

**บทบาทของผู้นำ ปัจจัยภายในองค์กร
และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นองค์กรสุขภาพดี
กรณีศึกษา บริษัท ดี เอช แอล (ประเทศไทย)
นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด**

**Roles of Leader, Internal Factors and Human
Resource Policies and being a Healthy Organization:
A Case Study of DHL (Thailand) in
Eastern Seaboard Industrial Estate**

ปิติ ทิรธรรมเจริญ*

Piti Tirathamcharoen

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ รูปแบบภาวะผู้นำกับการเป็นองค์กรสุขภาพดีของบริษัท ดี เอช แอล ประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์กรกับการเป็นองค์กรสุขภาพดีของบริษัท ดี เอช แอล ประเทศไทย) และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นองค์กรสุขภาพดีของบริษัท ดี เอช แอล ประเทศไทย

* นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี; E-mail: Piti_pin13@hotmail.com

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยภายในองค์การโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยรูปแบบระดับภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การเป็นองค์การสุขภาพดีโดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีด้านการเป็นองค์การที่มีการปรับตัว ปัจจัยภายในองค์การมีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีทั้งโดยรวมและรายด้าน และปัจจัยรูปแบบระดับภาวะผู้นำมีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีทั้งโดยรวมและรายด้าน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ 400 คน โดยจำนวนของตัวอย่างได้มาจากตารางกำหนดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้สถิติการถดถอยแบบพหุคูณ

คำสำคัญ: บทบาทผู้นำ, ปัจจัยภายในองค์การ, นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์, องค์การสุขภาพดี

Abstract

The study of roles of leadership internal factors and human resource policies in that impact on Healthy Organization of DHL (Thailand) has 1) to study the relationship between roles of leadership and being a healthy organization of DHL (Thailand) 2) to study the relationship between the organization factor and being a healthy organization of DHL (Thailand) and 3) to study the relationship of

human resource management policy and being a healthy organization of the DHL (Thailand).

The findings showed that human resource management. Policy in total and in each dimension was at a moderate level. Organizational factors in total and in each dimension were at moderate level, the leadership in total and in each dimension were at moderate level. a healthy organization in total and in each dimension were at moderate level. These factors affect the of human resources management policy for health as well as the organization's adaptability. Organizational factors affecting the organization as a whole and the health and Factors affecting the level of leadership to the organization as a whole and healthy aspect. A member of people for sample group were 400 that is base on Krejcie & Morgan table on confident level 95 percent. The research used questionnaire at the research tool. The analysis was based on mean, standard deviation and Multiple Regression.

Key Word: Roles of Leader, Internal Factors, Human Resource Policies, Healthy Organization

บทนำ

องค์กรจะสามารถยืดหยัดได้ดีและมีความสามารถในการแข่งขันนั้นจำเป็นต้องสร้างให้เกิดความเข้มแข็งจากภายใน และต้องมีความได้เปรียบในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น เพื่อการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องมีสุขภาพดีและมีความพร้อมที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ ได้

