

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกนั้น มีแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และการแบ่งส่วนราชการ

อำนาจ หน้าที่ของสำนักงานอธิการบดีและการแบ่งส่วนราชการ

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงรวบรวมนิยามของบรรยากาศองค์การที่น่าสนใจดังนี้

ลิทวิน และสติงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 21) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์การ

กิลเมอร์ (Gilmer & Von, 1971, p. 28) ให้ความหมายว่า ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นรวมทั้งกระบวนการต่างๆ ในองค์การนั้นด้วย

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 667) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การคือ กลุ่มของลักษณะต่างๆภายในองค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศถึงสภาพขององค์การ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541, หน้า 10) ให้ความหมายของบรรยาкасองค์การว่าหมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

นงศ์เยาว์ แก้วมรกต (2542, หน้า 10) ให้ความหมายว่า การรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของพนักงาน

รติกรณ จงวิศาล (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมาย บรรยาкасองค์การว่าเป็นการรับรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะของ องค์การเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ จึงมีความเห็นว่า แต่ละความหมายนั้นคล้ายคลึงกัน จึงสรุปได้ว่า บรรยาкасองค์การหมายถึง การรับรู้ของบุคลากร หรือพนักงานภายในองค์การที่ตน ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ สมาชิกสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของบุคลากรหรือพนักงาน

ความสำคัญของบรรยาкасองค์การ

องค์ประกอบของบรรยาкасองค์การ จะเป็นตัวบ่งชี้บอกลักษณะขององค์การ นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยาкасองค์การ ไว้ดังนี้

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979, p. 365) กล่าวว่า บรรยาкасองค์การเป็น องค์ประกอบสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์รวมถึงพฤติกรรมในการทำงาน

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 420) กล่าวว่า บรรยาкасองค์การเป็น เครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความหวังของสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์การ รูปแบบขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยาкасขององค์การต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยาкасขององค์การด้วยโดยสรุป จะเห็นได้ว่าบรรยาкасองค์การเป็น องค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์การ เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การได้ โดยบรรยาкасองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของ องค์การ จำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยาкасองค์การและหากต้องการที่จะ เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยาкасองค์การด้วย

โซลคัม และเฮลริเกิล (Slocum & Hellriegel, 2011, p. 440) กล่าวว่า ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

สุพัตรา เพชรมณี และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2528, หน้า 30-32) ได้สำรวจองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การจากทฤษฎีของนักวิชาการ และได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 19 ด้าน ประกอบด้วย

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน
2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน
3. การรวมอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง
4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาของบุคลากรในองค์การ
5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง การที่องค์การเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำ สิ่งใหม่ ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน
6. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ (Tolerance of Conflict) หมายถึง ระดับที่ความขัดแย้งในองค์การสามารถเปิดเผยกันได้ หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา
7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน
8. ขวัญในการทำงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่าองค์การมีสภาพที่น่าอยู่ น่าทำงาน
9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์การมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง
10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์การประสบผลสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน หรือตัดสินใจ

12. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่นและสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา

13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง ระดับที่องค์กรมีอุปสรรคในการทำงาน

14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Esprit) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึง ระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน

16. การแบ่งชั้นต่าง ๆ ในองค์กร (Stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์กร

17. การใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุม (Use of Control Data) หมายถึง ระดับข้อมูลรายงานต่าง ๆ ถูกนำไปใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน

18. ความแตกต่างภายในองค์กร (Heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยม ทักษะหรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน

19. สภาพของวุฒิภาวะ (Maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์กรมีความรับผิดชอบ มีสำนึก หรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

ลักษณะดี โยเซ็น (2537, หน้า 19) ได้สรุปบรรยากาศองค์กรไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) คือ ความเป็นอิสระของบุคคลในการทำงานตามที่ตนรับผิดชอบ ไม่ต้องขึ้นอยู่กับผู้อื่น และได้ใช้ความคิดริเริ่ม

2. ระดับของโครงสร้าง (Degree of Structure) คือ ระดับของเป้าหมายในการทำงานและวิธีการที่จะทำ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะถูกกำหนดขึ้นและมีการสื่อสารภายในองค์กร

3. เน้นการให้รางวัล (Reward Orientation) คือ ระดับที่องค์กรให้รางวัลแก่บุคคลสำหรับการทำงานหนัก หรือทำงานได้ประสบความสำเร็จ

4. การเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) คือ การสนับสนุน และได้รับการกระตุ้นจากหัวหน้างาน

