

ชื่อรายงานการค้นคว้าอิสระ : การศึกษาปัญหา ความต้องการ และวิธีการในการ
พัฒนาบุคลากรของบริษัท ได้วู่ฮะมอเตอร์ จำกัด
จังหวัดขอนแก่น

ชื่อผู้ทำรายงานการค้นคว้าอิสระ : นางสาวอารียา อีร์ธวิท

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง)

 กรรมการ
(อาจารย์สุภัฏญา เอ็มอัมรรวม)

บทคัดย่อ

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาบุคลากร
ของบริษัทได้วู่ฮะมอเตอร์ จำกัด จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนา
บุคลากรของบริษัทได้วู่ฮะมอเตอร์ จำกัด จังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาวิธีการในการพัฒนา
บุคลากรของบริษัทได้วู่ฮะมอเตอร์ จำกัด จังหวัดขอนแก่น ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษา
เชิงพรรณนา มุ่งศึกษา ปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานบริ
ษัทได้วู่ฮะมอเตอร์ จำกัด จังหวัดขอนแก่น

ในการศึกษาค้างนี้ทำการศึกษาจากพนักงานของบริษัททั้งหมด จำนวน 239 คน
ดำเนินการศึกษาในระหว่างเดือน มีนาคม ถึง เดือน มิถุนายน 2541

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใน
การอธิบาย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับของปัญหาในการพัฒนาบุคลากร พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าในด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัญหาในด้านนโยบายและแผนในการพัฒนาบุคลากร และด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11, 3.06 และ 2.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58, 0.61 และ 0.60 ตามลำดับ
2. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในด้านเนื้อหาในการพัฒนามีมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และในระดับมาก คือ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในด้าน ปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร และด้านกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 และ 0.52 ตามลำดับ
3. วิธีการในการพัฒนาบุคลากร พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และเมื่อแยกตามรายด้านที่ทำการศึกษา พบว่าด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย 3 อันดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และ 0.67 ส่วนด้านการศึกษาต่อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

INDEPENDENT STUDY TITLE : A STUDY OF PROBLEMS, NEEDS AND METHODS OF
PERSONNEL DEVELOPMENT OF KOW YOO HAH
MOTORS COMPANY LIMITED KHON KAEN PROVINCE

AUTHOR : MISS ARIYA THEERATHAVAT

INDEPENDENT STUDY ADVISORY COMMITTEE :

.....*Kriangsak Kiewying*.....Chairman
(Associate Professor Kriangsak Kiewying)

.....*Sukanya Aimimtham*.....Member
(Mrs. Sukanya Aimimtham)

ABSTRACT

The purpose of the this study were 1) To investigate problems in personnel development of Kow Yoo Hah Motors Company Limited, Khon kaen province. 2) To investigate needs in personnel development and 3) To investigate prospects for personnel development of the same company. Methodology of the study was descriptive research which aimed to investigate problems, needs and prospects for personnel development.

The sample of 239 officers of Kow Yoo Hah motors Company were collected during March and June 1998 in the data collection process.

This statistic of percentage, Mean and standard deviation were used to describe frequency in the analysis of data.

The results of study were :

1) For the problems in personnel development, the study found that the level of problems was moderately ($\bar{X}=3.03, S.D.=0.59$). When we considered in each item, it was found the level of problems in the evaluation process of personnel development was the highest ($\bar{X}=3.11, S.D.=0.58$). The level of problems in the policy-making and planning process of personnel development was the second ($\bar{X}=3.06, S.D.=0.61$), and the level of problems in the implementation process of activity of personnel development was the last ($\bar{X}=2.93, S.D.=0.60$) accordingly.

2) For the needs of personnel development, the study found the level of needs was high ($\bar{X}=4.14, S.D.=0.55$). When the considered in each item, it was found that the level of needs for the context of development was highest ($\bar{X}=4.38, S.D.=0.58$). The level needs for the factors personnel development was the second ($\bar{X}=4.21, S.D.=0.54$), but considerably high, and the level of needs for the activity of personnel development was the last ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.52$) accordingly.

3) For the prospects of personnel development, the study found that the level of prospects, which were asked, was high ($\bar{X}=3.42, S.D.=0.67$). When we considered in each item, it was found that the first three priority prospects, which were recommended from the officers, were training ($\bar{X}=3.77, S.D.=0.67$), workshop in personnel development ($\bar{X}=3.73, S.D.=0.67$) and the further education ($\bar{X}=3.29, S.D.=0.79$) accordingly.