

บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
ในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี¹

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE SIGNIFICANTLY INFLUENCES THE
PERFORMANCE EFFICIENCY OF OPERATIONS AT THE SARABURI
PROVINCIAL ADMINISTRATION OFFICE

นภัสวรรณ พงษ์กลอย²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพรรณนาระดับบรรยากาศองค์การในการทำงานของคนที่ทำงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี 2) เพื่อพรรณนาระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนที่ทำงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี 3) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างบรรยากาศองค์การในการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนที่ทำงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรีกลุ่มตัวอย่างก็คือ บุคลากรที่ทำงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี ทุกตำแหน่ง ศึกษาบรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณด้วยการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน 175 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ผลพยากรณ์

ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบในองค์การ การสนับสนุนในองค์การ มาตรฐานในองค์การ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การได้รับการยอมรับในองค์การ และโครงสร้างองค์กร โดยบรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ความรับผิดชอบในองค์การ รองลงมา คือ การสนับสนุนในองค์การ มาตรฐานในองค์การ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การได้รับการยอมรับในองค์การ และโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี จะมีระดับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ความรับผิดชอบในองค์การ การสนับสนุนในองค์การ มาตรฐานในองค์การ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การได้รับการยอมรับในองค์การ และโครงสร้างองค์กร ที่ทำให้ความรับผิดชอบในองค์การ การสนับสนุนในองค์การ มาตรฐานในองค์การ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การได้รับการยอมรับ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิชบริหารเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ในองค์กร และโครงสร้างองค์กร 3) บรรยายในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญ 6 ตัวแปร ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความรับผิดชอบในองค์กร การสนับสนุนในองค์กร มาตรฐานในองค์กร ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร การได้รับการยอมรับในองค์กร และโครงสร้างองค์กร ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการเส้นตรง (regression line) 6 ตัวแปรได้ดังต่อไปนี้

Abstract

This independent research aims to: 1) Describe the level of organizational climate in the work environment of employees at the Saraburi Provincial Administration Office. 2) Describe the level of performance efficiency of employees at the Saraburi Provincial Administration Office. 3) Identify the cause-and-effect relationship between the organizational climate in the workplace and the performance efficiency of employees at the Saraburi Provincial Administration Office. The sample group consists of employees in all positions at the Saraburi Provincial Administration Office. The study utilizes quantitative methods by surveying a sample of 175 people, using questionnaires as the data collection tool. The statistical methods used for data analysis include percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis at a significance level of 0.05 for hypothesis testing and forecasting analysis

The study found that: 1) The organizational climate influences the performance efficiency of work, including organizational responsibility, organizational support, organizational standards, organizational commitment, organizational recognition, and organizational structure. Among these, the organizational responsibility has the highest influence on performance efficiency, followed by organizational support, organizational standards, organizational commitment, organizational recognition, and organizational structure, respectively. 2) The performance efficiency of employees at the Saraburi Provincial Administration Office varies depending on organizational responsibility, organizational support, organizational standards, organizational commitment, organizational recognition, and organizational structure. 3) The organizational climate has a significant influence on the performance efficiency at the Saraburi Provincial Administration Office through six key variables: physical needs, organizational responsibility, organizational support, organizational standards, organizational commitment, and organizational recognition. These can be represented in a regression line equation with 6 variables

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในประเทศไทย ข้าราชการ คือ กลไกสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารราชการแผ่นดิน การที่ประเทศจะพัฒนาให้มีความก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของข้าราชการ ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจของข้าราชการ จึงเป็นภารกิจสำคัญที่รัฐจะต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประชาชนย่อมมีความคาดหวังกับการให้บริการของรัฐสูงขึ้น ทำให้ข้าราชการจำเป็นต้องปรับตัวและเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไปและความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นของประชาชนในประเทศ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ไม่ได้จำกัดขอบเขตแค่การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น สิ่งที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งการจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเหล่านี้ต่อองค์กรได้นั้น องค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการให้รางวัล ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ หรือสวัสดิการ ขวัญกำลังใจในการทำงาน การเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตในการทำงานที่ดี รวมถึงการที่องค์กรมีการใส่ใจความพยายามในการดูแล เอาใจใส่ มักจะทำให้พนักงานทำงานให้องค์กรอย่างทุ่มเทและรักในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างเกียรติ และสร้างความประสบความสำเร็จให้กับองค์กร

กรมการปกครองคือหน่วยงานภายใต้กระทรวงมหาดไทยที่มีหน้าที่หลักในการดูแลและบริหารจัดการการปกครองในระดับท้องถิ่นและภูมิภาคของประเทศไทย คำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกรมการปกครองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมและเป็นองค์กรที่มีบทบาท ดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในการบริหารการปกครองทั้งในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร และการขออนุญาตต่าง ๆ กฎหมาย

