



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

กัญญาภัทร จันทรขาว*

ธนาญ ภูวิทธาร

นิตย์ หทัยวิงศ์ สุขศรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

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

Kanyapat Jankhao

Tanayu Puwittayathorn

Nit Hathavaseawong Suksri

Graduate School, Suratthani Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่สามารถใช้พยากรณ์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ .67-1.00 ด้านบรรยากาศองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 และด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแบบความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .27 .14 และ .12 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของผลการปฏิบัติงานกับบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน เท่ากับ .65 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 42.90 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .33 สำหรับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การและด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ 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 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่องค์การธุรกิจหรือแม้แต่สถานศึกษาจะต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงและมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์การจึงต้องมีการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาองค์การให้มีความได้เปรียบเชิงแข่งขันมากขึ้น จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรอุทิศตนในการทำงาน และจงรักภักดีต่อองค์การ หากไม่มีสิ่งนี้ที่บุคลากรคาดหวังในงานที่ทำ บุคลากรก็จะเริ่มมองหางานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา (Rommuang, 2011) Tepayakul & Rinthaisong (2016) สรุปว่า การบริหารคนเก่งเป็นเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เดิม ผลลัพธ์ท้ายสุดของการบริหารคนเก่งจึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นวัฏจักรที่สมบูรณ์

บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การไม่ได้ หมายถึง อุณหภูมิหรือภูมิอากาศที่ส่งผลต่อร่างกายเท่านั้นแต่จะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคคล และเอื้ออำนวยให้บุคลากรขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่ในทางตรงกันข้ามหาก

บรรยากาศองค์การไม่ดีย่อมจะเป็นสิ่งบั่นทอนความสามารถของบุคลากร ไม่จูงใจให้บุคลากรขององค์การตั้งใจทำงานเท่าที่ควร เป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (Tharnsukkrang, 2012) บรรยากาศองค์การจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคลากรด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยากาศองค์การทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความพอใจของคนในองค์การ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความสุขสนุกกับงานส่งผลทำให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีการใช้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถและยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเสมือนเป็นสิ่งยึดถือซึ่งกันและกันจึงทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์การ (Chumnankarn, 2011)

ดังนั้นการที่จะให้บุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับในองค์การร่วมมือกันทำงานนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์การ องค์การจะต้องมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอย่างส่งผลถึงการทำงานของบุคลากร ซึ่งบุคลากรก็จะต้องมีความรู้สึกพอใจ และเต็มใจที่จะทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ หากบรรยากาศองค์การไม่ดีผลการปฏิบัติงานขององค์การจะลดลง ประสิทธิภาพของงานก็ลดลง บรรยากาศองค์การจึงมี



ความสำคัญต่อบุคลากรทุกประเภทของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

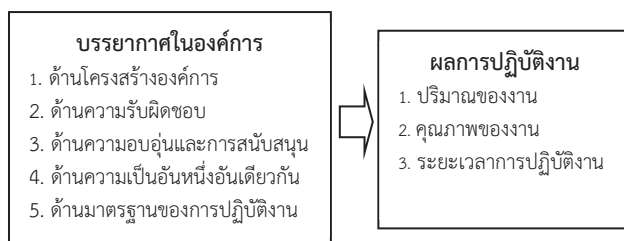
ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อนำผลการศึกษารวบรวมเป็นข้อมูลสารสนเทศในด้านบรรยากาศองค์การ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ให้ผู้บริหารทราบเป็นข้อมูลที่ใช้ตัดสินใจในการพิจารณาปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดในการวิจัย (รูปที่ 1)

วิธีการวิจัย

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



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC เท่ากับ .67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นด้านบรรยากาศองค์การ และด้านผลการปฏิบัติงาน .88 และ .91 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.12$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X}=4.08$) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X}=3.93$) 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 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.13$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คุณภาพของงาน ($\bar{X}=4.11$) และ ปริมาณของงาน ($\bar{X}=3.93$) ตามลำดับ

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



ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

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
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (X ₃)			-	.688**	.686**	.454**	2.66
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (X ₄)				-	.664**	.435**	2.23
ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน (X ₅)					-	.483**	2.56
ผลการปฏิบัติงาน (Y)						-	

*P< .05

จากตารางที่ 1 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาไม่สูงกว่า .80 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์การ มีค่าตั้งแต่ 1.91-2.66 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ทำให้ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Rangsungron, 2011)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีพบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง

บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ กับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ส่วนบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ตารางที่ 2 คำนวณหาความสำคัญของการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีในภาพรวมแบบ 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
R²=0.429
SE_{est}=0.335
F-Value=69.081*
*P< .05

