

บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ทัศนีย์ มานูเจริญ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มสาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่าน ที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้ การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบคุณ คณาจารย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้มาผสมผสานจนสามารถ ทำงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหาร รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และนางศิวไลซ์ คนฉลาด เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณหัวหน้าหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้อำนวยการ กองต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการ เข้าเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และการวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและเสนอ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบรรยากาศ องค์กร และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย บูรพา ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ผู้วิจัยขอขอบคุณจากใจจริง

ทัศนีย์ มานูเจริญ

57930141: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร/ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/ บุคลากร สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพา

ทัศนีย์ มานูเจริญ: บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา (ORANIZATIONAL CLIMATE AND
THE RELATION TO PERSONNEL PERFORMANCE EFFICIENCY, BURAPHA
UNIVERSITY OFFICE OF THE PRESIDENT) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: นันทวัน
อินทชาติ, ปร.ค. 81 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง“บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดี จำนวน 220 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที
และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบ
ความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson
product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์กรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก
ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย
บูรพา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา
การปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพ
การสมรส และรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ส่วนบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับน้อยถึงระดับปานกลาง
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

57930141: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CLIMATE/ PERFORMANCE EFFICIENCY/

BURAPHA UNIVERSITY OFFICE OF THE PRESIDENT PERSONNEL

TUSSANEE MANUJAREAN: ORGANIZATIONAL CLIMATE AND

THE RELATION TO PERSONNEL PERFORMANCE EFFICIENCY, BURAPHA

UNIVERSITY OFFICE OF THE PRESIDENT. ADVISOR: NANTAWAN INTACHAT,

Ph.D. 81 P. 2015.

The study aimed to 1) identify the organizational climate of Burapha University Office of the President, 2) identify its personnel performance efficiency, 3) to compare the personnel performance efficiency according to the personnel's personal factors, and 4) to identify the relations between the organizational climate and its personnel performance efficiency. The sample consisted of 220 employees working in Burapha University Office of the President, and questionnaires were used to collect the data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANNOVA, LSD and Pearson product moment correlation coefficient at .05 level of statistical significance.

The study revealed a high level of organizational climate, and of personnel performance efficiency, both as a whole and as an individual aspect. Gender, age, education, and length of employment were found to be irrelevant to the personnel performance efficiency, but marital status and income were found to be relevant to the efficiency at .05 level. The organizational climate was found to be positively correlated to the efficiency at low and middle levels at .05 level of statistical significance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	16
ข้อมูลสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
เกณฑ์การแปลผล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	38
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย บูรพา.....	40
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	45
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล.....	50
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	55
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	62
ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	74
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	81

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	23
4-1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม.....	40
4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านโครงสร้างองค์กร.....	41
4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน.....	42
4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กร.....	43
4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติของ ฝ่ายบริหาร.....	44
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม.....	45
4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน.....	46
4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความถูกต้อง ในการปฏิบัติงาน.....	47
4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสามารถ ในการปฏิบัติงาน.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน.....	49
4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน.....	50
4-13 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ.....	51
4-14 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุ.....	51
4-15 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	52
4-16 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	52
4-17 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
4-18 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	53
4-19 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	54
4-20 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	55
4-21 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	56
4-22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	58

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2-1 โครงสร้างองค์กรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จสูงสุดตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้นั้น นอกจากระเบียบวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้ว ส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนจะเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ซึ่งมีส่วนผลักดันให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการตอบสนองด้านพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการ ฯลฯ ไม่สามารถนำมาเป็นเกณฑ์สากลได้ เนื่องจากแต่ละองค์กรมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ค่านิยม ประเพณี และธรรมเนียมปฏิบัติงานของคนในองค์กรที่แตกต่างกัน คนในองค์กรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ประกอบกับการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมีตัวแปรหรือปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันและบรรยากาศการทำงานของบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดของ Steers (1991) โดยที่มีลักษณะความสัมพันธ์แบบแปรผันตามกันถ้าบุคลากรมีความผูกพันมีบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมขององค์กร

การแบ่งมิติของบรรยากาศองค์กรที่ชัดเจน และครอบคลุมสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอีกด้วย โดยได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร และประสิทธิผลองค์กรใน 4 มิติ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจ และใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรจะรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร มีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์กรที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารให้ความสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์กรจะดีขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โดยเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเข้มงวด การไว้วางใจกัน และการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัว หรือเปลี่ยนแปลงง่าย จะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกันและสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการทำงาน จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีผลกระทบต่อ

บรรยากาศองค์กรเช่นกัน อาทิเช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นบรรยากาศองค์กรขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงภายในองค์กร และสุดท้ายนโยบายและแนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กรผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับพนักงานให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการจัดวางระบบงาน หากบุคลากรในสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจ มีความรู้หรือความชำนาญไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน นั้นย่อมหมายถึงอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้เพื่อนำผลการเรียนรู้ที่ได้มาปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพบุคลากรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา ไม่มีงานใดจะยากลำบากและไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้บุคลากรมีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมการดูงาน การศึกษาต่อตลอดจนถึงการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การสัมมนาทางวิชาการรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน (เมธี ปิลันธนา นนท์, 2529, หน้า 26) สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการทำงานใหม่เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการให้มียุทธศาสตร์ความรู้มากมายเกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยทั้งที่เด่นชัด (Explicit) และซ่อนเร้น (Tacit) การถ่ายทอดและสนับสนุนให้คนในองค์กรได้เข้าใจและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปให้หน่วยงานพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง ซึ่งได้มีการระบุไว้ในบทบัญญัติแห่งพระราชฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน”

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดในองค์กร ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่มีลักษณะโดดเด่นกว่าสินทรัพย์อื่น ๆ คือ เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีข้อจำกัด ยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม ยิ่งใช้มากเท่าไรก็ยิ่งมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น (Romer, 1993) หรืออีกนัยหนึ่ง ยิ่งองค์กรมีความรู้มากเท่าไรก็ยิ่ง

สามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ได้มากขึ้นเท่านั้น เมื่อเรียนรู้ได้มากขึ้นก็สร้างความรู้ใหม่ได้มากขึ้น เมื่อนำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่ก็จะก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นอีก และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น จึงกลายเป็นวงจรที่ได้เพิ่มพูนได้ในตัวเองอย่างไม่สิ้นสุด ที่เรียกว่า “วงจรการเรียนรู้” นั่นเอง การที่องค์กรจะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้นขึ้นกับความสามารถขององค์กรในการทำให้วงจรการเรียนรู้ที่กล่าวข้างต้นหมุนได้รวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอดแบ่งปันและใช้ความรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เรียกว่า “การจัดการความรู้” (Knowledge management: KM) นั่นเอง

บรรยากาศองค์กรก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ความผูกพัน ความพึงพอใจในงาน และสามารถส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (อุษณีย์ เปรมสุริยา, 2549) บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สังคม โครงสร้างองค์กรระบบการ ติดต่อสื่อสาร นโยบายและกระบวนการทำงาน (Sullivan & Decker, 2005) ซึ่งอาจ แตกต่างกันแม้จะอยู่ในองค์กรเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคล (Marquis & Huston, 2006) ตามแนวคิดของ Steer and Poter (1991) ที่ให้แนวคิดซึ่งถือเป็นการแบ่งมิติของบรรยากาศองค์กรที่ชัดเจน และครอบคลุมสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอีกด้วย โดยได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร และประสิทธิผลองค์กร เป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านโครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจ และใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรจะรู้ว่าสภาพแวดล้อมในองค์กร มีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์กรที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของตัวเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารให้ความสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์กรจะดียิ่งขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน 2) มิติด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โดยเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเข้มงวด การไว้วางใจกัน และการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัว หรือเปลี่ยนแปลงง่าย จะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกันและสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร 3) มิติด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรเช่นกัน อาทิเช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่าบรรยากาศองค์กรขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงภายในองค์กร และ 4) มิติด้าน

นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กรผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับพนักงาน ใ้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพัน และบรรยากาศการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ผลงานในภาพรวมขององค์กร

มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาให้มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางวิชาการ ที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ที่มีองค์ความรู้เชิงบูรณาการ สร้างและถ่ายทอดนวัตกรรมสู่ชุมชนที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง มุ่งสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้ประกอบการมืออาชีพที่มีคุณภาพทั้งทางทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศอันจะตอบสนองปรัชญาของมหาวิทยาลัยที่มุ่งมั่นสร้างเสริมปัญญา ใฝ่หาความรู้ คู่คุณธรรม ชี้นำสังคม ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้น บรรยากาศองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานที่จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จตามหน้าที่หลักขององค์กรดังกล่าวตามประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว มีเอกลักษณ์และยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยสำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณากำหนดทิศทางการบริหารจัดการภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่ดีมีสุข ความผูกพันองค์กร ของบุคลากรและเพื่อประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยบูรพา

