทำให้พนักงานรู้จักระบบนี้ และเข้าไปศึกษาข้อมูลบริษัท ความรู้ โครงการต่าง ๆ ที่เก็บรวบรวมไว้เป็นฐานข้อมูลให้พนักงานได้ศึกษาได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดบริษัทแห่งการเรียนรู้ระดับโลก (The Global Learning Company) ของ Marquardt and Reynolds (อ้างถึงในพรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 95-99) กล่าวถึง การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยลักษณะสำคัญ 11 ด้าน โดยได้กล่าวถึงด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ว่า เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละ

บุคลากร และสถานการณ์ เช่น การใช้ระบบเครือข่ายเพื่อการถ่ายทอดข้อมูลความรู้ไปทั่วองค์กร และการฝึกอบรมโดยการใช้สื่อมัลติมีเดีย เป็นต้น เช่นเดียวกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2543, หน้า 80) เสนอแนะว่าเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากจะได้ประยุกต์ในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่ายสร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ ซึ่งบริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด ยังคงให้ความสำคัญกับการนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้กับองค์การอย่างต่อเนื่องโดยตลอด ต่อไป ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ เสาวรส บุนนาค (2543) ศึกษาเรื่อง *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร* พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ระดับสูง แต่ในรายด้านมี 1 ด้านที่มีค่าอยู่ระดับปานกลาง คือ การนำเทคโนโลยีไปใช้

2. พนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด มีการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ข้อมูลสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการพัฒนาตนเองจะส่งผลให้การทำงานเป็นที่น่าสนใจของบริษัท ที่ประเมินผลงานตามความสามารถที่ปรากฏ เพราะหากพนักงานไม่พัฒนาตนเอง ไม่มีผลงานโดดเด่นก็จะส่งผลถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บริษัทเองก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานด้วยการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานได้พัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้อย่างเต็มที่ เพราะการพัฒนาตนเองของพนักงานจะสามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานได้ในระยะยาวมากกว่าเพียงการพัฒนาเฉพาะด้านการจัดฝึกอบรมเท่านั้น เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ วิโรจน์ ลักษณะ อติสร (2550, หน้า 93-94) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นแตกต่างจากการฝึกอบรม ตรงที่การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ที่ยาวนานกว่าการฝึกอบรม เพราะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีเพื่อปรับปรุงหน้าที่เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ในขณะที่การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

พัฒนาภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ ระบบความคิด และพฤติกรรมในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในตัวพนักงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉวีวรรณ ใจอ่อน (2549) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีสภาพการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ด้านการพัฒนาทักษะความชำนาญ และด้านการพัฒนาทัศนคติ พบว่า มีสภาพการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกด้าน และใกล้เคียงกับงานวิจัยของวิเชียร บัวบาน (2549) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาพที่มีต่อการพัฒนาตนเอง พบว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ และสังคม ตามลำดับ ดังนั้นความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการพัฒนาหรือการเรียนรู้นั้น ไม่มีที่สิ้นสุด เรียกได้ว่าเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับข้อค้นพบในแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ นำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองมาพัฒนาและปรับวิธีการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเรียนรู้ พัฒนาและนำมาปรับวิธีการทำงานสะท้อนให้เห็นเป็นรูปธรรมและประเมิณผลได้ชัดเจน แต่หากพนักงานมีความรู้แต่ไม่นำมาพัฒนาหรือปรับวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ก็ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548, หน้า 136) กล่าวว่า คนที่มีค่าที่สุดคือคนที่มีความรู้ทางปัญญาเป็นทรัพย์สินที่สำคัญ และมีค่าที่สุดถ้าบุคคลมีความสามารถพิเศษ สามารถที่จะพัฒนาตนเอง และสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีในการผลิตสินค้าและบริการให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะสำหรับบริษัท บิวตี้เจมส์แฟคตอรี จำกัด ที่เป็นธุรกิจเครื่องประดับอัญมณี เป็นงานฝีมือ ความรู้ที่ได้จากงานจะเป็นลักษณะเฉพาะทาง ซึ่งเกิด

จากการเรียนรู้ด้วยลักษณะของงาน เช่น การขึ้นชิ้นงานรูปพรรณเป็นตัวเรือน แหวน สร้อย ต่างหู กำไล หรืองานประดับอัญมณีที่ต้องมีความรู้ในเรื่องของลักษณะการฝัง ประเภทต่าง เช่น ฝังไขปลาคา ฝังไร้หนาม ซึ่งความรู้ต่าง ๆ ขยายขีดความสามารถไปได้อีก เมื่อนำความรู้เดิมมาพัฒนาต่อยอดกับลักษณะงานอื่น หรือเมื่อมีลูกค้ารายใหม่ หรือแบบใหม่ ๆ เข้ามาการนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับวิธีการทำงานให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า ก็ทำให้พนักงานได้พัฒนาตนเองและสร้างผลงานได้เห็นเด่นชัดยิ่งขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้ ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ ชิตติกร บุญประคอง (2550) ศึกษาเรื่อง *การรับรู้บรรยากาศ องค์การกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง: ศึกษากรณีเฉพาะ พนักงานบริษัท อิงเกรส โอโต้ เวนเจอร์ จำกัด* พบว่า พนักงานมีระดับค่าเฉลี่ยของความทุ่มเทในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านวิชาชีพ มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงด้วย ซึ่งด้านวิชาชีพที่ได้ให้คำจำกัดความไว้ หมายถึง การเสริมสร้างและฝึกฝนตนเองของพนักงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในกระบวนการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ตรงตามต้องการของแต่ละลักษณะงาน ซึ่งก็มีลักษณะความหมายใกล้เคียงกับความรู้ด้วยนั่นเอง

