

**บรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กองคลัง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

**คณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้และวิจัย
กองคลัง**

บทคัดย่อ

การวิจัยสถาบันครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาข้อมูลบุคลากร กองคลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 158 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลของการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กองคลังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับของบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีระดับบรรยากาศองค์กรด้านความรู้สึกผูกพันมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล

และด้านการให้ความสำคัญสนับสนุนและความอบอุ่น ตามลำดับ และพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน และด้านการสรุปผลการทำงาน และแนวทางแก้ไข ตามลำดับ

ความเป็นมาและความสำคัญ

กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จัดตั้งขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งมหาวิทยาลัยรามคำแหงเมื่อปี พ.ศ. 2514 และเป็นหน่วยงานสนับสนุนงานของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 งาน 1 โครงการ ได้แก่ งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานงบประมาณ งานธุรการและโครงการ 3 มิติ

บรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร โดยบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรนอกจากบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานภายใต้นโยบายขององค์กรมีการกำกับ ควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา มีโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กรแล้ว ยังมีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่บุคลากรรู้สึกและรับรู้ได้ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่นกัน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้คือบรรยากาศขององค์กร บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น โดยบรรยากาศองค์กรที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นคือ ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรของหน่วยงานหรือแผนงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง และความเหมาะสมระหว่างบุคลากรกับปริมาณภาระงานในองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดีขึ้นสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี บรรยากาศการทำงานเป็นแบบเปิด การที่สมาชิกในองค์กรมีขวัญและ

กำลังใจที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงมองเห็นถึงความสำคัญที่จะศึกษาถึงบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง แล้วนำผลการศึกษาวิจัยเสนอผู้บริหารเพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาวางแผน กำหนดนโยบายและตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานและการตัดสินใจในการบริหารงานในองค์กรได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลบุคลากร กองคลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. นำเสนอผลงานวิจัยต่อผู้บริหารเพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาวางแผนกำหนดนโยบายและตัดสินใจเพื่อปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารงานให้เกิดการพัฒนา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 158 คน (ฐานข้อมูลบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี ณ ม.ค. 2554) ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างบวรายได้ ลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราวรายปี

ตัวแปร คือการศึกษาวิจัยบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

- ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์กร จำแนกเป็น 6 ด้าน คือด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล ด้านการให้ความสนับสนุนและความอบอุ่นด้านความรู้สึกรักผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบ ด้านการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน และด้านการสรุปผลการทำงาน และแนวทางแก้ไข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. ทำให้หน่วยงานสามารถวางแผน กำหนดนโยบาย และตัดสินใจในหน่วยงานของกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดในกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 158 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบ Check List

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended Questionnaires) ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยดัดแปลงจากมาตราส่วนประเมินค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน (สมบุรณ์ สุริยวงศ์ และคณะ 2544 : 116) ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับของบรรยากาศและประสิทธิภาพมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับของบรรยากาศและประสิทธิภาพมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับของบรรยากาศและประสิทธิภาพปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับของบรรยากาศและประสิทธิภาพน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ระดับของบรรยากาศและประสิทธิภาพน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย (สมบุรณ์ สุริยวงศ์ และคณะ 2540, 134)

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในช่วงวันที่ 8 – 11 เดือนกุมภาพันธ์ 2554 ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 150 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแจงแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยสถิติใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลของบุคลากรกองคลังซึ่งมีผลต่อบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง และเพื่อศึกษาถึงบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะผู้วิจัยมุ่งศึกษาข้อมูลจากบุคลากร กองคลังโดยศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล ด้านการให้ความสนับสนุนและความอบอุ่น และด้านความรู้สึกผูกพัน ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบ ด้านการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน และด้านการสรุปผลการทำงานและแนวทางแก้ไข โดยมีระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย 4 เดือน (เดือนมกราคม – เมษายน 2554)

คณะผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรที่สังกัดในกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 158 คน โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงและแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยมีทั้งหมด 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล ด้านการให้ความสนับสนุนและความอบอุ่น ด้านความรู้สึกผูกพัน และเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ของบุคลากร กองคลัง จำแนกเป็น 4 ด้านได้แก่ ด้านความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบ ด้านการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน และด้านการสรุปผลการทำงานและแนวทางแก้ไข เป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended Questionnaires) ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับโดยคัดแปลงจากมาตราส่วนประเมินค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale)