3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

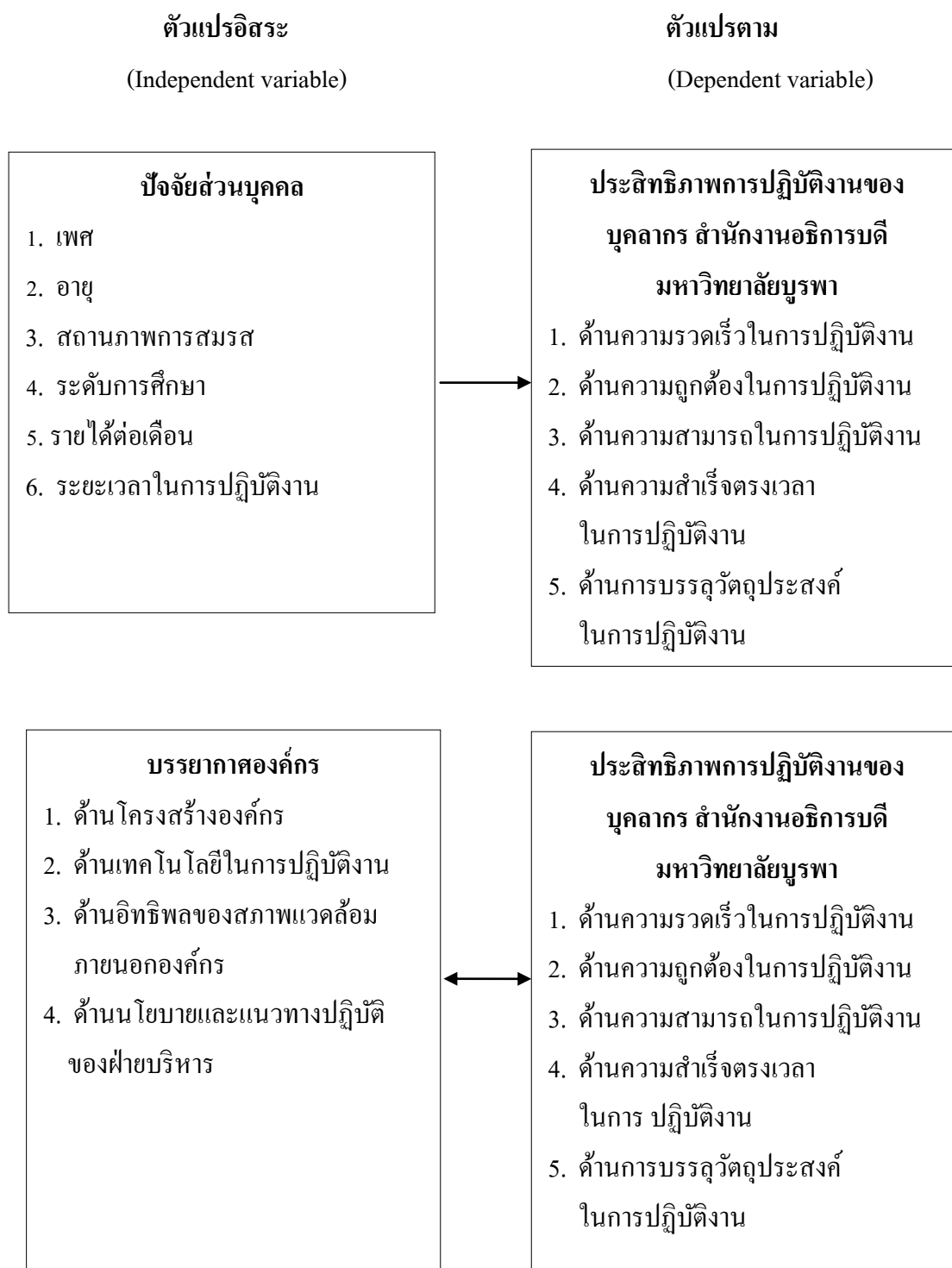
สมมติฐานของการวิจัย

1. บรรยากาสององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
5. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้วิจัยได้นำแนวคิด มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. บรรยากาสององค์กร ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากทฤษฎีของ Steer and Poter (1991) สำหรับกำหนดมิติของบรรยากาสององค์กร มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากทฤษฎีของ Simon (1960) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณากำหนดทิศทางในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยบูรพาให้มีประสิทธิภาพ
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณากำหนดทิศทางในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยบูรพาให้มีประสิทธิภาพ
3. ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ บรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 สถานภาพการสมรส
 - 1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 ประเภทของบุคลากร
 - 1.7 รายได้ต่อเดือน
2. บรรยากาศองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ลักษณะคือ
 - 2.1 โครงสร้างองค์กร
 - 2.2 เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
 - 2.4 นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน
5. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 463 คน (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558 ข)

ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาคั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยระหว่าง เดือนสิงหาคม ถึงตุลาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดี ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับโครงสร้างสำนักงานอธิการบดี ที่มีการบริหารจัดการด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ออกมาเพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่มีลักษณะต่าง ๆ เช่น มีลักษณะเข้มงวด หรือ มีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน สามารถใช้ดุลยพินิจของตัวเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหาร ให้ความสนใจบุคลากรมาก บรรยากาศองค์การจะดียิ่งขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับฝิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี อันมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โดย เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศ การไว้วางใจกัน ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัว หรือเปลี่ยนแปลงง่าย จะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการ ติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกันและสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบ ในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง อิทธิพลหรือผลกระทบจากภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรของสำนักงานอธิการบดี เช่นกัน สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม เป็นต้น

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสำนักงานอธิการบดีเข้ามาบริหารจัดการ อันส่งผลทำให้มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับบุคลากร ให้บุคลากรทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่ได้รับมอบหมายหลังจากที่ได้รับคำสั่ง ความสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ความสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จรวดเร็วจากการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความถูกต้องในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่ได้รับมอบหมายด้วยความถูกต้องครบถ้วนตามที่ผู้บังคับบัญชาตั้ง ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องแม่นยำ การมีกระบวนการในการวางแผนการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานไม่มีความผิดพลาด

3. ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ความสามารถในการริเริ่มทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ความสามารถในการพัฒนา ความสามารถในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

4. ความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี การปฏิบัติงานเสร็จโดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา ความสามารถปฏิบัติงานเสร็จตรงตามกำหนดเวลา และการมีเวลาเหลือหลังจากการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

5. การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ในการที่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ความสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐาน มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความคุ้มค่า

บุคลากร สำนักงานอธิการบดี หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ค้นพบและทบทวนเอกสารทางวิชาการเพื่อศึกษาแนวคิดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้หัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
3. ข้อมูลสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

Litwin and Stringer (1974, p. 21) เสนอทัศนะว่า บรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สามารถวัด และรับรู้ได้ โดยสมาชิกในองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งยังเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร รวมไปถึงพฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

Brow and Moberg (1980, p. 418) ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์กรว่า เป็นกลุ่มของคุณลักษณะพิเศษของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่สมาชิกขององค์กรรับรู้ได้โดยเป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะที่ทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ อีกทั้งยังมีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เป็นระยะเวลายาวนาน

Gibson, Ivanjcevic, and Donnely (1973, p. 8) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานในองค์กรที่สมาชิกรับรู้ทั้งโดยทางตรง หรือโดยอ้อม และมีบทบาทสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กร

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) ได้สรุป บรรยากาศองค์กรว่า เป็นการรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะองค์กรในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ได้นิยามบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงาน ต่อสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์กร และมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่าง ๆ และพฤติกรรมในองค์กรของพนักงาน

จากนิยามความหมายที่ได้มีผู้ให้ทัศนคติไว้ต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น จะเห็นได้ว่าโดยส่วนใหญ่ จะมีความคล้ายคลึงสอดคล้องกัน ในแง่มุมที่เป็นการรับรู้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรของ พนักงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้นิยาม “บรรยากาศองค์กร” ว่าเป็น การรับรู้ของ พนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร และการรับรู้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพล ต่อทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่พนักงานเหล่านี้จะแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ต่อองค์กร

ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

Harris and Desimone (1994, p. 96) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ หากว่าบรรยากาศไม่เอื้ออำนวย การวางแผน และการนำไปใช้ก็จะทำได้ลำบาก เช่น หากพนักงานและผู้จัดการต่างไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน พนักงานก็จะไม่ร่วมมืออย่างเต็มที่ ทำให้การพัฒนาฝึกรวมทักษะของพนักงาน ในองค์กร ไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

Rogg (2001, p. 31) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีผลกระทบโดยตรงต่อทัศนคติพฤติกรรม ของพนักงาน และประสิทธิภาพขององค์กร

Browditch and Buono (1994, p. 339) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์กรเป็นสภาพแวดล้อม ทางจิตวิทยาที่สมาชิกแต่ละคนรับรู้ และมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งการรับรู้ของแต่ละคนอาจจะ ไม่ใช่สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร เปรียบเสมือนเป็นเครื่องชี้วัดเกี่ยวกับความคาดหวัง ของแต่ละคนเกี่ยวกับองค์กรที่ตนเองอยู่ว่าเป็นอย่างไร

Moorhood and Griffin (1998, p. 516) เสนอทัศนะว่า บรรยากาศองค์กร เป็นสภาวะการณ์ ปัจจุบันในองค์กรที่เกิดขึ้น และส่งผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร อีกทั้ง ยังเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างองค์กร สมาชิก และผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร

Altmamm (2000, p. 31) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศองค์กรว่าบรรยากาศ องค์กรเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เพราะทำให้องค์กรทราบถึง ทัศนคติของพนักงานว่า ระดับการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรของพวกเขาเป็นไปในทางบวกหรือลบ เพื่อที่องค์กรจะสามารถพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของการทำงานในองค์กร ให้ดียิ่งขึ้น

จากทัศนะต่าง ๆ ที่หลากหลายเหล่านี้ ทำให้อาจสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร มีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในระดับบริหารจนถึงระดับล่าง ดังนั้น บรรยากาศองค์กรจึงถือว่าเป็นกุญแจสำคัญ ในอันที่จะทำให้องค์กรนั้นสามารถเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวล่มสลายลงไปได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กร สามารถรองรับ ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