ดังนั้นการทำงานของหน่วยงานใหญ่ๆ อย่างเช่นกรมการปกครองจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยการดำเนินงานของคนพยายามธำรงรักษาในองค์กรเป็นอย่างมาก ในการขับเคลื่อนองค์กรและขยายผลองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เพื่อที่จะพัฒนากุศลกรตลอดจนพัฒนาประเทศต่อไป ซึ่งปัจจัยในการทำงานของคนในองค์กรที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จนั้นมีหลากหลายปัจจัยเช่นกัน อาทิ แรงจูงใจในการทำงาน ผลตอบแทนในการทำงาน บรรยากาศภายในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตลอดจนกับองค์กร ความผูกพันในองค์กร ซึ่งทุกตัวแปรมักจะมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความสนใจกับปัจจัยเหล่านี้ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานหรือการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

คำถามในการวิจัย

- 1.ระดับบรรยากาศองค์การในการทำงานของคน ที่ทำงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี
อยู่ในระดับใด
- 2.ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคน ที่ทำงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี
อยู่ในระดับใด
- 3.บรรยากาศองค์การในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคน ที่ทำงานในที่ทำการ
ปกครองจังหวัดสระบุรี หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

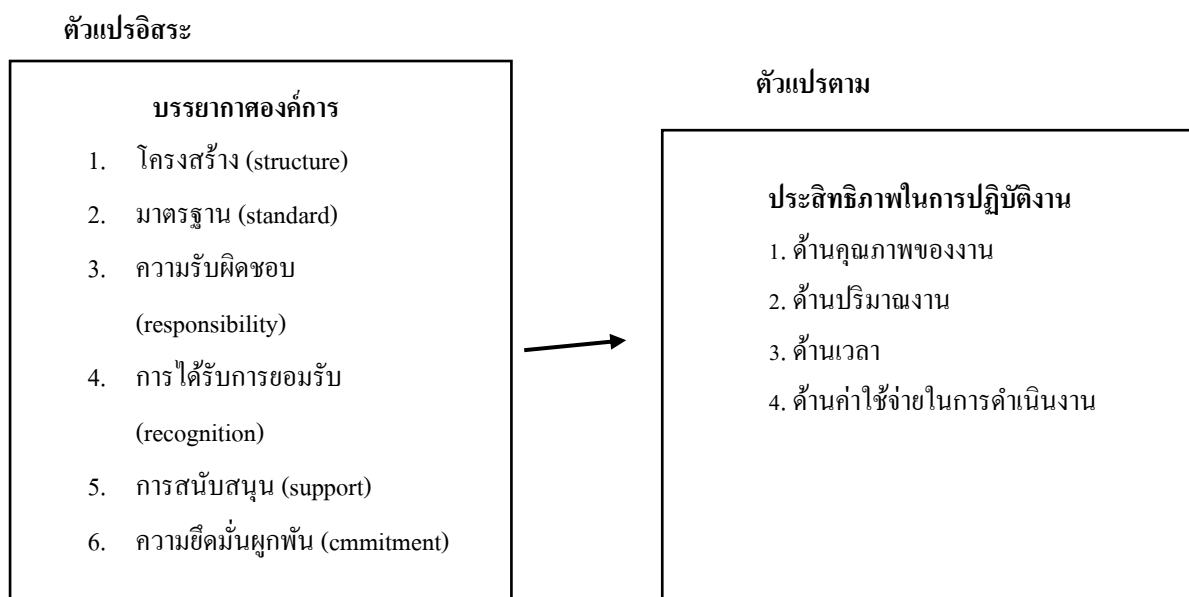
1. เพื่อพรรณนาระดับบรรยากาศองค์การในการทำงานของคน ที่ทำงานในที่ทำการปกครอง
จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อพรรณนาระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคน ที่ทำงานในที่ทำการปกครองจังหวัด
สระบุรี
3. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างบรรยากาศองค์การในการทำงานกับ ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของคน ที่ทำงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในที่ทำการ
ปกครองจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมเอกสาร งานวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่
เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี
 - 1.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 1.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับที่ทำการปกครองในจังหวัดสระบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในที่ทำกรปกครอง จังหวัดสระบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ทำงานในที่ทำกรปกครองจังหวัดสระบุรี

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ทำงานในที่ทำกรปกครองจังหวัดสระบุรี หากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power ให้สังเกต Statistical test เราใช้ Linear multiple regression จุดที่ 2 Number of predictors ของนภัสวรรณ มีตัวแปรย่อยของตัวแปรต้น 6 ตัว พอรอกทั้ง 2 จุด กด enter ก็จะได้กลุ่มตัวอย่าง 146 เพื่อข้อมูล 20% คือ 14.8 รวมแล้วจะเป็นตัวอย่างประมาณ 176 เราเก็บ 175