ดังนั้นองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรดังกล่าวนี้มีความสำคัญหลัก ๆ หลายด้าน เช่น มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ เป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความหวังของสมาชิกองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศองค์กรต่อพนักงานได้อย่างเหมาะสม เป็นตัวเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ในการศึกษาบรรยากาศองค์การนั้นจำเป็นต้องเข้าใจถึงมิติต่าง ๆ ซึ่งมีมิติเหล่านี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวัดบรรยากาศองค์การ นักวิชาการจึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

ซินโฮ หลิน (Chinho, Lin., 1999, p. 866) ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การได้แก่

1. ทักษะคติทั่ว ๆ ไป หมายถึง ทักษะคติของพนักงานทั้งในแง่บวก และแง่ลบที่มีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน
2. ความสามารถในการเผชิญความกดดันในการแข่งขันจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน
3. การคาดหวังในความมั่นคงในงาน การมองความมั่นคงในงานมากกว่าผลการปฏิบัติงาน
4. การมุ่งที่พนักงาน หมายถึง การที่องค์กรมองพนักงานเป็นคนมากกว่าที่จะเป็นแค่เครื่องจักรในการทำงาน
5. การยึดถือตนเองเป็นหลัก
6. ประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งด้านโครงสร้างและความคิดสร้างสรรค์
7. พนักงานได้รับการคาดหวังให้พัฒนาศักยภาพของตนมากกว่าที่จะเชื่อฟังคำสั่งเพียงอย่างเดียว
8. ความพยายามกระตือรือร้นของพนักงาน
9. เน้นความสำคัญของการปฏิบัติงาน
10. การบริหารแบบรวมศูนย์ขององค์การ
11. การจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ผู้บริหารพยายามที่จะใช้มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการจัดการกับพฤติกรรมของพนักงาน

อัลทแมน (Altman, 2000, p. 63) ได้เสนอคุณลักษณะองค์การไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานต่อองค์กร
2. คุณลักษณะของบทบาท (Role Characteristics) ที่บุคคลนั้นได้รับมีบทบาทที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ไม่มีความขัดแย้งของบทบาทและไม่มีบทบาทมากเกินไป

3. ลักษณะองค์การ (Organization Characteristics) ต้องมีคุณภาพ มีลักษณะเฉพาะ สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ นโยบายหรือแนวทางปฏิบัติขององค์การมีความยุติธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์การ

4. ลักษณะของผู้นำ (Leader Characteristics) มีคุณสมบัติของผู้นำให้ความช่วยเหลือลูกน้องในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ดีให้กับลูกน้องในการปฏิบัติงาน ระดับความน่าเชื่อถือของหัวหน้างาน

5. ลักษณะของกลุ่มงาน (Work Group Characteristics) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มงาน ให้ความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ความภูมิใจในหน่วยงานของตน ความยินดีในการต้อนรับเพื่อร่วมงานคนใหม่เข้าทีม

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541, หน้า 18) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 5 ด้าน คือ

1. โครงสร้างองค์การหมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย และนโยบายขององค์การ ลักษณะของการแบ่งสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2. ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่าย และความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน

3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัล และการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

4. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่น เป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับ การจัดสวัสดิการต่างๆที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่นการจัดหาบ้านพัก รถรับส่ง รวมทั้งสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ

นงศ์เยาว์ แก้วมรกต (2542, หน้า 15) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. โครงสร้างขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายการบังคับบัญชา เป้าหมายขององค์การ

ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่างๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรหมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญา และแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์กร ทั้งในด้านการสรรหา การรักษา และการพัฒนาพนักงาน

3. ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

5. สัมพันธภาพของในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับจากองค์กร

จากการศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นนี้ แม้ว่าการแบ่งองค์ประกอบไว้แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแนวพบว่า มีความเกี่ยวข้องในด้านเนื้อหา ไม่แตกต่างกัน

ลักษณะของบรรยากาศองค์การ

จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ทำให้เกิดลักษณะของบรรยากาศองค์การในรูปแบบต่างๆ ซึ่งนักวิชาการได้แบ่งลักษณะบรรยากาศขององค์การไว้ในหลายลักษณะ ดังนี้

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2532, หน้า 37-40) แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์กรออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. บรรยากาศที่ไม่เป็นสุข (Defensive Climate) ประกอบด้วย

1.1 การวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารจะู้วิพากษ์วิจารณ์ ต่ำหนิติเตียน สั่งสอน และตัดสินผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับฟังคำอธิบายจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 การบังคับควบคุม ผู้บริหารสั่งงานในลักษณะเผด็จการ ถืออำนาจบาตรใหญ่ของตน และพยายามจะเปลี่ยนแปลงผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการของตน

1.3 การบิดเบือนหรือไม่จริงใจ ผู้บริหารหลอกใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของตนเอง ไม่ปฏิบัติตามที่พูด หรือไม่ก็บิดเบือน หรือตีความหมายอย่างผิด ๆ

