

บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน¹

Organization Environment Influence Individual Performance and
Effectiveness Personnels at Labour Department.

ณัฐฐา อ่อนพรม²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน วิธีการศึกษาใช้วิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 205 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาทั้งหมด 9 ด้าน ในแต่ละด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเสี่ยง ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการขาดงาน (Absenteeism) รองลงมาคือ ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล (Productivity) ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) ด้านทัศนคติของบุคคล (Individual attitudes) โดยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($R = .642$)

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of the study are aimed to study the level of perception on the organizational environment and the level of the Performance and effectiveness of the staffs of the Department of Skill Development, Ministry of Labour. The research was based on quantitative method. A questionnaire was used to collect quantitative data from 205 staffs who were government officials, permanent employees and government employees. The statistics used in analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis through SPSS for windows. The results revealed that 1) the level of perception on the organizational environment was high (4.03) ranking from as Responsibility, Organizational Structure, Risk, Support, Conflict, Reward and Punishment, Warmth, Performance Standard and Organizational Identity. 2) the level of the working effectiveness of the staffs was high (4.32, It was found that the ranking from the highest were Absenteeism, Productivity, Performance and Individual Attitudes and 3) the Organizational environment was (responsibility) is correlated with the Performance Effectiveness of the staffs of the Department of Skill Development, Ministry of Labour in high level at .05 level of statistical significance ($r = .642$).

Keywords : Organizational environment, the working effectiveness, the Department of Skill Development, Performance and Effectiveness

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์แวดล้อมของโลกยุคศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม การเมือง กฎหมาย และเศรษฐกิจ ทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization Forces) ที่ต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ มีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมใหม่ (New S-curve) ที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ปัญญาประดิษฐ์ การเปิดเสรีทางการค้าระหว่างภูมิภาค การขยายฐานการผลิตและการลงทุนระหว่างประเทศ ดำเนินธุรกิจในรูปแบบดิจิทัล หรือ Startup มากขึ้น และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในอนาคตจะเป็นศูนย์กลางการส่งเสริมเศรษฐกิจการค้าของประเทศให้สามารถเปิดเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจนานาชาติ และมีการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งแรงงานฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ประเทศไทยต้องยกระดับสมรรถนะผลิตภาพแรงงาน (Productivity) และขีดความสามารถในการแข่งขันด้านฝีมือแรงงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคือการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานไทย ทั้ง Upskill และ Reskill ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ ยกกระดับขีดความสามารถของแรงงานไทยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ยุคที่เรียกว่า Digital Disruption โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมการผลิต ท่องเที่ยวและบริการ การวางแผนกำลังคน

เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานฝีมือภายในประเทศในภาคการผลิตและภาคการบริการหลายสาขา การขาดแคลนแรงงานทั้งปริมาณและคุณภาพของแรงงาน แม้ประเทศไทยจะมีกำลังแรงงานสูง ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นเรื่องที่ทวีความสำคัญยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการขาดแคลนแรงงานในกลุ่มสายวิชาชีพ การขาดแคลนในเรื่องจำนวนแรงงานนั้นเกิดจากหลายสาเหตุ อาทิ โครงสร้างประชากร ความไม่สอดคล้องของระบบการศึกษาและระบบค่าจ้างกับความต้องการแรงงาน ต้นทุนการเคลื่อนย้ายการทำงานจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ปัญหาการขาดแคลนแรงงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในประเด็นเกี่ยวกับการนำเข้าแรงงานต่างด้าว สำหรับปัญหาการขาดแคลนด้านคุณภาพของแรงงานได้ทวีความสำคัญเช่นกัน เชิงคุณภาพในทุกห่วงโซ่อุตสาหกรรม และแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานระดับล่างที่กระจุกตัวในสายการผลิต ทำให้อุตสาหกรรมเหล่านี้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะทางสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในการผลิตแรงงานรุ่นใหม่ ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมและสภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่ทวีความสูงขึ้นจากคู่แข่งทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ สวนทางกับอัตราการเกิดต่ำ อัตราการว่างงานสูงขึ้น ทำให้มีจำนวนแรงงานนอกระบบเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ถือเป็นกำลังแรงงานประชากรกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศ เป็นผู้มีงานทำ ส่วนใหญ่มีรายได้น้อย ต้องทำงานหนัก รวมทั้งต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่ต่ำ การมีงานทำที่ไม่ต่อเนื่อง ขาดหลักประกันทางสังคม ไม่มีความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงาน และอาจส่งผลให้เกิดวิกฤติขาดแคลนแรงงานฝีมือในอนาคต เป็นสิ่งที่ท้าทายอยู่ในวันนี้ คือ การหาวิธีแก้ไขปัญหา และการบริหารจัดการกับกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีจำนวนมาก ให้มีอาชีพมีงานทำ มีทักษะฝีมือ มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนให้มีหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงในชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน เข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ทำให้บุคลากรต้องทำงานหนักขึ้น ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนการทำงาน ต้องการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นกระบวนการ ตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร ด้านการวางแผนพัฒนากำลังคน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนบุคลากรแต่ละส่วนงานภายในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความหวาดระแวง หวั่นไหวว่าจะถูกย้ายไปส่วนงานใด เกิดความตึงเครียด ภาวะซึมเศร้า ตนจะถูกโยกย้ายไปอยู่ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร บุคลากรถูกสับเปลี่ยนงาน และต้องเรียนรู้งานใหม่อยู่เสมอ ส่งผลให้งานเกิดการล่าช้าและขาดความต่อเนื่อง ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิผล ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรคือ บรรยากาศองค์กร ถือเป็นอิทธิพลสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal environment) ที่มีสภาพบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้เกิดความรักความผูกพัน มีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมเสริมแรงบวกในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยในเรื่องบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อนำผลการศึกษารวบรวมไปเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้มีประสิทธิผล เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน (New Normal) ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามภารกิจที่กำหนดไว้

