

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์
และบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลสุรินทร์

A STUDY ON RELATIONSHIP OF HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT
INFLUENCE ON PERSONAL PERFORMANCE
OF SURIN HOSPITAL.

Supattra Songkramsri

สุภัทรา สงครามศรี*

ABSTRACT

- Background** : Human resource management is applicable in all levels of the organization in both governments and private sectors because HRM is the main key success factor for organization to achieve objectives or goals.
- Objective** : To study the relationship, influencing level and identify the good predictors for human resource management and organizational climate influence of personal performance in Surin hospital.
- Method** : Sample size was selected by accidental random sampling from 10 percentage of the population (150 samples totally). The research tool was collective data form with reliability of 0.96. Collected data were analyzed by statistic method such as percentage, mean, standard deviation, Pearson's simple correlation coefficient and multiple correlations. The Stepwise Multiple Regression Analysis was also used to identify the good predictors.
- Result** : All predictors of HRM and organizational environment were related to criterion variable in the lower to middle level. However the predictor's influencing was at high level as 0.719 (51.70%) with its statistical significance of 0.05. The result identified the good predictors of human resource management such as planning, acquiring, development and training, evaluation of performance and termination of employment. Organizational climate indicators such as organization structure, harmony, communication within, freedom in organization. All good predictors were influence the personal performance at the level of 0.717 (51.40%) with statistical significant ($p = 0.05$).
- Conclusion** : Human resource management such as planning, acquiring, development and training, evaluation of performance and termination of employment and organizational climate such as organization structure, harmony, communication within and freedom in organization influenced the personal performance forecast at 51.40% with its statistical significance of 0.05
- Key words** : Human Resource Management, Organizational Climate

* นักศึกษาหลักสูตรการจัดการสุขภาวะบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

- เหตุผลในการวิจัย** : การจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปใช้ได้ในทุกระดับชั้นขององค์กร ทั้งในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพราะทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการจัดตั้งองค์กรได้
- วัตถุประสงค์** : เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระดับการส่งผล และค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีสำหรับทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุรินทร์ จากตัวพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศขององค์กร
- รูปแบบการวิจัย** : การวิจัยเชิงสำรวจ
- วิธีการศึกษา** : กำหนดขนาดตัวอย่างร้อยละ 10 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 เก็บรวบรวมข้อมูลเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น
- ผลการศึกษา** : ตัวพยากรณ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำมากถึงปานกลาง แต่มีการส่งผลอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.719 หรือร้อยละ 51.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวพยากรณ์ที่ดี ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา และการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการยุติการจ้างงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความสามัคคี ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน และด้านความเป็นอิสระในองค์กร โดยตัวพยากรณ์ที่ดีทั้งหมดร่วมกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.717 หรือ ร้อยละ 51.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- สรุป** : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการยุติการจ้างงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความสามัคคี ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน และด้านความเป็นอิสระในองค์กร สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 51.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- คำสำคัญ** : การจัดการทรัพยากรมนุษย์, บรรยากาศขององค์กร



บทนำ

การที่โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สภาวะไร้พรมแดน (Globalization) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วหลาย ๆ ด้าน มีผลกระทบต่อบัจจัยที่เป็นทรัพยากรทุนไม่ว่าจะเป็น คน เงินทุน วัตถุดิบ และเครื่องจักร เกิดการแข่งขันแย่งชิงการใช้ทรัพยากรที่มีปริมาณจำกัด โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และเป็นทรัพยากรหลัก ขององค์กร เป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ และเงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อใช้ในผลิตสินค้าหรือให้บริการกับองค์กรนั้น เพื่อผลสำเร็จขององค์กรโดยส่วนรวม สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงให้เป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเหมาะสม ดังนั้นในปัจจุบันแต่ละองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ในมิติของทุนมนุษย์ (Human Capital) หรือทุนทางปัญญา (Intellectual Capital)⁽¹⁾ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะเฉพาะที่พยายามไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของบุคลากรและองค์กร ด้วยวิธีการพัฒนากิจกรรมเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของบุคลากร สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีเป้าหมายการทำงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก⁽²⁾ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนสำคัญของการบริหารงานในสถาบันหรือองค์กร หากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณภาพ ย่อมส่งผลให้สถาบันหรือองค์กรสามารถควบคุมและบริหารจัดการทรัพยากรในด้านอื่น ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันหรือองค์กรแห่งนั้นก็จะมีแนวโน้มที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถาบันหรือองค์กรโดยรวมอีกด้วย เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ จำเป็น และมีค่าต่อหน่วยงานในทุกระดับ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นกระบวนการของวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่นใดที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย⁽³⁾ เป็นกระบวนการเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงานและใช้กำลังคนเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้้องค์กรสามารถแข่งขันกับ้องค์กรอื่นได้ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อรักษา กำลังคน บำรุง และส่งเสริมขวัญและกำลังใจโดยมีค่าตอบแทนให้ ไม่ว่าจะเป็สิ่งทีจับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ จนกระทั่งผู้นั้นออกจาก้องค์กร กล่าวคือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะเกี่ยวข้อง กับกิจกรรมทั้งหลายของบุคลากรของหน่วยงานทุกคนตั้งแต่ก่อนเริ่มเข้าปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงานไปแล้ว และกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง ในทุกระดับชั้นของ้องค์กรทั้งในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการจัดตั้ง้องค์กรได้ ดังนั้นผู้บริหารสถาบัน หรือ้องค์กรจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปได้อย่างถูกต้อง ถูกทิศทาง และสามารถดึงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ใน้องค์กรออกมาใช้ผลิตผลงานได้อย่างเต็มที่⁽⁴⁾ การที่จะบรรลุภารกิจดังกล่าวข้างต้นได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยที่เป็นตัวเงินและไม่ใชตัวเงิน อาทิเช่น ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับชนันนัท์ จันทรินทร์ (2550)⁽⁵⁾ ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของการ

จัดการทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การ ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

(1) การรับรู้บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การ ระหว่างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและต่ำ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(2) บทบาทหน้าที่การบำรุงรักษาบุคลากร และบทบาทหน้าที่การกระตุ้นจูงใจบุคลากร มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 9.4

(3) บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(4) องค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและการอดทนต่อความขัดแย้งและด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 10.8 และ

(5) องค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและการอดทนต่อความขัดแย้ง มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 13.6 และเพชรณี วิริยะสีบพงศ์ (2545)⁽⁶⁾ ที่ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่าตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก

ดังนี้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการออกจากงาน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับบรรยากาศองค์การว่ามีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานมากหรือน้อยเพียงใด ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ และกระบวนการบริหารจัดการองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการจัดตั้งองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระดับการส่งผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสุรินทร์

วิธีดำเนินการศึกษา

1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของโรงพยาบาลสุรินทร์ จำนวน 1,500 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างร้อยละ 10 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่โรงพยาบาลสุรินทร์ ระหว่างวันที่ 10-18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความหมายของค่าเฉลี่ย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (n = 150)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	ความหมาย \bar{X}
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.60	มาก
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	3.43	ปานกลาง
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	3.38	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์	3.57	มาก
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.44	ปานกลาง
ด้านยุติการจ้างงาน	3.52	มาก
รวมเฉลี่ยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เฉลี่ยทั้ง 6 ด้าน	3.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ และด้านยุติการจ้างงาน และมี

ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

2. ผลการศึกษามรรยาการในองค์กรในภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความหมายของค่าเฉลี่ยผลการศึกษาระยะยาวในองค์กร (n = 150)

บรรยากาศในองค์กร	\bar{X}	ความหมาย \bar{X}
ด้านโครงสร้างองค์กร	4.12	มาก
ด้านความสามัคคี	3.87	มาก
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.80	มาก
ด้านความขัดแย้งในองค์กร	3.50	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน	3.60	มาก
ด้านความเป็นอิสระในองค์กร	3.65	มาก
รวมเฉลี่ยบรรยากาศในองค์กรเฉลี่ย ทั้ง 6 ด้าน	3.76	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าบรรยากาศในองค์กรในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความสามัคคี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ด้านความเป็นอิสระในองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน และด้านความขัดแย้งในองค์กร

