



การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

The Organizational Atmosphere Recognition of Manpower

in Petchaburi Rajabhat University

อารีย์ เสริมทรัพย์

Aree Sermsub

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Master of Business Administration Thesis in General Management

Phetchaburi Rajabhat University

2553

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผู้วิจัย นางอารีย์ เสริมทรัพย์ สาขาวิชา การจัดการทั่วไป พ.ศ. 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 218 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและสถิติทดสอบเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และรายมิติทุกมิติอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ มิติโครงสร้างการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับผลงานและรางวัล การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร

2. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามประเภทของบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Thesis Title : The Organizational Atmosphere Recognition of Manpower in Petchaburi Rajabhat University. **Researcher :** Mrs. Aree Sermsub **Major :** General Management **Year :** 2010

Abstract

This research had the objectives of studying the atmosphere recognition of the manpower in Petchaburi Rajabhat University and comparing their organizational atmosphere as classified by personal status. The samples in the study were 218 persons of the workforce there, The questionnaire was used as the instrument The analytical statistics utilized was percentage, arithmetic means, standard deviation, t -test, F-test, One Way Anova Analysis and the Scheffé Test.

Below are the research findings.

1. The manpower of Petchaburi Rajabhat University recognized the overall organizational atmosphere in the moderate level with respect to the operating structure, the operating decision, the operating independence and flexibility, the performance acceptance and rewarding, the supports to training and human resource development, the warmth and operating supports, the working stability as well as contacts and information dissemination.
2. The manpower of Petchaburi Rajabhat University realized the overall organizational atmosphere and as classified by gender, age, educational level, operating period, and supervising office similarly. However their recognition did differ at 0.05 statistical significance when classified by status.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร. โฉมยง โต๊ะทอง อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และติดตามความก้าวหน้าของการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้มาโดยตลอด จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกศักดิ์ บุตรลับ ประธานคณะกรรมการสอบ ป้องกันวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ถิรโพธิ์ ที่ช่วยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแนวทาง ในการทำวิทยานิพนธ์ จนเสร็จสมบูรณ์ พร้อมกับให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการศึกษาวิจัย และ อาจารย์สวัสดิ์ เรืองศรี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตา เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์วันทนา กลิ่นงาม รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง และผู้ช่วยศาสตราจารย์พีพรรณ เทียมเดช ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องแบบสอบถาม ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกัญญา แพงโสม อาจารย์นวรรตน์ ประทุมตา ที่ให้การช่วยเหลือ ชี้แนะ และสนับสนุนในการดำเนินงานต่าง ๆ และบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีทุกท่านที่อำนวยความสะดวกและตอบแบบสอบถามในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ความสำเร็จลุล่วงและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลจากพลังใจที่ ผู้วิจัยได้รับจากนายฉลาด เสริมทรัพย์ เด็กชายชนวัฒน์ เสริมทรัพย์ เพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้องๆ ในสำนักงาน อธิการบดีทุกท่าน และเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการจัดการทั่วไป ที่ให้การสนับสนุน และคอยให้กำลังใจมาโดยตลอดจนวิทยานิพนธ์ได้สำเร็จลงด้วยดี

อารีย์ เสริมทรัพย์

เมษายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	4
กรอบแนวความคิดการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	19
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	32
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การสร้างและทดสอบเครื่องมือ	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

4	ผลการวิจัย.....	45
	ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล.....	45
	ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.....	49
	ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	58
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
	สรุปผลการวิจัย.....	73
	อภิปรายผล	76
	ข้อเสนอแนะ.....	83
	บรรณานุกรม.....	86
	ภาคผนวก.....	90
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	91
	ประวัติผู้วิจัย.....	102

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ.....	22
3.1	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	42
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	46
4.2	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	47
4.3	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
4.4	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	48
4.5	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	48
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวม.....	49
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติโครงสร้างการปฏิบัติงาน.....	50
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน.....	51
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน.....	52
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติการยอมรับผลงานและรางวัล.....	53
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร.....	54
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน.....	55
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติความมั่นคงในการปฏิบัติงาน.....	56

4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร.....	57
4.15	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามเพศ.....	58
4.16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามอายุ.....	59
4.17	เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามอายุ.....	60
4.18	เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยวิธีเซฟเฟ.....	61
4.19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
4.20	เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
4.21	เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีเซฟเฟ.....	64
4.22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	65
4.23	เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	66
4.24	เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็นรายคู่ โดยวิธีเซฟเฟ.....	68
4.25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	69
4.26	เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	70
4.27	เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	72

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม.....	5
2.1	แผนภูมิแสดงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.....	17
2.2	โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.....	35

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมในโลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงส่งผลให้หน่วยงานราชการจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การให้มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ในปี 2542 รัฐบาลได้กำหนดแผนปฏิรูปการบริหารภาครัฐซึ่งมีสาระสำคัญคือ มุ่งเน้นการปฏิรูปในลักษณะองค์รวมเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐไปสู่ “รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีผลลัพธ์การทำงานเพื่อประชาชน และมีวิธีการทำงานที่รวดเร็วคล่องตัว เพื่อสนองต่อความต้องการของสังคม เป็นระบบที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคล ที่มุ่งเน้นให้มีระบบการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ทำงานอย่างมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถ มีความฉลาดและมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุพัตรา จันทรเกียรติ, 2543 : 1)

การที่จะพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น นอกจากจะเกิดจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีสติปัญญา และพร้อมด้วยความปรารถนาที่จะพัฒนาทั้งตนเอง ผู้ร่วมงาน และองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอแล้ว ยังต้องอาศัยบรรยากาศขององค์การ (Organization Atmosphere) ที่เอื้อต่อการทำงาน ตามคำกล่าวที่ว่า การที่จะทำให้ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมเท่านั้น แท้จริงแล้วยังมีปัจจัยอื่นที่เป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตร และทัศนคติที่มีต่อองค์การ รวมถึงบรรยากาศขององค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพต่อการทำงานทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของฮาร์เปอร์ (Harper, 1983 อ้างถึงในสมหมาย ศรีทรัพย์, 2546 : 2) รายงานว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 ประเภท คือ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษาต่อเนื่อง การอบรม ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านการผลิต ข้อผูกมัด ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์การ ซึ่งบรรยากาศในองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับควบคุมของบางสิ่งบางอย่าง ตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของ

ผู้บังคับบัญชา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การและเห็นว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของมนุษย์ในองค์การแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายนอก หมายถึง สภาพความเป็นไปทางด้านเศรษฐกิจการเมือง และเทคโนโลยี ส่วนปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างองค์การ นโยบาย การบริหารงาน ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ รวมทั้งการให้ผลตอบแทน การให้รางวัล และการลงโทษในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (สเวทเซอร์) (Switzer, 1969 อ้างถึงใน สุภารัตน์ ราชสาร, 2547 : 2) กล่าวได้ว่า ถ้าองค์การใดมีบรรยากาศองค์การที่ไม่ดี มีการบริหารแบบใช้อำนาจ พนักงานต้องทำตามระเบียบอย่างเคร่งครัด จะมีผลทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่และขาดความร่วมมือในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดมีบรรยากาศองค์การที่ดี มีความร่วมมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างพนักงาน จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานได้ ในขณะที่องค์การที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักความสามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญและกำลังใจที่ดี ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน และสามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ และในทางกลับกันองค์การใดที่มีบรรยากาศไม่พึงประสงค์ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่อยากทำงาน ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการทำงานในที่สุด ในแต่ละองค์การปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานก็คือ “คน” หรือบุคลากร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ องค์การใดมีบุคลากรที่มีความตั้งใจในการทำงานสูง จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การด้วย (นิชชารีย์ ภู่อสร, 2547)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น บรรยากาศขององค์การจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมขององค์การเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจ เพราะในการทำงานนั้น “คน” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดของหน่วยงานที่ควรได้รับการพัฒนาและใช้อย่างมีคุณค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถ้าหากบุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การต่อไป และจากความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความเป็นไปในองค์การ การรับรู้และเข้าใจบรรยากาศและความเป็นไปในองค์การมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรม ดำเนินภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งการบริหารงานเป็นระดับ คณะ สำนัก สถาบัน เพื่อรองรับการดำเนินภารกิจหลักและสนับสนุนกิจกรรมทุกด้านของ มหาวิทยาลัยอันจะนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เข้มแข็งต่อไป การที่จะทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ จะต้อง สร้างความรู้ และความเข้าใจในการทำงาน สร้างความคุ้นเคยร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ให้ มีแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งวิธีการที่ดีและเหมาะสมที่สุดก็คือ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี และมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนจำนวนมาก จึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงบรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ให้เกิดประสิทธิผล ต่อการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้ บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 503 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 218 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