คำถามการวิจัย

บรรยากาศองค์การสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงาน องค์การควรจะให้ ความสำคัญด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึงขีดความสามารถในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ประสิทธิภาพไม่ได้เน้นเพียงการใช้ทรัพยากรน้อย การลดต้นทุน การลดเวลาและความยุ่งยากในการทำงาน งานทุกอย่างที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพ อาจไม่ได้หมายความว่า จะมีประสิทธิผล หรือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวัดประสิทธิผลมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นหลายมิติ จะมองเพียงมิติใดมิติเดียวไม่ได้ ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านปริมาณ (Quantity) และในเชิงคุณภาพ (Quality) และในบทความนี้จะเน้นไปที่ประสิทธิผลขององค์การ เป็นหลัก Moorhead, G and Griffin, R.W. (2001 : 46) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ประสิทธิภาพระดับบุคคล ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม และ ประสิทธิภาพระดับ องค์การ แบ่งเป็น 1) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน และให้ความสนใจในเรื่องพฤติกรรมในการจัดการ ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมตามทฤษฎีแบบอย่าง ผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล (Productivity) หมายถึง พฤติกรรมทำงานของบุคคล ที่มีผลกระทบต่ออำนาจในการผลิตความสามารถในการผลิตของบุคคลสามารถวัดได้จากผลิตภัณฑ์ (Products) หรือบริการที่เขาได้รับมอบหมายจากองค์การ ผลการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง พฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ในองค์การปฏิบัติขณะทำงานในองค์การหรือปฏิบัติงานตามที่องค์การมอบหมายด้วยความใส่ใจ เต็มใจ การวัดการปฏิบัติงาน โดยมองภาพรวมอย่างกว้าง ๆ ทั้งทางด้านพฤติกรรมและความสัมพันธ์กับคนอื่นในการทำงาน ประสิทธิภาพองค์การ การขาดงาน (Absenteeism) หมายถึง การไม่ปรากฏตัวของบุคลากรในระยะเวลาที่เขาต้องปฏิบัติงาน มีขาดหายไป ชั่วคราว หรือนาน ๆ บางครั้งการเห็นผู้คนขาดงานและพยายามสร้างคำแก้ตัวเพื่อจะขาดงาน หรือในบางครั้งก็จะใช้การโทรมาบอกว่าป่วยเพื่อที่จะได้พักเพิ่มขึ้นอีกวันหนึ่ง การตั้งใจจะลาออก (Turnover)