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1) บรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 6 ข้อ

- 1.1 โครงสร้าง (structure)
- 1.2 มาตรฐาน (standard)
- 1.3 ความรับผิดชอบ (responsibility)
- 1.4 การได้รับการยอมรับ (recognition)
- 1.5 การสนับสนุน (support)
- 1.6 ความยึดมั่นผูกพัน (commitment)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1.1) ด้านคุณภาพของงาน

1.2) ด้านปริมาณงาน

1.3) ด้านเวลา

1.4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น อายุ , เพศ, ระดับการปฏิบัติงาน,อัตราเงินเดือน เป็นต้น (check list) จำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อบรรยากาศในองค์การ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะโดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้คำถามเป็นระดับความเป็นจริงเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับเกณฑ์การแปลผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 แปลความว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แปลความว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 แปลความว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 แปลความว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 แปลความว่า มีความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

4.1. หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2. หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็น กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดย คำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 95.70 %หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 95.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน รายด้าน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach
1. ด้านคุณภาพ	0.701
2. ด้านปริมาณงาน	0.704
3. ด้านเวลา	0.738
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	0.742

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร

บรรยากาศขององค์กร รายด้าน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach
1. โครงสร้างในองค์กร	0.645
2. มาตรฐานในองค์กร	0.651
3. ความรับผิดชอบในองค์กร	0.718
4. การได้รับการยอมรับในองค์กร	0.755
5. การสนับสนุนในองค์กร	0.699
6. ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร	0.744

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 132 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มในเขตกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในฐานข้อมูลของกรมสรรพากร จำนวน 175 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 175 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ โครงสร้างในองค์กร, มาตรฐานในองค์กร, ความรับผิดชอบในองค์กร, การได้รับการยอมรับในองค์กร, การสนับสนุนในองค์กร และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ตลอดจนรายการงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม บรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ โครงสร้างในองค์กร, มาตรฐานในองค์กร, ความรับผิดชอบในองค์กร, การได้รับการยอมรับในองค์กร, การสนับสนุนในองค์กร และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการส่งผล หรือความมีอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรในการทำงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนทำงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการศึกษา

บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 100 ราย คิดเป็น 57.15 % และเป็นเพศชาย จำนวน 75 ราย คิดเป็น 42.9 % อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25 – 34 ปี ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 171 ราย อายุการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 – 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี มีระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ มาตรฐานในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.060 การได้รับการยอมรับในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.054 ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.014 ความรับผิดชอบในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.010 การสนับสนุนในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.006 โครงสร้างในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.944

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรีของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.034 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.008 ด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.982 ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.956

4. ผลพยากรณ์ถึงบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตัวแปรที่มีผลหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในที่ ได้แก่ ความรับผิดชอบในองค์การ การสนับสนุนในองค์การ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ การได้รับการยอมรับในองค์การ มาตรฐานในองค์การ และโครงสร้างองค์กร โดยมีค่า $R^2 = 0.596$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสามารถในการอธิบาย หรือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 59.6

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญ 6 ตัวแปร แสดงว่า ตัวแปรต้นอยู่ในสมการเส้นตรง (regression line) 6 ตัวแปรซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังต่อไปนี้

$$\text{eff} = 0.370 + 0.119 (\text{Stru}) + 0.148 (\text{Stand}) + 0.189 (\text{Res}) + 0.139 (\text{Accep}) + 0.163 (\text{Sup}) + 0.145 (\text{Enc})$$

จากสมการข้างต้น พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) สูงสุด คือ ความรับผิดชอบในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ 0.189 การสนับสนุนในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ 0.163 มาตรฐานในองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ 0.148 ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ 0.145 การได้รับการยอมรับในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ 0.139 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) น้อยที่สุด หรือเป็นตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี น้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ โครงสร้างองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ 0.119

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคน ที่ทำงานในที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาเสนอแนะออกเป็น 2 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยที่ควรส่งเสริม ได้แก่ ความรับผิดชอบในองค์กร การสนับสนุนในองค์กร มาตรฐานในองค์กร ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร การได้รับการยอมรับในองค์กร และโครงสร้างองค์กร

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ความรับผิดชอบในการทำงาน หน่วยงานควรกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานให้สามารถมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ

การสนับสนุนในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

มาตรฐานในองค์กร ควรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการแสดงออก ถึงการให้ความสำคัญ แก่บุคลากรทุกระดับเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

การได้รับการยอมรับในองค์กร ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนผู้ที่ทำงานได้ดีและทำงานบรรลุตามเป้าหมายควรมีการกำหนดนโยบายให้แน่ชัดสำหรับผู้ทำงานลุล่วงด้วยดี

โครงสร้างองค์กร ควรทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่นและเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ความรับผิดชอบในการทำงาน ควรเปิดโอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และกำหนดเป้าหมายในการทำงานมาก

การสนับสนุนในองค์กร ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมหรือจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ให้มีองค์ความรู้ใหม่ๆเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบและการทำงานต่อไป

มาตรฐานในองค์กร ควรมีการจัดมาตรฐานองค์กรใหม่โดยจัดให้มีระบบการยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีเด่น เช่น มอบรางวัล ประกาศเกียรติคุณ หรือขึ้นชมต่อสาธารณะ

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมในการสนับสนุนให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้จักคุ้นเคยกันมากขึ้น ให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

การได้รับการยอมรับในองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและสามารถจูงใจพนักงานได้ รวมถึงเพิ่มเบี้ยขยันหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ

โครงสร้างองค์กร พิจารณาจัดระเบียบโครงสร้างองค์กรใหม่ ให้สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงาน คือจัดบุคลากรให้ถูกตำแหน่ง ความถนัด และมีหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ชัดเจน

บรรณานุกรม

กิริชญญา ของโพธิ์ (2565) บรรยายาสององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง),บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

- กุสุรา ภาณุไพศาล. (2557). บรรยายาสองศักราชกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี 1 เทศบาลเมืองจันทบุรี.
- จตุพร สุทธิสะอาด (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาสองศักราชกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฐพล ชันชไชย. (2525). การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน. วารสารบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์
- ธนัทพงษ์ วัชรพันธ์ (2564) บรรยายาสองศักราชที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
- ธีรศักดิ์ มังคุด (2564) บรรยายาสองศักราชที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นภาพร ชันชนภา . (2545) . การจัดการองค์การและการบริหารธุรกิจ . กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นางนิตา ประพฤติธรรม (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน, สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
- นางสาวธนภรณ์ พรหมราช (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- นางสาวปัทมพร พรหมทอง (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร,สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นางสาวนิภาวรรณ วัชรวง (2562) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- บุญชริกา แจ่มเจริญกิจ. (2556). บรรยายาสองศักราชที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พนิดา เกษะบุตร (2566) บรรยายาสองศักราชที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2547) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัย กรุงเทพ.
- พีระ แก้วสะอาด (2564) บรรยายาสองศักราชที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มณิรัตน์ ทองเรือง และ แก้วตา ผู้พัฒพงษ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลำไผ่ พรหมชัย (2561) ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยายาสองศักราชที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี,คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- ศนันท์ วิวัฒนชาติ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ลิขิต คุ้มพันธุ์เยี่ยม (2566) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกร บริษัท ยูแทคไทย จำกัด, ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- สมใจ ทยณะ. (2542). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบัน ราชภัฏสวนสุนันทา.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวการ. 2529. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MPO. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ
- อมรรณ ใบเงิน (2565) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง,มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต. สัจฉกร. การประเมินผลการทำงาน, 2549 : 71-72)
- อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง
เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อติติ เฟ่งพิโรจ (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส
,สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). Organizational Theory and Management: A Macro
Approach. New York : John Wiley & Sons.
- Certo, Samuel C. (2000). Modern Management. 8 th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Dubrin, A. J. (1984). Foundations of Organizational Behavior. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice- Hall.
- Forhand and Gilmer (1964) Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior. Psychological Bulletin
- Ganta, Vinay Chaitanya. (2014) “Motivation in the workplace to improve the employee
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1988). Organizations . Plano, TX.
- Gibson, Lorna J. (1991). Organizations: Structure. Processes(6 th ed.). Behavior. Homewood: Irwin.
- Grillin and Moorhead (1998). Organizational Behavior, Managing people and Organization. . 5th ed. U.S.A. : Houghton
Mifflin Company.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). The organization climate of school. Chicago: Midwest Administration Center.
- Harrington, H. James and James S. Harrington. (1996). High Performance Benchmarking-20 Steps to
Success. New York : McGraw-Hill
- Herzberg , Frederick and Simon , Herbert , A. (1968) . Administrative Behavior . New York : The Mc Millan .
- Kelly, J. (1980). Organizational behavior. Illinois: Irwin.
- Millet, John D. 1954. Management in the Public Service. New York : McGraw Hill Book Company.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). Business Organization and Management. (3rd ed.). Ill:Irwin.
- Samuelson, Paul A. & Temin, Peter (1973). Economics, 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Simon, H. A. (1980). Administrative behavior. New York: The McMillan.
- Slocum, J. W. and Hellriegel, D. (2011). Principles of Organizational Behavior. (13th ed.). Mason, OH: South-Western
Cengage Learning.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983) Motivation and Work Behavior. McGraw-Hill, New York.
- Stringer, R. (2002). Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect. Upper Saddle River, New Jersey:
Pearson Education.
- Voom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). Management and motivation. New York: Penguin Book.