ตัวแปรที่ใช้การวิจัย

1. ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่

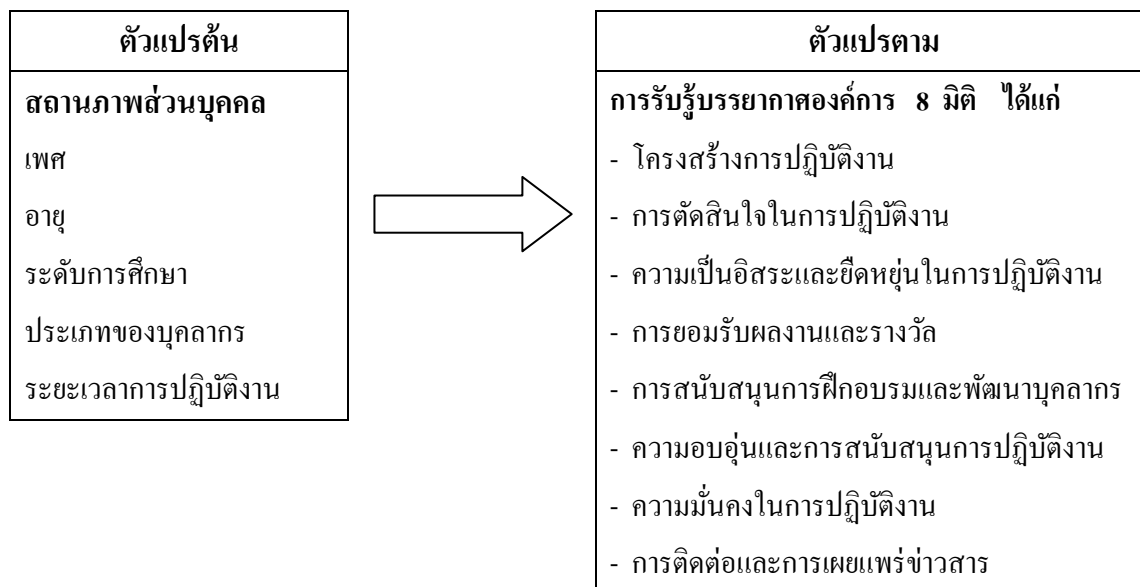
- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 ประเภทของบุคลากร และ
- 1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี แบ่งออกเป็น 8 มิติ ประกอบด้วย โครงสร้างการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับผลงานและรางวัล การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีบรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ สมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) แล้วสังเคราะห์ข้อมูลซึ่งกำหนดบรรยากาศองค์การได้ 8 มิติ ดังนี้

ภาพที่ 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม



นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของศัพท์ที่ใช้ดังนี้

1. **บุคลากร** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

2. **องค์การ** หมายถึง หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประกอบด้วย คณะ สำนัก และสถาบัน

3. **การรับรู้บรรยากาศขององค์การ** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานในมิติต่าง ๆ ดังนี้

3.1 **โครงสร้างการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความชัดเจนของวิธีการทำงาน เป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนและความเข้มงวดในการดำเนินงาน

3.2 **การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.3 **ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงานหรือตัดสินใจ และความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหา

3.4 การยอมรับผลงานและรางวัล หมายถึง การยกย่องผลงานของพนักงาน และผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่

3.5 การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีในการให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

3.6 ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารได้สร้างความอบอุ่น และสนับสนุนการทำงานแก่บุคลากร

3.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแสดงออก และริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือความมั่นคงในการทำงาน

3.8 การติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีการเปิดเผยซึ่งกันและกันอย่างทั่วถึง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการรับรู้ด้านบรรยากาศองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

2. ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงบรรยากาศองค์กรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” ครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
4. ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

มนุษย์รู้จักและเข้าใจเรื่องราวต่างๆ รอบตัวได้เพราะมนุษย์ได้ใช้ร่างกายไปสัมผัสสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเหล่านั้น และจดจำสิ่งที่ได้สัมผัสไว้ ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของร่างกายเป็นเครื่องมือชนิดแรกที่มนุษย์ใช้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากนั้นจะเปลี่ยนเป็นสัญญาณไปสู่สมองเพื่อ จัดเก็บเป็นข้อมูล เพื่อนำข้อมูลนั้นไปใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างราบรื่น ในการสัมผัสสิ่งรอบตัว มนุษย์ไม่ได้เรียนรู้เพียงอย่างเดียวแต่ยังได้มีการรับรู้ ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นนั้นต้องอาศัยความรู้ที่เรียนมาหรือประสบการณ์เป็นส่วนประกอบด้วย

ความหมายของการรับรู้

โรบบินส์ (Robbins, 1998 : 90) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง ขบวนการซึ่งแต่ละบุคคลจัดระบบและแปลความจากความรู้ที่กระทบใจ ส่งผลให้สภาวะแวดล้อมนั้นมีความหมาย

ฮิลการ์ด (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543 : 147; อ้างอิงจาก Hilgard, 1975) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า การรับรู้หมายถึง การสัมผัสที่มี ความหมาย การรับรู้เป็นกระบวนการ หรือตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย คนเราจะต้องใช้ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมที่มีมาก่อน

กรองแก้ว อยู่สุข (2542 : 47) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็น กระบวนการที่แต่ละคนมารวบรวม จัดและทำความเข้าใจต่อสิ่งที่เขามองเห็นหรือได้ยินหรือรู้สึก ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว จะให้ทุกคนมองสิ่งเดียวกันแล้วคิด และเข้าใจในแนวเดียวกันย่อมเป็นไปได้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 6 – 7) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าการรับรู้ หมายถึง กระบวนการในการเลือกรับ การจัดระเบียบและการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ บุคคลเลือกรับสิ่งเร้าต่างกัน เพราะในสถานการณ์หนึ่ง ๆ มีสิ่งเร้าหลายอย่างเกิดขึ้น อาจเป็นในรูปสิ่งที่มองเห็น เสียง บุคคล เป็นต้น แต่บุคคลจะเลือกให้ความสนใจเฉพาะสิ่งเร้าที่มีความหมายต่อตนเองมากกว่า เช่นเดียวกัน บุคคลจะจัดระเบียบและแปลความหมายสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมของตนซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคลในสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน สิ่งที่แต่ละบุคคลเห็นว่ามีความสำคัญต่อตนเองนั้นย่อมแตกต่างกัน การให้ความสำคัญนี้จะเป็นผลมาจากประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล

รัชนี นพเกตุ (2540 : 1) กล่าวถึง การรับรู้ว่าเป็น กระบวนการประมวล และตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราโดยผ่านอวัยวะรับความรู้สึก สิ่งมีชีวิตทุกชนิดจะมีความรู้สึกตอบโต้ต่อสิ่งที่มากระตุ้น

ศศิ อนันต์นพคุณ (2542 : 81) ให้ความหมายว่า การรับรู้เกี่ยวกับบุคคล หมายถึง การรวบรวมคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลจนกลายเป็นภาพที่เรารับรู้ โดยที่บุคลิกภาพของผู้รับรู้อาจจะเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดเจตคติและพฤติกรรมหลังการรับรู้

เกศราภรณ์ วิทย์ไพจิตร (2544 : 33) ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึงการได้ยิน การมองเห็นภาพ การได้กลิ่น การได้สัมผัสจากอวัยวะรับสัมผัสเป็นตัวผ่าน ก่อให้เกิดการตอบสนองอาจจะเป็นด้านการกระทำ ทำให้เกิดความนึกคิดและแปลความหมายออกมาเป็นคุณค่าตามสิ่งเร้านั้น

