

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Relationship between Organization Climate on Job Efficiency of College of Politics and Governance staffs, Mahasarakham University

ศิริลักษณ์ ธิตย์รัมย์¹, สาววันทนีย์ เดชารัตนชาติ²

Sirilak Thitratsamee¹, Wanthanee Decharatanachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 60 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) การทดสอบฟิชเชอร์ (Fisher's Exact Test) การวิเคราะห์

¹ เลขานุการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² นักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Head Secretary of College of Politics and Governance, Mahasarakham University

² Plan and Policy Analyst, College of Politics and Governance, Mahasarakham University

ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านรางวัลและการลงโทษ 2) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย 3) บรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม 4) บุคลากร ที่มีอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ($p < 0.05$) และบุคลากร ที่มีอายุ และสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ($p < 0.05$)

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aims to 1) study the opinion on Organization Climate of College of Politics and Governance staffs, Mahasarakham University. 2) Study the opinion on Job Efficiency of College of staffs. 3) Study The Relationship between Organization Climate on Job Efficiency of College of staffs. 4) Study to compare their Organization Climate with the Job Efficiency of staffs. The sampling of this research's is 60 staffs. Questionnaires are used as data collecting. This research applies Chi-Square Test, Fisher's Exact Test, Multiple Regression Analysis as its research statistics. The results of the research revealed that 1) Staffs expressed their opinions on Organization Climate at the average level. They agreed at a high level in each aspects of organization structure, warmness and support; they agreed at a medium level in each aspect

of unity in organization, challenge and responsibility, performance standard and expectation, reward and punishment. 2) They also perceived that job efficiency both as a whole and as in each aspect at a high level at the following aspects goal accomplishment, internal process and operation, system resource and participant satisfaction. 3) Organizational Climate is not correlated with the Job Efficiency. 4) Staffs at different ages under a different organizational climate at the 0.05 level of significance. Staffs at different ages and marriage status with difference job efficiency at the 0.05 level of significance.

Keywords : Organizational climate, Job Efficiency

บทนำ

สังคมปัจจุบันอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน กระแสการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจทำให้สถานการณ์ของธุรกิจเปลี่ยนแปลงจากเดิม ส่งผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจทำให้จำเป็นต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน (Dessler. 2002 : 12) การเปลี่ยนแปลงสภาวะการต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มว่าจะมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ทำให้มีผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร (กรรณกทิพรส. 2547 : 30) ซึ่งส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การบริหารงานและการทำงานแบบเดิมที่เคยประสบความสำเร็จอาจจะล้าสมัยไม่สามารถทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายได้ ปัจจุบันรูปแบบการดำเนินงานและความสัมพันธ์ขององค์กรได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมาก การบริหารงานที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ไม่เพียงแต่ต้องเกิดจากความพร้อมของปัจจัยหรือศักยภาพภายในองค์กรเท่านั้น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และฉัตรพร เสมอใจ. 2549 : 30)

บรรยากาศขององค์กรเป็นลักษณะของความรู้สึกและความเข้าใจของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความเป็นไปในองค์กร ซึ่งจะมีความ

เกี่ยวข้องกับผู้ที่ทำงานในองค์กรโดยตรง ทุกคนที่ทำงานในองค์กรจะต้องรับรู้และสัมผัสกับบรรยากาศในแต่ละองค์กรแตกต่างกันสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างหรือเปลี่ยนแปลงไป มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของคนนั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย (Gibson. 1997 : 525) บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรโดยตรง และจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์กรหรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงาน และแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ถ้าหากบุคลากรไม่พึงพอใจในบรรยากาศองค์กรหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร จะทำให้เกิดความไม่เต็มใจและไม่ทุ่มเทในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน (พสุ เดชะรินทร์. 2548 : 12) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีนั้นจะทำให้พนักงานในองค์กร มีความรัก ความสามัคคี เข้าใจซึ่งกันและกัน มีขวัญและกำลังใจดี ยินดีที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และสามารถลดความขัดแย้งได้

(ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2544 : 7) ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในภายองค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรจะช่วยให้อุบัติการณ์เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจ เอาใจใส่รับผิดชอบต่องานที่รับผิดชอบและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) คือ การที่บุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้อง มีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยที่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้ ซึ่งในแต่ละองค์กร ทั้งภาครัฐหรือเอกชน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหารและผู้บริหารในองค์กรต่างๆ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งด้านการผลิต การบริการมีความเจริญ

ก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจทั้งแก่นิสิต บุคลากร ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรเอง (สมใจ ลักษณะ. 2543 : 215) ดังนั้นหากองค์กรใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ และสามารถดึงดูด ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การบริหารงานขององค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับ มีการบริหารบุคคลที่ดีด้วยจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน (คณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการ. 2543 : 2)

มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่มีความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนาาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้ มีประสิทธิภาพทั้งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรระดับปฏิบัติการทุกคนมีศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการบริหารด้านการเงิน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มหาวิทยาลัย มีความแข็งแกร่งสามารถเลี้ยงตนเองได้ นอกจากนี้ยังเน้นระบบธรรมาภิบาลในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสภามหาวิทยาลัย ไปจนถึงระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

(กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2554 : 52)

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งมีนโยบายในการบริหารจัดการ การพัฒนาองค์การ และบุคลากรให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี โปร่งใสและตรวจสอบได้ และมีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละด้าน เป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยคำนึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นหลัก มีการวางแผนการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร (วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2552 : 32)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรย่อมทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันถ้าบรรยากาศในองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงาน จะทำให้บุคลากรเกิดแรงกดดัน ซึ่งแรงกดดันเป็นสภาวะความรู้สึกของจิตใจที่ ถูกกดดัน หรือถูกบีบบังคับจากการปฏิบัติงานหรือจากสังคมรอบด้านจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจอาจเกิดผลเสียในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางการบริหารองค์การของผู้บริหาร รวมถึงการวางแผนเพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การอันจะนำมาซึ่งการมีประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัย

การเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงาน แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 88 คน แบ่งเป็น สายวิชาการ 45 คน สายสนับสนุน 43 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ข้อมูล ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2555)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 60 คน แบ่งเป็น สายวิชาการ 27 คน (หมายเหตุ ไม่รวม คณบดี ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานไม่ครบ

1 ปี จำนวน 18 คน) สายสนับสนุน 33 คน (หมายเหตุ ไม่รวมบุคคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ครบ 1 ปี จำนวน 10 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งได้สร้างตาม ความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร วิทยาลัยการ เมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 23 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 60 ชุด ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินงานวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103)

4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) การทดสอบฟิชเชอร์ (Fisher's Exact Test) การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.66	0.50	มาก
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.39	0.77	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.68	0.62	มาก
4. ด้านรางวัลและการลงโทษ	3.13	0.87	ปานกลาง
5. ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.39	0.70	ปานกลาง
6. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ	3.41	0.71	ปานกลาง
โดยรวม	3.44	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน

ตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	3.69	0.54	มาก
2. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.78	0.49	มาก
3. ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร	3.65	0.52	มาก
4. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	3.59	0.62	มาก
โดยรวม	3.68	0.49	มาก

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

ตาราง 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บรรยากาศองค์การ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.372	0.334	4.103	0.000
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.164	0.154	1.073	0.288
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	0.119	0.114	1.050	0.298
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.186	0.115	1.617	0.112
4. ด้านรางวัลและการลงโทษ	0.143	0.110	1.299	0.200
5. ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง	-0.068	0.145	-0.470	0.640
6. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ	0.117	0.094	1.247	0.218

F=15.722 p=0.000 R=0.800 AdjR²=0.600

จากตาราง 3 พบว่าบรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามจำแนกตามตัวแปรต่างๆ

ตัวแปรที่ศึกษา	สถิติทดสอบ	p-value	ผลการทดสอบ
เพศ	Fisher's Exact = 2.479	0.398	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
อายุ	Fisher's Exact = 14.186	0.000	มีความคิดเห็นแตกต่าง
สถานภาพ	Fisher's Exact = 7.231	0.523	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	Fisher's Exact = 13.041	0.105	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ในการทำงาน	Fisher's Exact = 7.646	0.634	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Fisher's Exact = 11.056	0.742	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
สายงาน	Fisher's Exact = 2.916	0.333	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

จากตาราง 4 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามจำแนกตามตัวแปรต่างๆ

ตัวแปรที่ศึกษา	สถิติทดสอบ	p-value	ผลการทดสอบ
เพศ	Fisher's Exact = 1.744	0.432	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
อายุ	Fisher's Exact = 11.683	0.007	มีความคิดเห็นแตกต่าง
สถานภาพ	Fisher's Exact = 6.525	0.015	มีความคิดเห็นแตกต่าง
ระดับการศึกษา	Fisher's Exact = 4.959	0.551	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ในการทำงาน	Fisher's Exact = 2.622	0.882	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Fisher's Exact = 7.003	0.600	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
สายงาน	Fisher's Exact = 1.999	0.344	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

จากตาราง 5 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุ และสถานภาพ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยการเมืองการปกครองมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและสายการบังคับบัญชา รวมทั้งกำหนดนโยบายระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมทั้งวิทยาลัยการเมืองการปกครอง สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ทั้งเข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่งงาน และมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย

มีคุณภาพและเพียงพออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉินชารีย์ ภูธร (2547 : บทคัดย่อ) พบว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับมาก และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน

2. บุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านความพอใจของทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้และมีความถูกต้องสมบูรณ์ตรงตามความต้องการมีความอดุสาหะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แสวงหาความรู้

ความชำนาญอยู่เสมอและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของตนเอง การปฏิบัติตามคำสั่งและมีระเบียบวินัย เช่น เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำแนะนำโดยไม่มีข้อโต้แย้ง พร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านกระบวนการปฏิบัติงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การกำหนดขอบเขต หน้าที่และขั้นตอน การปฏิบัติงาน การจัดองค์กรในด้านบุคลากรเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านการจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากร วิทยาลัยฯ มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาช่วยในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย

3. บรรยากาศขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีจำนวนน้อย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว AdjR² มีค่าน้อยมาก และไม่สามารถนำไปเขียนสมการพยากรณ์ได้ เนื่องจากข้อมูลมีความน่าเชื่อถือทางสถิติน้อย

4. บุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การสายการบังคับบัญชาของธนาคาร และหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานแตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นมีความเข้าใจ มีการรับรู้ ที่มากกว่า และอายุที่มากขึ้นก็ยิ่งจะผ่านการทำงานมาหลากหลายรูปแบบ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การทำงานมาเยอะ ดังนั้นวิทยาลัยฯ ควรชี้แจงเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ นโยบาย หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี ตรีอำรรค (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการโรงพยาบาลตำรวจ มีระดับการรับรู้บรรยากาศของการทำงานอยู่

ระดับปานกลาง และตัวแปรที่มีผลต่อระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ คือ อายุ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน และบุคลากรวิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุ และสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุ 25-35 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า อายุ 36-45 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี ซึ่งถือเป็นช่วงวัยทำงานที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานต่างๆ ได้มากกว่า อายุ 36-45 ปี และการที่บุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและทันระยะเวลาที่กำหนด ลักษณะของการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย ความพึงพอใจในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ เช่น ด้านโครงสร้างองค์การ ควรกำหนดให้ชัดเจน และชี้แจงให้บุคลากรได้รับทราบ และควรจะมีการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี อบอุ่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ผู้บริหารและบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์การ เนื่องจากเมื่อองค์การมีบรรยากาศที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และพนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.3 ผู้บริหาร ควรนำผลการวิจัยไปเป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมและปรับปรุงบรรยากาศองค์การ และสร้างสรรค์ให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และนำแนวความคิดหรือเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเชิงพัฒนา (Development Research) เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อ การประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อกำหนด และหาวิธีการหรือแนวทางการสร้าง และพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรที่มี เพื่อพัฒนาปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย วิทยาลัยฯ ให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุ เป้าหมายของวิทยาลัยฯ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำมา ซึ่งการศึกษาถึงผลกระทบต่อ การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยฯ

2.3 ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่นที่มีผลกระทบต่อ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยฯ เพื่อสามารถนำ ข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับการสนับสนุนจากทุนอุดหนุน และส่งเสริมโครงการวิจัยงบประมาณ รายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมทั้ง ขอขอบคุณ บุคลากรวิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าตอบ แบบสอบถาม ซึ่งส่งผลให้การวิจัย ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึง ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์เชิงชาญ จงสมชัย รองคณบดีฯ ฝ่ายแผนและ ประกันคุณภาพ วิทยาลัยการเมืองการ ปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.วสิรัตน์ แสงไชย อาจารย์ประจำสาขารัฐศาสตร์ วิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถิติที่ ใช้ในการวิจัย

บรรณานุกรม

- กรกนก ทิพรส. (2547). *องค์การและการจัดการ*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2543). *แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2555-2559*. หน้า 52.
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร. (2531). บรรยากาศและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 2(14), 25-26.
- ณิชารีย์ ภูสร. (2547). *บรรยากาศขององค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐจักษณ์ เขจรนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พลุเดชะรินทร์. (2548). *ทำอย่างไรให้พนักงาน กระตือรือร้นในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : กรุงเทพฯธุรกิจ.
- คณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการ. (2543). *การปฏิรูประบบราชการ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุนทรี ตรีอำรรค. (2541). *บรรยากาศขององค์การโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). *รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2554*. หน้า 32.
- Dessler, G. (2002) *Human Resource Management*. 8th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. (1997).
Organizations: Behavior, Structure, and Processes. 6th ed. Plano, TX :
Business Publications.