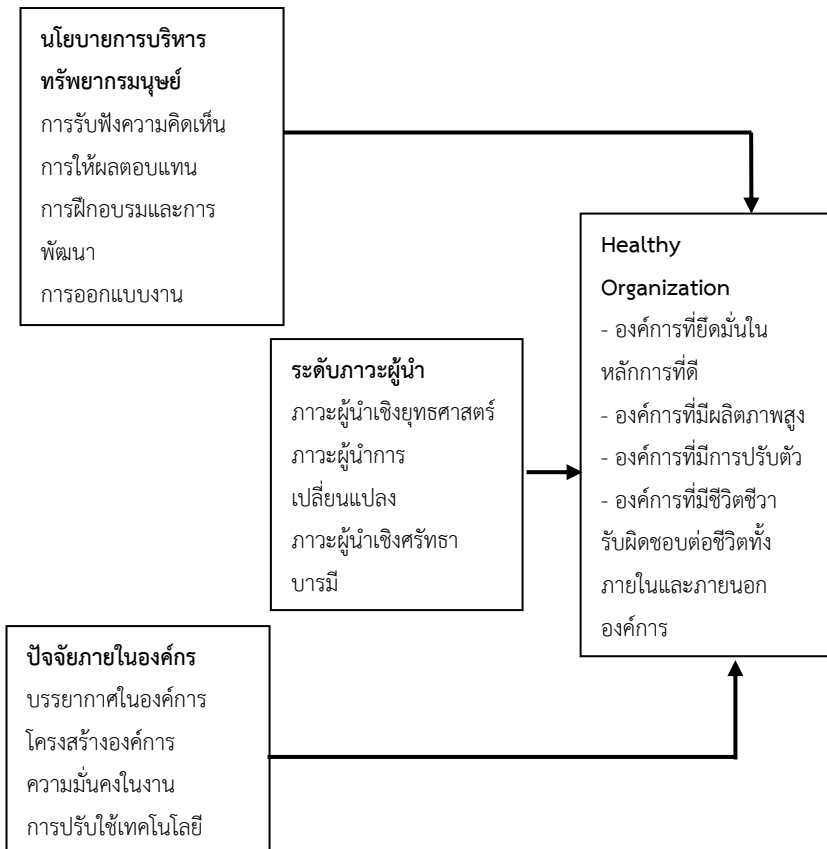
องค์การที่จะมั่นคงและยั่งยืนจำเป็นต้องมีรากฐานที่สำคัญ นั่นคือสมาชิกในองค์การที่มีความเข้าใจในหน้าที่จิตสำนึกและความมุ่งมั่นชัดเจนให้แก่องค์กรด้วยการที่จะทำให้เกิดสิ่งเหล่านั้นผู้นำทุกระดับต้องมีศักยภาพที่จะสามารถชักจูงให้สมาชิกพร้อมใจกันไปสู่จุดหมายขององค์กรด้วยความมุ่งมั่น ท่วมเท และมีความสุข นอกจากนี้ปัจจัยภายในองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้นๆ ก็ยังมีบทบาทในการสร้างองค์การสุขภาพดีเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีของบริษัท ดี เอช แอล ประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีของบริษัท ดี เอช แอล ประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาระดับของนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีของบริษัท ดี เอช แอล ประเทศไทย

สมมุติฐาน

- สมมุติฐานที่ 1 นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดี
- สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรมีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดี
- สมมุติฐานที่ 3 รูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดี
- สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายในองค์กร และรูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดี



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขต

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา (Scope Content) ของการวิจัยการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทภาวะผู้นำ ปัจจัยภายในองค์กร และนโยบายการบริหารทรัพยากร

มนุษย์กับการสร้างองค์การที่มีสุขภาพดีของพนักงานและหัวหน้างานของบริษัท
บริษัทที เอช แอล ประเทศไทย เท่านั้น

2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่างของการวิจัย

2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรของบริษัทที เอช แอล
ประเทศไทย จำนวน 400 คน

2.2 ตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรของบริษัทที เอช แอล ประเทศไทย
จำนวน 400 คน ตามตารางกำหนดตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie &
Morgan, 1970: 608) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้ตัวอย่าง จำนวน 196 คน

วิธีการศึกษา

เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำมา
ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์สถิติต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple
Regression)

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	4. สังกัดหรือสายงานในองค์กร		
1. อายุ			สายงานคลังสินค้า	265	66.2
ต่ำกว่า 25 ปี	221	55.3	สายงานการผลิต	100	25
25-35 ปี	119	29.8	สายงานการขนส่ง	35	8.8
36-45 ปี	58	14.4	รวม	400	100
45 ปีขึ้นไป	2	0.5			
รวม	400	100.0	5. ระดับตำแหน่ง		
2. ระดับการศึกษา			ระดับสูง (ผู้จัดการทั่วไป)	4	1.0
ต่ำกว่าปริญญาตรี	351	87.8	ระดับกลาง (ผู้จัดการแผนก/ รอง)	11	2.8
ปริญญาตรี	38	9.4	ระดับล่าง (หัวหน้างาน Lead)	31	7.8
สูงกว่าปริญญาตรี	11	2.8	พนักงาน	354	88.4
รวม	400	100	รวม	400	100
3. อายุการทำงาน			6. การฝึกอบรมทางการบริหารหรือภาวะผู้นำ		
ไม่เกิน 5 ปี	353	88.2	เคย	94	23.5
6-10 ปี	33	8.2	ไม่เคย	306	76.6
11-15 ปี	11	2.8	รวม	400	100.0
16-20 ปี	3	0.8			
20 ปีขึ้นไป	-	-			
รวม	400	100			