สรุปได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการแปลความหมายที่คนเราได้รับประสบการณ์จากสิ่งต่าง ๆ โดยการสัมผัส การรับรู้จึงมีการใช้ประสบการณ์เดิมมาช่วยในการแปลความหมายของสิ่งนั้นออกมาเป็นความรู้และความเข้าใจ

ความสำคัญของการรับรู้

روبบินส์ (Robbins, 1998 : 90) กล่าวถึง ความสำคัญของการรับรู้ว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้เกี่ยวกับความเป็นจริงของสิ่งต่าง ๆ ไม่ใช่อยู่บนพื้นฐาน ความเป็นจริงที่สิ่งนั้นๆ เป็นอยู่

รัชนี นพเกตุ (2540 : 4) กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ไว้ ดังนี้

1. การรับรู้จะต้องเกิดขึ้นทุกครั้งที่มีการเกิดพฤติกรรมเกิดขึ้น ยิ่งพฤติกรรมยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นเท่าไร การรับรู้ก็ยิ่งสำคัญมากขึ้นเท่านั้น

2. การรับรู้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในชีวิตประจำวันตลอดจนปฏิกิริยาทางสังคม

3. มโนทัศน์ทางจิตวิทยาการรับรู้สามารถนำไปวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคม

กรองแก้ว อยู่สุข (2542 : 47) กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ว่า กระบวนการที่แต่ละคนรวบรวม จัดและทำความเข้าใจต่อสิ่งที่เขามองเห็นหรือได้ยินหรือรู้สึก

สิริอร วิชชาวุธ (2544 : 71) กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ว่า การตีความในสิ่งที่ได้เห็นได้ยิน ได้กลิ่น หรือได้สัมผัส

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 61–62) ได้กล่าวว่า บุคคลจะรับรู้ในสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกแต่เพียงบางส่วนเท่านั้น กล่าวคือ บุคคลจะรับรู้ต่างกันด้วยปัจจัย คือ

1. ปัจจัยความสนใจจากภายนอก (External Attention Factors) หมายถึง ลักษณะ บางอย่างของสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ เช่น ความเข้มของสี ขนาด การกระทำซ้ำ ๆ กัน จะเรียกความสนใจได้ดีว่าการกระทำเพียงครั้งเดียว เป็นต้น

2. ปัจจัยความสนใจจากภายใน (Internal Attention Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในตัวบุคคลนั้น ได้แก่ การตั้งใจ การเรียนรู้ และบุคลิกภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2542 : 69) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ว่า กระบวนการที่เกี่ยวกับการรับรู้ (Perceptual Process) เป็นสิ่งที่มีคุณภาพและสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยให้เราสามารถทราบความเข้าใจจากการรับรู้ของบุคคลได้ และสามารถคาดการณ์ได้ว่า บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้อย่างไร โดยคนจะมีการพยายามเลือกรับรู้และสิ่งที่ทำให้เข้าใจจากการรับรู้ของแต่ละคนแตกต่างกันไปก็เนื่องจากสาเหตุ 2 ประการคือ

1. ปัจจัยความสนใจจากภายนอก (External Attention Factors) ซึ่งปัจจัยภายนอกก็คือแบบของตัวกระตุ้นต่างๆ (Stimulus Patterns) ที่สามารถดึงดูดความสนใจได้แตกต่างกันอาจแยกพิจารณาเป็นประเภท ได้แก่ ความเข้ม (Intensity) ขนาด (Size) ความแปลกใหม่และที่แสดงให้มิลักษณะตรงกันข้าม (Novel and contrast) ตำแหน่งที่ตั้ง (Position) การเคลื่อนไหว (Movement) การแสดงให้เด่นในลักษณะที่โดดเดี่ยว (Isolation) ระยะทาง (Distance)

2. ปัจจัยความสนใจจากภายใน (Internal Attention Factors) สามารถแยกออกได้ 4 ประเภท ได้แก่ การตั้งใจ (Motivation) บุคลิกท่าทาง (Personality) การเรียนรู้ (Learning) การคาดหมาย (Expectation)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2544 : 70 – 73) กล่าวถึง บทบาทของการรับรู้ว่าการรับรู้มีบทบาทอันสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เมื่อองค์กรให้ข่าวสารแก่สมาชิกในองค์กร สมาชิกในองค์กรจะเกิดการรับรู้ซึ่งจะนำไปสู่การกระทำต่อไป การรับรู้ของสมาชิกที่ตรงกับความคาดหวังขององค์กรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ส่วนการรับรู้ที่ไม่ตรงกับความคาดหวังขององค์กรอาจนำมาสู่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การรับรู้มีความสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมและปฏิกิริยาทางสังคมของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การกระทำ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปวิเคราะห์ปรากฏการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรได้

กระบวนการย่อยของการรับรู้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 60 – 61) กล่าวถึง กระบวนการย่อยของการรับรู้ว่าเป็น การแสดงถึงความสลับซับซ้อนและธรรมชาติของการกระทำตอบโต้ในการรับรู้แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง สิ่งเร้า หรือสถานการณ์ สิ่งเร้า คือ การเร้าทางประสาทสัมผัส ส่วนสถานการณ์ เช่น สถานที่ทำงาน ภูมิอากาศ สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เป็นต้น การรับรู้อาจไม่เกิดขึ้นเลย ถ้าไม่มีสิ่งเร้าหรือเกิดสถานการณ์มากระทบตัวบุคคล

2. การเผชิญหน้า (Confrontation) การรับรู้ของบุคคลเริ่มเมื่อบุคคลนั้นได้เผชิญหน้ากับ สิ่งเร้าทางกายภาพ หรือสถานการณ์อย่างหนึ่งอย่างใดโดยเฉพาะ การรับรู้ในสิ่งเร้าทาง กายภาพของ บุคคลนั้นจะเป็นไปได้มากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับตัวกรองความรู้สึกของบุคคลนั้น

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นขั้นตอนที่บุคคลเลือกให้ความสนใจในสิ่งแวดล้อม ภายนอกตามทัศนะของบุคคลนั้น หลังจากที่ผ่านมาขั้นตอนการเผชิญหน้ากับสิ่งเร้าสถานการณ์และรับรู้ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 แล้ว

4. การจัดระเบียบ (Perceptual Organization) เป็นการจัดระเบียบของการรับรู้เพื่อปูทาง ให้ขั้นตอนที่จะเกิดขึ้นต่อไป

5. การตีความ (Interpretation) เป็นขั้นตอนของการตีความในสิ่งที่รับเข้ามาในตัว บุคคล และได้จัดระเบียบไว้แล้ว การตีความเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุด ลักษณะของสิ่งเร้าและลักษณะ ส่วนตัวของบุคคลผู้นั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตีความ

อาจสรุปได้ว่า กระบวนการย่อยของการรับรู้ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม การเผชิญหน้า การคัดเลือก การจัดระเบียบ และการตีความ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในโลกที่มีการแข่งขันอย่างสูงนี้ การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์กรเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งกว่าแต่นั้นก็ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรด้วยว่าให้

ความสำคัญกับเรื่องนี้มากนักน้อยเพียงไร เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด และถือว่าเป็นการลงทุนที่ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุดในแต่ละองค์การ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณค่านั้นต้องมีลักษณะที่อาจกล่าวได้ว่า มีองค์ความรู้ มีทักษะหรือความชำนาญ และมีความสามารถให้สมกับการลงทุนที่คุ้มค่า (วิเชียร วิทย์อุดม, 2549)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีผู้ให้นิยาม ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลาย อาทิในองค์การ ชุมชน สังคม หรือโลก เป็นต้น อย่างไรก็ตามเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ล้วนแล้วแต่มุ่งไปสู่การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับ “คน” เพื่อให้สามารถมีผลิตผลเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสม และมีประโยชน์ต่อกิจกรรมกลุ่มที่ตนเป็นส่วนหนึ่งอยู่ นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ โดยมีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นย้ำว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ส่วนความหมายหรือคำจำกัดความของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถประมวลได้ ดังต่อไปนี้