Steer and Poter (1991) ให้แนวคิดซึ่งถือเป็นการแบ่งมิติของบรรยากาศองค์กรที่ชัดเจน และครอบคลุมสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านต่าง ๆ รวมไปถึงให้ความสำคัญกับอิทธิพลของ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอีกด้วย โดยได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร และ ประสิทธิภาพองค์กรเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจ และใช้กฎ ข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรจะรับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมในองค์กร มีลักษณะ เข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์กรที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของตัวเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารให้ความสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์กรจะดียิ่งขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โดยเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเข้มงวด การไว้วางใจกัน และการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัว หรือ เปลี่ยนแปลงง่าย จะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกัน และสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรเช่นกัน อาทิเช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกรู้สึกว่าบรรยากาศองค์กรขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับ ปัญหาความมั่นคงภายในองค์กร

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้าง บรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541, หน้า 18) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายเทคโนโลยีขององค์กร ลักษณะการแบ่งสายบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ
2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน
3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีลักษณะการบริหารและการตัดสินใจต่อผู้บังคับบัญชา
4. สัมพันธภาพในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ที่พัก รถรับส่ง

Likert and Likert (1976, p. 73) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็น 6 ด้านดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร คือ ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยให้พนักงานมีความรู้ความเป็นไปต่าง ๆ ภายในองค์กร เมื่อพนักงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ต้องจะทำงานได้ผลดี
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
3. การคำนึงถึงพนักงาน คือ การที่องค์กรเอาใจใส่ในการจัดสวัสดิการ และปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
4. อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานเอง คือ จะต้องมีความสัมพันธ์กัน หากผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พนักงานจะคล้อยตามและไม่ต่อต้านการบริหาร
5. วิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน คือ หน่วยงานที่มีการจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานดี มีการปรับปรุงให้ทันต่อสภาวะแวดล้อม ทำให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน
6. แรงจูงใจ คือ องค์กรที่ให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนพนักงานที่ทำงานดี ให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น เงินเดือนที่เหมาะสม ตำแหน่งที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้บรรยากาศขององค์กรดี

Milton (1981, p. 465) ได้แบ่งบรรยากาศองค์กรเป็น 11 มิติ ดังนี้

1. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ ระดับของความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน
2. ความขัดแย้งกับความร่วมมือ (Conflict versus cooperation) คือ ระดับของการแข่งขันกันในแต่ละส่วนของการทำงาน หรือการทำงานร่วมกันในงานเดียวกัน และแข่งขันในเรื่องของทรัพยากรที่มีอยู่น้อย
3. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relations) คือ ระดับองค์กรที่มีบรรยากาศทางสังคมที่เป็นมิตรและอบอุ่น
4. โครงสร้าง (Structure) คือ ระดับขององค์กรที่มีความเฉพาะตัวในวิธีการและการดำเนินงานที่ใช้เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งระบุไว้ชัดเจน มีการแจ้งให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร
5. ระดับของรางวัล (Level of rewards) คือ ระดับที่จะได้รับรางวัลที่เหมาะสมครอบคลุมถึงเงินเดือน ผลประโยชน์ และสัญลักษณ์ทางสถานภาพในองค์กร
6. การปฏิบัติงานกับการให้รางวัล (Performance-reward dependency) คือ ขอบเขตของระบบรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น ผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นต้น ที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม ระบบของรางวัลมีพื้นฐานที่สัมพันธ์กับความสามารถ และการปฏิบัติที่ผ่านมามากกว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้น
7. แรงจูงใจให้ประสบผลสำเร็จ (Motivation to achieve) คือ ระดับความพยายามขององค์กร ความต้องการที่จะเป็นหนึ่ง ทำให้เกิดแรงจูงใจเพื่อจะได้รับผลประโยชน์ที่ดี ความก้าวหน้าและความพอใจ
8. การแบ่งสถานภาพ (Status polarization) คือ ระดับที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนทางกายภาพ เช่น สถานที่จอดรถส่วนตัว และสำนักงาน เป็นต้น ที่ดีเหมือนกับความแตกต่างทางจิตใจ เช่น สัมพันธภาพทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับต่ำกว่า
9. ความยืดหยุ่นและนวัตกรรม (Flexibility and innovation) คือ ความสมัครใจที่จะพยายามหาวิธีการใหม่ และทดลองที่จะเปลี่ยนแปลงโดยไม่จำเป็นต้องเกิดจากสถานการณ์ที่เป็นช่วงวิกฤตเท่านั้น แต่จะพัฒนาสถานการณ์ หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นทั่วไปจนทำให้เกิดความพอใจในงาน
10. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision centralization) คือ ขอบเขตที่องค์กรมีตัวแทนรับผิดชอบในการตัดสินใจ

11. การสนับสนุน (Supportiveness) คือ ระดับองค์กรที่ให้ความสนใจและสมัครใจที่จะสนับสนุนทั้งเรื่องงาน และเรื่องที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ความสนใจในเรื่องของสวัสดิการของพนักงาน

Kelly (1980, p. 486) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้าง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความชัดเจนของการแบ่งงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ และข้อบังคับ
2. ความเป็นอิสระ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานในทางลบ
3. รางวัลตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รางวัลสำหรับงานของตนที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร มีความยุติธรรมของนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ
4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับมิตรภาพที่ดีภายในองค์กร การได้รับการยอมรับและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน
5. การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการที่หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป มีการตกลงแก้ไขเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น
6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายหลังการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กร เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Simon (1960, pp. 180-181) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้านั่นเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (2526, หน้า 198) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

Millet (1954 อ้างถึงใน สถิต คำลาเลียขง, 2544, หน้า 13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน อรษา โพธิ์ทอง, 2537, หน้า 38) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2541 อ้างถึงใน วรณภา สงวนรัตน์, 2554, หน้า 9) กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ว่า มีความหมายรวมถึง ผลผลิตและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็วถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม
2. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลาผู้ประกอบการมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

Simon (1984 อ้างถึงใน ชาคริต ศรีขาว, 2551, หน้า 4) ได้กำหนดวิธีที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
2. ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
3. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. ความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน
5. การบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน

โดย Simon ได้ระบุปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ

1. ลักษณะการปฏิบัติงาน
2. นโยบายและการบริหารงาน
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. ความมั่นคงและความพอใจในงาน

ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณะชญ (2510, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

Ryan and Smith (1954, p. 276) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคล (Human efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งาน กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

อีเมอร์สัน, ฮาร์ริงตัน. (2556) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่อง กล่าวถึงกันมากในหลัก 12 ประการ ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีสาระสำคัญดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
2. ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. กำปรีกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม
5. ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงระเบียบ

(Record) เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

นฤมล กิตตะยานนท์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า 15-16)

ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1 ลักษณะทางประชากร (Demographic characteristics) เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์
 - 1.2 ลักษณะความสามารถ (Competence characteristics) เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ ความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะ ได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์
 - 1.3 ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological characteristics) เป็นคุณลักษณะทางด้าน จิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทักษะคิด คำนิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย
 2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจใน การทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่า คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงาน มากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ
 3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization support) ซึ่งได้แก่ คำตอบ แทนความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อ กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของ แต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมา ในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้น มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ
- ดังนั้น คำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มี ความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

ข้อมูลสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานอธิการบดีเป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยบูรพาตามมาตรา 9 แห่ง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 125 ตอนที่ 5 ก วันที่ 9 มกราคม 2551 และตามข้อ 3 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา

ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2554 ได้กำหนดให้สำนักงานอธิการบดี มีหน่วยงานภายในประกอบด้วย 12 หน่วยงาน คือ

1. กองกลาง
2. กองการเจ้าหน้าที่
3. กองกิจการนิสิต
4. กองคลังและทรัพย์สิน
5. กองบริการการศึกษา
6. กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว
7. กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี
8. กองอาคารสถานที่
9. กองแผนงาน
10. ศูนย์ปฏิบัติการโรงแรม มหาวิทยาลัยบูรพา
11. ศูนย์จันศึกษา
12. หน่วยตรวจสอบภายใน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพิ่มขึ้นอีกจำนวน 3 หน่วยงาน คือ กองกีฬาและนันทนาการ กองกฎหมาย และกองทะเบียนและประมวลผล ซึ่งเป็นไปตามข้อ 4 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงาน พ.ศ. 2555 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 ซึ่งทำให้สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีหน่วยงานสังกัด รวมจำนวน 15 หน่วยงาน และหน่วยงานที่เพิ่มขึ้นทั้ง 3 หน่วยงานได้ดำเนินการกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในปีการศึกษา 2554 ในหน่วยงานเดิมคือ

กองกีฬาและนันทนาการ ดำเนินการกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในกองอาคารสถานที่

กองกฎหมาย ดำเนินการกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในกองการเจ้าหน้าที่
กองทะเบียนและประมวลผล ดำเนินการกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา

ในกองบริการการศึกษา

และในปีการศึกษา 2555 ทั้งสามกองที่จัดตั้งใหม่ จะได้ดำเนินการกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในหน่วยงานของตนเองต่อไป

ปรัชญา

การสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างผู้มีภูมิรู้ และภูมิธรรมย่อมก่อให้เกิดสุข

วิสัยทัศน์

ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี พัฒนามาตรฐานและคุณภาพการทำงาน ตามภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของผลงาน และเป็นที่ยอมรับของส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยบูรพา

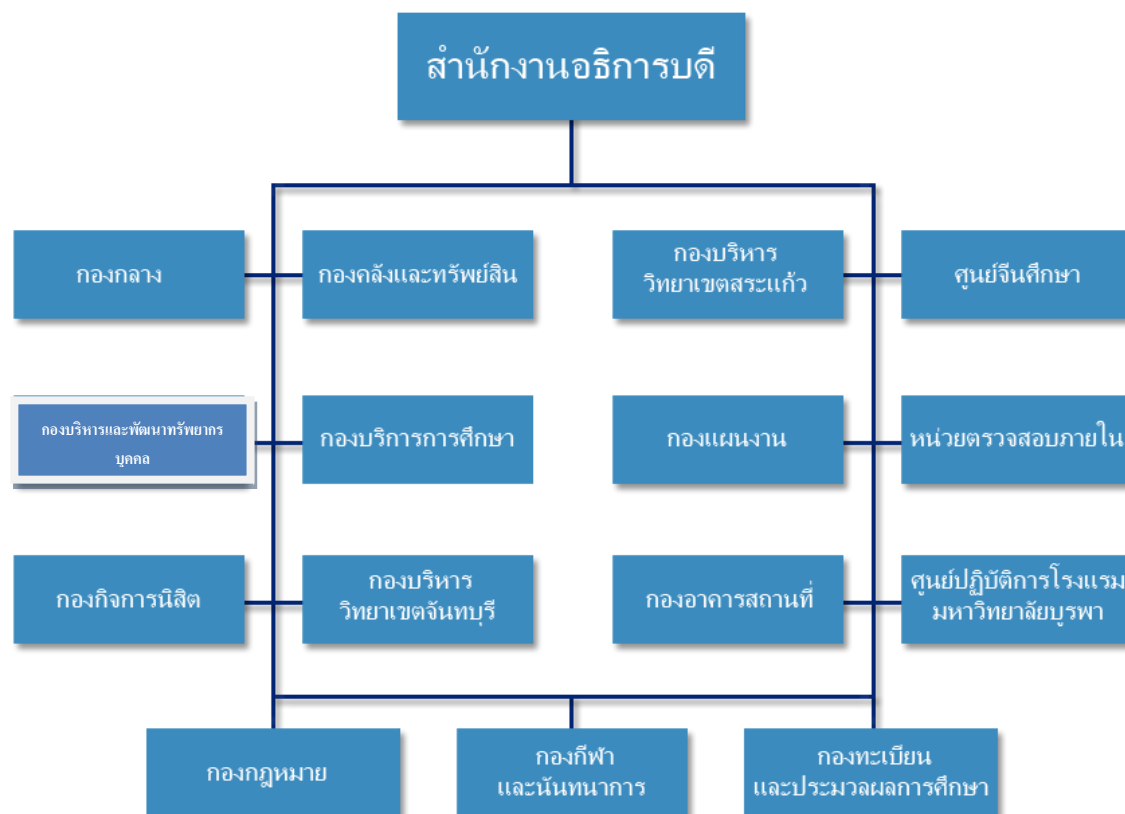
ปณิธาน

ใช้ภูมิรู้และภูมิธรรมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อยกระดับมาตรฐานและมุ่งสู่คุณภาพที่เป็นเลิศ

ภารกิจหลัก

1. เป็นหน่วยงานกลางในดำเนินการประสานการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการให้การศึกษา ด้านการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี ด้านการบริการวิชาการ ด้านทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬา ด้านการสนับสนุนกิจกรรมของรัฐและท้องถิ่น และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และสิ่งแวดล้อม
2. เป็นหน่วยงานกลางที่เป็นศูนย์ข้อมูลทางการบริหาร สนับสนุนข้อมูล เพื่อการดำเนินงานและการให้บริการข้อมูลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา
3. เป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการและประสานการดำเนินการในภารกิจพิเศษ หรือภารกิจเร่งด่วน ที่มหาวิทยาลัยบูรพาได้รับมอบหมายจากส่วนที่เกี่ยวข้องให้รับผิดชอบดำเนินการ

โครงสร้างองค์การ



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างองค์การสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558 ก)

ข้อมูลบุคลากร

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และจำนวนบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

ตารางที่ 2-1 จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย				ลูกจ้าง เงิน โครงการ มหาวิทยาลัย	รวม
			เงิน	เงิน	ประจำ	เงิน		
			แผ่นดิน	รายได้				
กองกลาง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	3	1	3	1	8
	ปริญญาตรี	1	5	19	4	-	-	29
	ปริญญาโท	-	5	2	-	-	-	7
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	1	10	24	5	3	1	44
กองบริหาร และพัฒนา ทรัพยากร บุคคล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาตรี	-	5	7	-	-	-	12
	ปริญญาโท	2	1	1	-	-	-	4
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	2	6	8	0	0	0	16
กองกิจการ นิสิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	6	5	-	3	14
	ปริญญาตรี	1	5	22	-	-	-	28
	ปริญญาโท	1	2	1	-	-	-	4
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	2	7	29	5	0	3	46
กองคลังและ ทรัพย์สิน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	4	-	-	-	4
	ปริญญาตรี	3	3	22	1	1	-	30
	ปริญญาโท	2	6	2	-	-	-	10
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	5	9	28	1	1	0	44

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ	พนักงาน				ลูกจ้าง	รวม
			มหาวิทยาลัย					
			เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้	ประจำ	เงิน โครงการ วิทยาลัย		
กองบริการ การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	5	-	-	5
	ปริญญาตรี	-	-	9	3	1	-	13
	ปริญญาโท	1	7	2	-	1	-	11
	ปริญญาเอก	-	1	-	-	-	-	1
	รวม	1	8	11	8	2	0	30
กองบริหาร วิทยาเขต จันทบุรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	10	-	-	3	13
	ปริญญาตรี	-	3	14	-	-	3	20
	ปริญญาโท	1	6	1	-	-	1	9
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	1	9	25	0	0	7	42
กองบริหาร วิทยาเขต สระแก้ว	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	5	-	-	6	11
	ปริญญาตรี	-	1	8	-	-	-	9
	ปริญญาโท	-	3	-	-	-	1	4
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	0	4	13	0	0	6	23
กองแผนงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	2	1	-	-	3
	ปริญญาตรี	-	5	3	-	-	-	8
	ปริญญาโท	1	7	-	-	-	-	8
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	1	12	5	1	0	0	19

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ	พนักงาน				ลูกจ้าง	รวม
			มหาวิทยาลัย					
			เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้	ประจำ	เงิน โครงการ วิทยาลัย		
กองอาคาร สถานที่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	2	30	28	3	15	80
	ปริญญาตรี	2	3	11	-	2	-	18
	ปริญญาโท	2	2	3	-	-	-	7
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	6	7	44	28	5	15	105
ศูนย์ เงินศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาตรี	-	-	3	-	-	-	3
	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	0	0	3	0	0	0	3
ศูนย์ ปฏิบัติการ โรงแรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	1	-	6	-	7
	ปริญญาตรี	-	-	-	-	9	-	9
	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	0	0	1	0	15	0	16
หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาตรี	-	2	5	-	-	-	7
	ปริญญาโท	-	-	-	-	-	-	0
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
	รวม	0	2	5	0	0	0	7

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย			ลูกจ้าง เงิน โครงการ มหาว วิทยาลัย	รวม	
			เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้	ประจำ			
กองกฎหมาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	0	
	ปริญญาตรี	-	1	4	-	-	5	
	ปริญญาโท	1	-	-	-	-	1	
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	0	
	รวม	1	1	4	0	0	0	6
กองกีฬาและ นันทนาการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	5	-	-	2	7
	ปริญญาตรี	1	-	4	-	-	-	5
	ปริญญาโท	-	1	1	-	-	-	2
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
รวม	1	1	10	0	0	2	14	
กองทะเบียน และ ประมวลผล	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	1	-	-	-	1
	ปริญญาตรี	-	1	8	-	-	-	9
	ปริญญาโท	1	2	3	-	-	-	6
	ปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	0
รวม	1	3	12	0	0	0	16	

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิภาวรรณ ศรีโลฟุง (2543) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวม จำแนกตามรายลักษณะคือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามขนาดของคณะ พบว่า คณะขนาดเล็กมีวัฒนธรรมการลักษณะสร้างสรรค์เฉพาะในรายมติเน้นไมตรีสัมพันธ์มากกว่า คณะขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับรายมติเน้นความสำเร็จ มติเน้นสัจการแห่งตน และมติเน้นบุคคลและการกระตุ้น คณะทั้ง 2 ขนาดไม่มีความแตกต่างกัน คณะขนาดเล็ก

มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ในรายมติเน้นการเห็นพ้องด้วยและรายมติเน้นการหลีกเลี่ยงมากกว่าคะแนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับมติเน้นกฎระเบียบและมติเน้นการพึ่งพาคณะทั้ง 2 ขนาดไม่มีความแตกต่างกัน คณะขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวในรายมติเน้นการเห็นตรงกันข้ามมากกว่าคะแนใหญ่ และมีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวในรายมติเน้นความสมบูรณ์แบบน้อยกว่าคะแนใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับมติเน้นอำนาจและมติเน้นการแข่งขัน คณะทั้ง 2 ขนาด ไม่มีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว สาขาวิชาทั้ง 3 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเฉพาะมติเน้นความสมบูรณ์แบบ โดยสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพมีมติเน้นความสมบูรณ์แบบมากกว่าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ส่วนมติเน้นการเห็นตรงกันข้ามมติเน้นอำนาจและมติเน้นการแข่งขัน สาขาวิชาทั้ง 3 สาขา ไม่มีความแตกต่างกัน

