

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญญถาวรเชรามิก จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทบุญญถาวรเชรามิก จำกัด ศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญญถาวรเชรามิก จำกัด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญญถาวรเชรามิก จำกัด ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทบุญญถาวรเชรามิก จำกัด จำนวน 330 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.50 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.50

1.2 อายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.10 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.10 และอายุ 51 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 5.10

1.3 สถานภาพ พบว่า มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.60 รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 25.90 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.50

1.4 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.20 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.80 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.00

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.80 ประสบการณ์ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30 ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.10 และประสบการณ์ 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.80

1.6 สังกัดแผนก พบว่า สังกัดแผนกขาย คิดเป็นร้อยละ 51.80 รองลงมาคือ แผนกคลัง คิดเป็นร้อยละ 25.50 แผนกสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และแผนกอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 8.20

1.7 รายได้ต่อเดือน พบว่า มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.90 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.40 รายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.50 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.50

2. การรับรู้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทบุญถาวรเชรามิก จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนารายบุคคล รองลงมาคือ ด้านการพัฒนางานองค์กร ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาสายอาชีพ และด้านการศึกษาและการเรียนรู้

2.1 ด้านการพัฒนารายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างชัดเจน เมื่อพนักงานเข้ามาทำงานกับบริษัท รองลงมาคือ บริษัทมีการพัฒนาประสิทธิภาพแก่พนักงานเพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงาน บริษัทมีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ชัดเจน บริษัทมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นการสร้างความเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น บริษัทมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการสนับสนุนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล และบริษัทมีแผนการพัฒนางานเป็นรายบุคคลอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการพัฒนาสายอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนางานโดยสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งงานในระดับเดียวกันหรือระดับสูงขึ้น บริษัทมีกระบวนการวางแผนและเป้าหมายเกี่ยวกับสายอาชีพไว้อย่างชัดเจน บริษัทมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละแผนกอย่างชัดเจน บริษัทมีการให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านการพัฒนางานองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ รองลงมาคือ บริษัทมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน บริษัทมีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้แก่พนักงาน บริษัทมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการอบรมในเรื่องที่สนใจและเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ บริษัทมีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นเลิศ บริษัทมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน กิจกรรมและเนื้อหา

การฝึกอบรมสนองต่อความต้องการของพนักงาน บริษัทมีการประเมินผลทุกครั้งหลังจากการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านการศึกษาและการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานใหม่ศึกษาเรียนรู้จากพนักงานที่ชำนาญการและจากประสบการณ์จริง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนด้านการศึกษาต่อและการเรียนรู้อย่างชัดเจน บริษัทมีการให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่พนักงานใหม่ บริษัทมีเป้าหมายและสนับสนุนส่งเสริมในการศึกษาและการเรียนรู้อย่างชัดเจน และบริษัทมีการจัดให้มีการศึกษาคูณกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญถาวรเชรามิค จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.1 ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด รองลงมาคือ มีความสามารถที่จะจัดลำดับงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน และมีความสามารถในการแยกแยะความสำคัญของงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.2 ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่บริษัทได้กำหนดไว้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย ผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับเป็นที่เป็นที่น่าเชื่อถือทุกงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่บริษัทได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.3 ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ จำนวนปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ถ้าปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายลดลงท่านจะสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้เร็วมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานตามปริมาณที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามได้รับมอบหมายและมีเวลาไปช่วยเพื่อนร่วมงาน และผลงานของท่านจะมีคุณภาพมากขึ้นถ้าได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่ลดลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.4 ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทได้จัดขึ้น รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานภายใต้ความสัมพันธ์ที่ดีได้ เข้าใจความสัมพันธ์ของงานระหว่างแผนกที่ท่านปฏิบัติกับแผนกอื่น สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อ้อยคำในการสื่อสารได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.5 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานของบริษัทและขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ มีความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการเป็นอย่างดี มีการพัฒนาตัวเองโดยการหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.6 ด้านความอดสาหพยายาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถทำงานภายใต้ความกดดันอย่างไม่ย่อท้อต่องานที่ยากลำบาก รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่น ตั้งใจอย่างแน่วแน่ เพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายบริษัทได้กำหนดไว้ และปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.7 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถวางมาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำอีกในอนาคต รองลงมาคือ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ยึดมั่นในการตัดสินใจตามระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ยึดมั่นในการตัดสินใจและการดำเนินงานทางธุรกิจ ภายใต้กรอบที่ได้กำหนดไว้ และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.8 ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน สามารถเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาก็แก่เพื่อนร่วมงานได้ มีภาวะผู้นำในการคิด ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญถาวรเชรามิค จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ($r = 0.765$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มี

ความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการพัฒนาองค์กร ($r=0.744$) และด้านการพัฒนารายบุคคล ($r=0.701$) ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ($r=0.671$) ด้านการพัฒนาสายอาชีพ ($r=0.624$) และด้านการศึกษาและการเรียนรู้ ($r=0.560$)

การอภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญญาวารเชรามิค จำกัด มีประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การรับรู้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทบุญญาวารเชรามิค จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมากที่สุด ได้แก่ ด้านพัฒนารายบุคคล รองลงมาคือ ด้านพัฒนาองค์กร ด้านการฝึกอบรม ด้านพัฒนาสายอาชีพ และด้านการศึกษาและการเรียนรู้ สืบเนื่องมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการพัฒนารายบุคคล องค์กร รวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญชำนาญและเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเจอร์รี่ (Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland and Ann Maycunich Gilley อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2550 10-12) กล่าวว่า การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคล และเกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น การพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้ โดยผ่านเครื่องมือที่มักจะนิยมใช้กันมาก

1.1 ด้านการพัฒนารายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลอย่างชัดเจน เมื่อพนักงานเข้ามาทำงานกับบริษัท รองลงมาคือ บริษัทมีการพัฒนาประสิทธิภาพแก่พนักงานเพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงาน บริษัทมีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ชัดเจน บริษัทมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นการสร้างความเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น บริษัทมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการสนับสนุนการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล และบริษัทมีแผนการพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคลอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากการให้ความสำคัญกับพนักงานและได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคลเพื่อให้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร วิรัตน์เกษม (2553 : 48-49) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองรายบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนาสายอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานโดยสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งงานในระดับเดียวกันหรือระดับสูงขึ้น บริษัทมีกระบวนการวางแผนและเป้าหมายเกี่ยวกับสายอาชีพไว้อย่างชัดเจน บริษัทมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละแผนกอย่างชัดเจน บริษัทมีการให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากบริษัทได้มุ่งเน้นการพัฒนาสายอาชีพโดยการสร้างโอกาสและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานสามารถโอนย้ายไปยังตำแหน่งอื่นที่สูงกว่าได้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร วิรัตน์เกษม (2553 : 48-49) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า การพัฒนาสายอาชีพเพื่อพนักงานมีศักยภาพเพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองและพนักงานแสวงหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน รองลงมาคือ บริษัทมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานบริษัทมีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้แก่พนักงาน บริษัทมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากบริษัทมีการพัฒนาองค์กรโดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และรวมทั้งนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุจิตรา ธนानันท์ (2552 : 22) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อที่จะเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน และมีจุดเน้นในการเกิดการเปลี่ยนแปลงตามต้องการต้องการและพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวเพื่อหวังผลในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และต้องใช้เวลา