2.2 ด้านทักษะ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการพัฒนาตนเองด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ฝึกฝนทักษะการทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานทางด้านเครื่องประดับ สิ่งสำคัญคือการฝึกฝนพัฒนาทักษะในการทำงาน เพราะการทำงานส่วนใหญ่ใช้ทักษะและความชำนาญเพื่อให้เกิดชิ้นงานที่มีคุณภาพมากที่สุด จะสังเกตได้จากช่างฝีมือที่มีประสบการณ์มาก จะสามารถผลิตชิ้นงานที่เป็นงานฝีมือมีความประณีต อ่อนช้อย และงดงามมากกว่าช่างที่เข้ามาใหม่ ดังนั้น พนักงานจึงให้ความสำคัญกับการฝึกฝนทักษะของตนเองอยู่ตลอดเวลา ด้วยการ On The Job Training (OJT) เมื่อเข้ามาทำงานใหม่กับหัวหน้างานอย่างใกล้ชิด และเข้าพัฒนาทักษะฝีมือของตนเอง เมื่อมีการจัดอบรมในด้านทักษะต่าง ๆ การพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Kemp and Williams (อ้างถึงใน กรรณิการ์ วิชมภประหาร, 2539, หน้า 35-36) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ” คือการพัฒนาตนเองด้วยการทำให้ตนเอง เป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง โดย

เน้นทักษะ (skills) ทักษะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าความรู้ เพราะถึงแม้จะมีความรู้อย่างมากมาย แต่ถ้าขาดทักษะในการปฏิบัติงานความรู้ทั้งหลายก็จะไร้ประโยชน์ทันที ดังนั้นทักษะก็คือ ความสามารถทำในสิ่งที่รู้ (knowledge) ได้ด้วย ดังนั้น การฝึกปฏิบัติด้วยการลงมือทำจริง จึงเป็นสิ่งที่พนักงานจะได้ทักษะด้วยตนเอง ถึงแม้จะมีการผิดพลาดบ้างก็ถือเป็นประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดการแก้ปัญหาและนำมาพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไปได้ ผลการวิจัยครั้งนี้ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ รัตนภรณ์ คชมะเริง (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ของความต้องการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเรียงรายด้านของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณ โดยด้านที่มีความหมายเหมือนกับงานวิจัยด้านนี้คือ ด้านปฏิบัติงาน โดยให้ความหมายในทิศทางเดียวกับด้านทักษะ ซึ่งต้องลงมือปฏิบัติจริงถึงจะสามารถเข้าใจได้มากกว่าการรู้เพียงอย่างเดียว

2.3 ด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การเปิด โอกาสให้ทุกคนได้สามารถแสดงศักยภาพทางด้านนี้อย่างเต็มที่ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมองค์การให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลมากขึ้น หรือรวมถึงการให้ทุกคนได้แสดงบทบาทหน้าที่ของตนนอกเหนือการทำงานประจำด้วยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานไหว้ครูช่างทอง งานปีใหม่ งานสงกรานต์ กีฬาสี การตัดบาตร ทำบุญ การบริจาคโลหิต เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้เป็นส่วนที่ทำให้ส่งเสริมด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลให้มีความเด่นชัดและพัฒนาได้มากยิ่งขึ้นด้วยตัวของพนักงานเอง เป็นไปตามแนวคิดของ McClelland (อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรม โขติ, 2548, หน้า 14-15) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองตามหลัก Competency ส่วนที่เป็น ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยาก ด้วยการศึกษาค้นคว้า ทำให้เกิดความรู้ และฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ ส่วนทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ (attributes) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล เช่น ภาวะผู้นำ (leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (stress tolerance) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ฉวีวรรณ ใจอ่อน (2549) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีสภาพการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ด้านการพัฒนาทักษะความชำนาญ และด้านการพัฒนาทัศนคติ พบว่า มีสภาพการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ใน 3 ด้านเช่นเดียวกับผลการวิจัยครั้งนี้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด พบว่า สภาพของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สภาพของการจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ได้เอื้อและส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองสอดคล้องกับการจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Jones and Hendry (1993) เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการการปฏิรูปองค์กร ซึ่งพวกเขาได้แนะนำว่าแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มีรากฐานจากการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (self-development and action-learning) เมื่อบริษัทต้องการให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองของพนักงานก็ต้องสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันเพราะพนักงานเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ตามแนวคิดของ Pedler et al. (1991, pp. 18-21) ได้กล่าวถึง ลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยอธิบายว่าการพัฒนาตนเองของทุกคน (self-development for all) มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง โดยแต่ละคนสามารถตัดสินใจได้ว่าจะฝึกอบรมและพัฒนาอะไร ต้องการคำแนะนำที่เหมาะสม และถูกระตุ้นให้รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ทรัพยากรในการพัฒนาตนเองมีประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วย นั่นคือ มีโอกาส วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรที่สามารถใช้ประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ที่เปิดให้เข้าถึงได้ง่ายทั่วทั้งบริษัท ซึ่งการจะทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามนโยบายของฝ่ายบริหารที่จะผลักดันให้มีการพัฒนาทั้งองค์กรและพนักงานควบคู่ไป