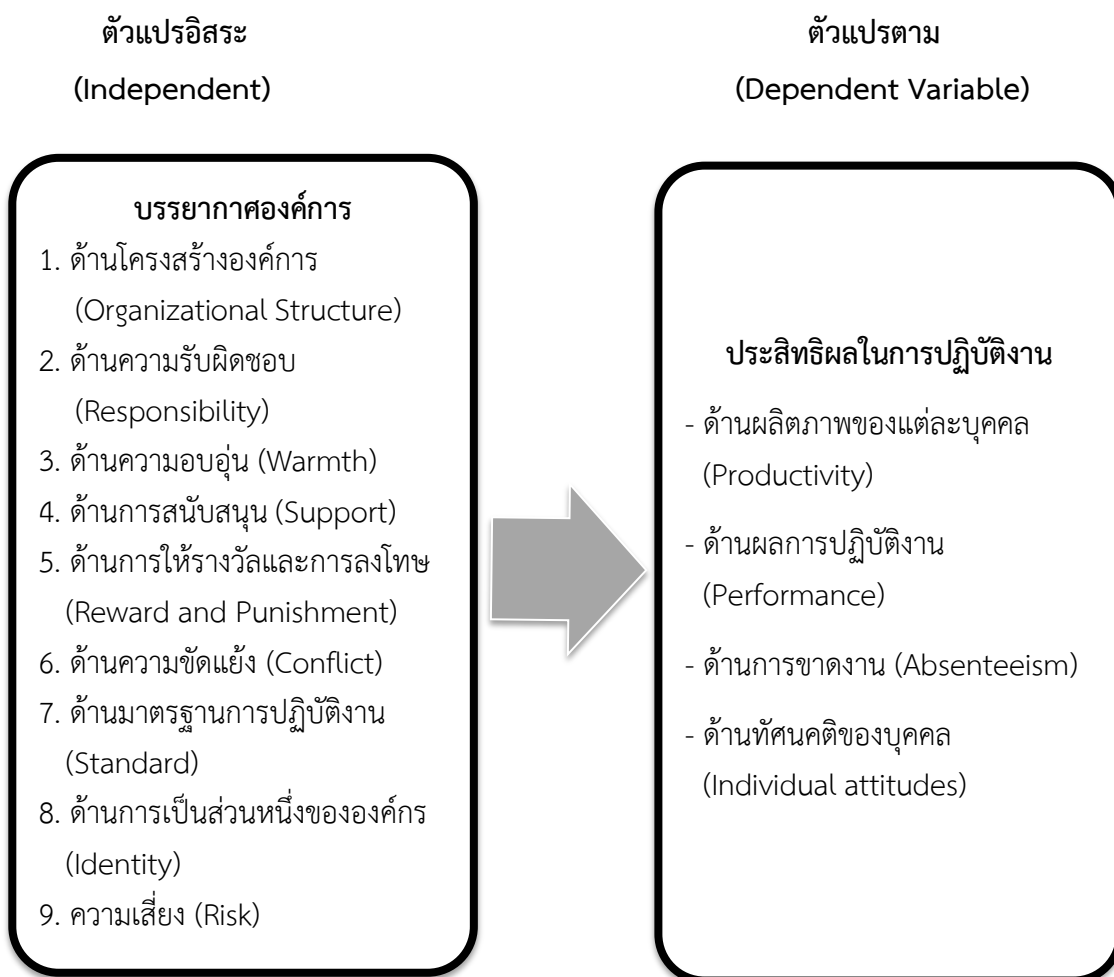
หมายถึง ความคิดที่ตั้งใจจะลาออกไปจากองค์การโดยไม่กลับมาทำงานต่อไปอีก หากบุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานดี องค์การจะต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก สรรหาบุคคลมาทำหน้าที่แทนทัศนคติของบุคคล (Individual attitudes) หมายถึง ความคิด ความพึงพอใจ ความรู้สึกของบุคคลทั้งทางบวกและทางลบ ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มักแสดงออกมาในลักษณะพฤติกรรมมององค์การหรือวัฒนธรรมองค์การ ความเครียด (Stress) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ได้กับการสนองตอบต่อสิ่งเร้าทางจิตใจ ภายภาค เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ ภาวะความเครียดที่เพิ่มขึ้นนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านพฤติกรรมมององค์การและการปฏิบัติงาน 2) ประสิทธิผลของกลุ่ม ถือเป็นผลลัพธ์ของการรวมกันระหว่างบุคคลสองคนขึ้นไปทำงานร่วมกันจนเกิดประสิทธิผลของกลุ่ม ซึ่งองค์การได้กำหนดให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันสร้างผลงาน และผลการปฏิบัติงาน 3) ประสิทธิผลองค์การ คือบทสรุปของทั้งหมดสามารถวัดจากผลผลิตภาพของแต่ละบุคคลที่ทุ่มเทให้กับองค์การ ทำให้องค์การสามารถปรับทิศทางของการขาดงานและการลาออก ของบุคลากรในองค์การได้ และส่งผลดีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ ผลลัพธ์ของการบริหารงานขององค์การที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า ถือเป็นเครื่องมือในการวัดบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถในการที่จะร่วมมือเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ

บรรยากาศองค์การ Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน เบญจพรกลินสีงาม, 2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและการตั้งใจของแต่ละบุคคลในองค์การ ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การ 9 ด้าน ได้แก่ 1. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) คือ การมีโครงสร้างองค์การทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นการรับรู้ของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับการปกครอง มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีนโยบายการบริหาร 2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การรับรู้ภาระหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานรวมไปถึงความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมาย 3. ความอบอุ่น (Warmth) คือ ความรู้สึกอบอุ่นใจที่ได้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์การ 4. การสนับสนุน (Support) คือ การได้รับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน การได้รับความไว้วางใจ และได้รับคำแนะนำเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่งช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ 5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) คือ การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ โดยบรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ เพราะการให้รางวัลแสดงให้เห็นถึงการยอมรับหรือการเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่พนักงานกระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงถึงการไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น รวมถึงการลงโทษที่ยุติธรรม และเท่าเทียมกัน 6. ความขัดแย้ง (Conflict) คือ การที่พนักงานรู้สึกมั่นใจว่าองค์การยอมรับการแสดงความคิดเห็นหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข 7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) คือ การให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานใน

การปฏิบัติงาน โดยระดับมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่พนักงานกำหนดนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของตัวพนักงานเอง และมีการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 8. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Organizational Identity) คือการรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ 9. ความเสี่ยง (Risk) คือ ความท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร การยอมรับถึงความเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม ด้านงบประมาณ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานบรรยากาศขององค์กร มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ ความรับผิดชอบ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของสมาชิก หากสมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรแล้ว จะมีความรับผิดชอบในการทำงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

กรอบแนวคิดในงานวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรับรู้บรรยากาศขององค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นเครื่องมือ ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามให้มีมาตรฐานด้วยการคำนวณค่าความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) งานวิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ความสัมพันธ์ของตัวแปร และอิทธิพลระหว่างตัวแปร ซึ่งตัวแปรต้นได้แก่ บรรยากาศขององค์กร และตัวแปรตามได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 420 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาบรรยากาศขององค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในครั้งนี้ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 230 ชุด หลังการเก็บข้อมูลได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 205 ชุด คิดเป็น 89.13% ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ การรับรู้บรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. โครงสร้างองค์การ	4.19	0.61	มาก
2. ความรับผิดชอบ	4.59	0.41	มากที่สุด
3. ความอบอุ่น	4.01	0.88	มาก
4. การสนับสนุน	4.05	0.82	มาก
5. การให้รางวัลและการลงโทษ	4.02	0.69	มาก
6. ความขัดแย้ง	4.05	0.59	มาก
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.75	0.83	มาก
8. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.55	0.43	มาก
9. ความเสี่ยง	4.08	0.62	มาก
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม	4.03	0.65	มาก

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศองค์การพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 และเมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้งหมด 9 ด้าน ในแต่ละด้านพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมาคือด้านความเสี่ยง ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ทางสถิติประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับ
1. ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล (Productivity)	4.36	0.46	มาก
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance)	4.28	0.50	มาก
3. ด้านการขาดงาน (Absenteeism)	4.44	0.54	มาก
4. ด้านทัศนคติของบุคคล (Individual attitudes)	4.23	0.64	มาก
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม	4.32	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 และเมื่อพิจารณาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการขาดงาน (Absenteeism) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล (Productivity) ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) ด้านทัศนคติของบุคคล (Individual attitudes)

สมมติฐาน “บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” ตารางที่ 3 แสดงผลค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน	
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	p-value
1. โครงสร้างองค์การ	.699**	0.000
2. ความรับผิดชอบ	.713**	0.000
3. ความอบอุ่น	.906**	0.000
4. การสนับสนุน	.857**	0.000
5. การให้รางวัลและการลงโทษ	.815**	0.000
6. ความขัดแย้ง	.198**	0.004
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	.806**	0.000
8. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.156*	0.025
9. ความเสี่ยง	.630**	0.000
การรับรู้บรรยากาศขององค์การโดยรวม	.642**	.0032

**P<.01

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .642 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) คือ การรับรู้บรรยากาศขององค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศขององค์การในแต่ละด้าน พบว่า บรรยากาศขององค์การในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) คือ การรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานพบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .630 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) คือ การรับรู้บรรยากาศขององค์การด้านความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สรุป บรรยากาศขององค์การ ทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่าตัวแปรไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุ เนื่องจากตัวแปรอิสระมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.85 ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงอาจกล่าวได้นั้นคือไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ (Multi collinearity) ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multi Regression Analysis) การทดสอบสมมติฐานบรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 6 การทดสอบสมมติฐานบรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

บรรยากาศองค์การ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.388	0.276		5.031	0.000*
1. โครงสร้างองค์การ X ₁	0.259	0.039	0.378	6.588	0.000*
2. ความรับผิดชอบ X ₂	0.231	0.066	0.228	3.514	0.001*
3. ความอบอุ่น X ₃	0.081	0.040	0.172	2.042	0.042
4. การสนับสนุน X ₄	-0.148	0.036	-0.292	-4.069	0.000*
5. การให้รางวัลและการลงโทษ X ₅	0.326	0.040	0.541	8.049	0.000*
6. ความขัดแย้ง X ₆	-0.097	0.037	-0.194	-2.639	0.009*
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน X ₇	-0.056	0.041	-0.057	-1.359	0.176
8. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ X ₈	0.052	0.037	0.078	1.405	0.162
9. ความเสี่ยง X ₉	0.024	0.029	0.034	0.830	0.407

R = .820*, R² = 0.672, R²adj = 0.6569, SEE = 0.243, Durbin-Watson = 1.7249, F = 44.411, Sig. = 0.000*

จากตาราง 6 พบว่า ค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 1.7249 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ค่า R² เท่ากับ 0.672 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 67.2

Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กร อย่างน้อย 1 ด้าน ดังนั้นจึงทำการ วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ต่อไป

บรรยากาศขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง องค์กร ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ และความขัดแย้ง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 7 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานบรรยากาศขององค์กรสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ตัวแปร	สถิติ	ผลการทดสอบ
บรรยากาศขององค์กร	Pearson	สอดคล้อง
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	Pearson	สอดคล้อง

ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศขององค์กร ทั้ง 9 ด้านส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะด้าน ความรับผิดชอบ เนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดคู่มือกรอบการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อสร้างการ รับรู้ให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จำนวน 2 องค์ประกอบ คือ การประเมินผลในการดำเนินงาน (Performance Base) และการประเมินศักยภาพในการ ดำเนินงาน (Potential Base) แยกเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล ตาม Template ตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน แสดงถึง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นั้นเอง ซึ่งประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล (Productivity) ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) ด้านการขาดงาน (Absenteeism) ด้านทัศนคติของบุคคล (Individual attitudes) สอดคล้อง กับสมมติฐานการวิจัยบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.54 อายุระหว่าง 31- 40 ปี มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

การวิเคราะห์ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายพบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมาคือด้านความเสี่ยง ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างการรับรู้ และปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อแต่ละบุคคล เกิดความภูมิใจในตำแหน่งงานและงานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย ว่างานที่รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่าต่อตนเอง และองค์การโดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล และมีพันธกิจในการพัฒนา โดยการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อส่วนตน ให้บุคลากรมีความตั้งใจจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จตามเวลาและตามมาตรฐานที่กำหนด ตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงานรายบุคคล สร้างความท้าทายความสามารถให้ข้าราชการรุ่นใหม่ ดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะให้อยู่ใน เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ มากประสบการณ์ ในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการเป็นนักบริหารระดับสูง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีนโยบายในการบริหารที่ประสบความสำเร็จที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความอบอุ่นใจและไว้วางใจในการทำงานเพื่อองค์กร บุคลากรมีความรู้สึกอบอุ่นใจเหมือนทำงานในครอบครัว และรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานก็เป็นไปในทางที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่วนด้านอื่นๆ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบการบริหารจัดการเรื่องโครงสร้างองค์การ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าองค์การมีความชัดเจนในระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีระบบการตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบต่อปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างดี สำหรับด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และความขัดแย้งภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานบริการประชาชนหรือสถานประกอบการ ดังนั้นการอยู่ในระเบียบปฏิบัติ กฎหมาย ข้อบังคับและมาตรฐานการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง ดังนั้นการเชื่อฟัง และปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญจึงอาจจะยากต่อการที่จะแสดงความคิดเห็นขัดแย้งหรือแตกต่าง และสำหรับการให้รางวัลหรือลงโทษนั้นอาจจะเกี่ยวเนื่องกับความชัดเจนในนโยบายการให้รางวัลขององค์กร