เรย์มอนด์ โน และคนอื่นๆ (Raymond Noe et al., 2006 : 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนอีกความหมาย เป็นกระบวนการให้ได้มา การฝึกอบรม การประเมิน และการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงาน และให้ความสนใจในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย และด้านความยุติธรรม แกรี เดสเลอร์ (Gary Dessler, 2003 : 2) ในขณะที่ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2546 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และ/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาการทำงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ สุนันทา เลาหันทน์ (2542 : 224) ที่ได้ให้ความหมายไว้ 2 ทศนะ คือ ทศนะที่หนึ่ง เป็นกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ทศนะที่สอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานรวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

นอกจากนี้ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549 : 19) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด ความพร้อมในที่นี้ หมายความว่า องค์กรจะต้องดูแลให้เขามีกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และทุ่มเทพลังทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546 : 36) ที่ได้เสนอไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในองค์กรมากขึ้น งานจะเป็นรูปแบบเชิงรุกมากกว่าเดิม แต่ก็ยังมีภาพของงานประจำวันงานธุรการบุคคลอยู่พอสมควร อย่างไรก็ตาม การบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการใช้คนและ/หรือกลุ่มบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรมุ่งหวัง การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้สมกับความมุ่งหวังหรือไม่ เป็นคำถามที่ผู้บริหารต้องตอบให้ได้และเป็นภารกิจของผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการให้พนักงานทำงานบรรลุความมุ่งหวังอย่างเต็มที่ การให้พนักงานทำงานอย่างเต็มใจนั้นเป็นเรื่องที่ยาก และยิ่งยากมากเป็นทวีเท่าถ้าต้องการให้บุคลากรในองค์กรกระตือรือร้น พัฒนาและยกระดับความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา (ประเวศ มหารัตน์สกุล, 2545 : 1) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542 : 10)

ดังนั้น สำหรับภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงหมายถึง การมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในองค์กร เป็นกระบวนการให้เกิดการพัฒนาบุคคล ให้มีความรู้ ความสามารถ เกิดทักษะ และทัศนคติ สามารถแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นการพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรมุ่งหวัง และบรรลุเป้าหมาย และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการแสดงออกซึ่งศักยภาพ

ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจของโลกมีพลวัตสูง ความเจริญทางเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเตรียมคนเพื่อให้พร้อมในความเจริญที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัยรวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป เช่น การให้คนมีความรู้ จะต้องฝึกให้มีวินัยในการทำงานควบคู่กันไปด้วย

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้องค์กร หรือหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ถ้าผู้บริหารในองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา

อยู่เสมอก็ย่อมเชื่อได้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน เพราะการพัฒนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงตัวของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรมีความตื่นตัวต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร ซึ่ง รุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป. : 26-27) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น ทางด้านทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ ความเข้าใจในงาน ประสบการณ์เปลี่ยนแปลงไป การทำงานมีทั้งคุณภาพและปริมาณงาน รู้จักเทคนิคและวิธีการทำงานดีขึ้น สามารถปรับตัว ปรับใจ ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี
2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะช่วยแก้ปัญหาขององค์กร ปัญหาของการปฏิบัติงานทั้งระดับผู้บริหารในองค์กรและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี งานจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเพราะบุคลากรเข้าใจงานดี ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ลงได้พอสมควร
3. ช่วยทำให้ขวัญของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น บุคลากรที่พัฒนาแล้วจะช่วยให้เขาทำงานอย่างมีความรู้ ความเข้าใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน
4. สามารถลดการควบคุมการทำงานของบุคลากรได้มาก เพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างดี สามารถควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงานทำงานได้ องค์กรและผู้บริหารลดค่าแรงงานในการควบคุมได้
5. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจะมีน้อย เพราะบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานดี ฉะนั้น การพัฒนาที่ดีจึงเท่ากับลดปัญหาและอุปสรรคได้ส่วนหนึ่ง
6. เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง เนื่องจากบุคลากรได้เรียนรู้สัมผัส มีความชำนาญ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความก้าวหน้าของบุคลากรเอง นอกจากนี้ยังมีโอกาสได้รับความดีความชอบในการเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานตนเองให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ
7. ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงแก่องค์กรทุกองค์กร ถ้าหากองค์กรขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็สามารถคัดเลือกเอาจากบุคลากรที่ได้พัฒนาแล้วลงไป
8. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพราะได้รับการพัฒนาแล้วสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะองค์กรที่มีแผนและนโยบายใหม่ ๆ องค์กรควรจะได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแผนงานอันใหม่ ๆ อาจจะทำให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เกี่ยวกับแผนนั้น ทำให้การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้

9. องค์การสามารถลดความสิ้นเปลืองและการสูญเปล่าต่างๆ ลงได้ เช่น การขาดงานของบุคลากรอาจจะน้อยลง งานที่ดำเนินการก็เกิดผลเสียน้อยมาก ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น

ประชา เกร็ดน์ (2530 : 22) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญในการบันดลความสำเร็จ หรือความล้มเหลวมาสู่องค์กรได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคคลเป็นสำคัญ ยิ่งองค์การสามารถพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลที่มีอยู่ในองค์การได้มากเท่าไร ความสัมฤทธิ์ผลขององค์การย่อมมีสูงมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์และเทคโนโลยีแล้วย่อมมีผลให้องค์การโดยรวมไม่อาจปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

3. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อาจมีผลกระทบต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขององค์การ เช่น นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การยุบหน่วยงานบางหน่วย เป็นต้น หากไม่มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรในองค์การแล้วย่อมมีผลทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวของบุคคลในองค์การทั้งด้านการ เปลี่ยนแปลงงานใหม่ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานเก่า การออกจากองค์กร เป็นต้น

4. ในด้านตัวบุคคล ทุกคนย่อมมุ่งหวังให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ต้องการความมั่นคงแห่งอาชีพ และแต่ละคนยังมีความชอบและความถนัดในงานที่ต่างกัน การวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะเป็นเครื่องช่วยให้บุคคลในองค์การได้ทราบว่าควรพัฒนาตนเองไปในทิศทางใด ให้สอดคล้องกับทักษะหรือความพอใจของตนเองและเป้าหมายขององค์การ

ธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์ 2530 (อ้างถึงใน สมหมาย ศรีทรัพย์, 2546 : 12) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคราชการเป็นสิ่งสำคัญมาก จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรด้วยเหตุผลว่า

1. ลักษณะงานมีขอบข่ายกว้างขวาง มีลักษณะพิเศษที่ต้องอาศัยกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งข้อกำหนด วิธีการและแนวปฏิบัติมากมาย ประกอบกับที่ไม่มีสถาบันใดผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพทันทีที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการจึงจำเป็นต้องอาศัยการฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้

2. โครงสร้างและระบบงาน มีความยุ่งยากซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้างระบบ วิธีการทำงาน และปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้

3. วิศวกรรมการทางเทคโนโลยี มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ การพัฒนาบุคลากรจึงช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ให้ปฏิบัติงานทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดังกล่าวได้

4. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งในระดับเดียวกันหรือในระดับสูงกว่าเดิม การพัฒนาบุคลากรในวิธีที่เหมาะสม สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับใหม่อย่างมีประสิทธิภาพโดยเร็ว

5. การจำกัดอัตรากำลังของข้าราชการ ทำให้ปริมาณงานมากขึ้น ในขณะที่จำนวนบุคลากรเท่าเดิมหรือน้อยลง จึงจำเป็นต้องหาทางเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้สูงขึ้น เพื่อทดแทนข้อจำกัดด้านอัตรากำลังดังกล่าว

จากเอกสารชุดวิชาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช(2532) มีสาระสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถสรุปได้ 6 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดต่อประสานงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ จะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ส่งผลให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง เฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ ทั้งยังเป็นการลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก

4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ ระยะเริ่มแรกย่อมมีเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดภาระแก่ หัวหน้าหรือผู้ให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นก่อน ย่อมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก นับเป็นการลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ให้คำแนะนำด้วย

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากร ได้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรมักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้บุคคลมีโอกาสดำเนินการความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนที่ทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วก็สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรในที่สุด