จรรยา เรืองชัย (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชลบุรี ด้านบรรยากาศองค์กรในสถานที่ทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม บรรยากาศการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยอันดับแรกคือ การให้บริการแก่ผู้ป่วยทุกคนได้อย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ รองลงมาคือ การปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และให้บริการแก่ผู้ป่วยตามขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง อันดับสามคือ การปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วทันเวลาในสถานการณ์เร่งด่วน อันดับสี่คือ การปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายทันกับกำหนดเวลา และอันดับสุดท้าย คือ การประยุกต์วิธีการใหม่ ๆ ที่ก้าวหน้ามาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์พิจารณาวัดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับความสัมพันธ์ พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเท่าเทียมกัน และรวดเร็วทันเวลา โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมด้านสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ด้านถูกต้องตามหลักวิชาการและด้านประยุกต์วิธีการใหม่ ๆ

โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

เสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้การคำนวณ จำนวน 3,881 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบ่งชั้น จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรของพนักงานบริษัทประกันชีวิต ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ลักษณะทางการบริหาร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน ควรพิจารณาลักษณะพนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือ ภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

เกวลี ดวงกำเนิด (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ ภาคพายัพ เชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร การที่มีต ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์ผู้สอนที่รับราชการและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่ภาคพายัพ

เชียงใหม่ จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะ

ทางประชากร แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของเพียร์ สัน และการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นานา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01

2. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกัน-เชิงรับ และ วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกัน-เชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นานา เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01

3. คุณภาพชีวิตทำงานและวัฒนธรรมองค์การแบบป้องกัน-เชิงรุก อาจารย์ วมกัน พยากรณ์ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นานา เขตพื้นที่ภาคพายัพ

เชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นวพรรษ จำรัสศรี (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป การศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป จำนวน 130 คน โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.85 และทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป มีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับสูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ พนักงานที่มีเพศและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ และการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับปัจจัยในด้านการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง โดยจำแนกรายด้าน ได้แก่ การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สำหรับข้อเสนอแนะ บริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการนำ และการควบคุมเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ให้สูงขึ้น

ทิวา ปฏิญาณสัง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานบีกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาตำโอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงานและด้านการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่าพนักงานที่มีสภาพสมรสต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคคล และในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นพรัตน์ พงศ์ฐากร (2553) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่ามากที่สุด 3 อันดับคือ ความอบอุ่น มาตรฐานงาน และความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเสี่ยงของงาน พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความอบอุ่นพนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการสนับสนุน พนักงานที่มีเพศและสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านมาตรฐานงาน พนักงานที่มีเพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิตภา เเร่งมีศรีสุข (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบระดับลักษณะ วัฒนธรรมองค์การ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรับรู้ของคณาจารย์ การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์ ตามการรับรู้ของคณาจารย์ ประชากรที่ใช้ คือ กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยได้แก่ คณาจารย์ จำนวน 191 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตามการรับรู้ของ คณาจารย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ ในการทดสอบ สมมติฐาน ได้แก่ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้วิธีการ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตามการรับรู้ ของ คณาจารย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 7 ด้าน พบว่า ลักษณะวัฒนธรรม องค์การตามการรับรู้ของคณาจารย์ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านความภูมิใจในอาชีพ ด้านการ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งที่ผลสำเร็จหรือผลงาน อยู่ในระดับ มาก ด้านการยึดถือระบบคุณธรรม และด้านการสื่อสารที่ดีในองค์การ มีระดับลักษณะ วัฒนธรรม องค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตามการ รับรู้ของคณาจารย์ จำแนกตามสถานภาพของคณาจารย์ คณาจารย์ พบว่า คณาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน คณาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน คณาจารย์แต่ละประเภทที่แตกต่างกัน และสังกัด คณะแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ลักษณะ วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนคณาจารย์ที่มีระดับ การศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การไม่ แตกต่างกัน

กัญญารัตน์ เฟื่องศิริวัฒนกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท คาล โซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท คาล โซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 300 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของ แบบสอบถามทั้งหมด เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรม ทางสถิติสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่เลือกใช้ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent sample), F-test (One-way analysis of variance) และการวิเคราะห์ความถดถอย ชนิดหลายตัวแปร (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานบริษัท คาล โซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรศาสตร์ด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ในขณะที่ประชากรศาสตร์ด้านอายุ สถานภาพ

ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
และแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลจากบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนการทำวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 463 คน (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558 ข)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 220 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \text{จำนวนตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนประชากรที่ศึกษา}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อน (กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ .05)}$$

$$n = \frac{463}{1+463 (.05)^2}$$

$$n = \frac{463}{2.16} = 214$$

ผู้วิจัย จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสุ่มแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากหน่วยย่อยของประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเป็นช่วง ๆ โดยดำเนินการดังนี้

1. กำหนดหมายเลขประจำหน่วยตามบัญชีรายชื่อของประชากร (Sampling frame)
2. คำนวณช่วงของการสุ่มของแต่ละตามรายชื่อของบุคลากรในกองตามระบบบัญชีรายชื่อ (n/N)

3. ทำการสุ่มหาตัวสุ่มเริ่มต้น (Random start)

4. นับหน่วยของตัวอย่างนับไปตามช่วงของการสุ่ม (Random interval)

โดยการสุ่มเป็น ดังนี้ ต้องการสุ่มบุคลากร จำนวน 220 คน จากจำนวนบุคลากรสำนักงาน อธิการบดีทั้งหมด 463 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบช่วงของการสุ่มจึงเป็น $463/200$ เท่ากับ 2.10 ปัดตัวเลขเป็น 2 ถ้า 2 หน่วยแรกสุ่มได้หมายเลข 2 หมายเลขกลุ่มตัวอย่างถัดไปจะเป็น 4, 6, 8, 10, 12..... ตามลำดับ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 220 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 บรรยายกาสองครั้งของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์ การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสร้างแบบสอบถามขึ้นมา
2. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามนี้ไปตรวจสอบค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.1 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2 ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3 นางสิวลี วัฒนชาติ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องและความชัดเจนของเนื้อหา เพื่อนำมาแก้ไขสำนวนต่าง ๆ รายละเอียดของงาน ให้แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องและเหมาะสมที่ใช้เก็บข้อมูล

3. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try-out) โดยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขถูกต้องและความชัดเจนของเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .95 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตามรายด้าน เป็นดังนี้

ด้านบรรยากาศองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเสนอขออนุญาตจากหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี
2. นำแบบสอบถามที่เกี่ยวกับงานวิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์แล้ว นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ ออกเป็น 6 ตอน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. วิเคราะห์บรรยากาศองค์กรการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. วิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร และรายได้ต่อเดือน ดังนี้

ใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

ใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร และรายได้ต่อเดือน และเมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกณฑ์การแปลผล

ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับบรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ตามช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์กรเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง บรรยากาศองค์กรเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง บรรยากาศองค์กรเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง บรรยากาศองค์กรเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง บรรยากาศองค์กรเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ตามช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

(กนกรัตน์ พัฒนาพิวพันธ์, 2545, หน้า 25)

ค่า r ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่า r ตั้งแต่ 0.30-0.69 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่า r ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เก็บข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	67	30.45
หญิง	153	69.55
รวม	220	100.00
อายุ		
20-30 ปี	50	22.72
31-40 ปี	96	43.64
41-50 ปี	55	25.00
51-60 ปี	19	8.64
รวม	220	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส		
โสด	103	46.82
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	110	50.00
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	7	3.18
รวม	220	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	13	5.92
อนุปริญญา/ ปวส./ ปวท.	12	5.45
ปริญญาตรี	133	60.45
ปริญญาโท	62	28.18
รวม	220	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	10	4.55
15,000-20,000 บาท	48	21.82
20,001-30,000 บาท	121	55.00
30,001-40,000 บาท	18	8.18
มากกว่า 40,000 บาท	23	10.45
รวม	220	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	13	5.91
1-5 ปี	78	35.45
6-10 ปี	54	24.55
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	75	34.09
รวม	220	100.00

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.55 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.64 มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.45 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.00 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม

บรรยากาศองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.48	.68	มาก	2
2. ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	3.60	.73	มาก	1
3. ด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	3.44	.70	มาก	3
4. ด้านนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร	3.44	.83	มาก	4
ภาพรวม	3.49	.60	มาก	-

จากตารางที่ 4-2 บรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, $SD = .60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.60$, $SD = .73$) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.48$, $SD = .68$) ด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.44$, $SD = .70$) และด้านนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ($\bar{X} = 3.44$, $SD = .83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายกาสองครั้งของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้าน โครงสร้างองค์การ

ด้านโครงสร้างองค์การ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สำนักงานอธิการบดี มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ ไว้อย่างชัดเจน	25 (11.36)	100 (45.45)	91 (41.36)	1 (0.45)	3 (1.40)	3.65	.74	มาก	1
2. สำนักงานอธิการบดี ให้อิสระในการตัดสินใจ และใช้ดุลพินิจสำหรับ การปฏิบัติงาน	7 (3.18)	92 (41.82)	104 (47.27)	12 (4.45)	5 (2.27)	3.38	.74	ปาน กลาง	3
3. การปฏิบัติงานใน สำนักงานอธิการบดี มีการทำงานเป็นทีม รับผิดชอบหน้าที่ร่วมกัน	19 (8.64)	83 (37.73)	94 (42.73)	20 (9.09)	4 (1.82)	3.42	.84	มาก	2
ภาพรวม						3.48	.68	มาก	-