1.4 ความเฉยเมยผู้บริหารไม่ให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา เฉยเมยต่อทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาส่วนตัว หรือมีความขัดแย้งใด ๆ ก็ไม่ใช่สิ่งที่จะช่วยเหลือ

1.5 การมีอำนาจเหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ติดตามการทำงาน และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอึดอัดอยู่เสมอ

1.6 ความดีใจ ผู้บริหารเป็นคนหัวเก่า ยึดมั่นในกฎระเบียบและไม่เต็มใจที่จะยอมรับความผิดใดๆองค์การที่มีบรรยากาศไม่เป็นสุข พนักงานจะมีลักษณะตัวใครตัวมัน ชอบแก้ตัวและมีขวัญกำลังใจต่ำ

2. บรรยากาศที่มีการสนับสนุน (Supportive Climate) ประกอบด้วย

2.1 ความยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยืดหยุ่นในการทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ความเข้าใจ ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจและรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งยอมรับความรู้สึก และค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความเสมอภาค ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีความไม่เสมอภาค ตำแหน่ง หรือสถานภาพของตนมาควบคุมสถานการณ์ และยอมรับนับถือตำแหน่งของผู้อื่นรวมทั้งมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ความเปิดเผยจริงใจ การสื่อความหมายของผู้บริหารมีลักษณะจริงใจ ปราศจากแรงจูงใจอื่น ๆ ที่ซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ

2.5 เน้นที่การแก้ปัญหา ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าจะให้ข้อสรุปของปัญหา เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้นร่วมกันและไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย

2.6 การสื่อความหมายชัดเจน การสื่อความหมายของผู้บริหารชัดเจน อธิบายสถานการณ์อย่างเป็นธรรม

ในองค์การที่มีบรรยากาศสนับสนุน พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจดี เข้าใจกันและช่วยกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ลิทวิน และสติงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 189-190) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Climate) เป็นลักษณะบรรยากาศที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัลสำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี

2. บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ (Affiliative-oriented Climate) คือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไปและให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

3. บรรยากาศที่เน้นอำนาจ (Power-oriented Climate) คือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง

ลักษณะของบรรยากาศองค์การ โดยนักวิชาการต่าง ๆ ได้แบ่งลักษณะออกไว้หลายลักษณะ ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ลักษณะบรรยากาศที่มีการสนับสนุน โดยมีสภาพบรรยากาศเป็นบวก มีความยืดหยุ่น ความเข้าใจ เสมอภาค มีความจริงใจ สภาพแวดล้อมที่ดี และลักษณะบรรยากาศที่ไม่เป็นสุข มีบรรยากาศเป็นลบ เช่น การไม่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา การบังคับควบคุม การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูก ความดื้อดึง เป็นต้น

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรม

สุชาดา สุธรรมรักษ์ (2531, หน้า 6-7) ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำทุกอย่างของสิ่งมีชีวิตซึ่งในที่นี้จะเน้นการกระทำ ของมนุษย์ไม่ว่าการกระทำ นั้น ผู้กระทำ โดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม เช่น การเดิน การพูด การคิดและการรับรู้

ชวนพิศ ทองทวี (2534 อ้างถึงใน สงวนสุทธิเลิศอรุณ, 2545, หน้า 4) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่าหมายถึงการกระทำ ทุกอย่างของมนุษย์ ไม่ว่าผู้นั้นจะรู้ตัวหรือไม่และผู้อื่นจะสังเกตได้หรือไม่ก็ตาม

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2535 อ้างถึงใน สงวนสุทธิเลิศอรุณ, 2545, หน้า 4) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่าหมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำ แสดงออกมา ตอบสนอง หรือได้ตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้

ประสาน หอมพลู และ ทิพวรรณ หอมพลู (2537, หน้า 73) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ดังนี้

1. การกระทำ กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีสิ่งมีชีวิต และบุคคลอื่น สามารถสังเกตเห็นได้จากการกระทำกิจกรรมเหล่านั้น ซึ่งมีทั้งทางดีและทางไม่ดี เช่น การหัวเราะ การร้องไห้ เสียใจ ฯลฯ สิ่งต่าง

ๆ เหล่านี้เป็นผลจากระบวนการทางจิตวิทยา ได้แก่ การสนใจ การเรียนรู้ การจำ การลืม และความรู้สึกนึกคิด

