

บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Organization Environment and Efficient Working Behavior of University Staff

Supporting Rajamangala University of Thechology Thanyaburi

มินทิตา แดงสุริศรีโสภาค¹ ภิรดา ชัยรัตน์² และศรีรัฐ โกวงศ์³

Mintita Daengsurisrisopas¹ Pirada Chairatana² and Srirath Gohwong³

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{2, 3} อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ Graduate student, field of study Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

^{2, 3} Lecturer of Master of Arts Program of Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

E-mail: mintita.d@ku.th, pirada.c@ku.th, srirath.g@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ 2) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิจัยเชิงสำรวจด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เก็บข้อมูลกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 297 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t-test, One-Way ANOVA และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้บรรยากาศองค์การ ในด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านการชื่นชมและให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สำหรับบรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

Abstract

The purposes of this paper were: (1) to study the level of organizational environment; (2) to study the level of efficient working behavior; (3) to compare the effective working behavior classified by personal data; and (4) to study the relationship between organizational environment and effective working behavior of supportive university staff. In order to meet the aims of this study, a stratified random sampling was adopted as a method in surveying a sample of 297 University staff. The data were analyzed by means of averages, the standard deviation, t-test statistics, one-way analysis of variances (ANOVA), and Pearson's correlation coefficient, which revealed that most of the samples were male; aged between 20-29 years; having a bachelor's degree; and had a working period of less than 5 years, suggesting their opinions on organizational environment and working behavior at a moderate level. The hypothesis testing demonstrated that the supportive University staff,

with different personal factors, had the same working behavior. In addition, the organizational environment, i.e. structure, work standards, appreciation and rewards, support, and the relationship to the organization, were correlated with efficient working behavior. Furthermore, a picture of the supporting University staff in terms of their responsibilities, has revealed no relationship with the effective working behavior of the supporting University staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Keywords: Organizational atmosphere, Effective working behavior, University staff supporting

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคน โดยมุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม สอดคล้องกับกรอบแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาวฉบับที่ 2 (2550-2565) ที่มุ่งเน้นสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดการแข่งขันในเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก ดังนั้นบุคลากรทุกคนเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กรและเป็นสินทรัพย์ที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กรเมื่อบุคลากรได้รับคัดเลือกให้เข้ามาปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจึงถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งซึ่งในปัจจุบันพบว่าการสร้างบรรยากาศขององค์กรถือเป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร การสร้างบรรยากาศขององค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การและบุคคลเนื่องจากบุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพียงลำพัง การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบต่างๆ ขององค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรการมีบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้นในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดมีบรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพนักงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานจะสามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานได้ (บุญสัน อนารัตน์, 2554) สอดคล้องกับนักวิจัยกลุ่มเฮย์ (Hay Resources Direct, 2005) ได้กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรที่เข้มแข็งจะสามารถเพิ่มผลผลิตและสร้างพฤติกรรมในการทำงานที่ดีให้แก่องค์กรได้ ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบรรยากาศไม่เอื้ออำนวยหรือไม่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีผลเชิงลบกับการปฏิบัติงานได้ ที่กล่าวมานั้นอาจชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้องค์กรได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานเฉพาะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่จะต้องแข่งขันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาบรรยากาศในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่จะเอื้อต่อการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 1,157 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน พ.ศ. 2564 จำนวน 297 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Taro Yamane's และดำเนินการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบสอบถามบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่าทุกข้อมีค่าตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่าแบบสอบถามบรรยากาศองค์การมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.941 และแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.894

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 297 ชุด ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ปฏิบัติงานใน พ.ศ. 2564 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากรเป้าหมาย
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วน นำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การศึกษาค่าเปรียบเทียบการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิธีการหาค่า t-test
4. การศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้ ผู้ศึกษาสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้าง ($\bar{x} = 3.41$) ด้านมาตรฐานงาน

($\bar{x} = 3.33$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.55$) ด้านการชื่นชมและให้รางวัล ($\bar{x} = 3.24$) ด้านการสนับสนุน ($\bar{x} = 3.29$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.30$) อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

2. ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 3.75$) อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพ ($\bar{x} = 3.27$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.30$) ด้านเวลา ($\bar{x} = 3.28$) อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ ($t = 1.00$, $p = .921$) อายุ ($F = 1.045$, $p = .373$) ระดับการศึกษา ($F = 1.220$, $p = .297$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($t = 1.283$, $p = .201$) มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ .737** ($p = .000$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่พบว่า บรรยากาศองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าอยู่ในระดับที่พอยอมรับได้ ซึ่งไม่ได้อยู่ในระดับที่ดีหรือแย่เกินไป ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ถึงแม้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะเห็นหน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการศึกษ แต่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนใหญ่แล้วมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่ได้เป็นข้าราชการ ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานสายสนับสนุนเกิดความรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการทำงานที่เทียบเท่ากับข้าราชการ แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากการเป็นองค์กรทางการศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่ไม่มีขั้นตอนการบังคับบัญชาที่เข้มงวด มีวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับผลงานทางด้านวิชาการ จึงทำให้บรรยากาศในการแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่งในการทำงานไม่สูงมากนักทำให้ไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กรทั้งจากเพื่อนร่วมงานและการบังคับบัญชา นอกจากนี้แล้ว การทำงานในหน่วยงานภาครัฐนั้นยังมีความมั่นคงในอาชีพที่ค่อนข้างสูงสามารถที่จะอยู่ในองค์กรจนกระทั่งเกษียณอายุการทำงานได้ นอกจากนี้แล้ว การปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนนั้น ถูกกำหนดบทบาทในการทำงานจากโครงสร้างของมหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน มีกรอบความรับผิดชอบในงานและกรอบด้านมาตรฐานงานที่ชัดเจนตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความชัดเจนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญสัน อนารัตน์ (2554) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล ความสามัคคี ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ ก็อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติยา วงษ์ภักดี, เมทินี รัชฎารักษ์ และบุผา ฐานุตตมานนท์ (2563) ที่อธิบายว่า บรรยากาศการทำงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร อยู่ในระดับมาก งานวิจัยดังกล่าว ก็ได้ให้เหตุผลว่า ในหน่วยงานภาครัฐนั้นบรรยากาศในการทำงานน้อยกว่าในภาคเอกชน เนื่องจากความกดดันในหน้าที่และการแข่งขันที่น้อยกว่า

2. ผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าอยู่ในระดับที่พอยอมรับได้ ซึ่งไม่ได้อยู่ในระดับที่ดีหรือแย่เกินไป ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในกาปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น ไม่ได้เคร่งครัดเกี่ยวกับตัวชี้วัดในการทำงานที่สูงเทียบเท่ากับภาคเอกชน พฤติกรรมการทำงานส่วนใหญ่จะผูกพันไปตามความเข้มงวดของผู้บังคับบัญชา หากพบว่า มีความเข้มงวด มีทักษะในเชิงกลยุทธ์การบริหารจัดการ ก็จะสามารถผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สูงขึ้นได้ การปฏิบัติงานในหน้าที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จะทำหน้าที่ในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์เป็นสำคัญ อาจจะทำให้การแสดงทักษะในการปฏิบัติงานขั้นสูง ไม่ได้มีโอกาสด้านการแสดงผลออกมาเท่าที่ควร สอดคล้องกับแนวคิดของ Williams and Anderson

(1991) Stubbart and Knight (2006) ที่อธิบายคล้ายกันว่า พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะขึ้นอยู่กับลักษณะความท้าทายของเป้าหมายของงาน และความสามารถในการผลักดันของหัวหน้างานเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Hemakumara and Rainis (2018) Hastings, Garg, Lynn and Divino (2014) ที่อธิบายคล้ายกันว่า ในหน่วยงานภาครัฐความท้าทายของงานจะมีน้อยกว่าภาคเอกชน จึงทำให้การแสดงบทบาทการทำงานในเชิงกลยุทธ์มีน้อยกว่าภาคเอกชน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นได้ว่า ความแตกต่างด้านสถานภาพของบุคคลไม่ได้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในบทบาทหน้าที่ของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นงานด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมาแบบแผนการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างชัดเจนอยู่แล้ว จึงทำให้พนักงานทุกเพศ ช่วยวัย ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้แล้ว บรรยากาศการทำงานที่ค่อนข้างให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ก็ล้วนแต่มีส่วนช่วยสนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยา จงหัตถการสาธิต (2552) ที่พบเช่นเดียวกันว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน งานวิจัยดังกล่าว ให้เหตุผลว่า การปฏิบัติงานในสถานะที่มีแบบแผนการทำงานที่ชัดเจน จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุมากกว่า ไม่ได้เป็นเครื่องยืนยันถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพาพร อยู่ศรี (2560) ที่พบเช่นเดียวกันว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Raziq and Maulabakhsh (2015) Sarode and Shirsath (2012) ที่อธิบายคล้ายกันว่า ปัจจุบันความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ส่งผลทำให้การทำงานในหลายองค์กรต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ความแตกต่างทางด้านประสบการณ์ในการทำงาน อายุ ระดับการศึกษา ไม่ได้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมากนัก

4. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศในการทำงานที่ดีนั้น ทั้งการมีโครงสร้างในการทำงานที่ชัดเจน เหมาะสม การมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การมีรางวัล ผลตอบแทนที่ดี จะสามารถทำให้ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ เป็นเพราะว่า การที่ได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้น จะสามารถช่วยกระตุ้นทักษะทั้งทางด้านความคิด และทักษะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดังที่ Stubbart and Knight (2006) ได้อธิบายว่า บรรยากาศในการทำงานมีส่วนสำคัญในการช่วยกระตุ้นทักษะทางความคิดของพนักงานได้ บริษัทชั้นนำของโลกหลายแห่ง จึงให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความท้าทาย มีการหมุนเวียนงานอยู่ประจำ เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้การปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไป เพื่อเป็นการเสริมทักษะในการทำงาน เช่นเดียวกับแนวคิดของ Tremblay, Cloutier, Simard, Chênevert and Vandenbergh (2010) ที่อธิบายว่า บทบาทสำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงาน คือ การปรับเปลี่ยน บรรยากาศการทำงานให้มีความท้าทาย และกระตุ้นศักยภาพของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณุ ชินะโชติ (2547) ยุวดี นิตร (2559) จารุวัฒน์ ต่ายเทศ (2550) พชรนันท์ จุมพลพิทักษ์ (2555) จุฬารัตน์ เสกนาโชค (2548) บุญสัน อนารัตน์ (2554) ที่ค้นพบเหมือนกันว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรมีการมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงาน และความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อตนเอง ซึ่งจะทำให้สามารถวางแผนในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้พนักงานคิดหาวิธีใหม่ๆ ในการทำงานและแก้ปัญหา จัดทำขั้นตอนการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานที่ทันสมัย

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา วงษ์ภักดี, เมทินี รัชฎาภิรักษ์ และบุผา ฐานุตตมานนท์. (2563). บรรยายการดำเนินงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 1,(3), 23-73.
- จารุวัฒน์ ต่ายเทศ. (2555). *บรรยายการองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร*. (ปริญญาณพนธ์มหาบัณฑิต).
- สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จุฬารัตน์ เสกนาโชค. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์). มหาวิทยาลัยสารคาม, มหาสารคาม.
- บุญสัน อนารัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย*. (การศึกษาอิสระ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต).
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์ และณัฏฐ์ กุลสิริ. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 3(1), 61 - 77.
- ทิพาพร อยู่ศรี และธนาวุฒิ ประกอบผล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 16(2), 128 -136.
- วิทยา จุงหัตถการสาธิต. (2552). *ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัทแอดวานซ์ ดาต้า เน็ตเวิร์คคอมมูนิเคชั่น จำกัด* (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภานุ ชินะโชติ. (2547). *การรับรู้บรรยายการองค์กรการมีส่วนร่วมและทัศนคติในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตผ้าแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ยุวดี นิตร. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านซอฟต์แวร์* (วิทยานิพนธ์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- Hay Group Research. (2005). *Climate Improvement Accreditation*. Retrieved January 10, 2022., from <http://www.hayresourcesdirect.Haygroup.com>.
- Hemakumara, G., & Rainis, R. (2018). Spatial Behavior Modelling of Unauthorized Housing in Colombo, Sri Lanka. *KEMANUSIAAN: The Asian Journal of Humanities*, 25(2), 91-107.
- Hastings, J. W., Garg, M., Lynn, E. T., & Divino, C. M. (2014). Surgical repair of ileovesical fistulas: long-term complications, quality of life, and patient satisfaction. *The American Surgeon*, 80(12), 1207-1211.

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction.

Procedia Economics and Finance, 23, 717-725.

Sarode, A. P., & Shirsath, M. (2012). The factors affecting employee work environment & it's relation with employee productivity. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. 3(11), 2735-2737.

Stubbart, C. I., & Knight, M. B. (2006). The case of the disappearing firms: empirical evidence and implications.

Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 27(1), 79-100.

Tremblay, M., Cloutier, J., Simard, G., Chênevert, D., & Vandenberghe, C. (2010). The role of HRM practices, procedural justice, organizational support and trust in organizational commitment and in-role and extra-role performance. *The international journal of human resource management*, 21(3), 405-433.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.



RCIM
GRADUATE SCHOOL

หลักสูตร ทางเลือกใหม่สู่ความสำเร็จ

ปริญญาโท

- บริหารธุรกิจ (M.B.A.)
- รัฐประศาสนศาสตร์ (M.P.A.)
- นวัตกรรมการบริหารการศึกษา (M.Ed.)

เรียนจบภายใน
1ปีครึ่ง - 2ปี

ติดต่อสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ ☎ 092-442-8000  @Rcim.rmutr  www.rcim.in.th