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 158 ชุด และสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.94 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด และนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาคำนวณ โดยโปรแกรม SPSS for Window วิเคราะห์หาค่าทางสถิติที่ต้องการคือค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบข้อมูลของบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวทำให้หน่วยงานสามารถวางแผน กำหนดนโยบาย และตัดสินใจในหน่วยงานของกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า

1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 51 ปีหรือมากกว่า มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นลูกจ้างบรายนได้และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี
2. ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาได้ดังนี้คือ

บรรยากาศองค์กร บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับของบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีระดับบรรยากาศองค์กรด้านความรู้สึกผูกพันมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการ

ทำงาน ด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล และด้านการให้ความสนับสนุนและความอบอุ่นตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกผูกพัน พบว่า บุคลากรกองคลังมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก
2. ด้านความมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า บุคลากรกองคลังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก
3. ด้านโครงสร้างองค์กร บรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งสองข้อเรียงตามลำดับ ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน
4. ด้านมาตรฐานการทำงาน พบว่า หน่วยงานมีการกำกับ และดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมาก
5. ด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล พบว่า หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก
6. ด้านการให้ความสนับสนุนและความอบอุ่น บรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี และมีบรรยากาศความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่ดี

ประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกองคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน และด้านการสรุปผลการทำงาน และแนวทางแก้ไข ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมีความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี

2. ด้านการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
3. ด้านการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน พบว่า บุคลากรมีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
4. ด้านการสรุปผลการทำงาน และแนวทางแก้ไข พบว่า บุคลากรมีการสรุปผลการทำงานและหาทางแก้ไขการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

คณะผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กองคลัง

บรรยากาศองค์กร

1. ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานมีบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบของบรรยากาศมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในงานของบุคลากรซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรและองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรมีการพัฒนาบรรยากาศองค์กรอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนี้

1.1 ด้านความรู้สึกผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยพิจารณาถึงลักษณะของบรรยากาศองค์กร 3 ประเภทดังนี้ (Litwin, G. H. & Stringer, R.. A. (1968: 113)

1. บรรยากาศองค์กรที่มุ่งความสำเร็จ มีลักษณะที่สำคัญคือ เน้นความรับผิดชอบของบุคคลทุกระดับในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและยอมรับผู้ที่มีผลงานดี สร้างความประทับใจให้แก่บุคลากร

2. บรรยากาศองค์กรมุ่งความสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญคือ การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาในทีมงาน และสนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ภายในกลุ่มอย่างเปิดเผยและจริงใจ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนแก่บุคลากรในทุกระดับ ให้ความอิสระในงานและจัดโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน ให้การยอมรับบุคลากรทุกคนว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญต่อกลุ่ม

3. บรรยากาศที่มุ่งการใช้อำนาจ มีลักษณะสำคัญคือ มีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน เหมาะสม ลดขั้นตอนในการทำงาน ให้มีการยอมรับบุคลากรที่มีอำนาจ หน้าที่และตำแหน่งที่สูงกว่า กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการในการจัดการกับความขัดแย้งและความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน

1.2 ด้านความมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการทำงาน ควรมีการตรวจสอบการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรบางส่วนยังขาดความรับผิดชอบต่อในงาน ทำให้เกิดปัญหาภายในงาน เมื่อเกิดอุปสรรคในหน่วยงานควรเน้นให้บุคลากรแก้ปัญหาด้วยตนเองให้มากขึ้น และส่งเสริมบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน แต่ยังขาดการชี้แจงนโยบายการบริหารให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ และบางหน่วยงานควรมีการปรับลดขั้นตอนการทำงานให้กระชับเข้าถึงง่าย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ด้วยดี และเพื่อป้องกันปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน หน่วยงานต้องจัดให้มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงขึ้น เพื่อสร้างมาตรการควบคุมรองรับความเสี่ยงด้านต่างๆที่อาจเกิดขึ้น

1.4 ด้านมาตรฐานการทำงาน หน่วยงานควรมีการปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น มาตรฐานการทำงานต้องมีความเหมาะสมในบุคลากรทุกตำแหน่งเพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

1.5 ด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล ควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความเหมาะสมได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมเสมอ อีกทั้งควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรและเป็นแบบอย่างของเพื่อนร่วมงาน

