



บรรณาการองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

The Effects of Organizational Climate on Staff Performances in Suratthani Rajabhat University

กัญญาภรณ์ จันทร์ขาว*

นาย ภูวิทยาธร

นิตย์ หทัยวสิวงศ์ สุขศรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

*e-mail: kanyapat.chan@hotmail.com

Kanyapat Jankhao

Tanayu Puwitthayathorn

Nit Hathaivaseawong Suksri

Graduate School, Suratthani Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรณาการองค์การที่สามารถใช้พยากรณ์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ .67-1.00 ด้านบรรณาการองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 และด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแบบความถดถอยเชิงพหุคุณ

ผลการวิจัยพบว่า บรรณาการองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าن้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .27 .14 และ .12 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคุณของผลการปฏิบัติงานกับบรรณาการองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน เท่ากับ .65 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 42.90 มีความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .33 สำหรับบรรณาการองค์การด้านโครงสร้างองค์การและด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

คำสำคัญ: บรรณาการองค์การ ผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



Abstract

The purpose of this research was to examine the effects of organizational climate on staff performances in Suratthani Rajabhat University. The sample of the study was 280 staffs working in the university. The tool used in collecting data was a questionnaire with IOC index between .67 and 1.00. The reliability coefficients of the questionnaire in the aspect of the organizational climate and job performance outcomes were .88 and .91 respectively. The data obtained was analyzed with Stepwise Multiple Regression.

The results revealed that the organizational climate in the aspect of the responsibility, unity, and standard of performances could predict the performance outcomes with total weighted standard scores at .27, .14, and .12 respectively. The multiple correlation coefficients of performance outcomes in the aspect of the responsibility, unity, and standard of job performances were at .65. Those three variables can predict the job performance outcomes at 42.90 percent with .33 missing predicted values. In terms of the organizational structure, warmth, and supports within the organization, they were not correlated with job performances of staff in Suratthani Rajabhat University.

Keywords: Organizational Climate, Job Performance Outcome, Suratthani Rajabhat University

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อทุกองค์การ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์การดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน ที่องค์การธุรกิจหรือแม้แต่สถานศึกษาจะต้องแข่งขันกับการแข่งขันที่รุนแรงและมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์การจึงต้องมีการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความได้เปรียบเชิงแข่งขันมากขึ้น จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรอุทิศตนในการทำงาน และจังรักภักดีต่อองค์การ หากไม่มีสิ่งที่บุคลากรคาดหวังในงานที่ทำ บุคลากรก็จะเริ่มมองงานในใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา (Rommuang, 2011) Tepayakul & Rinthaisong (2016) สรุปว่า การบริหารคนเก่งเป็นเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใหม่ที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เดิม ผลลัพธ์ท้ายสุดของการบริหารคนเก่งจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นวัฏจักรที่สมบูรณ์

บรรยกาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาระดับในองค์กร ของบุคลากรในองค์การ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อบรรยกาศขององค์การ เพราะบรรยกาศองค์การไม่ได้หมายถึง อุณหภูมิหรือภูมิอากาศ ที่ส่งผลต่อร่างกายเท่านั้นแต่จะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคคล และอ่อนไหวให้บุคลากรขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่ในทางตรงกันข้ามหาก

บรรยกาศองค์การไม่ดีอยู่จะเป็นสิ่งบั่นทอนความสามารถของบุคลากร ไม่จูงใจให้บุคลากรขององค์การตั้งใจทำงานเท่าที่ควร เป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (Tharnsukkrajang, 2012) บรรยกาศองค์การจึงเป็นร่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคลากรด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยกาศองค์การทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีกว่าบรรยกาศอื่น ๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยกาศองค์การ และประการที่สาม ความเหมาะสมสมควรห่วงบุคคลและองค์การ มีผลกระแทบท่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของคนในองค์การ สภาพแวดล้อมและบรรยกาศในการทำงานนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความสุขสนุก กับงานส่งผลทำให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีการใช้บทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถและยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเสมอเป็นสิ่งยึดถือซึ่งกันและกันจึงทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์การ (Chumnankarn, 2011)

ดังนั้นการที่จะให้บุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับในองค์กรร่วมมือกันทำงานนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการสร้างบรรยกาศการทำงานที่ดีในองค์การ องค์การจะต้องมีบรรยกาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอย่างส่งผลถึงการทำงานของบุคลากร ซึ่งบุคลากรก็จะมีความรู้สึกพอใจ และเต็มใจที่จะทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ หากบรรยกาศองค์การไม่ดีผลการปฏิบัติงานขององค์การจะลดลง ประสิทธิผลของงานก็ลดลง บรรยกาศองค์การจึงมี



ความสำคัญต่อบุคลากรทุกประเภทของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