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.8 อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 88.2 สังกัดหรือสายงานส่วนใหญ่เป็นสายงานคลังสินค้า คิดเป็นร้อยละ 66.2 ระดับตำแหน่งคือพนักงานคิดเป็นร้อยละ 88.4 การฝึกอบรมทางการบริหารหรือภาวะผู้นำพบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยอบรมการบริหารหรือภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 76.5 ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบทบาทของผู้นำ ปัจจัยภายในองค์กรและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นองค์การสุขภาพดี กรณีศึกษา บริษัท ดี เอช แอล (ประเทศไทย) นิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ซีบอร์ด มีดังนี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดี

การบริหาร ทรัพยากร มนุษย์	\bar{x}	SD	ระดับ	รูปแบบภาวะ ผู้นำ	\bar{x}	SD	ระดับ
การรับฟังความคิดเห็น	3.34	0.55	ปานกลาง	ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์	3.60	0.71	มาก
การให้ผลตอบแทน	3.02	0.77	ปานกลาง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.56	0.70	มาก
ด้านการฝึกอบรมและ	3.19	0.77	ปานกลาง	ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาแบบมี	3.56	0.70	มาก
การพัฒนา							
ด้านการออกแบงงาน	3.65	0.65	ปานกลาง	รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวม	3.57	0.66	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

การบริหาร ทรัพยากร มนุษย์	\bar{x}	SD	ระดับ	รูปแบบภาวะ ผู้นำ	\bar{x}	SD	ระดับ
การบริหาร ทรัพยากร มนุษย์โดยรวม	3.23	0.56	ปาน กลาง				
ปัจจัยด้าน องค์การ	ปัจจัยการเป็น องค์กรสุขภาพ ดี						
บรรยากาศ องค์การ	3.23	0.65	ปาน กลาง	ด้านองค์การที่ ยึดมั่นใน หลักการที่ดี	3.46	0.78	ปาน กลาง
โครงสร้าง องค์การ	3.45	0.54	ปาน กลาง	ด้านองค์การที่มี ผลิตภาพสูง	3.36	0.76	ปาน กลาง
ความมั่นคงใน งาน	3.05	0.68	ปาน กลาง	ด้านองค์การที่มี การปรับตัว	3.40	0.81	ปาน กลาง
การนำ เทคโนโลยีมา ปรับใช้	3.06	0.86	ปาน กลาง	ด้านองค์การที่มี ชีวิตชีวา	3.37	0.78	ปาน กลาง
ปัจจัยด้าน องค์การ โดยรวม	3.21	0.52	ปาน กลาง	การเป็นองค์กร สุขภาพดี โดยรวม	3.39	0.71	ปาน กลาง

ด้านปัจจัยด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยในด้านนโยบายการออกแบบงานมากที่สุด และมีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีด้านการเป็นองค์การที่มีการปรับตัว ดังตารางที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล (2552: 100-101) ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐพบว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งในกรณีที่ค่าเฉลี่ยด้านการออกแบบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบรายด้านของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ด้านปัจจัยด้านองค์การ

ปัจจัยภายในองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยในเรื่องโครงสร้างองค์การมากที่สุด และมีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีทั้งโดยรวมและรายด้านดังตารางที่ 3 สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) ของ Henry Mintzberg (1983: 11) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การเป็นเหมือนจุดสรุปของวิธีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจนแน่นอน และเป็นสิ่งที่กำหนดวิธีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ

ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ

ปัจจัยรูปแบบระดับภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยเฉพาะรูปแบบภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์และมีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีทั้งโดยรวมและรายด้านดังตารางที่ 3 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อติกานต์ ปิ่นสุข (2550) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้นำกับการสร้างองค์การที่มีสุขภาพดี กรณีศึกษาบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน) พบว่า บทบาทของภาวะผู้นำของไทยคาร์บอนแบล็คที่สำคัญ 3 ด้าน ที่สร้างให้องค์การมีสุขภาพดี ในด้านภาวะผู้นำเชิง

ยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมี พบว่าทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสุขภาพดี

การเป็นองค์กรสุขภาพดีของบริษัท ดี เอช แอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านองค์การที่ยึดมั่นในหลักการที่ดีดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรสุขภาพดีรายด้านและโดยรวม

ปัจจัย	การเป็นองค์กรสุขภาพดี				รวม
	องค์การที่ยึดมั่นในหลักการที่ดี	องค์การที่มีผลดีภาพสูง	องค์การที่มีการปรับตัว	องค์การที่มีชีวิตชีวา	
ปัจจัยนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์					
ด้านการรับฟังความคิดเห็น	.449*	.349*	.419*	.369*	.378*
การให้ผลตอบแทน	.07-	0.00-	0.10-	.204*	.105*
การฝึกอบรมและ	.156*	.187*	.245*	.09-	.134*
การพัฒนา					
การออกแบบงาน	.273*	.274*	.252*	.254*	.242*
โดยรวม	.09-	-.01-	.374*	.08-	.11

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัย	การเป็นองค์การสุขภาพดี				รวม
	องค์การที่ยึด มั่นใน หลักการที่ดี	องค์การที่ มีผลดีภาพ สูง	องค์การที่ มีการ ปรับตัว	องค์การที่ มีชีวิตชีวา	
ปัจจัยภายในองค์การ					
บรรยากาศใน องค์การ	.399*	.656*	.591*	.484*	.493*
โครงสร้าง องค์การ	.189*	.256*	.02	.01	0.06
ความมั่นคงใน งาน	0.03-	0.04	.03	.02	0.02
การปรับใช้ เทคโนโลยี	.251*	.419*	.190*	.255*	.247*
โดยรวม	.504*	.469*	.393*	.569*	.557*
ปัจจัยระดับภาวะผู้นำ					
ภาวะผู้นำเชิง ยุทธศาสตร์	.439*	.544*	.651*	.361*	.420*
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	.13	.01	.09-	.012	.04
ภาวะผู้นำเชิง ศรัทธาบาารมี	.291*	.207*	.12	.034*	.283*
โดยรวม	.480*	.525*	.258*	.384*	.415*

*p < .05

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์รายด้าน มีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีโดยรวม ของบริษัท ดี เอช แอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ณัฐวุฒิ โรจนันิรุตติกุล (2552) ได้ทำการศึกษาสุขภาพองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด คือนโยบายด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน รองลงมาคือ นโยบายด้านการฝึกอบรมและพัฒนา บรรยากาศองค์การการปรับใช้เทคโนโลยีและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ โดยนโยบายด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การของคณะต่างๆ ทั้งในกลุ่มคณะทางสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งจากการตรวจสอบแบบจำลองวิเคราะห์เส้นทางที่สร้างขึ้น พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความน่าเชื่อถือและสามารถอธิบายสุขภาพองค์การของคณะต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยภายในองค์การมีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีของบริษัท ดี เอช แอล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาสอดคล้องกับ พัชรวิวรรณ กิจมี (2549) ได้ทำการศึกษาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ รวมทั้งการสร้างและตรวจสอบแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การ พบว่า แบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ สามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ ได้ร้อยละ 87 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงกับสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยบุคลากร ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ปัจจัย

การดำเนินงานขององค์กร และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร สำหรับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ไม่ส่งผลทางตรงกับสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ มีเพียงปัจจัยเดียวคือ ปัจจัยประสิทธิผลองค์กร

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 พบว่าปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อการเป็นองค์กรสุขภาพดีของ บริษัท ดี เอช แอล (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาสอดคล้องกับ อติกานต์ ปันสุข (2550) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บังคับการสร้างองค์กรที่มีสุขภาพดี กรณีศึกษาบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและแนวปฏิบัติขององค์กร คู่ขนานไปกับแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี จากตัวอย่าง 2 กลุ่มได้แก่ ผู้บริหารและกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ้น 108 คน พบว่าภาวะผู้นำของไทยคาร์บอนแบล็คที่สำคัญ 3 ด้าน ที่สร้างให้องค์กรมีสุขภาพดี ในด้านภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี พบว่าทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีตามลำดับ และยังสอดคล้องกับ พิณรัชต์ งานไว (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์กรของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์กรของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้ง ประสบการณ์บริหารและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 พบว่า ปัจจัยนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายในองค์กร และรูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อการเป็นองค์กรสุขภาพดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร และรูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อการเป็น

องค์การสุขภาพดีทั้งโดยรวมและรายด้าน ส่วนปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการเป็นองค์การสุขภาพดีในด้านการเป็นองค์การที่มีการปรับตัว ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับ พินรัชต์ งานไว (2544) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ อติกานต์ ปิ่นสุข (2550) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้นำกับการสร้างองค์การที่มีสุขภาพดี กรณีศึกษาบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำในเชิงยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี มีบทบาทสำคัญในการสร้างให้ องค์การมีสุขภาพดี และบทบาทที่ผู้บริหารต้องการให้มีในผู้นำทุกระดับขององค์การคือ บทบาทนักบริหารแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีแก่สมาชิก และ พัชรวิรรณ กิจมี (2549) ได้ทำการศึกษาาระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ รวมทั้งการสร้างและตรวจสอบแบบจำลองปัจจัยที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การ พบว่า โดยปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงกับสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยบุคลากร ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ปัจจัยการดำเนินงานขององค์การ ผลการศึกษาขัดแย้งกับ ญัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552) ได้ทำการศึกษาสุขภาพองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การมากที่สุด คือนโยบายด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน รองลงมาคือนโยบายด้านการฝึกอบรมและพัฒนา บรรยากาศองค์การการปรับใช้เทคโนโลยีและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ โดยนโยบายด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน และนโยบายการฝึกอบรม

และพัฒนาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การของคณะต่างๆ ทั้งในกลุ่มคณะทางสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ซึ่งจากการตรวจสอบแบบจำลองวิเคราะห์เส้นทางที่สร้างขึ้น พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความน่าเชื่อถือและสามารถอธิบายสุขภาพองค์การของคณะต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะผู้บริหาร

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่านโยบายการให้ผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากการให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ ไม่ว่าจะป็นรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับกลุ่มพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การต่อไป

จากการศึกษาปัจจัยภายในองค์การ พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยในเรื่องบุคลากรส่วนใหญ่อยู่กับองค์การจนเกษียณอายุมีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคงของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น กำหนดหรือหากกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อความคงอยู่และความผูกพันขององค์การให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานได้มากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ พบว่า ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรมมีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่

เปลี่ยนไป ควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และควรให้ความใส่ใจบทบาทที่มีต่อสภาพแวดล้อม ชุมชนที่มีผลกระทบจากหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นไว้ใจให้กับผู้บังคับบัญชา และพร้อมปรับตัวในยุคของการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของการแข่งขันขององค์กรต่อไป

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสุขภาพดี พบว่า ค่าเฉลี่ยในด้านองค์กรที่มีผลผลิตภาพสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานควรมีการพัฒนาเกี่ยวกับระบบคุณภาพ โดยควรมีการนำระบบการบริหารจัดการคุณภาพใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านคุณภาพภายในองค์กรที่ดีต่อไป

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายในองค์กร และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์กรในการนำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาพดี ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง อาทิ การจัดฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพนักงาน เหล่านี้ย่อมส่งผลดีกับองค์กรในภาพรวมต่อไป

งานวิจัยในอนาคต

การศึกษารั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร และการคงอยู่เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไปจนเกษียณอายุการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวุฒิ โรจนันันุรุตติกุล. 2552. ศึกษาสุขภาพองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พินรัชต์ งานไว. 2544. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรวิวรรณ กิจมี. 2549. “ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุและระดับสุขภาพองค์การของ
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ภาคเหนือ.” วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา 1 (1): 117-131.
- อดิگانต์ ปีนุสข. 2550. การศึกษาบทบาทของผู้นำกับการสร้างองค์การที่มีสุขภาพ
ดี กรณีศึกษา บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน). กรุงเทพมหานคร:
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.