2. กระบวนการต่าง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้นออกมาในรูปของการกระทำ หรือ การแสดงออกของมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ภายใต้กลไกของความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545, หน้า 2) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่าหมายถึง การกระทำหรือกิจที่ปรากฏออกมาทางร่างกาย ทางกล้ามเนื้อ ทางสมอง ทางอารมณ์ และทางความรู้สึกนึกคิด ซึ่งโดยปกติมนุษย์และสัตว์ย่อมแสดงออกมาให้เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัดและเห็นไม่ได้ชัด ซึ่งขึ้นอยู่กับการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากหรือน้อยเป็นสำคัญ

พงศ์ หรดาล (2549, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรม หมายถึง กิจาการที่แสดงออกหรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการแสดงออกอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมจากความเคยชิน ประสบการณ์ หรือการศึกษาอบรม เป็นต้น การแสดงออกอาจแสดงได้ทั้งการแสดงพฤติกรรมคล้อยตามหรือต่อต้าน อาจเป็นคุณและโทษต่อเจ้าของพฤติกรรมนั้นๆ ดังนั้นพฤติกรรมจึงเป็นลักษณะประจำตัวของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การที่จะดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีรพร สุทธิโส (2550, หน้า 35) ได้สรุปความหมายของพฤติกรรม คือ การทำงานเป็นทักษะในการทำงานหรือปฏิบัติงาน หรือการแสดงออกของพนักงานที่เหมาะสมและสอดคล้องในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์การ

จุฬาลักษณ์ สภาวรรณวิสุทธิ (2550, หน้า 46) ได้สรุปความหมายว่า พฤติกรรมคือลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานหมายถึง การแสดงออกของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเกี่ยวข้องกับศักยภาพการทำงาน ความรู้ความสามารถของพนักงานที่แสดงออกในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์การ

องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยขององค์การ เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติตาม
2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานโดยไม่ต้องควบคุม ทำงานได้ตรงตามมาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนดไว้

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ความสนใจของพนักงาน ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมเพิ่มผลผลิตด้วยความเต็มใจ

4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรือเสนอแนวคิดซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์การ

5. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

6. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความราบรื่น มีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน และผลการปฏิบัติงานของทีมมีประสิทธิภาพ (พรพรรณ อุ่นจันทร์, 2543, หน้า 30)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

กริฟฟิทซอม และเกียร์เนอร์ (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000, pp. 463-488) มีแนวคิด ว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal Background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical Characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และความมีอาวุโสในงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคล จะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้นถือว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุทำงานเมื่ออายุ 60 ปี จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้นและมีสิทธิในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิในสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้เพิ่มขึ้นด้วย พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมากจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่หลีกเลี่ยงงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง มีประสิทธิภาพ การทำงานจะเน้นคุณภาพ แต่ก็จะขาดความยืดหยุ่นและจะต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์การต้องแสวงหาพนักงานที่สามารถปรับตัวได้ดี และเป็นคนที่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในยุคที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้คนงานที่มีอายุมากต้องออกจากงาน

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของ

ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้ เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) จากการศึกษา ยังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่มีผลการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราออกจากการงาน (Turnover) น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความมีอาวุโสในงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) จากการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อยและการลาออกจากการงานน้อยซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

โรบินส์ และจูจก์ (Robbins & Judge, 2007, pp. 43-45) กล่าวว่า ปัจจัยด้านความสามารถ (Ability) เป็นสมรรถภาพหรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานต่างๆตามที่ได้รับมอบหมาย โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Abilities) เป็นขีดความสามารถของบุคคลในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สติปัญญา เช่น การพูด การใช้เหตุผลและการแก้ปัญหา ซึ่งจะแตกต่างกันตามพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม งานที่ยิ่งซับซ้อนมากเท่าใดความต้องการความสามารถด้านสติปัญญาจะมากขึ้น

2. ความสามารถทางกายภาพ (Physical Abilities) ประกอบด้วยความแข็งแรงของร่างกาย ความอดทนในการทำงาน และความคล่องแคล่ว ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของพนักงานและมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