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่การพัฒนาเพียงความรู้หรือทักษะในการทำงาน แต่เป็นการพัฒนาในด้านการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ถ้าองค์กรที่ต้องการจะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันจะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ขององค์กรให้ได้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีแนวทางที่หลากหลายซึ่งผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องตระหนักและระลึกอยู่เสมอว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมด จะต้องคำนึงถึงปัจจัย “คน” เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนา

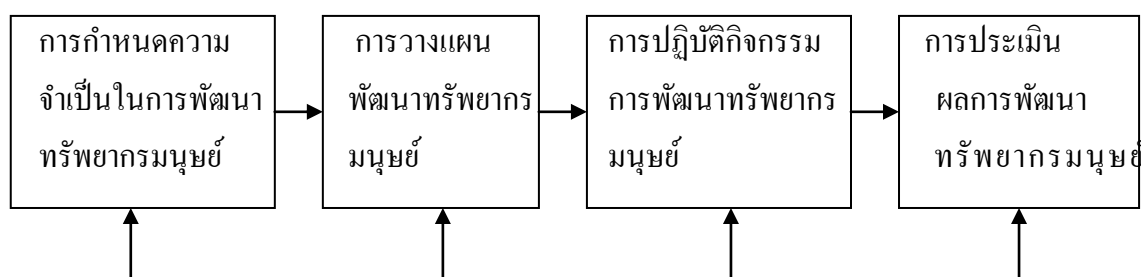
กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่ต้องจัดทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งมีผลต่อองค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิต การลดต้นทุน ส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน สนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับมอบหมายที่งานที่รับผิดชอบ เมื่อบุคลากรที่ทำงานในองค์กรได้รับการพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ ก็จะเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพต่อองค์กรมากขึ้น และใช้ความสามารถสร้างสรรค์ให้งานก้าวหน้ายิ่งขึ้นได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดความมุ่งหมายให้สนองต่อความต้องการขององค์กรและบุคคลที่ได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์หลักมิใช่เรื่องง่ายที่จะทำได้ในระยะเวลาสั้น ๆ ด้วยเหตุนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องจัดทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และครอบคลุมบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างทั่วถึงกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจึงหมายถึงการพัฒนาบุคคลที่มีการดำเนินงานเป็นลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยคำนึงถึงเป้าหมายระยะยาวที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานและก้าวหน้าขึ้นไปตามลำดับ รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้านเป็นครั้งคราว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วย

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ ซึ่งมีผู้กำหนดลำดับขั้นไว้แตกต่างกันออกไป ในที่นี้จะขอนำเสนอกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ แคสเตเตอร์ (Castetter, 1992 : 225) ดังนี้

ภาพที่ 2.1 แผนภูมิแสดงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ



(ดัดแปลงมาจาก กิ่งพร ทองใบ, 2539)

จากแผนภูมิจะเห็นว่ากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Diagnosing Development Needs) เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตของภาระหน้าที่และปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรู้ความเข้าใจในเป้าหมาย นโยบาย แผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือทันสมัยเป็นต้น รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง กับผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการด้วย ทั้งนี้ ปัญหาการดำเนินงานที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะต้องเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และไม่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากเหตุผลอื่นซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถแก้ไขได้ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพของบุคคล เป็นต้น

2. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Design of Development Plans) โดยทั่วไปแล้วความต้องการในการพัฒนามักจะมีเกินกว่าที่จะจัดการได้ทั้งหมดภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดขององค์การ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ให้สนองตอบต่อความต้องการให้มากที่สุด โดยมุ่งความสนใจไปที่เป้าหมายความสำเร็จต่าง ๆ ขององค์การและเป้าหมายของบุคลากรให้สอดคล้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน องค์การต้องจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อผลสำเร็จ รวมไว้ในแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

3. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Implementing Development Program) เป็นขั้นตอนการคัดเลือกและออกแบบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารและดำเนินการให้เป็นไปตามโครงการพัฒนาโดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ทั้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ด้านทัศนคติ ด้านทักษะและด้านพฤติกรรมการทำงาน จากนั้นจึงพิจารณาเนื้อหา กำหนดหลักสูตรเลือกเทคนิควิธีการที่นำมาใช้พัฒนาต่อไป

4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Evaluating the Personnel Development Program) เพื่อเป็นการระบุว่าสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการอย่างไร ติดตามผลที่ได้รับจากการพัฒนาว่าเป็นประโยชน์ในการแก้ไขหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานเพียงใด มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือบรรยากาศในองค์กรดีขึ้นหรือไม่เพียงใด ซึ่งสามารถพิจารณาได้ 2 ระดับ คือ การพิจารณาการดำเนินการตามโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละโครงการว่าบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่และพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของความพยายามในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดว่าสนองต่อความต้องการขององค์กรหรือไม่ โดยข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรได้มากน้อยเพียงใด นอกจากจะขึ้นอยู่กับระบบ ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งจะเป็นตัวกำหนดว่าผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาการทำงานได้เพียงใด ก็คือบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรนั่นเอง

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2546 : 19) ให้ความเห็นว่า ปัจจัยที่จะเป็นหลักประกันต่อความสำเร็จของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน องค์กรที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

1. **บรรยากาศองค์กร** หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานภายในองค์กรซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและแรงจูงใจของสมาชิกภายในองค์กร และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1.1 นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจัง

1.2 ปรัชญาการจัดการในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

1.3 การจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเพียงพอ

1.4 ระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่สมาชิกที่ประสบความสำเร็จหรือมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

1.5 ภาวะผู้นำที่มีรูปแบบเป็นประชาธิปไตย

2. กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นการวางแผนและการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต จัดเป็นเครื่องมือที่จะช่วยเสริมสร้างให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

2.1 การออกแบบและการวิเคราะห์งาน

2.2 การทำให้งานมีขอบเขตกว้างขวางและสำคัญมากขึ้น

2.3 การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งอย่างเหมาะสม

3. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการเปรียบเทียบมาตรฐานการปฏิบัติงาน กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานจริง

4. การให้โอกาสบุคคลที่จะได้รับการพัฒนา โดยการกำหนดแผนงานหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ

เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของบรรยากาศขององค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ ใน 5 ประเด็น คือ ความหมายของบรรยากาศขององค์การ ความสำคัญของบรรยากาศขององค์การ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ และแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความหมายของบรรยากาศขององค์การ

ในนิยามของนักวิชาการบรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate) มีความหมายดังนี้

โบเยนส์ (Boyens, 1993) ให้ความหมายบรรยากาศขององค์การว่าเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อนโยบาย การดำเนินการ การบริหารงานขององค์การ และการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิก

กริกสปี (Grigsby, 1991) ให้ความหมายบรรยากาศขององค์การว่าเป็นกลุ่มของการแสดงถึงความผูกพัน การยึดติดกับกลุ่ม การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ความเป็นอิสระ การกำหนดงาน ความกดดันจากงาน ความชัดเจน การควบคุม และนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้ และได้รับการจูงใจจากผู้บริหาร

พลันเค็ท และแอทเนอร์ (Plunkett & Attner อ้างในสุริยา ทวีกุล, 2544 : 7) เขียนไว้ว่า บรรยายการสื่อสารเป็นความรู้สึกของบุคลากรถึงคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานตามประสบการณ์

สวานเบิร์ก (Swansburg, 1990) ให้ความหมายบรรยายการสื่อสารว่าเป็นการจัดกลุ่มของรูปแบบอย่างเป็นทางการ การผ่อนคลาย การปกป้อง การระมัดระวัง การยอมรับ การไว้วางใจ และอื่น ๆ ซึ่งทำให้เกิดอารมณ์ร่วมของสมาชิกในองค์กรและเป็นสื่อที่ทำให้สมาชิกมีความประทับใจและรับรู้เกี่ยวกับองค์กรนั้น

กิบสัน และคนอื่นๆ (Gibson et al., 1991 : 744) บรรยายการสื่อสารคือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

จากความหมายข้างต้นที่กล่าวมา ผู้วิจัยจะสรุปได้ดังนี้ บรรยายการสื่อสาร เป็นสิ่งที่เกิดจากการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร โดยจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ และความพอใจที่สมาชิกมีต่อองค์กร

