

บทที่ 6

สรุป อภิปรายผล

บทนี้เป็นการสรุปภาพรวมของการวิจัยดังเดิบที่ 1 ถึงบทที่ 5 และต่อด้วยการอภิปรายผลการศึกษา ซึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ความรู้ที่มีอยู่ในหนังสือการเรียนวิชาบริหารทรัพยากรัฐมนตรีและงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรัฐมนตรี โดยนำแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 4 มาประกอบการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

6.1 สรุป

การวิจัยเรื่อง “การสำรวจองค์ความรู้การบริหารทรัพยากรัฐมนตรี” เอกสารการเรียนและการวิจัย เป็นการศึกษาในลักษณะการสำรวจเอกสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับรวมหนังสือประกอบการเรียน และงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรัฐมนตรี ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่มีต่อองค์ความรู้และการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรัฐมนตรี พิจารณาลักษณะเนื้อหาของความรู้การบริหารทรัพยากรัฐมนตรีที่มีอยู่ในตำราเรียน และพิจารณาสถานภาพงานวิจัยการบริหารทรัพยากรัฐมนตรี ในประเด็นปัญหาที่เป็นประเด็นการวิจัย ประเภทการวิจัย และวิธีศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงจำเป็นต้องออกแบบการวิจัยให้เหมาะสม โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้คือ (1) รวบรวมเฉพาะแหล่งห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยเป็นการรวบรวมที่ค้นหาด้วยคำหลัก “การบริหารทรัพยากรัฐมนตรี” และ “การบริหารบุคคล” ส่วนเอกสารประเภทงานวิจัย รวบรวมจากห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ และเว็บไซด์ (2) เอกสารประเภทงานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรัฐมนตรีมีจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานวิจัยที่เป็นภาคนิพนธ์และวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่มีการสอนสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรัฐมนตรี ซึ่งส่วนใหญ่มีการเผยแพร่เฉพาะชื่อหัวข้อวิจัย แต่การศึกษาครั้งนี้จะร่วบรวมเฉพาะเอกสารงานวิจัยที่พожะรวบรวมได้ในรูปแบบตัวงานวิจัยที่มีเนื้อหาครบถ้วน เพื่อทำการสังเคราะห์เนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษางานวิจัยการบริหารทรัพย์เพียงไม่กี่ชิ้น พอที่จะนำเสนอเป็นตัวอย่างเท่านั้น มิได้มุ่งหวังจะนำไปสรุปภาพรวมของงานวิจัยการบริหารทรัพยากรัฐมนตรีที่มีอยู่ทั้งหมด และ (3) การวิเคราะห์เอกสาร การศึกษาเอกสารการเรียนการสอนการบริหารทรัพยากรัฐมนตรี จะศึกษาเฉพาะโครงสร้างเนื้อหาในหนังสือ ส่วนเอกสารด้านงานวิจัย จะพิจารณาเฉพาะ ประเด็นการวิจัย ประเภทงานวิจัย และวิธีวิจัย

การสำรวจเอกสารประเกทหนังสือการเรียนวิชาบริหารทรัพยากรมมุชย์ที่พบในห้องสมุด มีประมาณ 45 ชีน (Editions) ปีแรกที่ตีพิมพ์คือปี พ. ศ. 2522 และเล่มที่ตีพิมพ์ล่าสุดคือ 2551

โดยสามารถสรุปโครงสร้างเนื้อหาออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ความรู้ในแงกิจกรรมขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมมุชย์ ความรู้ในแบบอย่างขององค์กร และความรู้ในแง่การให้ความสนใจสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบบริหารทรัพยากรมมุชย์ ทั้งนี้โดยภาพรวมของเนื้อหาแล้ว หนังสือเด่นจะเน้นให้ความสนใจในแง่กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมมุชย์ที่แตกต่างกันบ้าง แต่กิจกรรมเหล่านี้สามารถพบเห็นในหนังสือการบริหารทรัพยากรมมุชย์ทั่วไป ได้แก่ การจัดทำบุคลากร การพัฒนาคน การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การรักษา การพัฒนาคน การวางแผนทรัพยากรมมุชย์ การสร้างและคัดเลือก แรงงาน สัมพันธ์ และสุขภาพและความปลอดภัย

ส่วนการสำรวจเอกสารด้านงานวิจัยการบริหารทรัพยากรมมุชย์นั้น งานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมมุชย์ที่เป็นรูปเล่มเท่าที่สำรวจพบจากห้องสมุด มีทั้งงานวิจัยของหน่วยงานรัฐ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย หน่วยงานเอกชน และงานวิจัยสำหรับการเรียนระดับปริญญาโท ซึ่งขึ้นงานวิจัยการบริหารทรัพยากรมมุชย์ที่พอกจะนำเสนอเป็นตัวอย่างในการสังเคราะห์เนื้อหาด้าน ประเด็นการวิจัย ประเกทการวิจัย และวิธีการวิจัย ในครั้งนี้มีจำนวน 20 เรื่อง การวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวของงานวิจัยฯ พบว่า