พร้อมกัน ซึ่งวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 51-52) ได้เสนอกลยุทธ์ที่สำคัญในการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ การทำให้สมาชิกรู้จักวิธีการเรียนรู้ (learn how to learn) สมาชิกในองค์การจะต้องก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน บุคคลในองค์การจะต้องเปิดใจกว้าง มีความกล้าเสี่ยง อดทนต่อความคลุมเครือ รักความก้าวหน้า ชอบค้นคว้า มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ บริษัท บิวตี้เจมส์ แพคตอรี จำกัด ต้องส่งเสริมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือ พลวัตแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ และการใช้เทคโนโลยี ให้มากขึ้นควบคู่กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในทุกด้านเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืนต่อไป ความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มลฤทัย แก้วกิริยา (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปรับใช้กับองค์การ ดังต่อไปนี้

1. ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ องค์การควรกระตุ้นให้พนักงานทุกระดับเกิดความกระตือรือร้นด้านการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์การให้เอื้อต่อพนักงานในองค์การเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์การ เช่น ห้องสมุด สื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการมอบหมายให้ทำโครงการ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่กว้างขึ้น ไม่เฉพาะเพียงหน่วยงานตนเอง



2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การควรมีการประกาศทิศทางในการทำงานให้พนักงานรับรู้โดยทั่วถึงทุกระดับ และควรปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการหรือการทำงานเป็นทีมมากขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานสามารถเรียนรู้ข้ามสายงานได้อย่างอิสระในลักษณะแนวราบ

3. ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล องค์กรควรเพิ่มอำนาจกับพนักงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองมากขึ้น และมอบงานที่ท้าทาย โดยผู้บริหาร หัวหน้างานเป็นพี่เลี้ยงที่คอยสอนแนะ และเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีเวทีในการแสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาในงานอาจจะเป็นการจัดกิจกรรมข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ควรให้ลูกค้าได้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนและเข้าอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสินค้าหรือองค์การบ้างตามเหมาะสม รวมทั้งควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนเพื่อให้เกิดเป็นระบบ Corporate Social Responsibility (CSR) หรือบรรษัทภิบาล เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร มีการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมผลดีต่อทั้งองค์กรและชุมชน

4. ด้านการจัดการความรู้ องค์กรควรจัดหาความรู้ใหม่ให้กับพนักงานที่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หรือมีการทำชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices--CoP) เพื่อแบ่งปันประสบการณ์และแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการทำงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการนำความรู้ใหม่ที่ได้มาจากพนักงานเก็บรวบรวมไว้เป็นความรู้ขององค์กร และเพิ่มช่องทางการเผยแพร่และใช้ความรู้มากขึ้น เช่น E-Learning คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction--CAI)

5. ด้านการใช้เทคโนโลยี องค์กรควรจัดระบบเครือข่ายที่พนักงานทุกคนเข้าถึงได้โดยง่าย เพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็น ช่าง และเมื่อนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ควรฝึกอบรมทักษะการใช้งานจนเกิดความชำนาญ

6. การพัฒนาตนเอง องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงาน ได้เปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถที่หลากหลายในงาน ไม่ใช่เฉพาะหน้างานตนเอง นอกจากนี้พนักงานสามารถเรียนรู้ทั้งการใช้ความรู้ การฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ และการสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานกับบุคคลอื่นมากขึ้นที่ และบริษัทควรจัดฝึกอบรมเพิ่มเติม

ความรู้ ทักษะ และเปิดเวทีในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานได้ฝึกทักษะ การแสดงออกในที่ประชุม รวมถึงการให้ความรู้ในด้านเครื่องมือ เครื่องจักรที่เข้ามาใหม่ อย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของบริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัดหรือบริษัทประเภทเดียวกัน
2. ควรศึกษา ปัญหาและอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด หรือบริษัทประเภทเดียวกัน
3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ บริษัท บิวตี้เจมส์ แฟคตอรี จำกัด หรือบริษัทประเภทเดียวกัน
4. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลโดยตรงกับการสัมพันธ์กับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เช่น บรรยากาศองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กร