ความสำคัญของบรรยายการสื่อสาร

บรรยายการสื่อสารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์กรไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาย่อมอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุม ของบางสิ่งบางอย่าง ตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาสู่สิ่งต่าง ๆ ในองค์กรนี้ คือ บรรยายการสื่อสาร ซึ่งบรรยายการสื่อสารที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยายการสื่อสารบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยายการสื่อสารอื่น ๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยายการสื่อสารของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองภายในองค์กร ประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคลากรในองค์กร บรรยายการสื่อสารที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดีขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยายการสื่อสารที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม ทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยายการสื่อสารที่ดี (สิริพร ไกรสุวรรณ, 2540 : 17)

นอกจากนี้ กาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2542 : 18-19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหาร และบุคคลอื่น ๆ ในองค์การดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศองค์การแบบหนึ่ง ทำให้ผลการปฏิบัติงานของงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศองค์การแบบอื่น ๆ ดังการศึกษาของ เนวิล (Newell, 1978 : 19) พบว่า บรรยากาศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การมาก หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานภายในองค์การ ดังที่ ดูบริน (Dubrin, 1984 : 334-340 อ้างถึงใน สมหมาย ศรีทรัพย์, 2546 : 28) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือแบบของความเป็นผู้นำ ทักษะ และวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อบรรยากาศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีความสำคัญมาก เพราะว่าแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องของการปฏิบัติ

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคลากรในองค์การ จากการศึกษาของ ลิตวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1986) พบว่าองค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจ อำนาจการตัดสินใจจะอยู่ที่ส่วนกลาง บุคลากรในองค์การจะต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรรู้สึกไม่พอใจในงาน ส่วนในองค์การที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน บุคลากรจะมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลิตภาพสูง ซึ่งบรรยากาศองค์การแบบดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน

จากที่ได้กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อการบริหารงานผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนในองค์การ โดยเฉพาะในกระบวนการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การที่ถูกต้องสมบูรณ์ จะต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งมีส่วนกำหนดทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องบรรยากาศขององค์การ ได้มีมาพร้อมกับการดำเนินงานภายในองค์การนั้น การมีอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การนั้น คงต้องเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ กัน จึงมีผู้ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การและเขียนเป็นทฤษฎีไว้มากมายดังที่กิบสัน อีวานชีวิชและคอนเนลลี

(Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1973 : 316 อ้างถึงใน จรงกรณ์ บุญกรุด, 2544 : 19) ได้ประมวล ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของ เทเลอร์ (Taylor)	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของ วัตต์และลอร์ช (Woodward และ Lorsch)	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้างและการปฏิบัติ	โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยี กำหนดบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีไซเบอร์เมตริก (Cybermetrics)	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชาของ ล็อกฮีด (Lockheed)	ขอบเขตหรือช่วงของการบังคับบัญชา	ใช้มาตรการประเมินค่าองค์ประกอบสำคัญ เช่น ระดับของการฝึกอบรม สภาพของแรงงาน
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติ	การมอบงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นของบุคคล
ระบบ 4 ของ ลิกเอิร์ต (Likert)	กระบวนการกลุ่มซึ่งจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสาร การจูงใจ	บรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหารือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคล	ส่งเสริมบรรยากาศที่สนองตอบบุคคลในด้านความรับผิดชอบ การยอมรับ และโอกาสในความก้าวหน้า

แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว อธิบายได้ว่า การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ (Taylor) ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบนี ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานในยุคนี้ จึงไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การอย่างเด่นชัด แต่ให้ความสำคัญใน

ด้านการแบ่งหน้าที่การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นรูปนัย ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตัว ตามรูปแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ส่วนการบริหารงานตามทฤษฎีของวูดเวิร์ด และลอริช (Woodward and Lorsch) ซึ่งยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กร เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์กรและการปฏิบัติงานที่มีต่อความคาดหวังของงาน สำหรับทฤษฎี ไซเบอร์เมตริก (Cybermetrics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ตัวแบบการจัดช่วงบังคับบัญชาของ ลอคฮีด (Lockheed) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้มุ่งที่ขอบเขตและช่วงการบังคับบัญชา แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรจะอยู่ที่การประเมินขององค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์กร

การกระจายอำนาจ (Decentralization) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร จึงขึ้นกับการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่กระจายให้หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริง และความไว้วางใจ

ระบบ 4 (System 4) ของ ลิเคอร์ต (Likert) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กันโดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ สรุปได้ว่า เมื่อองค์กรบริหารงานตามแนวคิดหรือทฤษฎีใดย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือบรรยากาศในการปฏิบัติตามแนวคิดหรือทฤษฎีนั้น ๆ และเมื่อผู้บริหารนำความคิด หรือนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กร

มานิดา คงเดชอุดม (2544 : 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของทุกคนในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์กร สามารถวัดได้จากการสอบถามทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน และที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารขององค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ฮัลพิน (Halpin อ้างถึงใน พะวงพิศ และมาลี, 2541 : 9) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กร 2 ด้าน จากพฤติกรรมของบุคคลสองกลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร (Leader Emphasis) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน

1.1 การเน้นที่งาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าควบคุม นิเทศใกล้ชิดเกินไป ออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือโต้แย้ง

1.2 ความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรเฉพาะแต่ในแบบที่เป็นทางการเท่านั้น ทำให้ผู้บริหารห่างเหินกับบุคลากรมาก

1.3 ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความตั้งใจที่ดีจะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า พยายามกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตรา แต่ใช้วิธีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน (Faculty Behavior) มี 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrane) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าขาดความสะดวก ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานอันเนื่องจากกฎระเบียบข้อบังคับยุ่งเหยิงเกินไป หรือมีงานพิเศษมากเกินไป

2.2 ความใกล้ชิดสนิทสนม (Intimacy) ของผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์และรับรู้ทุกข์สุขของกันและกันดี

2.3 การไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร การทำงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่ประสานสัมพันธ์กัน

2.4 ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่ามีขวัญกำลังใจดี เพราะสิ่งที่แต่ละคนต้องการต่างก็ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บรรยากาศขององค์การจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลของบรรดาสมาชิกทุกคน และผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศขององค์การให้เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อความรู้สึกของข้าราชการและบุคลากร นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่ช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบองค์การ และเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย ดังนั้นหากต้องปรับปรุงพัฒนาองค์การ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาเป็นอันดับแรก คือ บรรยากาศขององค์การ การสร้างบรรยากาศขององค์การนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคล ของบรรดาสมาชิกทุกคนในองค์การ และผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศขององค์การให้เกิดภาพพจน์ที่ดีด้วย

ลิตวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968 : 173) เสนอบรรยากาศขององค์การใน 4 รูปแบบ คือ

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานของงานอย่างเคร่งครัดซึ่งบรรยากาศเช่นนี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและมีความพอใจในระดับต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตในการทำงานลดลง

2. บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง (Affiliative Climate) โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่อยู่ในกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัดจนเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีทัศนคติทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ลักษณะเช่นนี้ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มในการทำงานในระดับปานกลางเท่านั้น

3. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน (Achievement Climate) โดยถือเอาเป้าหมายของหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีระดับความต้องการทำให้งานสำเร็จในระดับสูง รวมทั้งผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee-Centered Climate) ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย คนในองค์การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ บรรยากาศขององค์การเช่นนี้จะส่งผลดีต่อองค์การในการช่วยลดอัตราการออกจากงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนผลิตลง รวมทั้งช่วยลดเวลาในการฝึกปฏิบัติงานอีกด้วย

จรงกรณ์ บุญกรุด (2544 : 31-33) ได้สรุปลักษณะของบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เน้นในเรื่องเกี่ยวกับ นโยบายของการพัฒนาบุคลากร ปรัชญาการจัดการ โครงสร้างขององค์การ การจัดสรรงบประมาณ ระบบการให้รางวัลตอบแทน และภาวะการณ์เป็นผู้นำของฝ่ายบริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. มีการกำหนดนโยบายของการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และนโยบายดังกล่าวจะต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง รวมทั้งมีการกำหนดให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารด้วย ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะเป็นปัจจัยผลักดันบุคลากรใน องค์การเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ตราจนรับรู้ว่าการพัฒนาตนเองเป็นความต้องการขององค์การ

