

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี ระเบียบการค้าโลก สภาพสังคม สิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็วมากขึ้น ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ท้าทายขององค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและพึงพอใจในการทำงาน เกิดความก้าวหน้าสามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ และช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศทั้งทางด้านการบริการและการผลิตสินค้า องค์กรย่อมมีความเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดีช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ย่อมจะส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยช่วยในการพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นงานที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางให้บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์การเกิดความเติบโตช่วยให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในงานประเภทต่าง ๆ และสอดคล้องกับการวางแผน

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยอาศัยพนักงานที่เป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรที่สามารถสร้างความแตกต่างให้กับแต่ละองค์กร ซึ่งความสำเร็จขององค์กรสามารถเกิดได้จากการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานในการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ขององค์กรนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นหน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็น

ผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ศิรินารถ ศิริจันทร์พันธุ์, 2556 : 1)

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรประการแรกคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจที่จะเรียนรู้การทำงานอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นในตัวผู้ปฏิบัติงาน และช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้อัตราการลาออกของผู้ปฏิบัติงานลดลงในระดับหนึ่ง ประการที่สอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความรู้ความสามารถ ทักษะความเชี่ยวชาญเพื่อสร้างผลงานที่ดีในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง องค์กรเอกชนหลายแห่งจะให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรหรือมีนโยบายที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่ทุกองค์กรย่อมมีปัญหที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปัญหาการลาออกของพนักงานที่มีอัตราการลาออกสูง ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ปัญหาในเรื่องการทำงานของพนักงานให้ประสบผลสำเร็จตามหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่สามารถส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากร ดังนั้นการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ จะทำให้องค์กรเสียทั้งเงินและเวลาในการดำเนินการสรรหาคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ดังนั้น องค์กรจึงต้องศึกษาและหาวิธีที่จะพัฒนานโยบายและวิธีการที่จะจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทและทำงานด้วยความตั้งใจด้วยศักยภาพที่พนักงานมีอย่างเต็มที่ เช่น การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพนักงานภายในองค์กร (ประภาศรี บุญญวัฒน์วิชัย, 2549 : 2) เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ จึงได้ให้ความสนใจต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การกระตุ้นจูงใจบุคลากร การบำรุงรักษา

บุคลากรและการยุติการทำงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ อุทิศร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บริษัท บุญถาวรเชรามิค จำกัด เป็นบริษัทเกี่ยวกับการจำหน่ายกระเบื้อง สุขภัณฑ์ อุปกรณ์เกี่ยวกับห้องน้ำ ห้องครัว และขายวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการสร้างบ้าน และตกแต่งบ้านแบบครบวงจร ซึ่งบุญถาวรเชรามิค จำกัด ได้มีการลงทุนปรับภาพลักษณ์ของสาขาที่มีอยู่ใหม่ โดยขยายพื้นที่บริการให้มีขนาดใหญ่มากขึ้น และเป็นผู้นำในวงการที่เริ่มนำบันไดเลื่อนเข้ามาให้บริการกับลูกค้า พร้อมกับเนรมิตบรรยากาศภายในโชว์รูมให้มีรูปแบบเสมือนเป็นห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ที่จำหน่ายเฉพาะวัสดุและอุปกรณ์ตกแต่งบ้าน จึงจำเป็นต้องมีพนักงานในบริษัทเป็นจำนวนมากเพื่อให้บริการแก่ลูกค้าที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและรองรับกับการขยายสาขาในอนาคต เนื่องจากมีแนวโน้มที่เติบโตต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง โดยเป็นผลมาจากการตอบรับจากลูกค้าเป็นอย่างดีและทางลูกค้าได้มีการเรียกร้องกับทางบริษัทให้ทางบริษัทขยายกิจการสาขาออกไปให้ครอบคลุมเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลและกระจายตัวออกสู่ภูมิภาค ดังนั้นทางบริษัทจึงได้ขยายสาขาจนครอบคลุมเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล นอกจากนี้ยังกระจายตัวออกสู่ท้องถิ่นตามภูมิภาคต่าง ๆ โดยเปิดสาขาทั้งหมด 8 สาขา ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้บริษัทจำเป็นต้องรับพนักงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของสาขาต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น จึงส่งผลทำให้บริษัทมีจำนวนพนักงานเพิ่มมากขึ้นและเนื่องจากมีพนักงานจำนวนมากจึงต้องมีการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจากการที่มีพนักงานจำนวนมากจึงทำให้เกิดปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่บริษัทได้กำหนดไว้ ปัญหาการทะเลาะวิวาท ปัญหาการขาดงานและปัญหาการลาออกจากงาน ซึ่งปัญหาการลาออกจากงานเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรงโดยเฉพาะในแผนกที่มีพนักงานลาออกจนสุดท้ายอาจส่งผลให้ทำให้บริษัทไม่บรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทได้กำหนดไว้ ดังนั้นบริษัทจึงต้องมีกลยุทธ์หรือแนวทางในการบริหารจัดการ ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อหาแนวทางทำให้พนักงานที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งหาแนวทางในการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานร่วมกับบริษัทให้นานที่สุด โดยที่พนักงานสามารถอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามที่บริษัทได้กำหนดไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญถาวรเชรามิค จำกัด เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งยังช่วยให้สามารถจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ในที่สุด

คำถามการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญถาวรเซรามิก จำกัด เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท บุญถาวรเซรามิก จำกัด
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญถาวร เซรามิก จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญถาวร เซรามิก จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญถาวร เซรามิก จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยเนื้อหาในการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท บุญถาวรเซรามิก จำกัด ประกอบด้วย การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์กร การฝึกอบรม และการศึกษาและการเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บุญถาวรเซรามิก จำกัด

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท บุญถาวรเซรามิก จำกัด จำนวน 8 สาขา จำนวน 1,801 คน (บริษัทบุญถาวรเซรามิก จำกัด, 2556 : 8-9)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท บุญถาวรเซรามิก จำกัด จำนวน 8 สาขา จำนวน 1,801 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1976 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2553 : 131) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน แผนกที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน

3.1.2 กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์กร การฝึกอบรม และการศึกษาและการเรียนรู้

3.2 ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความอุตสาหพยายาม ด้านการตัดสินใจ และด้านความเป็นผู้นำ

4. พื้นที่และระยะเวลาที่ศึกษา

4.1 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทบุญถาวร เซรามิก จำกัด จำนวน 8 สาขา

4.2 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน มกราคม -พฤษภาคม 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเลือกแนวทางหรือหาวิธีการจัดการที่จำเป็นเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่บริษัท บุญถาวรเซรามิก จำกัด ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์กร การฝึกอบรม การศึกษาและการเรียนรู้ของพนักงาน

การพัฒนารายบุคคล หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทักษะต่าง ๆ ของพนักงานบริษัทบุญถาวรเซรามิก จำกัด เป็นรายบุคคล เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานให้มีความพร้อมในเรื่องของคุณสมบัติ ความสามารถและศักยภาพที่จะเติบโตก้าวหน้าสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปและประสบความสำเร็จในสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง การมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานโดยสร้างโอกาสหรือความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงานบริษัทบุญถาวร เซรามิก จำกัด ซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณเองสามารถเลื่อนตำแหน่งงานไปยังตำแหน่งงานใดได้บ้าง หรือสามารถโอนย้าย สับเปลี่ยน

หมุนเวียน ไปยังตำแหน่งงานใดได้บ้าง การพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพสูง โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล ในรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

การพัฒนาองค์กร หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เจริญก้าวหน้า หรือดีกว่าเดิม เพื่อทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยทำให้เกิดการผสมผสานระหว่างคน และสังคม โครงสร้างเทคโนโลยีสมัยใหม่ ระบบงานให้สอดคล้องกันวงจรในการพัฒนาองค์กร จะมีลักษณะกระบวนการย้อนกลับ จากวิเคราะห์องค์การการวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนการปฏิบัติการ และการประเมินผล

การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือ การยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานของพนักงานในการทำงานให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ และมีทัศนคติที่จะปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น

การศึกษาและการเรียนรู้ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต และเป็นกระบวนการที่ได้มากจากประสบการณ์อันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงค่านิยมพื้นฐานของพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บุญถาวรเชรามิค จำกัด ว่าสามารถปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ประกอบด้วย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ ด้านความอดทนพยายาม ด้านการตัดสินใจ ด้านความเป็นผู้นำ

ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บุญถาวรเชรามิค จำกัด ว่าสามารถปฏิบัติงานใดรวดเร็วตามเวลาที่บริษัทกำหนดได้หรือไม่

คุณภาพของงาน หมายถึง การให้ความสำคัญกับคุณภาพงาน ให้ความสำคัญกับผลงาน และผลงานอยู่ในระดับที่เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและผลงานที่ได้อยู่ในเกณฑ์ที่มีคุณภาพ

ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณของผลงานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ผลงานที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และผลงานที่ได้อยู่ในเกณฑ์คุณภาพ ตามที่บริษัทบุญถาวรเชรามิค จำกัด ได้กำหนดไว้

ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พนักงานบริษัท บุญถาวรเชรามิก จำกัด สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจความสัมพันธ์ของงานระหว่างแผนกที่ตนปฏิบัติงานกับแผนกอื่น รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทจัดขึ้น และมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้กับผู้บังคับบัญชาและพนักงานระดับเดียวกันที่อยู่นอกฝ่าย หรือ ส่วนของงาน ภายใต้อาณัติสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ หมายถึง พนักงานบริษัท บุญถาวรเชรามิก จำกัด มีความรู้เกี่ยวกับสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่วางจำหน่ายในบริษัท บุญถาวรเชรามิก จำกัด มีความสนใจ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ความอุตสาหพยายาม หมายถึง พนักงานบริษัท บุญถาวรเชรามิก จำกัด มีความตั้งใจ ปฏิบัติงาน สนใจและกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่องานที่ยากลำบาก

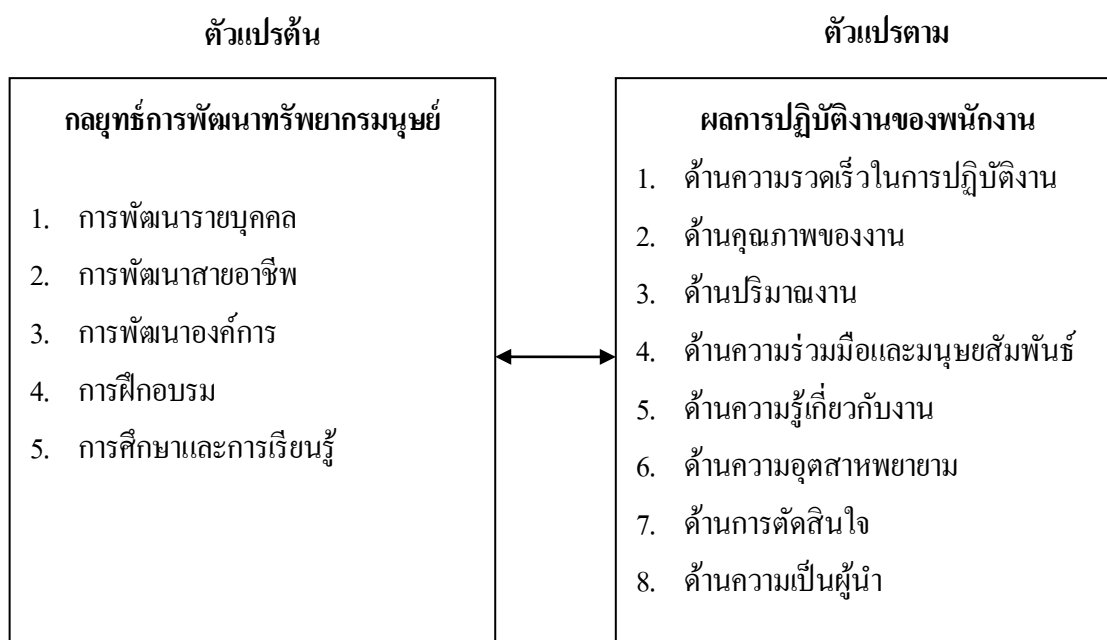
การตัดสินใจ หมายถึง พนักงานบริษัท บุญถาวรเชรามิก จำกัด มีความสามารถในการตัดสินใจ หรือกระทำการใดที่จำเป็น เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ประสบผลในการตัดสินใจนั้น สามารถแก้ปัญหา ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ขจัดอุปสรรคในการทำงานที่ต้นเหตุ และวางมาตรการป้องกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำอีกในอนาคต

ความเป็นผู้นำ หมายถึง พนักงานบริษัท บุญถาวรเชรามิก จำกัด สามารถช่วยเหลือและ เป็นตัวอย่างที่ดีต่อพนักงานสามารถนำและชี้แนะให้มีการทำงานเป็นทีม เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการทำงาน ให้ความร่วมมือกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน สนับสนุน เพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงขั้นตอน หรือวิธีการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์จากแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ เจอร์รี่ กิลลี่ เอ็กเกลนด์ และสตีเวน (Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland and Ann Maycunich Gilley อ้างถึงใน ชูชัย สมิตธิไกร, 2550 : 10-12) และแนวคิดของสุจิตรา ชนนันท์ (2552 : 25) และนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) การพัฒนารายบุคคล 2) การพัฒนาสายอาชีพ 3) การพัฒนาองค์กร 4) การฝึกอบรม และ 5) การศึกษา และการเรียนรู้ และศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดยสังเคราะห์เกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานตามแนวคิดของ ชนชัย ชมจินดา (2552 : 245-246) และคณีย์ เทียนพุ่ม (2549 : 49-50) ประกอบด้วย 1) ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 2) คุณภาพของงาน 3) ปริมาณงาน 4) ความร่วมมือ

และมนุษยสัมพันธ์ 5) ความรู้เกี่ยวกับงาน 6) ความอดสาหพยายาม 7) การตัดสินใจ และ 8) ความเป็นผู้นำ และนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บุญถาวรเชรามิค จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บุญถาวรเชรามิค จำกัด
3. ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารบริษัท บุญถาวรเชรามิค จำกัด สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้