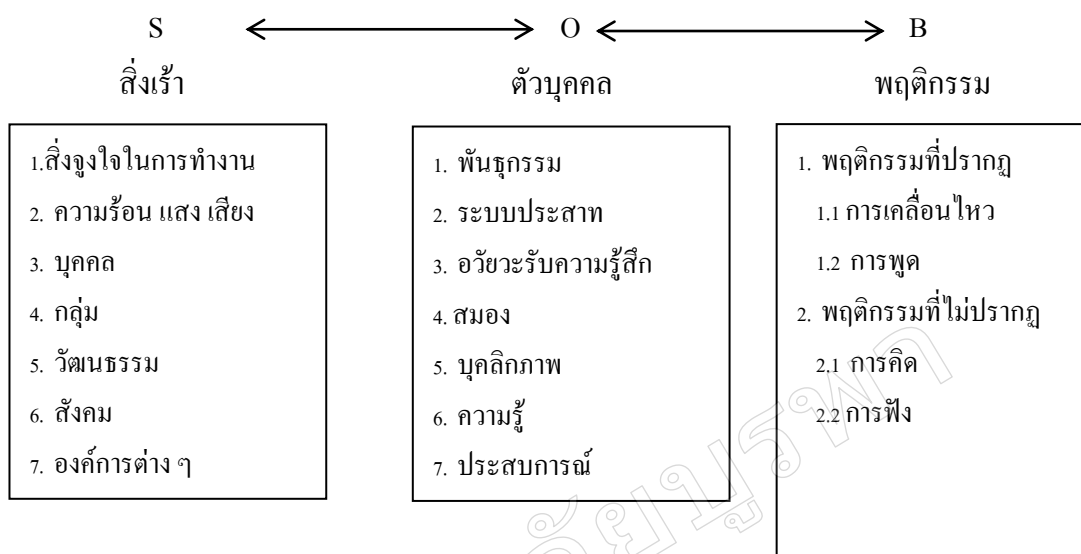
3. ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน (The Ability-job Fit) เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคคลในการปฏิบัติงาน งานแต่ละงานต้องการคนที่มีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นในการมอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงความสามารถของพนักงานที่เหมาะสมกับงานด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 81-83) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้ คนเรายังมี

จุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งทำให้บุคคลเลือกงานและมีความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเขาวิปัญญาพอ ๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน ปัจจัยในส่วนบุคคลจะมีลักษณะและคุณสมบัติแตกต่างกันไป ทำให้มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบุคคล ได้แก่

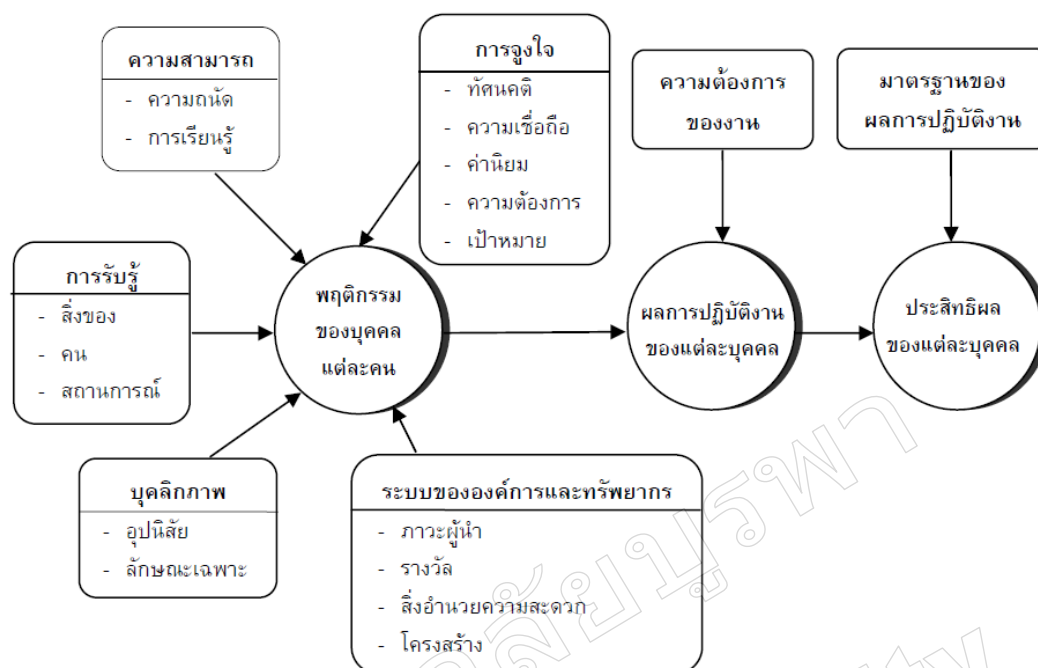
1. ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน เราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น
2. ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป
3. ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพบุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม
4. ความสนใจ และความสนใจ เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกันความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ
5. อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานอย่างหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง
6. การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้
7. ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

วอฟฟอร์ด (Wofford, 1989, p. 150) ได้สร้างโมเดลขึ้นมาเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยใช้โมเดล SOB ซึ่งเป็นปฏิกริยาที่สิ่งเร้า (Stimulus-S) มากระทบตัวบุคคล (Organism-O) และส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรม (Behavior-B) เช่น พนักงานได้รับสิ่งเร้าจากสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น รางวัลต่าง ๆ ทำให้เกิดพฤติกรรมความกระตือรือร้นขยันทำงาน



ภาพที่ 2-1 โมเดล SOB ที่ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคล (Wofford, J.D., 1989)