1.4 ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการอบรมในเรื่องที่สนใจ และเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ บริษัทมีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นเลิศ บริษัทมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน กิจกรรมและเนื้อหาการฝึกอบรมสนองตอบต่อความต้องการของพนักงาน บริษัทมีการประเมินผลทุกครั้งหลังจากการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการอบรมในเรื่องที่สนใจและเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้มีความชำนาญและมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรเทพ ศักดิ์เพชร (2549 : 46) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการศึกษาและการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานใหม่ศึกษาเรียนรู้จากพนักงานที่ชำนาญการและจากประสบการณ์จริง รองลงมาคือ ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนด้านการศึกษาต่อและการเรียนรู้อย่างชัดเจน บริษัทมีการให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่พนักงานใหม่ บริษัทมีเป้าหมายและสนับสนุนส่งเสริมในการศึกษาและการเรียนรู้อย่างชัดเจน และบริษัทมีการจัดให้มีการศึกษาดูงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากปัจจุบันสังคม ค่านิยม และเทคโนโลยีนั้นได้เปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก บริษัทจึงมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้และนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรเทพ ศักดิ์เพชร (2549 : 46) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญถาวรเชรามิค จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญถาวรเชรามิค จำกัด ต้องมีการตัดสินใจเลือกสิ่งที่ดีให้กับลูกค้า รวมถึงตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริทิพย์ ศรีสุราช (2550 : 56-58) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านต้นทุนงาน ด้านปริมาณ ด้านการตัดสินใจ และด้านเวลา

2.1 ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด รองลงมาคือ มีความสามารถที่จะจัดลำดับงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน และมีความสามารถในการแยกแยะความสำคัญของงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากบริษัทนั้นเป็นบริษัทที่เน้นในด้านบริการ ดังนั้นพนักงานต้องมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้ทันต่อความต้องการของลูกค้าที่ใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพร โทบุราณ (2551 : 55-56) ได้ศึกษา ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทำงานเสร็จทันตามกำหนด

2.2 ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่บริษัทได้กำหนดไว้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย ผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับเป็นที่เป็นที่น่าเชื่อถือทุกงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่บริษัทได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานนั้นส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานเพราะท้ายที่สุดแล้วจะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริทิพย์ ศรีสุราช (2550 : 56-58) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผลการดำเนินงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงาน

2.3 ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ จำนวนปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน

รองลงมาคือ ถ้าปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายลดลงท่านจะสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้เร็วมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานตามปริมาณที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามได้รับมอบหมายและมีเวลาไปช่วยเพื่อนร่วมงาน และผลงานของท่านจะมีคุณภาพมากขึ้น ถ้าได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่ลดลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากจำนวนปริมาณงานที่พนักงานได้รับนั้นหากมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริทิพย์ ศรีสุราช (2550 : 56-58) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณ

2.4 ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทได้จัดขึ้น รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานภายใต้ความสัมพันธ์ที่ดีได้ เข้าใจความสัมพันธ์ของงานระหว่างแผนกที่ท่านปฏิบัติกับแผนกอื่น สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้อรรถคำในการสื่อสารได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากบริษัทได้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์แก่พนักงานเอง ดังนั้นการที่พนักงานให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางบริษัทได้จัดขึ้นนั้นย่อมเป็นผลดีแก่ตัวพนักงานเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ ฉันทวัฒนากุล (2549 : 49) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท นาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานของบริษัทและขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ มีความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการเป็นอย่างดี มีการพัฒนาตัวเองโดยการหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากบริษัทได้มีการจัดระบบการทำงานที่ดีเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นพนักงานจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานของบริษัท และขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ ฉันทวัฒนากุล (2549 : 49) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ

ผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท นาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านความอดสาหพยายาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถทำงานภายใต้ความกดดันอย่างไม่มีข้อต่อ่งงานที่ยากลำบาก รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่น ตั้งใจอย่างแน่วแน่ เพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายบริษัทได้กำหนดไว้ และปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานนั้นพนักงานต้องสามารถรับมือลูกค้าที่มีความต้องการแตกต่างกัน ดังนั้นพนักงานต้องทำงานภายใต้ความกดดันอย่างไม่มีข้อต่อ่งงานที่ยากลำบากได้ เพื่อมอบบริการที่ดีและสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในการมาใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ ฉันทวัฒนากุล (2549 : 49) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความอดสาหพยายาม อยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถวางมาตรการ ป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำอีกในอนาคต รองลงมาคือ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ยึดมั่นในการตัดสินใจตามระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ยึดมั่นในการตัดสินใจและการดำเนินงานทางธุรกิจ ภายใต้กรอบที่ได้กำหนดไว้ และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากพนักงานต้องมีการตัดสินใจรับมือกับลูกค้าที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงต้องหาแนวทางและสามารถวางมาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำอีกในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ ฉันทวัฒนากุล (2549 : 49) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน สามารถเข้าไปช่วยแก้ไข้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ มีภาวะผู้นำในการคิด ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สืบเนื่องมาจากบริษัทนั้นเน้นงานบริการที่คำนึงถึงความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ ดังนั้นพนักงานมีความเป็นผู้นำโดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ลูกค้าทำให้ลูกค้าพึงพอใจและประทับใจมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ ฉันทวัฒนากุล (2549 : 49) ได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท นาคาซึมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบุญญธรรมาเรียมิก จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ($r = 0.765$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการพัฒนาองค์กร ($r = 0.744$) และด้านการพัฒนารายบุคคล ($r = 0.701$) ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ($r = 0.671$) ด้านการพัฒนาสายอาชีพ ($r = 0.624$) และด้านการศึกษาและการเรียนรู้ ($r = 0.560$) สืบเนื่องมาจากกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการตัดสินใจในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบริษัทนั้นเป็นบริษัทที่เน้นการให้บริการเป็นหลัก ซึ่งลูกค้าที่มาใช้บริการนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงให้พนักงานสามารถตัดสินใจต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ลูกค้ามีความพึงพอใจและประทับใจในการมาใช้บริการมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญพร โทบุราณ (2551 : 55-56) ได้ศึกษา ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมอบอำนาจให้พนักงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านทำงานเสร็จทันตามกำหนด ด้านแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านติดต่อสื่อสารกับลูกค้าด้วยความสุภาพ และด้านทำงานได้ตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ จันทวัฒนานุกุล (2549 : 49) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท นาคาซึมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการพัฒนารายบุคคล บริษัทควรปรับปรุงให้มีแผนการพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคลอย่างชัดเจน รวมถึงมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการสนับสนุนการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

1.2 ด้านการพัฒนาสายอาชีพ บริษัทควรมีการให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มากขึ้น รวมถึงมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละแผนกอย่างชัดเจนมากขึ้น

1.3 ด้านการพัฒนาองค์กร บริษัทควรมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 ด้านการฝึกอบรม บริษัทควรมีการประเมินผลทุกครั้งหลังจากการฝึกอบรม รวมทั้งควรมีการปรับปรุงกิจกรรมและเนื้อหาการฝึกอบรมสนองตอบต่อความต้องการของพนักงาน กิจกรรมและเนื้อหาการฝึกอบรมสนองตอบต่อความต้องการของพนักงานให้มากกว่าเดิม

1.5 ด้านการศึกษาและการเรียนรู้ บริษัทควรมีการจัดให้มีการศึกษาดูงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

1.6 ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พนักงานควรปรับปรุงตนเองให้มีความสามารถในการแยกแยะความสำคัญของงานได้เป็นอย่างดี เพื่อส่งผลให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7 ด้านคุณภาพของงาน พนักงานควรปรับปรุงตนเอง โดยเพิ่มความสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่บริษัทได้กำหนดไว้

1.8 ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ พนักงานควรมีการปรับปรุงความสามารถใช้ถ้อยคำในการสื่อสารได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่ายให้มากขึ้น

1.9 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน พนักงานควรมีการปรับปรุงตนเองเพื่อสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานแก่เพื่อนร่วมงานได้

1.10 ด้านความอดสาหพยายาม พนักงานควรมีการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายบริษัทได้กำหนดไว้

1.11 ด้านการตัดสินใจ พนักงานควรมีการปรับปรุงตนเองเพื่อสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

1.12 ด้านความเป็นผู้นำ พนักงานควรปรับปรุงตนเอง เพื่อสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัท บุญถาวรเชรามิก จำกัด

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทบุญถาวรเชรามิก จำกัด