



บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Organization Atmosphere and Efficient Working Behavior of University Staff Supporting
Rajamangala University of Thechology Thanyaburi

มินท์ธิดา แดงสุริศรีโสภาค¹
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภริดา ชัยรัตน์²
pirada.c@ku.th
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีรัฐ โกวงศ์³
srirath.g@ku.th

^{1,2,3}นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

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 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้บรรยากาศองค์การ ในด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านการชื่นชมและให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สำหรับบรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบนั้น ไม่มีความ สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ/ พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ/ พนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุน

Abstract

This paper aim to study 1) the level of organizational atmosphere 2) to study the level of efficient working behavior 3) to compare the effective working behavior Classified by personal data 4) to study the relationship between organizational climate and effective working behavior of supportive university staff survey research with Stratified Random



Sampling Data were collected with 297 university staff members. The data were analyzed by means of averages. The standard deviation, t-test statistics, One-Way ANOVA and Pearson's correlation coefficient found 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. Their opinions on organizational atmosphere and working behavior were at a moderate level. The hypothesis testing revealed that the supportive university staff with different personal factors had the same working behavior. In addition, the organization atmosphere in structure work standards Appreciation and Reward Support and the relationship to the organization correlated with efficient working behavior A picture of the university's support staff as for the organizational climate in terms of responsibility, there was no relationship with the effective working behavior of the supporting university staff. Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Keywords: Organizational atmosphere/Effective working behavior/ Staff Supporting

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคน โดยมุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม สอดคล้องกับกรอบพัฒนาอุดมศึกษา ระยะยาวฉบับที่ 2 (2550 - 2565) ที่มุ่งเน้นสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดการแข่งขันในเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาไปสู่ มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก ดังนั้นบุคลากรทุกคนเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์การและเป็นสินทรัพย์ที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การเมื่อบุคลากรได้รับคัดเลือกให้เข้ามาปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจึงถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งซึ่งในปัจจุบันพบว่าการสร้างบรรยากาศขององค์การถือเป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายขององค์การ การสร้างบรรยากาศขององค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การและบุคคลเนื่องจากบุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพียงลำพัง การปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของโครงสร้างองค์การและกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การ รวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นบรรยากาศขององค์การจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรการมีบรรยากาศขององค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้นในทางตรงข้ามถ้าองค์การใดมีบรรยากาศขององค์การที่ดี มีความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพนักงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานจะสามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานได้ (บุญสัน อนารัตน์, 2554) สอดคล้องกับนักวิจัยกลุ่มเฮย์ (Hay Resources Direct, 2005) ได้กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การที่เข้มแข็งจะสามารถเพิ่มผลผลิตและสร้างพฤติกรรมในการทำงานที่ดีให้แก่องค์การได้ ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบรรยากาศไม่เอื้ออำนวยหรือไม่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีผลเชิงลบกับการปฏิบัติงานได้ ที่กล่าวมานั้นอาจชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์การเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้องค์การได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานเฉพาะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่จะต้องแข่งขันในยุคที่มี



การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาบรรยากาศในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่จะเอื้อต่อการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ขอบเขตการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 1,157 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานใน พ.ศ.2564 จำนวน 297 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. 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 พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 3.1 ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 297 ชุด ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ปฏิบัติงานใน พ.ศ.2564 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของประชากรเป้าหมาย
- 3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วน นำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

- 4.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)
- 4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 4.3 การศึกษาค่าเปรียบเทียบการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิธีการหาค่า t-test



4.4 การศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาสรุปผลการวิจัยดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลางทุกด้าน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (ค่าเฉลี่ย = 3.41) และด้านการชื่นชมและให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.24)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.75) ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (ค่าเฉลี่ย = 3.30) ส่วนด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.27)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านโครงสร้าง ($r = .678^{**}$) ด้านมาตรฐานงาน ($r = .657^{**}$) ด้านการชื่นชมและให้รางวัล ($r = .583^{**}$) ด้านการสนับสนุน ($r = .538^{**}$) และด้านความผูกพันต่อองค์การ ($.813^{**}$) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านความรับผิดชอบ ($r = -.061$) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัย ให้โอกาสในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียม โดยจะได้รับโอกาสในการทำงานการเลื่อนตำแหน่ง



หน้าที่การงานเท่าๆ กัน ในด้านอายุไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีความอบอุ่นใจและภาคภูมิใจในงานที่ทำเหมือนกัน ส่วนในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อการปรับตำแหน่งและปรับระดับเงินเดือนมากนัก เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งตามอายุการปฏิบัติงานค่อนข้างคงที่ จึงทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นกัน สอดคล้องกับ วิทยา จุงหัตถการสาธิต (2552) ศึกษาความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัทแอดวานซ์ ดาต้า เน็ตเวิร์คคอมมูนิเคชัน จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ทิพาพร อยู่ศรี (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งหมายความว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความเหมาะสมมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อยู่ในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้อยู่แล้ว และยังคงตั้งใจที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลากรณีทำงานยังไม่เรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ภานุ ชินะโชติ (2547) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การมีส่วนร่วมและทัศนคติในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตผ้าแห่งหนึ่ง พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่าบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานงาน มีความเหมาะสมมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อยู่ในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้อาจเพราะการปรับปรุงการทำงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ขององค์การ การได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ยุวดี นิตุธร (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านซอฟต์แวร์ พบว่า บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง

บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งหมายความว่าบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ไม่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับ จารุวัฒน์ ต่ายเทศ (2550) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร พบว่าบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม

บรรยากาศองค์การด้านการชื่นชมและให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งหมายความว่า บรรยากาศองค์การด้านการชื่นชมและให้รางวัลมีความเหมาะสมมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อยู่ในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้รับการ ชื่นชมหรือได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ได้รับรางวัลจากหน่วยงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ทำงานของพนักงานประจำ สำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ค่าจ้างและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพขอพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน กล่าวได้ว่าถ้าหากผู้ปฏิบัติงานทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ เสกนาโชค (2548) พบว่าบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนที่ดีนั้น จะสะท้อนให้เห็นถึงสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์การซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ภายในหน่วยงานให้มีความชัดเจน ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีการประชุมวางแผนงานในแต่ละหน่วยงาน และให้พนักงานได้รับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน
2. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้พนักงานคิดหาวิธีใหม่ๆ ในการทำงานและแก้ปัญหา จัดทำขั้นตอนการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานที่ทันสมัย

เอกสารอ้างอิง

- จารุวัฒน์ ต่ายเทศ. (2555). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร. ปริญญาโท มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จุฬารัตน์ เสกนาโชค. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน สายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยสารคาม
- บุญสัน อนารัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์ และณัฏฐ์ กุฬิสร. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 3(1), 61 - 77.
- ทิพาพร อยู่ศรี และธนาวุฒิ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 16(2), 128 -136.
- วิทยา จุงหัตถการสาธิต. (2552). ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัทแอดวานซ์ ดาต้า เน็ตเวิร์คคอมมูนิเคชั่น จำกัด. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต การจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ภานุ ชินะโชติ. (2547). การรับรู้บรรยากาศองค์กรการมีส่วนร่วมและทัศนคติในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมผลิตผ้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ยุวดี นิตุธร. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านซอฟต์แวร์. วิทยานิพนธ์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Hay Group Research. (2005a). Climate Improvement Accreditation. Retrieved October 23,2005, from <http://www.hayresourcesdirect.Haygroup.com>.