นอกจากนั้นตามแนวคิดของ วอฟฟอร์ด (Wofford) ยังได้สร้างโมเดลของการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าในองค์การประกอบด้วยบุคคลจำนวนมาก แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของภูมิหลังหรือลักษณะด้านประชากรศาสตร์ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ การเรียนรู้ การรับรู้ การตัดสินใจ ความพึงพอใจในงาน และมูลเหตุของการจูงใจ ฯลฯ ซึ่งผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างเหล่านี้เพื่อใช้ในการกำหนดวิธีการบริหารจัดการพฤติกรรมของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและก่อให้เกิดผลดีกับองค์การโดยรวม



ภาพที่ 2-2 โมเดลการกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (Wofford, J.D., 1989)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 187 คน ผู้บริการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานกลุ่มแรก 59 คน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ คือการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีอำนาจทำนายร้อยละ 14.2

ประจักษ์ จงอภัยกุล (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงาน

ทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 13.4

นงลักษณ์ นิมปี (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ในระดับปานกลางแต่มีแนวโน้มความพึงพอใจในลักษณะที่สูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยะดา ศรีประทุม (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ทั้งหมด 6 แผนก จำนวน 120 คน พบว่า บริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูงพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีเพศและอายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสุภาพ ด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือเพียงด้านเดียว

ธยาน์ อมรสิงห์ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การการสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 402 คน พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีสถานภาพสมรสฐานะทางเศรษฐกิจ และระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอายุ อายุการทำงานและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สิริน ใจหาญ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน โดยศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน 2) ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน 3) ศึกษาตัวพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในองค์การจำนวน 127 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์แบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานและการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับที่สูง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .422$) ส่วนภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r = .594$) ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r = .693$) แยกตามองค์ประกอบพบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการ ความยุติธรรมในองค์การด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .730, r = .606, r = .530$ ตามลำดับ) 3) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนบรรยากาศองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สุบิน บุรีเทพ และคณะ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในโรงพยาบาล จำนวน 264 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า บรรยากาศองค์การ 5 ด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการผูกพันต่อองค์การ ด้านความรับผิดชอบ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน และด้านการสนับสนุนจากองค์การ ส่วนด้านการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านพบว่ามี 4 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r=.676$) ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารนำไปพัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงาน

ธัญรดา จิตสุรผล (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาความเครียดที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงานประกอบด้วย การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า และสภาพในการทำงาน และความเครียดประกอบด้วย ความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจงานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 28-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี เป็นพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ และปฏิบัติงานในฝ่ายรับประกันภัยมากที่สุด แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับอาการเครียดบ้าง และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 พบว่า

1. พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพในการทำงาน ความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจ
2. พฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับอายุ ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า สภาพในการทำงาน และความเครียดทางด้านร่างกาย
3. พฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาส

ในการก้าวหน้า สภาพในการทำงาน ความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจ

ศิริวรรณ ชื่นบุญ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับดี มีคุณภาพชีวิตและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .337 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .234 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและบรรยากาศองค์การ 2 ด้าน (ด้านการยอมรับความขัดแย้งในองค์การกับด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ)สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยรวมของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 14.3 ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมได้

บุญสัน อนารัตน์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พร้อมกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประชากรคือ ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน เขตพื้นที่จังหวัดหนองคาย ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำนวน 102 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 62 วิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการศึกษาพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73, SD = .33$) เมื่อจำแนกรายด้านแล้วพบว่า อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านระบบการทำงาน ($\bar{X} = 3.80, SD = .31$) ด้านความขัดแย้งในองค์การ ($\bar{X} = 3.75, SD = .51$) และ ด้านความเสี่ยงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70, SD = .45$) ตามลำดับ บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ ($r = 0.735, p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยความสัมพันธ์ระดับสูงอันดับแรก คือ ด้านระบบการทำงาน ($r = 0.657$,

p -value < 0.001) รองลงมาคือ ด้านความเสี่ยงในการทำงาน ($r=0.640$, p -value < 0.001) และด้านความขัดแย้งในองค์กร ($r = 0.610$, p -value < 0.001) ตามลำดับ

ประวัติการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งได้รับการประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548 เป็นต้นมา โดยในพระราชบัญญัติ ฉบับนี้ ได้กำหนดให้รวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 4 วิทยาเขตและ 1 คณะ ตามมาตรา 65(3) ได้แก่ วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ วิทยาเขตอุเทนถวาย วิทยาเขตบางพระ วิทยาเขตจันทบุรี และคณะเกษตรศาสตร์บางพระพร้อมทั้งให้ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ตามมาตรา 5(3)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาโท ปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาวิชาชีพต่างๆ กระจายอยู่ตามวิทยาเขตในสังกัดทั้ง 4 แห่ง ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของแต่ละวิทยาเขต ซึ่งหน่วยงานแต่ละแห่งของมหาวิทยาลัยล้วนมีประวัติในการก่อตั้ง และจัดการศึกษาด้านวิชาชีพไม่น้อยกว่า 50 ปี ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จึงจัดเป็นมหาวิทยาลัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 15 แห่ง ที่จัดการศึกษาระดับ ปริญญาสายวิชาชีพ ด้วยความเชี่ยวชาญมาอย่างยาวนานแห่งหนึ่งของประเทศไทย

ปรัชญา

สู่งาน วิชาการดี มีวินัย ใส่ใจสังคม

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นผู้นำการจัดการศึกษาวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพกำลังคนสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถเชิงการแข่งขันสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตที่ดีของสังคม

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มุ่งเน้นวิชาชีพบนพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและความสามารถพร้อมเข้าสู่อาชีพ
2. สร้างโอกาสทางการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้แก่ประชาชน
3. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมสู่การผลิต การบริการที่สามารถถ่ายทอดและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศ

4. ให้บริการงานวิชาการแก่สังคมเพื่อการมีอาชีพอิสระและการพัฒนาอาชีพสู่การ
แข่งขัน

5. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและรักษาสีงแวดล้อม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแบ่งส่วนราชการออกเป็นดังต่อไปนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. สำนักงานวิทยาเขตบางพระ
3. สำนักงานวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ
4. สำนักงานวิทยาเขตอุเทนถวาย
5. สำนักงานวิทยาเขตจันทบุรี
6. คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
7. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
8. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
9. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร
10. คณะเทคโนโลยีสังคม
11. คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
12. คณะศิลปศาสตร์
13. คณะสัตวแพทยศาสตร์
14. คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์
15. สถาบันเทคโนโลยีการบิน
16. สถาบันวิจัยและพัฒนา
17. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
18. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอธิการบดี

เป้าหมาย

เป็นเลิศในงานบริหารและบริการ ถูกต้องตามระเบียบและกฎเกณฑ์เพื่อมาตรฐานของ
มหาวิทยาลัยสู่สากล

ภาระหน้าที่

1. ประสานนโยบายของมหาวิทยาลัยสู่หน่วยงานภายในสำนักงาน
2. ประสานงานนโยบายของมหาวิทยาลัยสู่งานวิทยาเขตและหน่วยงานภายนอก

3. ดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้รวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และมาตรฐานของมหาวิทยาลัย

4. พัฒนาหน่วยงานภายในสำนักงานให้ มีศักยภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถรองรับการบริหารงานในมหาวิทยาลัย

ส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี แบ่งออกเป็น 5 กอง แต่ละกองแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

1. กองกลาง ประกอบด้วย

1.1 งานบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย แผนกสารบรรณ แผนกเลขานุการผู้บริหาร

1.2 งานออกแบบและอาคารสถานที่ ประกอบด้วย แผนกอาคารสถานที่ แผนกยานพาหนะ แผนกรักษาความปลอดภัย และแผนกออกแบบ

1.3 งานบริการและสวัสดิการ ประกอบด้วย แผนกบริการและสวัสดิการ แผนกประชุมและพิธีการ และแผนกบริหารทรัพย์สิน

1.4 งานกิจการสภามหาวิทยาลัย

1.5 งานวิเทศสัมพันธ์และกิจการพิเศษ ประกอบด้วย แผนกวิเทศสัมพันธ์ แผนกทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แผนกโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

1.6 งานประชาสัมพันธ์

2. กองคลัง ประกอบด้วย

2.1 งานบริหารงานทั่วไป

2.2 งานการเงินและการเบิกจ่าย

2.3 งานบัญชี

2.4 งานงบประมาณ

2.5 งานพัสดุ

3. กองนโยบายและแผน ประกอบด้วย

3.1 งานบริหารงานทั่วไป

3.2 งานแผนงานและโครงการ

3.3 งานวิเคราะห์งบประมาณ

3.4 งานติดตามประเมินผลและรายงาน

3.5 งานข้อมูลและสารสนเทศ

3.6 งานประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย แผนกติดตามผลประกันคุณภาพ แผนกพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพ แผนกสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพ และ แผนกพัฒนาระบบราชการ

4. กองบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

4.1 งานบริหารงานทั่วไป

4.2 งานบุคลากรประกอบด้วย แผนกสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แผนกอัตรากำลังและ พัฒนาระบบงาน และแผนกปรับปรุงและกำหนดตำแหน่ง

4.3 งานทะเบียนและประวัติประกอบด้วย แผนกทะเบียนประวัติและ แผนกบำเหน็จ ความชอบและบำนาญ