3. ผลการศึกษาผลการปฏิบัติงานรายด้านปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความหมายของค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาผลการปฏิบัติงาน (n = 150)

ผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ความหมาย \bar{X}
ด้านประสิทธิผลของงาน	3.73	มาก
ด้านปริมาณของงาน	3.36	ปานกลาง
ด้านคุณภาพของงาน	3.57	มาก
ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน	3.79	มาก
ด้านความตรงต่อเวลา	3.71	มาก
รวมเฉลี่ยบรรยากาศในองค์กรเฉลี่ย ทั้ง 6 ด้าน	3.76	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน ด้านประสิทธิผลของงาน ด้านความตรงต่อเวลา

ด้านคุณภาพของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านปริมาณของงาน

4. ศึกษาความสัมพันธ์ ระดับการส่งผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า

4.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับบรรยากาศในองค์กร
ในภาพรวมพบว่า

1) มีความสัมพันธ์และส่งผลอยู่
ในระดับต่ำในทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน มีค่า
เท่ากับ 0.326 หรือร้อยละ 10.60

2) มีความสัมพันธ์ในทางบวก
และลบกับผลการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลของ
งาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้าน
ความสามารถ เกี่ยวกับงาน ด้านความตรงต่อเวลา
อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง มีค่าระหว่าง
-0.128 ถึง 0.522 มีการส่งผลอยู่ในระดับต่ำมีค่า
ตั้งแต่ 0.061-0.523 หรือร้อยละ 0.40-27.40 อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยัง
พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์
ในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านความสามารถ
เกี่ยวกับงาน ด้านความตรงต่อเวลา อย่างไม่
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบรรยากาศใน
องค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลการปฏิบัติ
งานด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน อย่างไม่
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศในองค์กร
กรณีแยกตัวพยากรณ์เป็นตัวแปรย่อย พบว่า

1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำมากถึง
ปานกลาง มีค่าระหว่าง 0.134 ถึง 0.463 มีการส่งผล
อยู่ในระดับสูงมีค่าเท่ากับ 0.719 หรือร้อยละ 51.70

2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ผลการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลของงานอยู่ใน
ระดับต่ำมากถึงต่ำ มีค่าระหว่าง 0.113 ถึง 0.351
มีการส่งผลอยู่ในระดับสูงที่สุดมีค่าเท่ากับ 0.830
หรือร้อยละ 68.90

3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับต่ำ

มากถึงปานกลาง มีค่าระหว่าง 0.111 ถึง 0.466
มีการส่งผลอยู่ในระดับสูงมีค่าเท่ากับ 0.773 หรือ
ร้อยละ 59.80

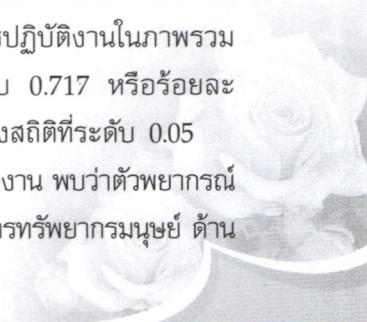
4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับ
ต่ำมากถึงปานกลาง มีค่าระหว่าง 0.216 ถึง 0.557
มีการส่งผลอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.779 หรือ
ร้อยละ 60.70

5) มีความสัมพันธ์ทางบวกและ
ลบกับผลการปฏิบัติงานด้านความสามารถเกี่ยวกับ
งานอยู่ในระดับต่ำมากถึงต่ำ มีค่าระหว่าง 0.086
ถึง 0.276 มีการส่งผลอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ
0.696 หรือร้อยละ 48.50 และ