จากตารางที่ 2 พบว่า คำนวณหาความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ .27 .14 และ .12 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของผลการปฏิบัติงานกับบรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน เท่ากับ .65 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 42.90 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .33 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

คะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ผลการปฏิบัติงาน} &= 1.85 + .27 \\ &(\text{ด้านความรับผิดชอบ } X_2) + .14 \\ &(\text{ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน } X_4) + .12 \\ &(\text{ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน } X_5) \\ \text{สมการคะแนนมาตรฐาน} \\ \text{ผลการปฏิบัติงาน (Z)} &= .37 \\ &(Z \text{ ด้านความรับผิดชอบ}) + .20 \\ &(Z \text{ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน}) + .18 \\ &(Z \text{ ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน}) \end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (ตารางที่ 1) ได้ศึกษาแนวคิดที่มีความสอดคล้อง และศึกษาแนวทางการนำไปใช้ มีรายละเอียดดังนี้

1. บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีในเชิงบวก ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และรับรู้ความสำคัญของงาน ได้ทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การ โดยวัดจากปริมาณของผลงาน คุณภาพของงาน ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และใช้เวลาในการปฏิบัติงานทันตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Petchsri (2013) พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thipsopa (2007) พบว่า ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับหลักการมุ่งใจในการทำงาน โดยใช้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน คือ การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่า ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและเชื่อใจเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทำงานให้ทันต่อเวลาที่กำหนด โดยไม่มีการควบคุม ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) พบว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมักนำข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานไปปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของตนเอง บรรยากาศด้านความรับผิดชอบ จึงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และแนวคิดของ Gibson (1973) อ้างถึงใน Petchsri, 2013) พบว่า การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถนะการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้นบรรยากาศ

องค์การจึงขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะทำงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงาน และโอกาสความก้าวหน้า

2. บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในเชิงบวก ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมหรือหมู่คณะ บุคลากรมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย จึงทำให้บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การ ปริมาณงานมีความเหมาะสม ผลงานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ เรียบร้อย สมบูรณ์ และถูกต้อง ใช้เวลาในการปฏิบัติงานทันตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel, Slocum & Woodman (2001) พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของบุคลากร รู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และต้องการสร้างเสริมประสิทธิภาพขององค์การ บรรยากาศที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานย่อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตรงตามที่คาดหวังไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Altmann (2000) พบว่า บรรยากาศองค์การแบบมีสัมพันธภาพภายในองค์การ มีการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือซึ่งกันและกันภายในกลุ่มย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การของตน

3. บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานสามารถใช้พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีในเชิงบวก ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานส่งผลให้ระบบการทำงานดีขึ้น บุคลากรทำงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Taite (2011) พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การเป็น เพราะองค์การได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อจูงใจบุคลากรให้เกิดการตื่นตัวและสนใจในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้องค์การยังส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในข้อผิดพลาดที่เกิดจากการประเมิน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่พึงพอใจและบรรลุประสิทธิผล



องค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thipsopa (2007) พบว่า การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นและจูงใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานมีความทุ่มเทร่างกาย แรงใจและเวลาให้กับองค์กร สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) พบว่า บรรยากาศที่เน้นมาตรฐานการปฏิบัติงานจะกระตุ้นการจูงใจและความต้องการ ความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

สรุป

บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .27 .14 และ .12 ตามลำดับ สำหรับบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การและด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเรื่องของการทำงานและสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้ การที่บุคลากรมีความเข้าใจ และความรู้สึกรับรู้ความสำคัญของงาน และความรับผิดชอบของตนเอง โดยผู้บริหารไม่จำเป็นต้องคอยควบคุมและตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าองค์กรไว้วางใจให้เขาปฏิบัติงานก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข อันจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กรจึงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานต่อไป

2. บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม จึงควรจัดกิจกรรมกลุ่มโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมทุกหน่วยงาน เช่น การจัดแข่งขันกีฬา งานสังสรรค์ปีใหม่

หรือสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร บุคลากรได้พบปะ กระชับความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีมและได้ทำความรู้จักกัน อันจะส่งผลต่อความรัก ความผูกพันองค์กร และเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรแล้วย่อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้งานที่ปฏิบัติและงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มตัวอย่างและสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบถึงแนวคิด ทิศทางเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่ถูกต้องและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. การวิจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ครั้งนี้ได้ทำวิจัยเพียง 5 ด้าน ซึ่งบรรยากาศองค์การยังมีด้านอื่น ๆ ที่น่าสนใจควรที่จะนำมาวัดระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงบรรยากาศในด้านอื่น ๆ ต่อไป

3. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบรรยากาศองค์การ 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, Lumpang 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 Province*. M.Ed. Thesis, Walailak University. [in Thai]
- Rangsunghoen, 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]