จากตารางที่ 4-3 บรรยายกาสองครั้งของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้าน โครงสร้างองค์การ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, $SD = .40$) เมื่อจำแนกเป็น รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ สำนักงานอธิการบดีมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.65$, $SD = .74$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การปฏิบัติงาน ในสำนักงานอธิการบดีมีการทำงานเป็นทีมรับผิดชอบหน้าที่ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.42$, $SD = .84$) และสำนักงานอธิการบดีให้อิสระในการตัดสินใจและใช้ดุลพินิจสำหรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.38$, $SD = .74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายภาพองค์กรของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ด้านเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สำนักงานอธิการบดี มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว	28 (12.73)	109 (49.55)	67 (3.45)	15 (6.82)	1 (0.45)	3.67	.80	มาก	1
2. สำนักงานอธิการบดี มีการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี ที่มีความทันสมัยเพื่อให้ บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างรวดเร็ว	27 (12.27)	87 (39.55)	91 (41.36)	14 (6.36)	1 (0.45)	3.57	.80	มาก	3
3. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอ	30 (13.64)	90 (40.91)	84 (38.18)	10 (4.55)	6 (2.73)	3.58	.88	มาก	2
ภาพรวม						3.60	.73	มาก	-

จากตารางที่ 4-4 บรรยายภาพองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = .73$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ สำนักงานอธิการบดีมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .80$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอ ($\bar{X} = 3.58$, $SD = .88$) และสำนักงานอธิการบดีมีการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.57$, $SD = .80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กรของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก
องค์กร

ด้านอิทธิพลของ สภาพแวดล้อมภายนอก องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สภาพเศรษฐกิจโดยรวม ของประเทศไทยเอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	17 (7.73)	86 (39.09)	100 (45.45)	16 (7.27)	1 (0.45)	3.46	.76	มาก	2
2. สภาพสังคม/ ชุมชน รอบ ๆ มหาวิทยาลัยเอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน	18 (8.18)	80 (36.36)	103 (46.82)	15 (6.28)	4 (1.82)	3.42	.81	มาก	3
3. บรรยากาศการเมือง ภายนอกมหาวิทยาลัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	15 (6.82)	76 (34.55)	109 (49.55)	17 (7.73)	3 (1.36)	3.38	.78	ปาน กลาง	4
4. สภาพแวดล้อมทาง ธรรมชาติ เช่น อากาศ อุณหภูมิ แสงแดด เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	20 (9.09)	99 (45.00)	84 (38.18)	10 (4.55)	7 (3.18)	3.52	.84	มาก	1
	ภาพรวม					3.44	.70	มาก	-

จากตารางที่ 4-5 บรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, $SD = .70$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น อากาศ อุณหภูมิ แสงแดด เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52$, $SD = .84$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$, $SD = .76$) และสภาพสังคม/ ชุมชน รอบ ๆ มหาวิทยาลัยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.42$, $SD = .81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายภาพสองครั้งหนึ่งของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติของ
ฝ่ายบริหาร

ด้านนโยบาย และ แนวทางการปฏิบัติ ของฝ่ายบริหาร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาชี้แจง นโยบาย และ วัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรทราบ	28 (12.73)	95 (43.18)	77 (35.00)	13 (5.91)	7 (3.18)	3.56	.90	มาก	1
2. ฝ่ายบริหารมีการ รับฟังความคิดเห็น จากบุคลากรและรับ ไปใช้ในการตัดสินใจ	28 (12.73)	53 (24.09)	103 (46.83)	22 (10.00)	14 (6.36)	3.27	1.01	ปาน กลาง	3
3. ได้รับการปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชาโดยการให้ อิสระในการปฏิบัติงาน	31 (14.09)	70 (31.82)	100 (45.45)	14 (6.36)	5 (2.27)	3.49	.89	มาก	2
ภาพรวม						3.44	.83	มาก	-

จากตารางที่ 4-6 บรรยายภาพสองครั้งของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
ด้านนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.44$, $SD = .83$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ
ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ ($\bar{X} = 3.56$,
 $SD = .90$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาโดยการให้
อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.49$, $SD = .89$) และฝ่ายบริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร
และรับไปใช้ในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 1.01$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.04	.67	มาก	1
2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	3.87	.67	มาก	5
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.00	.66	มาก	3
4. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	3.89	.70	มาก	4
5. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	4.03	.62	มาก	2
ภาพรวม	3.96	.53	มาก	-

จากตารางที่ 4-7 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .53$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.04$, $SD = .67$) รองลงมาคือ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$, $SD = .62$) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$, $SD = .66$) ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .70$) และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรวดเร็ว
ในการปฏิบัติงาน

ด้านความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หลังจากที่ได้รับคำสั่ง ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายทันที	65 (29.55)	118 (53.64)	33 (15.00)	4 (1.82)	0 (0.00)	4.11	.71	มาก	1
2. สามารถปฏิบัติงาน ได้เสร็จทันตามเวลา ที่กำหนด	60 (27.27)	118 (53.64)	40 (18.18)	2 (0.91)	0 (0.00)	4.07	.69	มาก	2
3. สามารถปฏิบัติงาน ได้สำเร็จรวดเร็วจาก การประสานงาน ที่มีประสิทธิภาพ	56 (25.45)	109 (49.55)	46 (20.91)	9 (4.09)	0 (0.00)	3.96	.79	มาก	3
	ภาพรวม					4.04	.67	มาก	-

จากตารางที่ 4-8 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = .67$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ หลังจากที่ได้รับคำสั่ง ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันที ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .71$) มีค่าเฉลี่ยมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.07$, $SD = .69$) และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จรวดเร็วจากการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความถูกต้อง
ในการปฏิบัติงาน

ด้านความถูกต้องในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ทำงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนตามที่ ผู้บังคับบัญชาสั่ง	54 (24.55)	119 (54.09)	44 (20. 00)	1 (0.45)	2 (0.9 1)	4.01	.74	มาก	1
2. ผลการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องแม่นยำ	33 (15.00)	126 (57.27)	56 (25. 45)	3 (1.36)	2 (0.9 1)	3.84	.72	มาก	2
3. มีการวางแผนการ ปฏิบัติงาน ทำให้ผลงาน ไม่มีความผิดพลาด	33 (15.00)	111 (50.45)	70 (31. 82)	4 (1.82)	2 (0.9 1)	3.77	.75	มาก	3
ภาพรวม						3.87	.67	มาก	-

จากตารางที่ 4-9 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.87$, $SD = .67$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ
ทำงานได้ถูกต้องครบถ้วนตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .74$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ
ที่ 1 รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องแม่นยำ ($\bar{X} = 3.84$, $SD = .72$) และ
มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานไม่มีความผิดพลาด ($\bar{X} = 3.77$, $SD = .75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน

ด้านความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความสามารถ เหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ	57 (25.91)	111 (50.45)	50 (22.73)	2 (0.91)	0 (0.00)	4.01	.72	มาก	2
2. สามารถริเริ่มทำงาน ที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	54 (24.55)	104 (47.27)	59 (26.82)	3 (1.36)	0 (0.00)	3.95	.75	มาก	3
3. สามารถพัฒนา ความสามารถในการทำงาน ได้อย่างต่อเนื่อง	62 (28.18)	107 (48.64)	48 (21.82)	3 (1.36)	0 (0.00)	4.04	.74	มาก	1
	ภาพรวม					4.00	.66	มาก	-

จากตารางที่ 4-10 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.00$, $SD = .66$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ
สามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.04$, $SD = .74$) มีค่าเฉลี่ยมาก
เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .72$)
และสามารถริเริ่มทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.95$, $SD = .75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสำเร็จตรงเวลา
ในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จตรง เวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานเสร็จก่อนเวลา โดยไม่ต้องทำงาน ล่วงเวลา	51 (23.18)	113 (51.36)	44 (20.00)	11 (5.00)	1 (0.45)	3.92	.81	มาก	2
2. สามารถปฏิบัติงาน เสร็จตรงตาม กำหนดเวลา	55 (25.00)	121 (55.00)	42 (19.09)	2 (0.91)	0 (0.00)	4.04	.69	มาก	1
3. มีเวลาเหลือ หลังจากการ ปฏิบัติงานเพื่อ ตรวจสอบความ ถูกต้องอีกครั้ง	45 (20.45)	87 (39.55)	72 (32.73)	15 (6.82)	1 (0.45)	3.73	.88	มาก	3
	ภาพรวม					3.89	.70	มาก	-

จากตารางที่ 4-11 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.89$, $SD = .70$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ
สามารถปฏิบัติงานเสร็จตรงตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.04$, $SD = .69$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1
รองลงมาคือ งานเสร็จก่อนเวลา โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .81$) และมีเวลาเหลือ
หลังจากการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด	53 (24.09)	126 (57.27)	38 (17.27)	3 (1.36)	0 (0.00)	4.04	.68	มาก	2
2. สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐาน มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	44 (20.00)	130 (59.09)	46 (20.91)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.99	.64	มาก	3
3. ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความคุ้มค่า	57 (25.91)	119 (54.09)	44 (20.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.06	.67	มาก	1
ภาพรวม						4.03	.62	มาก	-

จากตารางที่ 4-12 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = .62$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .67$) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.04$, $SD = .68$) และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐาน มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = .64$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามเพศ (n = 220)

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ภาพรวม	ชาย	67	4.02	.52	.95	.34
	หญิง	153	3.94	.54		

จากตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีเพศต่างกัน
มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีอายุต่างกัน
มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามอายุ (n = 220)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.50	.50	1.74	.15
ภายในกลุ่ม	216	61.96	.28		
รวม	219	63.46			

จากตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีอายุต่างกัน
มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพการสมรส
ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-15 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามสถานภาพการสมรส (n = 220)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.19	1.09	3.88	.02*
ภายในกลุ่ม	217	61.26	.28		
รวม	219	63.46			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-15 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี
ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-16 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่
โสด	3.86	-	-.20*	-.14
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	4.06		-	.05
หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่	4.00			-

* $p \leq .05$ (นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตารางที่ 4-16 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี
Pos hoc ของ LSD พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามสถานภาพการสมรส แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ คือ

บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่า
บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 220)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.49	.49	1.73	.16
ภายในกลุ่ม	216	61.96	.28		
รวม	219	63.46			

จากตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n = 220)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	4.72	1.18	4.32	.00*
ภายในกลุ่ม	215	58.73	.27		
รวม	219	63.46			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-19 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.25	-	.27	.39*	.02	.05
15,000-20,000 บาท	3.98		-	.12	-.25	-.21
20,001-30,000 บาท	3.85			-	-.37*	-.33*
30,001-40,000 บาท	4.23				-	.03
มากกว่า 40,000 บาท	4.19					-

* $p \leq .05$ (นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05)

จากตารางที่ 4-19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี
Pos hoc ของ LSD พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ

บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท มีประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-
30,000 บาท

บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท
และมากกว่า 40,000 บาท

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 220)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.11	.70	2.48	.06
ภายในกลุ่ม	216	61.34	.28		
รวม	219	63.46			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี
ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 4-21 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

บรรยากาศ องค์กร	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน											
	Y ₅		Y ₄		Y ₃		Y ₂		Y ₁		Y	
	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ
X ₁	.15*	น้อย	.08	น้อย	.24*	น้อย	.24*	น้อย	.29*	น้อย	.25*	น้อย
X ₂	.25*	น้อย	.19*	น้อย	.29*	น้อย	.32*	ปานกลาง	.21*	น้อย	.31*	ปานกลาง
X ₃	.31*	ปานกลาง	.17*	น้อย	.29*	น้อย	.30*	ปานกลาง	.25*	น้อย	.31*	ปานกลาง
X ₄	.27*	น้อย	.12*	น้อย	.23*	น้อย	.27*	น้อย	.29*	น้อย	.29*	น้อย
X	.31*	ปานกลาง	.18*	น้อย	.32*	ปานกลาง	.35*	ปานกลาง	.32*	ปานกลาง	.36*	ปานกลาง

* p < .05

- X_1 หมายถึง ด้านโครงสร้างองค์กร
 X_2 หมายถึง ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
 X_3 หมายถึง ด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
 X_4 หมายถึง ด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร
 Y_1 หมายถึง ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
 Y_2 หมายถึง ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
 Y_3 หมายถึง ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน
 Y_4 หมายถึง ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน
 Y_5 หมายถึง ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ($0.12 \leq r \leq 0.32$) ยกเว้นด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานทุก โดยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r = 0.36$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความสัมพันธ์ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ด้านโครงสร้างองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา รายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($r = 0.32$) รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กรด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.31$) และบรรยากาศองค์กรด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($r = 0.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา	ยอมรับสมมติฐาน
2. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
7. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา สรุปผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.55 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.64 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.45 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.00 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.45 ตามลำดับ

2. บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และ
ด้านนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน เป็นดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างองค์กรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ
พบว่า สำนักงานอธิการบดีมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1
รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีการทำงานเป็นที่รับผิดชอบหน้าที่ร่วมกัน
และสำนักงานอธิการบดีให้อิสระในการตัดสินใจและใช้ดุลพินิจสำหรับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.2 ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก
เป็นรายชื่อ พบว่า สำนักงานอธิการบดีมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้
ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ และสำนักงานอธิการบดีมีการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้
และเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

2.3 ด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น อากาศ อุณหภูมิ แสงแดด
เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของ
ประเทศไทยเอื้อต่อการปฏิบัติงานและสภาพสังคม/ ชุมชน รอบ ๆ มหาวิทยาลัยเอื้อต่อ
การปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.4 ด้านนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการ
ปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ได้รับการปฏิบัติจาก
ผู้บังคับบัญชาโดยการให้อิสระในการปฏิบัติงาน และฝ่ายบริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจาก
บุคลากรและรับไปใช้ในการตัดสินใจ ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรวดเร็ว
ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ใน
การปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน
และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน เป็นดังนี้

3.1 ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า หลังจากที่ได้รับคำสั่ง จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันที
มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด
และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จรวดเร็วจากการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

3.2 ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ทำงาน ได้ถูกต้องครบถ้วนตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องแม่นยำ และ มีการวางแผน การปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานไม่มีความผิดพลาด ตามลำดับ

3.3 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และสามารถริเริ่ม งานที่รับผิดชอบด้วยตนเองตามลำดับ

3.4 ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานเสร็จตรงตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ งานเสร็จก่อนเวลา โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา และมีเวลาเหลือหลังจาก การปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ตามลำดับ

3.5 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงาน ได้ถูกต้องตามมาตรฐาน มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพการสมรส และรายได้ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ใน ระดับน้อยถึงระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษา บรรยายการสององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. บรรยายการสององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากร สำนักงานอธิการบดีเห็นว่า สำนักงานอธิการบดีมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีตามหน้าที่รับผิดชอบได้ง่าย มีการให้อิสระในการตัดสินใจและใช้ดุลพินิจสำหรับการปฏิบัติงาน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอ ทันสมัย ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทำให้บรรยายการสององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา เรืองชัย (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยายการสององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม บรรยายการสององค์กรปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับมาก และสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างองค์กรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เห็นว่าสำนักงานอธิการบดีมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนทำให้ทราบสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการทำงานเป็นที่รับผิดชอบหน้าที่ร่วมกันทำให้งานที่ทำสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย ตลอดจนสำนักงานอธิการบดีให้อิสระในการตัดสินใจและใช้ดุลพินิจสำหรับการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทำงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวพรรษา จำรัสศรี (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรู๊ป ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรู๊ป มีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับสูง

1.2 ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เห็นว่าสำนักงานอธิการบดีได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานที่หลากหลายและครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน ทำให้งานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว เนื่องจากอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย และเพียงพอต่อบุคลากรทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวพรรษา

จำรัสศรี (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป มีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับสูง

1.3 ด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เห็นว่าสถานที่ตั้งของ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น อากาศ อุณหภูมิ แสงแดด เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม/ ชุมชน รอบ ๆ มหาวิทยาลัยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวพรชัย จำรัสศรี (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป มีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับสูง

1.4 ด้านนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ทราบ และให้อิสระในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการประชุมหรือรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรและนำไปใช้ประกอบในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวพรชัย จำรัสศรี (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป มีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับสูง

2. การอภิปรายผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี เห็นว่าภายหลังจากที่ได้รับคำสั่ง จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันที จึงทำให้การทำงานมีความถูกต้องครบถ้วนตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง บุคลากรส่วนใหญ่สามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานเสร็จตรงตามกำหนดเวลา ตลอดจนบุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความคุ้มค่า จึงทำให้ภาระงานที่ได้รับมอบหมายออกมามีประสิทธิภาพในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ พงษ์ฐากร (2553) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา และสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก บุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี แม้ว่าจะมีเพศต่างกัน แต่ทุกคนก็ต้องรับผิดชอบการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เช่นเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัญญารัตน์ เพ็ญศิริวัฒนกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท คลาโซนิก คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท คลาโซนิก คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี แม้ว่าจะมีอายุต่างกัน แต่ทุกคนก็ต้องรับผิดชอบการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เช่นเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัญญารัตน์ เพ็ญศิริวัฒนกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท คลาโซนิก คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท คลาโซนิก คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.3 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี แม้ว่าจะมีระดับการศึกษาต่างกันแต่ทุกคนก็ต้องรับผิดชอบการทำงานในหน้าที่ตามโครงสร้างและภาระความรับผิดชอบ ตามตำแหน่ง สายงาน และขอบข่ายความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเช่นเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัญญารัตน์ เพ็ญศิริวัฒนกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท คลาโซนิก คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานบริษัท คลาโซนิก คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.4 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากร สังกัดสำนักงาน

อธิการบดี แม้ว่าจะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันแต่ทุกคนก็ต้องเอาใจใส่ สนใจ และต้องรับผิดชอบการทำงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพเช่นเดียวกันหมด จึงทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัญญารัตน์ เฟื่องศิริวัฒนกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานบริษัท คาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.5 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี แม้ว่าจะมีสถานภาพการสมรสต่างกัน อาจส่งผลต่อการสำเร็จของงานบ้าง เนื่องจากอาจจะต้องมีภาระเกี่ยวกับครอบครัวสำหรับผู้ที่มีครอบครัว แต่สำหรับผู้ที่มีสถานภาพ โสดอาจจะไม่มีผลกระทบใดๆ จึงทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิวา ปญญาณสัจ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีสภาพสมรสต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคคลและในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เท่ากันอาจจะมีผลกระทบต่อความรู้สึกเนื่องจากต้องปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และมีความยุ่งยาก ซ้ำซ้อนเหมือน ๆ กับผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า จึงทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัญญารัตน์ เฟื่องศิริวัฒนกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท คาลโซนิค คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ใน

ระดับน้อยถึงระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสองครั้งกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรรยาเรืองชัย (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศสองครั้งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์พิจารณาว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับความสัมพันธ์ พบว่า บรรยากาศการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเท่าเทียมกัน และรวดเร็วทันเวลา โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมด้านสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ด้านถูกต้องตามหลักวิชาการและด้านประยุกต์วิธีการใหม่ ๆ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง บรรยากาศสองครั้งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษา บรรยากาศสองครั้งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

1.1 หัวหน้าสำนักงานอธิการบดีควรส่งเสริมให้มีมาตรการในการให้บุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ เพื่อให้ผลงานไม่มีความผิดพลาด ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการรายบุคคล

1.2 หัวหน้าสำนักงานอธิการบดีควรกำหนดให้มีแนวทางในกระบวนการของการถ่ายทอดคำสั่งหรือการสั่งการเพื่อการทำงานให้เกิดความถูกต้องครบถ้วนตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง

2. จากผลการศึกษา บรรยากาศสองครั้งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยที่สุด เป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ควรมีมาตรการในการกำหนดระยะเวลาของการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นกรอบเวลาในการดำเนินงาน

2.2 หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ควรจัดให้มีระบบการตรวจสอบซ้ำของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษา บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

1.1 บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ เพื่อให้ผลงานไม่มีความผิดพลาด

1.2 บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ควรจัดทำรายละเอียดของงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ปฏิบัติทุกครั้งเพื่อการทำงานให้เกิดความถูกต้องครบถ้วนตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ

2. จากผลการศึกษา บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยที่สุด เป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ควรจัดทำรายละเอียดกำหนดระยะเวลาของการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นกรอบเวลาในการดำเนินงานทุกครั้ง

2.2 บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีระบบการตรวจสอบซ้ำในทุกภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. สำนักงานอธิการบดี ควรมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณากำหนดทิศทางในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยบูรพาให้มีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานอธิการบดี ควรมีการศึกษาถึงศึกษาบรรยากาศองค์กร สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อเป็นประโยชน์แก่
มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณา
กำหนดทิศทางในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยบูรพาให้มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ พัฒนาพิภพพันธ์. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.
- กัญญารัตน์ เฟื่องศิริวัฒนกุล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท คาล โซนิก คันเซ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิ่งพร ทองใบ. (2532). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกวลี ดวงกำเนิด. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เขตพื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คทาฐ พรหมายน. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรรยา เรืองชัย. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตภา เริงมีศรีสุข. (2553). *การศึกษาและเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรับรู้ของคณาจารย์*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จินตนา บุญชวน. (2541). *การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นของข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักข้าราชการครู.
- จุฑารัตน์ สุคันธีรัตน์. (2541). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มีสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ทิวา ปริญญาณสัง. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2526). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพรัตน์ พงศ์ฐากูร. (2553). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชันส์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นวพรรษ จำรัสศรี. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง. (2543). *วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2558 ก). *โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานอธิการบดี*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2558 ข). *สถิติบุคลากร สำนักงานอธิการบดี*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2549). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 11). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2529). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ระพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณะชญ. (2510). *การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

- วรรณภา สงวนรัตน์. (2554). *ปัจจัยทางด้านความเครียดที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงาน* ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิต อุ๋อัน. (2550). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พรินแอทมิ (ประเทศไทย).
- วิภาดา ปัตถนายนนท์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนการทำงานและความตั้งใจ* ในการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการ หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการอัยการ พ.ศ. 2544. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th>
- สถิต คำลาเตียง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณี* กองการบินทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาพร พิศาลบุตร, ประเสริฐ ประสพสุข โฆษกมณี และกำธร ประสพสุข โฆษกมณี. (2549). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน*. กรุงเทพฯ: บีเคอินเตอร์พรีนซ์.
- เสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท* ประกันชีวิต ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรษา โพธิ์ทอง. (2537). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในฐานะเลขานุการ* คณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.) ศึกษากรณีอำเภอในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการ พัฒนาชุมชน เขตที่ 7. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณีย์ เปรมสุริยา. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน* ในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลพระปกเกล้า. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อีเมอร์สัน, ฮาร์ริงตัน. (2556). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* (สมพงษ์ เกษมสิน, แปล). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- Altmamm, R. (2000). Understanding organization climate: Start minimizing your workforce problem. *Journal of Water Engineering & Management*, 31, 2-5.
- Brow, W., & Moberg, D. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: Wiley.
- Browditch, J. L., & Buono, A. F. (1994). *A primer on organizational behavior* (3rd ed.). New York: Wiley.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Emerson, H. (1913). *The twelve principles of efficiency*. Retrieved from <http://museum-madness.blogspot.com/2012/02/principles-of-efficiency-harrington.html>.
- Gibson, J. L., Ivanjceвич, J. M., & Donnely, J. H. (1973). *Organizations: Structure* (2nd ed.). Texas: Business.
- Harris, M., & Desimone, R. A. (1994). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University.
- Kelly, J. (1980). *Organizational behavior*. Illinois: Richard D. Urwin.
- Likert, R., & Likert, J. (1976). *New way and managing conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. (1974). *Motivation and organization climate*. Boston: Division of research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2006). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization climate*. Boston: Harvard University Press.
- Moorhood, G., & Griffin, R. (1998). *Organizational behavior: Managing people and organization* (5th ed.). New York: Houghton Muffin.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Rogg, R. L. (2001). *Human resource practices: Organizational climate, and customer satisfaction*. New York: McGraw-Hill.
- Romer, P. M. (1993). *Two strategies for economic development: Using ideas and producing ideas*. Retrieved from <https://paulromer.net/wp-content/uploads/2013/10/Two-Strategies-for-Economic-Development-Using-Ideas-and-Producing-Ideas.pdf>
- Ryan, T. A., & Smith, P. C. (1954). *Principle of industrial psychology*. New York: The Ronald Press.

- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: Macmillan.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior* (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Streers, R. M., & Porter, L. (1991). *Motivation and work behavior*. (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sullivan, E. J., & Decker, P. J. (2005). *Effective leadership management nursing* (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร

สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

เพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับ
การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 บรรยากาศองค์กรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยบูรพา

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มี
ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของท่าน หน่วยงานของท่าน มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอความกรุณา
จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบ
แบบสอบถามฉบับนี้จะถือเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมโดยไม่มี
ผลกระทบต่อท่านและองค์กรของท่าน

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ทัศนีย์ มานูเจริญ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) อายุ 20-30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี
 3) อายุ 41-50 ปี 4) อายุ 51-60 ปี
3. สถานภาพการสมรส
 1) โสด 2) สมรส/ อยู่ด้วยกัน
 3) หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 1) มัธยมศึกษาตอนต้น 2) มัธยมศึกษาปลาย/ ปวช.
 3) อนุปริญญา (ปวท./ ปว.ส) 4) ปริญญาตรี
 5) ปริญญาโท 6) ปริญญาเอก
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 1) น้อยกว่า 15,000 บาท 2) 15,000-20,000 บาท
 3) 20,001-30,000 บาท 4) 30,001-40,000 บาท
 5) มากกว่า 40,000 บาท
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
 1) ต่ำกว่า 1 ปี 2) 1-5 ปี
 3) 6-10 ปี 4) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์กรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

บรรยากาศองค์กร	ระดับบรรยากาศองค์กร				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
โครงสร้างองค์กร					
1. สำนักงานอธิการบดีมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน					
2. สำนักงานอธิการบดีให้อิสระแก่ท่านตัดสินใจและใช้ดุลพินิจสำหรับการปฏิบัติงาน					
3. การปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีมีการทำงานเป็นทีมรับผิดชอบหน้าที่ร่วมกัน					
เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน					
4. สำนักงานอธิการบดีมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้รวดเร็ว					
5. สำนักงานอธิการบดีมีการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว					
6. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ					

บรรยากาศองค์กร	ระดับบรรยากาศองค์กร				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร					
7. สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
8. สภาพสังคม/ชุมชน รอบ ๆ มหาวิทยาลัยเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
9. บรรยากาศการเมืองภายนอกมหาวิทยาลัยเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
10. สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น อากาศ อุณหภูมิ แสงแดด เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร					
11. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรทราบ					
12. ฝ่ายบริหารมีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร และรับไปใช้ในการตัดสินใจ					
13. ท่านได้รับการปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชาโดยการให้อิสระในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับประสิทธิภาพการทำงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
1. หลังจากที่ได้รับคำสั่ง ท่าน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันที					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวดเร็วจากการประสานงาน ที่มีประสิทธิภาพ					
ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านทำงานได้ถูกต้องครบถ้วน ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง					
5. ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้องแม่นยำ					
6. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานไม่มีความผิดพลาด					
ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
7. ท่านมีความสามารถเหมาะสม กับงานที่รับผิดชอบ					
8. ท่านสามารถริเริ่มทำงาน ที่รับผิดชอบด้วยตนเอง					
9. ท่านสามารถพัฒนาความสามารถ ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง					

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับประสิทธิภาพการทำงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน					
10. งานของท่านเสร็จก่อนเวลา โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลา					
11. ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จ ตรงตามกำหนดเวลา					
12. ท่านมีเวลาเหลือหลังจาก การปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องอีกครั้ง					
การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน					
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด					
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ ถูกต้องตามมาตรฐาน มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ					
15. ท่านปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วย ความคุ้มค่า					