(1) ด้านประเด็นปัญหาที่เป็นที่มาของการวิจัย เป็นข้อมูลที่สามารถบอกถึงความสนใจและแนวโน้มของการวิจัยการบริหารทรัพยากรมมุชย์ ซึ่งมีความหลากหลาย ได้แก่ แบบจำลองการบริหารจัดการในหน่วยงานของรัฐ ความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐ ความขาดแคลนกำลังคนในหน่วยงานของรัฐ ความต้องการกำลังคนในภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ การเสริมสร้างอำนาจให้แก่พนักงาน ผลกระทบจากการเคมีในโรงงานที่มีต่อพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานรัฐ การสร้างภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร การสร้างและ การแต่งตั้ง หลักสูตรการฝึกอบรม สวัสดิการแรงงานในองค์กรภาคเอกชน ประลิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร ระบบสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร

(2) ด้านประเกทงานวิจัย เมื่อจำแนกตามลักษณะของข้อมูล พบว่า งานวิจัยทั้งหมดเป็นการวิจัยประเกทเชิงปริมาณ โดยประมาณร้อยละ 70 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และประมาณร้อยละ 30 เป็นการวิจัยจากสถิติที่มีอยู่แล้ว (Existing Statistic Research) เมื่อจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ พบว่า งานวิจัยทั้งหมดเป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) และเมื่อจำแนกตามระดับการตอบคำถามการวิจัย พบว่า งานวิจัยประมาณร้อย 30 เป็นการวิจัยแบบสืบสวน (Exploration) เพื่อดูสภาพปัจจุบันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่ามีบ้าง งานวิจัยประมาณร้อยละ 30 เป็นการวิจัยแบบพรรณนา (Description) ที่มุ่งหา

ข้อเท็จจริงของปัญหาบุคลากรที่เกิดขึ้นในองค์กร และประมาณร้อยละ 40 เป็นการวิจัยแบบอธิบาย (Explanation) ซึ่งเป็นการวิจัยที่เป็นที่นิยม คือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีการออกแบบวิจัยอย่างเคร่งครัดในทุกขั้นตอน มีการใช้สถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร

(3) วิธีวิจัย งานวิจัยประมาณร้อยละ 40 เป็นงานวิจัยที่ศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อข้างอิง ประชากร วิธีวิจัยแบบนี้ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานรัฐ ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีสาขาน่วยงานจำนวนมาก และเป็นการวิจัยในระดับภาคอุดสาหกรรมเพื่อสรุปภาพรวม ส่วนการวิจัยที่ศึกษาจากประชากรทั้งหมดยังไม่พบจากตัวอย่างงานวิจัยที่มีอยู่ แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเฉพาะเจาะจงกลุ่มได้กลุ่มหนึ่ง เช่น การศึกษาพนักงานกลุ่มได้กลุ่มหนึ่งในองค์กร

6.2 ภาระผู้สอน

การอภิปรายผลในที่นี้ เป็นการนำแนวคิดการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (บทที่ 4) มาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ ใน การอภิปรายข้อมูลผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตที่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญขององค์ความรู้ในเอกสารหนังสือการเรียนการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

(1) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” เป็นสาขาวิชานึงของการศึกษาทางสังคมศาสตร์ ที่ไม่สามารถกำหนดขอบข่ายของการศึกษาได้แน่ชัด เช่นเดียวกับการถูกเติ่งความหมายประเด็นต่าง ๆ ในทางสังคมศาสตร์ ที่มีมิติการมองที่หลากหลาย ซับซ้อน จุดสนใจในการศึกษาขึ้นอยู่กับพื้นฐานหรือจุดมุ่งหมายของการนำไปใช้ประโยชน์ของแต่ละหน่วยงาน

(2) กรณีประดิษฐ์การศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากจะกล่าวอย่างกว้าง ๆ จะครอบคลุมกิจกรรมทุกเรื่องที่เกี่ยวกับคนและปัจจัยทุกด้านที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร แต่จะมีขอบข่ายครอบคลุมประเด็นใดบ้างนั้นขึ้นอยู่กับจุดสนใจของแต่ละสาขาวิชา ซึ่งจุดสนใจของการศึกษาอาจจะแบ่งอย่างกว้าง ๆ ได้ 2 ลักษณะ คือ หากเป็นการศึกษาในสาขาบริหารธุรกิจ โดยที่จะไปจะให้ความสนใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรภาคธุรกิจ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายภายใต้การเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน แต่หากเป็นสาขาวิชประสาสนศาสตร์จะสนใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรราชการ และการกิจของรัฐบาลในรูปแบบของนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการเตรียมกำลังคนเพื่อรับการพัฒนาประเทศในอนาคต

(3) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการบริหาร ในยุคปัจจุบันส่งผลให้การศึกษาการบริหารทรัพยากรัฐมนตรีของสาขาวิชาการบริหารธุรกิจมีขอบข่ายที่กว้างมากขึ้น กล่าวคือ ไม่ได้สนใจเฉพาะปัจจัยภายในองค์กร แต่ยังให้ความสำคัญต่อการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น นโยบายต่างๆ ของรัฐที่เกี่ยวข้อง ตลาดแรงงาน ค่าจ้างเงินเดือนในตลาดแรงงาน และโครงสร้างประชากร เป็นต้น เพื่อตอบคำถามว่า ภายใต้การเปลี่ยนแปลงจะแก้ไขปัญหาและกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรัฐมนตรีในองค์กรอย่างไร เพื่อความอยู่รอด และการเติบโตขององค์กร

(4) ในส่วนของการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรัฐมนตรีนั้น มีการพัฒนาเทคนิคไว้เพื่อช่วยในการวินิจฉัยสิ่งการมากร้าย วิธีการหรือแนวความคิดการบริหารเหล่านี้ถูกพัฒนาเรื่อยมา เช่น การพัฒนาเทคนิคการคิดค่าตอบแทน เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเทคนิคการสร้างทีมงาน เป็นต้น เทคนิคเหล่านี้ถูกสร้างขึ้นจากทฤษฎี แนวคิดต่างๆ มากมาย ที่นำมาจากวิชาต่างๆ เช่น การจัดการ(เทคนิคเชิงปริมาณ) ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีจิตวิทยา ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ เป็นต้น และกล่าวได้ว่าวิชาการบริหารทรัพยากรัฐมนตรีเป็นสาขาวิชาการที่นำความรู้จากสาขาวิชาต่างๆ มาประยุกต์ ดังนั้น การศึกษาการบริหารทรัพยากรัฐมนตรีจะต้องศึกษาอย่างสาขาวิชาการ ในที่นี้ผู้วิจัยพยายแย่การศึกษาเป็น 3 มิติใหญ่ๆ ที่คาดหวังว่า จะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางวิชาการในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรัฐมนตรี ได้แก่

- เข้าใจกิจกรรมหรือการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรัฐมนตรีที่หลากหลาย และรวมถึงความสำคัญของแต่ละกิจกรรมและสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้

- เข้าใจถึง ทฤษฎี เทคนิค ที่นำมาอธิบายปรากฏการณ์ด้านทรัพยากรัฐมนตรี ซึ่งพัฒนามากจากสาขาวิชาต่างๆ

- เข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรัฐมนตรีที่หลากหลาย โดยเฉพาะการศึกษาปัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารองค์กร

(5) ในส่วนของเอกสาร ตำรา ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนในปัจจุบัน พ布ว่าตำราเรื่อง “การบริหารทรัพยากรัฐมนตรี” ที่สำรวจพบ ส่วนใหญ่มีโครงสร้างเนื้อหาที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เป็นการนำเสนอเนื้อหาที่แสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรัฐมนตรีประกอบด้วยกิจกรรมอะไรบ้าง เช่น การสรรหา การฝึกอบรม การจ่ายค่าตอบแทน ฯลฯ ที่เน้นการนำเสนอว่ากิจกรรมเหล่านี้มีเทคนิค วิธี หรือหลักการบริหารจัดการอย่างไรบ้าง เป็นเอกสารการเรียนที่ขาดการพัฒนาให้มี

ความทันสมัย และสถานภาพทางวิชาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ผู้เขียนมีทัศนะว่า การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มองว่าเป็นเรื่องของกิจกรรม ยังเป็นการศึกษาในมุมแคบที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาทางวิชาการด้านนี้มากนัก

(6) ด้วยลักษณะเฉพาะของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยขอตั้งข้อสังเกตว่า อาจกล่าวเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้เริ่มทำวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสับสนในการกำหนดหัวข้อการวิจัย เพราะไม่เข้าใจว่าประเด็นปัญหาใดบ้าง เป็นการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และจะศึกษาอย่างไร จึงจะถือได้ว่า เป็นงานวิจัยที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและวงการวิชาการ

(7) ในการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิด ทฤษฎี หรือเทคนิคต่างๆ ที่ใช้ เป็นเครื่องมือในการอธิบายหรือหาคำตอบที่ต้องการศึกษา พอจะแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลักๆ คือ แนวคิด ทฤษฎี ด้านสังคมวิทยา และเทคนิคด้านวิทยาการจัดการ(Management Science)

(8) ด้านแนวโน้มของการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเด็นการวิจัยจะให้ ความสำคัญต่อเงื่อนไขเชิงบวกกับรูปแบบการบริหารองค์กรในอนาคต และการเปลี่ยนแปลงของ ปัจจัยภายนอก ที่จะส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัว

(9) สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นวิชาในกลุ่มสังคมศาสตร์ ที่ต้องอาศัยความรู้จาก สาขาวิชาต่างๆ มาประยุกต์ ดังนั้นการวิจัยฯ จึงต้องให้ความสำคัญต่อการเลือก แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิควิจัยต่างๆ ความมีการศึกษาให้เข้าใจว่าแนวคิด ทฤษฎี และเทคนิคการวิจัยต่างๆ มี ความเหมาะสมสมหรือไม่

(10) ความมีการพัฒนาองค์ความรู้ที่มีความเป็นเฉพาะที่สามารถอธิบายความเป็น สังคมไทยได้มากขึ้น