

การศึกษาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด และบริษัทในเครือ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ประเมินผลสภาวะแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรของธุรกิจอุตสาหกรรม 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน กับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลมิตรผลและในเครือ กลุ่มตัวอย่างวิจัยเป็นพนักงานของบริษัทน้ำตาลมิตรผลจำกัดและบริษัทในเครือ ระดับ 5, 6 และ 7 จำนวน 202 คน เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS/PC+ เพื่อคำนวณค่าสถิติได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัย

1. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อม 2) ด้านปัจจัยนำเข้า 3) ด้านกระบวนการ และ 4) ด้านผลที่ได้รับ ตามลำดับ
2. พนักงานที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีตำแหน่ง แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละด้านดังนี้
 - 1) ด้านการศึกษา ควรดำเนินการ (1) สนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (2) จัดสรรทุนการศึกษาให้แก่พนักงาน (3) จัดสอนวิชาเฉพาะ (4) จัดสอนวิชาชีพ
 - 2) ด้านการฝึกอบรม ควรดำเนินการ (1) จัดทำแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการฝึกอบรม (2) มีหลักสูตรการฝึกอบรมภายในแต่ละฝ่าย (3) จัดการอบรมเสริมการปฏิบัติงาน และ (4) ควรจัดให้มีวิทยากรฝึกอบรมที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
 - 3) ด้านขวัญกำลังใจและสิ่งจูงใจ ควรดำเนินการ (1) ให้รางวัลและการประกาศเกียรติคุณ พนักงานปฏิบัติงาน หรือทำประโยชน์ต่อสังคม (2) จัดระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม และ (3) การจัดกิจกรรมกีฬา และนันทนาการให้แก่พนักงานและครอบครัว
 - 4) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ควรดำเนินการ (1) เพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (2) จัดตั้งกองทุนสำรองเงินกู้ยืมฉุกเฉิน (3) จัดให้มีงานพิเศษ หรืออาชีพเสริม และ (4) การจัดร้านค้าสวัสดิการ
 - 5) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรดำเนินการ (1) การลดขั้นตอนการบังคับบัญชา และการกระจายอำนาจ (2) ผู้บังคับบัญชาควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3) ผู้บังคับบัญชาควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

The study aims to ; 1) the evaluation of context, input, process and outcome of personnel development, 2) compare the evaluation of personnel development by variables sex, age, work duration, education and position, and 3) identified the direction of personnel development. Two hundred and two were sampling who were workers in Mith Phol Sugar Corporation Limited, classified by position C5, C6 and C7. The structure questionnaire was administered to collected defined data. These data were processed using the Statistical Package for Social Science software to calculate descriptive (mean and standard deviation) and inference statistic (t-test and one-way ANOVA)

The results are;

1. The evaluation of personnel development overall and section were "average" level by following ; 1) context, 2) input, 3) process, and 4) product.

2. Compare the evaluation of personnel development ; the difference sex, age, work duration, and education were difference to evaluation of personnel development; at statistically significant level of 0.05, and the difference position was non-significant level of 0.05

3. The direction to personnel development follow by;

3.1 education were; 1) the educational promotion by higher degree, 2) give the scholarship, 3) teaching the special courses, and 4) professional courses.

3.2 training were; 1) the action plan of training, 2) the training course in department, 3) support the performance by training, and 4) the expert of trainers

3.3 moral and reinforcement were; 1) reward and performance certification 2) the justice of payment, and 3) sport and recreation

3.4 the freight benefit were; 1) the health expenditure welfare, 2) loaning fund, 3) overtime and special work, and 4) the goods storage welfare.

3.5 the authority were; 1) reduce the process of work and decentralized (delegation), 2) the good characteristic of leaderships, and 3) human relationship.