1.6 ด้านการให้ความสนับสนุนและความอบอุ่น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศโดยการพบปะพูดคุยให้ความรู้เรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากร การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ และบุคลากรในองค์กรต้อง

ร่วมกันสร้างบรรยากาศในองค์กรที่แสดงถึงความเอื้ออาทร เกื้อหนุนกัน ส่งเสริมซึ่งกัน และกัน มีจิตใจที่เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน คิดดีทำดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหาร เช่น ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร วุฒิภาวะทางอารมณ์ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เช่น บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความกระตือรือร้น มีความพร้อมในการเรียนรู้ และพัฒนาและมีความภาคภูมิใจในองค์กร ฉะนั้นหน้าที่ของผู้บริหารก็คือ การกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนี้

2.1 ด้านความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบ บุคลากรควรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การจัดการอบรมในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำสม่ำเสมอให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง

2.2 ด้านการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน และด้านการสรุปผลการทำงาน และแนวทางแก้ไข ผู้บริหารควรจัดประชุมถ่ายทอดความรู้เรื่องแผนสู่บุคลากรทุกหน่วยงาน เช่น แผนการดำเนินงาน แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน

บรรณานุกรม

- ดรั๊กเกอร์, ปีเตอร์ เฟอร์คินานด์. 2544. การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21. แปลจากเรื่อง Management Challenges for the 21st century โดยชินจิตต์ แจ็งเจนกิจ. กรุงเทพฯ : เอ. อาร์ บีซิเนส เพรส.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2538. การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- ยุวบุษ ภูลาตี. 2548. การวัดประสิทธิภาพ. [ออนไลน์]แหล่งที่มา: <http://isc.ru.ac.th/data/PS0001274.doc> (21 มกราคม 2551).
- วรัท พุกษากุลนันท์. 2549. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการศึกษา. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://www.edtechno.com/1/index.php?option=com> (21 มกราคม 2551).
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2550. ประสิทธิภาพ. [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0> (21 มีนาคม 2551).
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2536.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- สุรพงษ์ ภัยโยภาพ. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมศักดิ์ คำริชอบ. 2534. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. (อัครสำเนา). อ้างถึงในสุรพงษ์ ภัยโยภาพ. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การแนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.

Litwin, G. H. & Stringer, R. A. **Motivation and organizational climate.** Boston:
Division of Research Harvard Business School, 1968.

Millett, John D. 1954. **Management in the Public Service: The Quest for Effective
Performance.** New York: McGraw – Hill.

Petersen, Elmore and Plowman, Grosvenor E. 1953. **Business Organization and
Managemet.** Illinois: Irwin.

Steers, R. M. **Antecedents and outcomes of organizational commitment.** New York:
Mc Graw – Hill, 1977.

ผู้บริหารกองคลังที่ปรึกษาโครงการวิจัยสถาบัน

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์นิฤมล มณีสว่างวงศ์ | รองอธิการบดีฝ่ายคลัง |
| 2. นายธีระ ทองประกอบ | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| 3. นางสาววนิดา ไทยเจริญ | หัวหน้างานงบประมาณ |
| 4. นางสาววนิดา นภาพร | รักษาการหัวหน้างานธุรการ |
| 5. นางวัชรี พยัคฆ์ | รักษาการหัวหน้างานบัญชี |
| 6. นางสาวไขไชนทร เพชรรัตน์ | หัวหน้างานการเงิน |
| 7. นางสาวอุษา ไผ่ตรีบุญกุล | หัวหน้างานพัสดุ |
| 8. นางลดาภรณ์ สงแก้ว | รักษาการหัวหน้าโครงการ 3 มิติ |

หัวหน้าโครงการและผู้ร่วมวิจัย

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 1. นางสาวพจนีย์ จุฬารัตน์ | หัวหน้าโครงการวิจัย |
| 2. นางวาสนา ศรีรัตน์ | ผู้วิจัย |
| 3. นายนันท์ศักดิ์ สุขสวัสดิ์ | ผู้วิจัย |
| 4. นางวงเดือน พิมพ์สวัสดิ์ | ผู้วิจัย |
| 5. นายศิริชัย นรจิน | ผู้วิจัย |
| 6. นางสาวกรชนก ไกรนรา | ผู้วิจัย |
| 7. นางสาวศศิธร โปธิ์ทอง | ผู้วิจัย |
| 8. นางสาวอินอัปสร สุขสวัสดิ์ | ผู้วิจัย |