อย่างไรก็ตามการรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับสูง ซึ่งผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรจะรักษาบรรยากาศองค์การเช่นนี้เอาไว้ เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการมีทัศนคติที่ติดต่อกัน และความพอใจที่จะคงอยู่ในองค์กร (Brown & Moberg, 1980 อ้างถึงในรัชชู เรื่องโอชา, 2554 น.21) โดยอาจจะเพิ่มความชัดเจนเรื่องการทำให้รางวัลและการลงโทษ และการจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 และเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล (Productivity) ด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) ด้านการขาดงาน (Absenteeism) ด้านทัศนคติของบุคคล (Individual attitudes)

เนื่องจากระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้านของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรทุกแห่งพึงปรารถนาจะให้บุคลากร มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานดังกล่าว เนื่องจากมีการศึกษาวิจัยจำนวนมากพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อบรรยากาศในองค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรดีขึ้น และในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพบว่า บรรยากาศขององค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้

ดังนั้น ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรคงไว้ซึ่งแนวทางการบริหารซึ่งทำให้เกิดระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับสูงเช่นนี้ต่อไป เพื่อเป็นไปตามวิสัยทัศน์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน “พัฒนาทักษะคนทำงานทุกระดับและผู้ประกอบกิจการให้มีผลิตภาพสูง สู่ไทยแลนด์ 4.0”

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงบรรยากาศในองค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

เชิงนโยบาย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานของแรงงานทั้งในระบบเศรษฐกิจและนอกระบบเศรษฐกิจ โดย Upskill และ Reskill ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้มีความหลากหลายทางด้านเทคโนโลยีก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ยุคที่เรียกว่า Digital Disruption และเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชานั้นรับฟังความเห็นบุคลากรมากยิ่งขึ้น เน้นการทำงานในแนวราบ การทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานในแนวตั้ง เป็นการสร้างการรับรู้ความเข้าใจ อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม จะทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

เชิงวิชาการ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการให้บุคลากรปฏิบัติงานนอกสถานที่ราชการ (Work From Home) สำหรับผู้ที่มาปฏิบัติงานตามปกติ ทำให้

บรรยากาศในการทำงานต้องมีการเว้นระยะห่าง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องกำหนดมาตรการป้องกันการแพร่เชื้อ อาทิ กำหนดจุดคัดกรอง และกำชับสวมใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาก่อนเข้าอาคาร จัดแม่บ้านทำความสะอาดด้วยแอลกอฮอล์ทุกชั่วโมง มีแผ่นฉากใสกั้นระหว่างโต๊ะทำงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น มั่นใจ สร้างความปลอดภัย อันส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงาน ประจำอาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จำนวน 205 คน เท่านั้น และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ ประโยชน์แก่ภาครัฐ จึงควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่หรือทั่วประเทศ เพื่อนำผล การศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศในองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาและในการทำวิจัยในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ภรณ์ กীরติบุตร,(2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- สมพงษ์ เกษมสิน.(2514). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นิคม เจียรจินดา, บรรยายภาคในองค์การ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บริษัท พี เอ พี แก๊ส แอนด์ ออยส์ จำกัด คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ม.ค. – มิ.ย. 2559
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เว็บไซต์ <http://www.dsd.go.th/>
- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง สายตา บุญโถม บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์
- นางสาวสรียา บุญธรรม ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สิงหาคม 2558
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549. การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดุลย์ ทองแก้ว (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- เยาวลักษณ์ พรหมจิว (2548) ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เพชร กระจกทอง จำกัด ต่อบรรยากาศ องค์การในการปฏิบัติงานคำเพชร ศิริบุรณ์ (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
- ศิริลักษณ์เบญญา มาแสวง (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด
- บุตรี ถิ่นกาญจน์ (2552) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาหน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational Climate*. Boston: Harvard University.p.1,35-43, 77-79
- Moorhead, G. ; & Griffin, R. W. (2001). *Organizational Behavior : Managing People and Organizations. 6th ed*. Boston, MA: Houghton Mifflin. p.448.
- Steers, Richard M, Gerardo R, Ungson and Richard T. Mowday. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral view*. Santa Monica . California : Goodyear Publishing Company , Inc.
- Stringer , Robert. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chambe Effect*, New Jercey ; Prentice Hall. , p.10-12, 65.