6) มีความสัมพันธ์ทางบวกและ
ลบกับผลการปฏิบัติงานด้านความตรงต่อเวลาอยู่
ในระดับต่ำมากถึงต่ำ มีค่าระหว่าง 0.089 ถึง 0.389
มีการส่งผลอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.831
หรือร้อยละ 69.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 นอกนั้นพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก
และลบอยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าระหว่าง 0.0013 ถึง
0.072 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการค้นหาค่าตัวพยากรณ์ที่ดี พบว่า
ตัวพยากรณ์ที่ดี ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากร
มนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ
สรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ
พัฒนาและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการยุติการจ้างงาน
และบรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร
ด้านความสามัคคี ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน
และด้านความเป็นอิสระในองค์กร โดยตัวพยากรณ์
ที่ดีร่วมกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวม
อยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.717 หรือร้อยละ
51.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านประสิทธิผลของงาน พบว่าตัวพยากรณ์
ที่ดี ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้าน



การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการและผลประโยชน์ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการยุติการจ้างงานและบรรยากาศในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความสามัคคี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน และด้านความเป็นอิสระในองค์กร โดยตัวพยากรณ์ที่ตีร่วมกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านประสิทธิผลของงานอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.829 หรือร้อยละ 68.80

ด้านปริมาณของงาน พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดี ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการและผลประโยชน์ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการยุติการจ้างงานและบรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความสามัคคี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความขัดแย้งในองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน และด้านความเป็นอิสระในองค์กร โดยตัวพยากรณ์ที่ตีร่วมกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.773 หรือร้อยละ 59.70

ด้านคุณภาพของงาน พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดี ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการยุติการจ้างงาน และบรรยากาศในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความสามัคคี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความขัดแย้งในองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน และด้านความเป็นอิสระในองค์กร โดยตัวพยากรณ์ที่ตีร่วมกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.779 หรือร้อยละ 60.70

ด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดี ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการและผลประโยชน์ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการยุติการจ้างงานและบรรยากาศในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความสามัคคี ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน และด้านความเป็นอิสระในองค์กร โดยตัวพยากรณ์ที่ดี ร่วมกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความสามารถเกี่ยวกับงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.696 หรือร้อยละ 48.40

ด้านความตรงต่อเวลา พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดี ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการและผลประโยชน์ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ด้านการยุติการจ้างงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านความสามัคคี ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความขัดแย้งในองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน และด้านความเป็นอิสระในองค์กร โดยตัวพยากรณ์ที่ตีร่วมกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความตรงต่อเวลาอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.830 หรือร้อยละ 68.90

วิจารณ์ผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์และระดับการส่งผลระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการและผลประโยชน์ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม

ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการยุติการจ้างงาน บรรยากาศในองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านความสามัคคี ด้านภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร ด้านความขัดแย้งในองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน ด้านความเป็นอิสระ ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีการส่งผลอยู่ในระดับสูงมีค่าเท่ากับ 0.719 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.70 เมื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดี พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดี ประกอบด้วย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการ วางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการ คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาและการ ฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการยุติการจ้างงาน และ บรรยากาศในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้าน ความสามัคคี ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน และ ด้านความเป็นอิสระในองค์กร โดยตัวพยากรณ์ที่ดี ร่วมกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับสูง มีค่า เท่ากับ 0.717 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.40

จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหาร จัดการองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลนั้น ไม่จำเป็นต้องบริหารจัดการหรืออาศัยการจัดการทรัพยากร มนุษย์ และบรรยากาศในองค์กรทุกด้าน แต่ควร บริหารจัดการทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานได้เช่นกัน อนึ่งจากงานวิจัยในครั้งนี้ ที่ค้นพบว่าตัวพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการยุติการจ้างงาน และด้านบรรยากาศใน องค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านความสามัคคี ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน และด้านความเป็นอิสระในองค์กร ดังนั้นผู้บริหาร องค์กรควรเน้นและพัฒนาการจัดการทรัพยากร มนุษย์ และบรรยากาศภายในองค์กรดังกล่าว ข้างต้นอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็ย่อมจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้เช่นเดียวกัน