2. ปรัชญาการจัดการ (Management Philosophy) ในองค์การที่จะส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรนั้น ต้องมีไม่มีลักษณะเป็นอนุรักษนิยมหรือเผด็จการ หากแต่ต้องมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่วามมนุษย์

ในองค์การปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง สร้างสรรค์ผลงานแสวงหางานที่ท้าทาย หรืองานที่มีความสำคัญ ต้องการและต้องการความรับผิดชอบในการทำงาน

3. โครงสร้างขององค์การจะต้องมีลักษณะยืดหยุ่นมีความคล่องตัว และเป็นการกระจายอำนาจ ซึ่งโครงสร้างแบบระบบราชการจะมีลักษณะตรงข้ามกล่าวคือ มีลักษณะไม่ยืดหยุ่น และเป็น การรวมอำนาจ ทำให้สมาชิกในองค์การมีลักษณะอนุรักษนิยม เคยชินอยู่กับระเบียบแบบฟอร์ม (Regulation and Format) เป็นผู้ตามที่ดี และทำแต่งานประจำวัน (Routine Work) จนไม่มีโอกาส สร้างสรรค์งาน

4. ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ เพราะงบประมาณจะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีนโยบายให้ความสำคัญแก่การพัฒนาบุคลากรมากน้อย เพียงใดอย่างไรก็ตามมิให้หมายความว่า ถ้าหากขาดงบประมาณหรืองบประมาณไม่เพียงพอแล้ว จะ มีการพัฒนาบุคลากรไม่ได้ ทั้งนี้เพราะงบประมาณเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งเท่านั้นที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิด การพัฒนาบุคลากร

5. ระบบการให้รางวัลตอบแทน จะต้องมีความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากร และความต้องการขององค์การ กล่าวคือระบบการให้รางวัลขององค์การจะต้องตอบสนองต่อบุคลากร ที่ประสบผลสำเร็จหรือมีศักยภาพในการพัฒนาตัวของเขาเอง การให้รางวัลตอบแทนอาจมีหลาย ลักษณะ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน การปรับวุฒิ การเผยแพร่ผลงานและการประกาศ เกียรติคุณ ซึ่งการให้รางวัลดังกล่าวจะต้องมีความยุติธรรมในทางตรงกันข้าม ถ้าหากองค์กรไม่ สามารถทำให้ระบบการให้รางวัลสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรในองค์การแล้ว เช่น ภายหลังที่ บุคลากรสำเร็จการศึกษากลับมาแล้ว ไม่มีตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถของเขา หรือผู้ที่อยู่ ระหว่างลาศึกษาต่อจะไม่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะบั่นทอนการพัฒนา บุคลากร

6. ฝ่ายการบริหารจะต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ความต้องการที่จะแสดงออก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความกล้าที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยที่ ตัวของเขาเองไม่เกิดความรู้สึกว่า กำลังเสี่ยงอันตราย ถ้าหากผู้บริหารไม่เล่นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่ง ลักษณะการเป็นผู้นำจะต้องมีลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นผู้อื่น เปิดโอกาสให้ แสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และมีความจริงจังต่อการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงข้ามถ้าหากการเป็นผู้นำแบบอำนาจนิยม (Autocratic Leader) ก็อาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศของ องค์การเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร

จรรยาบรรณ (2544 : 30-31) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ประการแรก เป็นเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ ซึ่งจะต้องมีลักษณะกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ไม่ใช่รวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง เป้าหมายขององค์การและการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบต้องชัดเจน ไม่มีลักษณะซ้ำซ้อนกัน ระบบการประสานงานต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กฎระเบียบข้อบังคับต้องมีลักษณะยืดหยุ่นไม่เข้มงวดเกินไป

ประการที่สอง มีความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) ซึ่งหมายถึงว่า องค์การอนุญาตให้พนักงานมีอิสระอย่างเพียงพอที่จะตัดสินใจหรือคิดค้นวิธีการทำงาน หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ได้

ประการที่สาม ได้แก่ ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ซึ่งหมายถึงว่า ผู้บริหารจะต้องให้ความอบอุ่นแก่พนักงาน และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้้องค์การเกิดประสิทธิผลขึ้นมา

ประเภทที่สี่ เป็นเรื่องของความเสี่ยง (Risk-Taking) ลักษณะดังกล่าวนี้ได้แก่ การที่้องค์การหรือผู้บริหารมีนโยบายอย่างแน่วแน่ ที่จะสนับสนุนมาตรฐานการทำงานที่คิดว่าจะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการยินยอมให้มีการเสี่ยงในการทำงานอย่างสมเหตุสมผล ถ้าหากการเสี่ยงนั้นอาจจะทำให้เกิดประสิทธิผลของ้องค์การขึ้นมาได้

ประการที่ห้า ความอดกลั้นต่อความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึงว่า ้องค์การจะต้องมีบรรยากาศที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกได้ว่า ความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถได้รับการยอมรับให้เกิดขึ้นได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตหรือความมั่นคงในการทำงานของพวกเขา

ประการที่หก ความต้องการที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ใน้องค์การ (Need for Innovation) ซึ่งหมายถึงว่า ้องค์การเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้มีความสามารถอยู่ตลอดเวลา โดยไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดปัญหามาเสียก่อน สภาพเช่นนี้้องค์การสนับสนุนให้มีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน้องค์การอย่างต่อเนื่อง

ประการที่เจ็ด ได้แก่ การยอมรับในผลงาน (Recognition) ซึ่งหมายถึงว่า ผู้บริหารจะต้องยอมรับและสรรเสริญผลงานที่ดีของพนักงาน

ประการที่แปด ได้แก่ ระบบรางวัลตอบแทน (Reward System) หมายถึงว่า การให้รางวัลตอบแทนจะต้องมีความยุติธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม ซึ่งได้แก่ การพิจารณาถึงความรับผิดชอบและความสามารถในการสร้างผลงานให้กับ้องค์การเป็นสำคัญ

ประการสุดท้าย ได้แก่ ความกลมเกลียวและการมีขวัญในการทำงาน (Cohesiveness and Morale) หมายถึงว่า ้องค์การจะต้องสร้างบรรยากาศ ให้พนักงานมีความภาคภูมิใจจงรักภักดี มีความรัก

กันฉันเพื่อน มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจหรือมีขวัญในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ

การศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศขององค์การของฟอกซ์และคนอื่นๆ (Fox et al.)

ฟอกซ์ และคนอื่นๆ (อ้างถึงใน ขุนทอง จิตรพันธ์, 2546 : 35 - 40) ได้กล่าวไว้ว่าการที่จะพิจารณาสถานศึกษาแห่งใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่นั้น สามารถดูได้จากองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน รายละเอียดดังนี้

1. การยอมรับนับถือ (Respect) สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาควรมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีโอกาสได้รับความรู้และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งผู้บริหาร ครู อาจารย์ ควรมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน สถานศึกษาเป็นสถานที่ซึ่งได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ

บทบาทสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารคือการทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องสร้างความยอมรับนับถือ ให้เกิดขึ้นในองค์การเพราะความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยทางด้านสังคมของมนุษย์ สมาชิกทุกคนในองค์การต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35 - 36) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological)
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safe and Security)
3. ความต้องการการเป็นเจ้าของและด้านสังคม (Belonging Love and Social Activity)
4. ความต้องการการยอมรับในสังคม (Esteem)
5. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Self- Actualization)

เมื่อสมาชิกทุกคนในสถานศึกษาได้รับการยอมรับนับถือแล้วย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนให้ประสบความสำเร็จและถ้าสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับนับถือของชุมชนหรือสถานประกอบการ สถานศึกษาก็จะได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากชุมชน ทำให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษابรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. การไว้วางใจ (Trust) ผู้ที่ได้รับการไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลอื่นจะมองเห็นว่าเขาเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต พวกเขาจะกระทำในสิ่งที่ได้พูดเอาไว้