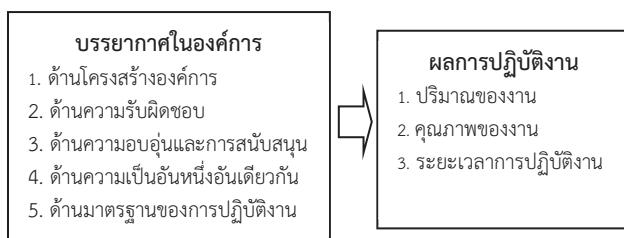
ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงศึกษารายการศองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อนำผลการศึกษาเรื่องนี้ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในด้านบรรณาการศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ให้ผู้บริหารทราบเป็นข้อมูลที่ใช้ตัดสินใจในการพิจารณาปรับปรุงบรรณาการศองค์การให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษารายการศองค์การที่ใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดในการวิจัย (รูปที่ 1)

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ทั้ง 5 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และบุคลากรประจำตำแหน่งสัญญา รวมทั้งสิ้นจำนวน 922 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 ประเภท โดยใช้ค่าสัดส่วนหลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรัฐมนตรีจำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC เท่ากับ .67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นด้านบรรณาการศองค์การ และด้านผลการปฏิบัติงาน .88 และ .91 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณแบบ Stepwise

ผลการวิจัย

1. บรรณาการศองค์การทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบร่วมว่า ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.12$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.93$) ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$) และด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.85$)

2. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปริมาณของงาน คุณภาพของงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบร่วมว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.11$) และ ปริมาณของงาน ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

3. บรรณาการศองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน พบร่วมว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และสามารถอธิบายความแปรปรวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้านความรับผิดชอบ .42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านโครงสร้างและด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยมีรายละเอียด (ตารางที่ 1)



ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยการศองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y	VIF
ด้านโครงสร้างองค์การ (X_1)	-	.630 **	.681 **	.565 **	.678 **	.469 **	2.43
ด้านความรับผิดชอบ (X_2)		-	.578 **	.550 **	.600 **	.537 **	1.91
ด้านความอุ่นและการสนับสนุน (X_3)			-	.688 **	.686 **	.454 **	2.66
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X_4)				-	.664 **	.435 **	2.23
ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน (X_5)					-	.483 **	2.56
ผลการปฏิบัติงาน (Y)						-	

* $P < .05$

จากการที่ 1 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาไม่สูงกว่า .80 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระบรรยการศองค์การ มีค่าตั้งแต่ 1.91-2.66 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ทำให้ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Rangsungnoen, 2011)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยการศองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีพบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีในภาพรวม

แบบ Stepwise

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t
ค่าคงที่	1.858	0.155		11.996*
ด้านความรับผิดชอบ (X_2)	0.278	0.044	0.374	6.362*
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X_4)	0.143	0.046	0.203	3.100*
ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน (X_5)	0.124	0.043	0.181	2.886*

$R=0.655$

$R^2=0.429$

$SE_{est}=0.335$

F-Value=69.081*

* $P < .05$

จากการที่ 2 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของบรรยการศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ .27 .14 และ .12 ตามลำดับ ค่าสัมพันธ์พหุคูณของผลการปฏิบัติงานกับบรรยการศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน เท่ากับ .65 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 42.90 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .33 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

คะแนนดิบ

ผลการปฏิบัติงาน = 1.85 + .27

(ด้านความรับผิดชอบ X_2) + .14

(ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน X_4) + .12

(ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน X_5)

สมการคะแนนมาตรฐาน

ผลการปฏิบัติงาน (Z) = .37

(Z ด้านความรับผิดชอบ) + .20

(Z ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) + .18

(Z ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน)



อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยบรรณาการองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า บรรณาการองค์การด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (ตารางที่ 1) ได้ศึกษาแนวคิดที่มีความสอดคล้อง และศึกษาแนวทางการนำไปใช้มีรายละเอียดดังนี้

1. บรรณาการองค์การด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีในเชิงบวก ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และรับรู้ความสำคัญของงาน ได้ทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ ประเมินงานมีความเหมาะสม ผลงานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ เรียบร้อย สมบูรณ์ และถูกต้อง ใช้เวลาในการปฏิบัติงานทันตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel, Slocum & Woodman (2001) พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากร ขึ้นอยู่กับการรับรู้บรรณาการของบุคลากร รู้สึกอย่างเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และต้องการสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์การ บรรณาการที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานย่อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตรงตามที่คาดหวังไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Altmann (2000) พบว่า บรรณาการองค์การแบบมีสัมพันธภาพภายในองค์การ มีการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือซึ่งกัน และกันภายในกลุ่มย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกภำพภูมิใจในองค์การของตน

2. บรรณาการองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานสามารถใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีในเชิงบวก ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานส่งผลให้ระบบการทำงานดีขึ้น บุคลากรทำงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Taites (2011) พบว่า บรรณาการองค์การด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การเป็นเพราะองค์การได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อจูงใจบุคลากรให้เกิดการตื่นตัวและสนใจในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้องค์การยังส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในข้อผิดพลาดที่เกิดจากการประเมิน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่พึงพอใจและบรรลุประสงค์

องค์การจึงขึ้นอยู่กับการทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะทำงาน มีความสำนึกระหว่างหน้าที่การทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า

2. บรรณาการองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในเชิงบวก ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมหรือหมู่คณะ บุคลากรมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย จึงทำให้บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ ประเมินงานมีความเหมาะสม ผลงานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ เรียบร้อย สมบูรณ์ และถูกต้อง ใช้เวลาในการปฏิบัติงานทันตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel, Slocum & Woodman (2001) พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากร ขึ้นอยู่กับการรับรู้บรรณาการของบุคลากร รู้สึกอย่างเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และต้องการสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์การ บรรณาการที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานย่อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตรงตามที่คาดหวังไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Altmann (2000) พบว่า บรรณาการองค์การแบบมีสัมพันธภาพภายในองค์การ มีการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือซึ่งกัน และกันภายในกลุ่มย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกภำพภูมิใจในองค์การของตน

3. บรรณาการองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานสามารถใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีในเชิงบวก ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานส่งผลให้ระบบการทำงานดีขึ้น บุคลากรทำงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Taites (2011) พบว่า บรรณาการองค์การด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การเป็นเพราะองค์การได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อจูงใจบุคลากรให้เกิดการตื่นตัวและสนใจในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้องค์การยังส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในข้อผิดพลาดที่เกิดจากการประเมิน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่พึงพอใจและบรรลุประสงค์



องค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thipsopa (2007) พบว่า การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นและจูงใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานมีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจและเวลาให้กับองค์การ สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) พบว่า บรรษัทที่เน้นมาตรฐานการปฏิบัติงานจะกระตุ้นการจูงใจและความต้องการ ความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

สรุป

บรรษัทองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปค่าแนวมาตรฐานเท่ากับ .27 .14 และ .12 ตามลำดับ สำหรับบรรษัทองค์การด้านโครงสร้างองค์การและด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. บรรษัทองค์การด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเรื่องของการทำงานและสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้ การที่บุคลากรมีความเข้าใจ และความรู้สึกรับรู้ความสำคัญของงาน และความรับผิดชอบของตนเอง โดยผู้บริหารไม่จำเป็นต้องคุยความคุมและตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์การไว้วางใจให้เข้าปฏิบัติงานก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ทำงานในองค์การอย่างมีความสุข อันจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์การ จึงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานต่อไป

2. บรรษัทองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม จึงควรจัดกิจกรรมกลุ่มโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมทุกหน่วยงาน เช่น การจัดแข่งขันกีฬาสี งานสังสรรค์ปีใหม่

หรือสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์การ บุคลากรได้พบปะ กระชับความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีมและได้ทำความรู้จักกัน อันจะส่งผลต่อความรัก ความผูกพันองค์การ และเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การแล้วย่อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้งานที่ปฏิบัติและงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. บรรษัทองค์การด้านมาตรฐานสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จึงควรกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยควรมีการติดตามงานและให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อันจะส่งผลให้ระบบการทำงานดีขึ้น บุคลากรทำงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มตัวอย่างและสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบถึงแนวคิด ทิศทาง เกี่ยวกับการสร้างบรรษัทองค์การเพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่ถูกต้องและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. การวิจัยบรรษัทองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ครั้งนี้ได้ทำวิจัยเพียง 5 ด้าน ซึ่งบรรษัทองค์การยังมีด้านอื่น ๆ ที่น่าสนใจครับที่จะนำมารวบรวมด้วย ดังนั้น ทีมงานควรติดต่อกันและร่วมกันในการปรับปรุงบรรษัทองค์การในด้านอื่น ๆ ต่อไป

3. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบด้วยความคิดเห็นบรรษัทองค์การ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

References

Altmann, R. (2000). Understanding organizational climate: Start minimizing your workforce problems. *Journal of Water Engineering & Management*, 31, 31-36.

Chumnankarn, P. (2011). *The Effect of Environment, Motivation, Job Satisfaction and Commitment in Organization toward*



the Work Performance of Teaching Personnel at Mathayom Wittaya School, Lampang Rajabhat Province. M.Ed. Thesis, Lampang University. [in Thai]

Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (2001). *Organization Behavior*. Cincinnati, Ohio: South Western College Pub.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Petchsri, C. (2013). *The Follower Characteristics and Organizational Climate Influencing Operational Efficiency of Employees*. M.Ed. Thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. [in Thai]

Rommuang, N. (2011). *Employee Engagement: A Case Study of Thidamaepra School, Suratthani Provine*. M.Ed. Thesis, Walailak University. [in Thai]

Rangsungnoen, G. (2011). *Factor Analysis with SPSS and AMOS for Research*. Bangkok: Se-Education. [in Thai]

Taites, J. (2011). *Organization Climate Affecting Organizational Effectiveness*. M.Ed. Thesis, Srinakharinwirot University. [in Thai]

Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2016). The meaning and the components of talent management in organizations: literature review. *Journal of Southern Technology*, 9(2), 77-84. [in Thai]

Thipsopa, P. (2007). *Climate Perception, Job Performances and Organizational Commitment of Credit Assessors of Financial Companies in Chiang Mai Province*. M.Ed. Thesis, Chiangmai University. [in Thai]

Tharnsukkrajang, J. (2012). *Organizational Climate Affecting Efficiency of Personnel's Performance in Mahachulalongkornrajavidyalaya University*. M.Ed. Thesis, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [in Thai]