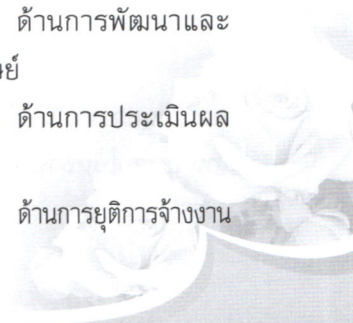
สรุป

ผู้บริหารองค์กรควรเน้นและพัฒนาการ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผล ผลการ ปฏิบัติงาน ด้านการยุติการจ้างงาน และบรรยากาศ องค์กร ในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความสามัคคี ด้านการติดต่อสื่อสารภายใน และด้านความเป็น อิสระในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัย ไปใช้
 - 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
 - 1.1.1 การจัดการทรัพยากร มนุษย์ ผู้บริหารควรเน้นและพัฒนา
 - 1) ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์
 - 2) ด้านการสรรหาและ การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์
 - 3) ด้านการพัฒนาและ การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์
 - 4) ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน และ
 - 5) ด้านการยุติการจ้างงาน



1.1.2 บรรยากาศในองค์กร
ผู้บริหารควรเน้นและพัฒนา

- 1) ด้านโครงสร้างองค์กร
- 2) ด้านความสามัคคี
- 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร

ภายใน และ

4) ด้านความเป็นอิสระ
ในองค์กร

1.2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ควรเน้นและพัฒนาการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.2.1 ด้านการบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ ควรเน้นการพัฒนา

1) การประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) การสรรหาและคัดเลือกในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง ได้มีโอกาสหมุนเปลี่ยนงาน และ

3) การยุติการจ้างงานในด้านระเบียบที่ปกป้องคุ้มครองสิทธิของผู้ลาออกในกรณีที่ถูกกลั่นแกล้งหรือลาออกโดยมิได้มีความผิด

1.2.2 ด้านบรรยากาศในองค์กร ควรเน้นการพัฒนาการติดต่อสื่อสารภายในด้านการแจ้งเหตุหรือการเผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ทั่วถึงได้อย่างรวดเร็ว และการบริหารความขัดแย้งในองค์กรที่เกิดขึ้น ควรให้ทุกคนสามารถแสดงออกถึงความรู้สึกนั้นได้อย่างเปิดเผยและปลอดภัย

1.2.3 ด้านผลการปฏิบัติงาน ควรเน้นการพัฒนาในเรื่องของผลการปฏิบัติงานเฉพาะงานในหน้าที่หรือที่รับผิดชอบเท่านั้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอขอบคุณ

1. นายแพทย์อภัยชัย ตรีวิบูลย์วัฒน์ชัย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
2. ดร.วรภัทร ไตธนะเกษม ศาสตราจารย์ ผู้อำนวยการหลักสูตรการจัดการดุขฎิบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพญาไท
3. ดร.ไว จามรมาน รองศาสตราจารย์ ประจำวิชา MM762 การสัมมนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ชั้นสูง มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพญาไท

4. นางสาวเพ็ญจันทร์ วันแสน พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลสุรินทร์

5. นางสาวสายใจ คงพานิช พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลสุรินทร์

และขอขอบคุณบุคลากรโรงพยาบาลสุรินทร์ทุก ๆ ท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามในที่นี้ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามและช่วยเหลือให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

บรรณานุกรม

1. ดนัย เทียนพุดม. การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์ ; 2545 : 17.
2. Singer, Marc G. Human Resource Management. Boston : PWS-KENT ; 1990 : 3.
3. Mescon, Albert and Khedouri. Management. New York : Harper & Row ; 1985 : 17.
4. Warner, D. and Palfreyman, D. Higher Education Management. Buckingham : The Society for Research into Higher Education & Open University Press. ; 1996 : 93.

5. ชนันทน์ จันทร์รินทร์. อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ; 2550 : บทคัดย่อ.
6. เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ; 2545 : บทคัดย่อ.

