

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ (2) เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด และ (3) ศึกษาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ โดยใช้ประชากรในการศึกษาจำนวน 630 คน และกลุ่มตัวอย่าง 245 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบโควตา (quota sampling) หรือ Stratified Sampling เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเที่ยง (reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98 ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบที (t test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance--ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วย LSD

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ มีความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

2. พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ เพศที่ต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา และด้านฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ ที่มีวุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ สรุปในสาระสำคัญ ดังนี้ ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมให้มากเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในหน้าที่การงาน ควรมีการพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ และควรสนับสนุน และจัดสรรหลักสูตรการศึกษาให้พนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพ และความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาตัวเอง และนำมาพัฒนาองค์กรต่อไป

In this thesis, the researcher investigates (1) the levels of the human resource development needs of employees at the Bangkok office of the Integrate Refinery Petrochemical (IRPC) Public Company Limited. Furthermore, the researcher compares (2) the human resource development needs of the employees under study as classified by the demographical characteristics of gender, age, and educational level and department. In addition, (3) suggestions are made concerning improvements and corrections that should be made in regard to the self-development needs of these employees.

Using the quota sampling and the stratified sampling methods, the researcher selected a sample population of 245 employees from a total research population of 630. The instrument of research was a five-rating scale questionnaire constructed by the researcher couched at the reliability level of 0.98.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, mean and standard deviation. *t* test, One-way analysis of variance ANOVA, and least significant difference (LSD) paired comparison were also techniques employed by the researcher.

Findings are as follows:

1. The employees under study exhibited human resource development needs in an overall picture and in all aspects at a high level. In descending order were the aspects of training, development and education.

2. The employees under study who differed in the demographical characteristic of gender exhibited parallel differences in their human resource development needs in an overall picture and in the aspects of development and training at the statistically significant level of 0.05. There were no differences at the statistically significant level of 0.05 in respect to the aspect of education.

In respect to their needs for training, development and education, the employees under study who differed in the demographical characteristic of age did not display concomitant differences at the statistically significant level of 0.05 in an overall picture and in each aspect.

The employees under study with differences in level of education and department exhibited differences in their needs for human resource development in an overall picture and in each aspect of training, development and education at the statistically significant level of 0.05.

3. The researcher would like to provide guidelines that can be used in improving and correcting the human resource development of the employees under study: They are desirous of additional training so that they can more fully develop skills and augment the knowledge they have for the sake of improving the work they perform. These employees should be supported through the provision of educational programs so that they can actualize their potentialities, augment their knowledge and hone their skills, a state of affairs which would actually accrue to the benefit of the organization to which they belong.