4.4 งานพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย แผนกศึกษาต่อ และแผนกฝึกอบรม

4.5 งานสวัสดิการบุคลากร

4.6 งานวินัยและนิติการ

5. กองพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย

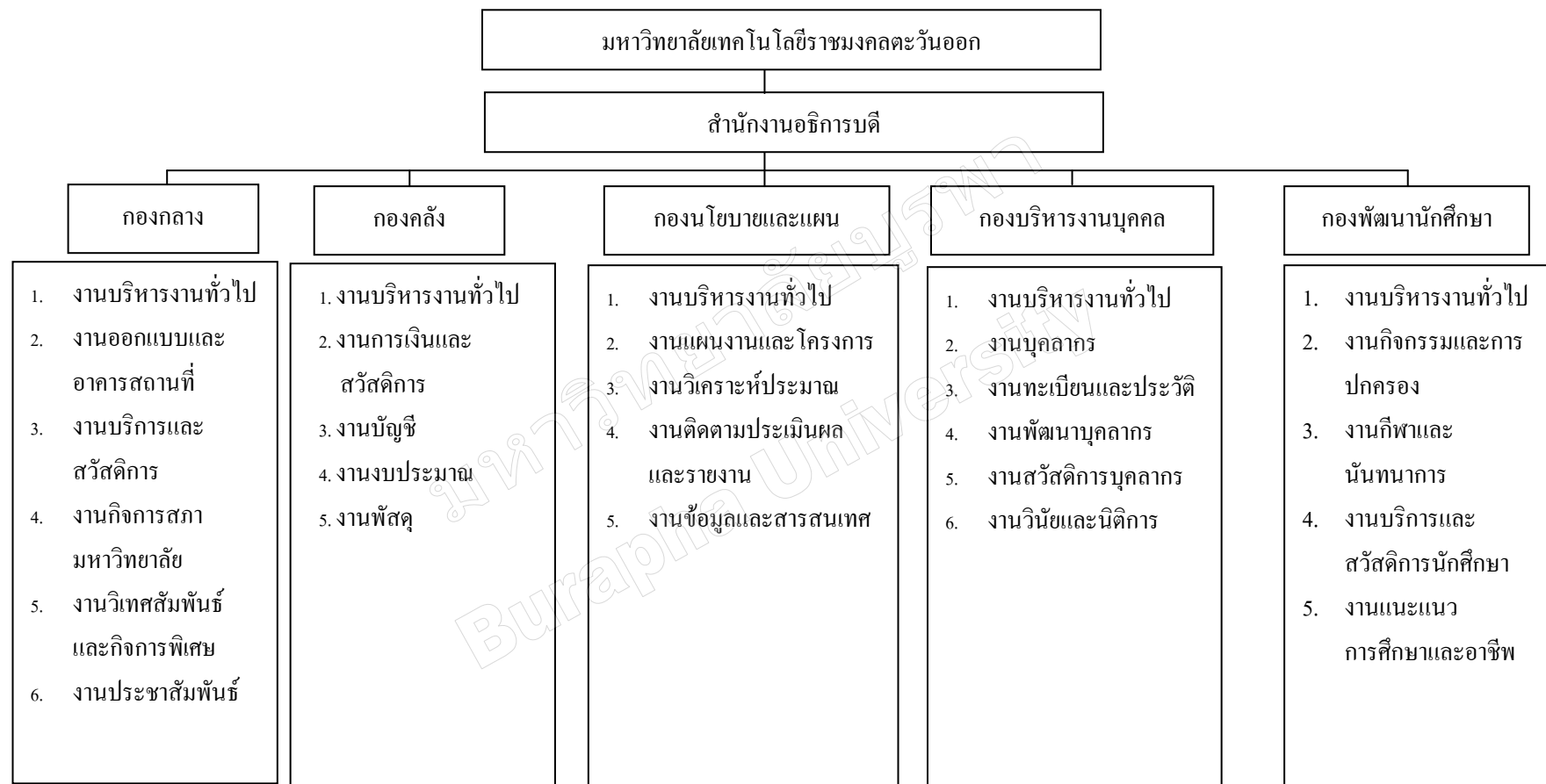
5.1 งานบริหารงานทั่วไป

5.2 งานกิจกรรมและการปกครองประกอบด้วย แผนกกิจกรรมนักศึกษา และแผนก วินัยและการปกครอง

5.3 งานกีฬาและนันทนาการ

5.4 งานบริการและสวัสดิการทุนการศึกษา ประกอบด้วย แผนกประกันอุบัติเหตุ และแผนกทุนการศึกษา

5.5 งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ



ภาพที่ 2 – 3 โครงสร้างองค์กรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก