

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศ องค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ
ผู้เขียน	นางสาว ชนนันท์ จันทร์รินทร์
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ)
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	ผศ. ดร. จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์
บทคัดย่อ	

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและต่ำ (2) เพื่อเปรียบเทียบอำนาจพยากรณ์ของบทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและต่ำ และ (3) เพื่อเปรียบเทียบอำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและต่ำ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 328 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 4 แบบวัดคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แบบวัดบรรยากาศองค์การและแบบวัดผลการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. การรับรู้บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การระหว่างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและต่ำ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 4.837$, $p < .001$ และ $t = 7.340$, $p < .001$ ตามลำดับ) โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงมีการรับรู้

บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์ประกอบบรรยากาศองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ

2. อำนาจในการพยากรณ์ของบทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและต่ำ

2.1 บทบาทหน้าที่การบำรุงรักษาบุคลากร ($B = .274, t = 2.676, p < .01$) และบทบาทหน้าที่การกระตุ้นใจบุคลากร ($B = .251, t = 2.107, p < .05$) มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 9.4

2.2 บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. อำนาจในการพยากรณ์ขององค์ประกอบบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและต่ำ

3.1 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและการอดทนต่อความขัดแย้ง ($B = .764, t = 3.028, p < .01$) และด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง ($B = .502, t = 3.013, p < .001$) มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 10.8

3.2 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและการอดทนต่อความขัดแย้ง ($B = .949, t = 3.670, p < .001$) มีอำนาจในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 13.6

Independent Study Title	The Influence of Human Resource Management and Organizational Climate on Job Performance Among the Northern Region Industrial Estate Employees
Author	Miss Chanannat Chanrin
Degree	Master of Science (Industrial and Organizational Psychology)
Independent Study Advisor	Asst.Prof.Dr. Jiraporn Tangkitipaporn

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to compare a perception of human resource management functions and organizational climate between employees having high and low job performance (2) to compare the predictive power of human resource management functions toward employees performance between employees having high and low job performance. And (3) to compare the predictive power of organizational climate toward employees performance between employees having high and low job performance.

The sample of this research was 328 employees working in the companies located in Northern Region Industrial Estate. The research was conducted by using four measures: a demographic questionnaire, a human resource management questionnaire, an organizational climate questionnaire and a job performance questionnaire. Statistics for analysis in this research were percentage, mean, standard deviation, t-test and multiple regression.

Results of the analysis were as follows

1. Employees perceived human resource management functions and organizational climate was significantly different between employees having high and low job performance. ($t = 4.837, p < .001$ and $t = 7.340, p < .001$ in order), that was,

employees, having high job performance, perceived human resource management functions and organizational climate more than employees, having low job performance.

2. Predictive power of human resource management functions between employees having high and low job performance.

Among employees, having high performance, development ($B = .274$, $t = 2.676$, $p < .01$) and motivation ($B = .251$, $t = 2.107$, $p < .05$) functions were significantly predicted employees performance. The predictive power was 9.4%.

Among employees having, low performance, human resource management functions were not significantly predicted employees performance.

3. Predictive power of organizational climate between employees having high and low job performance.

Among employees, having high performance, conflict and tolerance for conflict ($B = .764$, $t = 3.028$, $p < .01$) and risk and risk taking ($B = .502$, $t = 3.013$, $p < .001$) significantly predicted employees performance. The predictive power was 10.8%.

Among employees, having low performance, conflict and tolerance for conflict ($B = .949$, $t = 3.670$, $p < .001$) significantly predicted employees performance. The predictive power was 13.6%.