การไว้วางใจกันภายในองค์การหรือสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สมาชิกทุกฝ่ายจะต้องให้ความเคารพในความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความรู้สึกไว้วางใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศการไว้วางใจระหว่างสมาชิกทุกระดับภายในสถานศึกษา จะทำให้สภาพบรรยากาศของสถานศึกษาดีขึ้น และส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามจุดหมาย

3. การมีขวัญกำลังใจสูง (High Morale) บุคคลที่มีขวัญกำลังใจสูง มีความรู้สึกที่ดีจะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกขณะ

การร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น บุคลากรในองค์กรต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี เนื่องจากขวัญกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อสมาชิกในองค์กรมีขวัญกำลังใจสูง ก็จะทำงานได้อย่างเต็มที่ ปัญญา คงตรี (2538 : 46) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพความ ตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กร และควรสร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมในความมั่นคงในอาชีพการงานของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ทุกคนร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และสร้างบรรยากาศในการทำงาน

4. การมีโอกาสดำเนินการ (Opportunity for Input) บุคคลทุกคนไม่สามารถที่จะมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญๆ ได้ทั้งหมด แต่ทุกคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็น และรู้ว่าความคิดเห็นของแต่ละบุคคลนั้นได้รับการพิจารณา ความมุ่งหวังของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือ การบริหารของสถานศึกษาให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือ การให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษา

ในการบริหารงานในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องเน้นการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจบางอย่าง ผู้บริหารควรให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนใช้ความคิดพิจารณาแก้ปัญหา และเลือกทางที่ดีที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 291) ที่ว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร 3 ประการ คือ

1. ช่วยลดภาระของผู้บริหาร
2. ช่วยพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น มีความพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ยอมรับ เนื่องจากมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ในการดำเนินงานขององค์กรเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอีกวิธีหนึ่ง

5. การก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous Academic and Social Growth) สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาการ สังคม ทักษะทางกายภาพ ความรู้และเจตคติ

ในยุคโลกาภิวัตน์ มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก การจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพความก้าวหน้าทางวิชาการและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกไอที ผู้บริหารและสมาชิกในสถานศึกษาจะต้องรู้และสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดแก่สถานศึกษา แต่ถ้าผู้บริหารไม่สนใจในความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ใช้แต่วิธีการบริหารแบบเดิม ๆ ก็จะสะท้อนให้เห็นสภาพบรรยากาศที่ไม่เหมาะสมกับสถานที่ที่ให้การศึกษาก่อเยาวชนของชาติ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถทันเหตุการณ์ในสถานการณ์แนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา แสดงบทบาทของผู้นำในการส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกในสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมต่อไป

6. การผนึกกำลังในการทำงาน (Cohesiveness) เป็นความรู้สึกร่วมกันของบุคคลที่มีต่อสถานศึกษา โดยมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อยากอยู่ที่สถานศึกษาแห่งนี้ และพยายามหาโอกาสที่จะนำความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์และช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ในสถานศึกษาและนากรบริหารงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนปรารถนาที่จะประสบแต่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ในการบริหารงานผู้บริหารทั้งหลายจะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหาร เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรหรือสถานศึกษา บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภุณย์ (2541 : 2 – 3) กล่าวว่า ในปัจจุบันได้มีการพิจารณาปัจจัยในการบริหารงานจาก 4 ประการเพิ่มขึ้น 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) วิธีการปฏิบัติงาน (Method) อำนาจหน้าที่ (Outhority) เวลา (Time) ความตั้งใจในการทำงาน (Will) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานในองค์กรให้ดำเนินไปได้ด้วยดี คนก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ที่จะใช้ปัจจัยทั้งหลายมาร่วมกันในการบริหารงานโดยการรวมพลังความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนในองค์กรเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามจุดหมายหมาย ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเองที่จะสร้างความสามัคคี ร่วมกันผนึกกำลังร่วมกันทำงานขึ้นภายในสถานศึกษาหรือองค์กร เพื่อให้งานที่ได้รับผิดชอบสำเร็จบรรลุตามจุดหมายหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกับคำกล่าวของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529 : 49) ที่ว่าจะจัดการองค์การอย่างไรจึงจะทำให้บุคคลที่มีความสามารถ ความตั้งใจความต้องการและมีพฤติกรรมต่าง ๆ ให้เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและเกิดความพึงพอใจ คือต้องประสานผลประโยชน์ของแต่ละบุคคลกับผลประโยชน์ขององค์กรให้เข้ากันได้ ป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร ความสำเร็จขององค์กรจะมีได้ก็โดยการร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารที่สามารถประสานประโยชน์ขององค์กรและบุคลากร โดยพยายามทำให้บุคลากร

ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และในเวลาเดียวกันก็จะให้สิ่งตอบแทนแก่บุคลากรตามความเหมาะสมและ ยุติธรรม มีความพอใจในการทำงานจึงนับว่าเป็นผู้บริหารที่ดีเยี่ยม

จะเห็นได้ว่าความสำเร็จขององค์การจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในองค์การเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้อง รู้จักใช้แรงจูงใจ การประสานงาน ความร่วมมือและความจริงใจ ในการรวมพลังเป็นทีมงานหรือหมู่คณะ เพื่อร่วมกันทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

7. การปรับปรุงหน่วยงาน (School Renewal) สถานศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่ ควรจัดทำโครงการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพให้ก้าวหน้า และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาต้องมีความพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่ๆ การปรับปรุงต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยพิจารณา สิ่งที่ต้องการปรับปรุงว่าสามารถทำได้หรือไม่ สถานศึกษาต้องสามารถดำเนินการปรับปรุงโครงการต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากแรงกดดันและความขัดแย้ง

8. การเอื้ออาทรต่อกัน (Caring) สมาชิกในสถานศึกษา มีความรู้สึกว่าบุคคลอื่น ๆ มี ส่วนเกี่ยวข้องกับตนในฐานะบุคคลผู้หนึ่ง ซึ่งอยู่ร่วมกันในสังคม แต่ละบุคคลจะต้องรู้และเข้าใจใน ธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน

ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือองค์การใด ๆ นั้น บุคลากรในองค์การจะต้องมี ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ก่อนแล้วการปฏิบัติงานจะมีความกระตือรือร้น สละเวลา ให้กับการทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ มีการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ช่วยกันคิดหาแนวทางในการปฏิบัติและ แก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ในลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซูเมธ เดียวอิสเรศ (2527 : 155) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องคอยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการที่ ทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ องค์การ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาวิจัยของ ขุนทอง จิตพันธ์ (2546 : 76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างใน กลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของ วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าระดับ บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรม อาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าสถานะของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู – อาจารย์ บุคลากร หรือสมาชิกผู้ร่วมงานและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ และการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการศึกษาวิจัยของอักษร เมธสุทธิ (2540 : 95) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยสังกัดกอง

วิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง พบว่าบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับดี และพิจารณารายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับ ดี 6 ด้าน คือ การเอื้ออาทร การฝึกกำลังในการทำงาน การยอมรับนับถือ การมีขวัญสูง การปรับปรุงวิทยาลัย และความไว้วางใจ

ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อปวงชนและเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นโดยมีความเป็นมาดังนี้

พ.ศ. 2469 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูกสิกรรม ที่ตำบลอู่เรือ จังหวัดราชบุรี โดยเปิดสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2469

พ.ศ. 2470 กระทรวงธรรมการมีคำสั่งให้ย้ายโรงเรียนมาตั้งในเขตพระราชวังรามราชนิเวศน์ (วังบ้านปืน) ตำบลบ้านหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี โดยย้ายโรงเรียนฝึกหัดครูกสิกรรม จังหวัดสมุทรสงคราม และโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรมณฑลนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มารวมด้วยและเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรมณฑลแผนกกสิกรรม จังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2476 กระทรวงธรรมการได้อนุมัติให้เปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครูมูลอีกระดับหนึ่ง และได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูล ต่อมาได้ปรับปรุงหลักสูตรฝึกหัดครูประกาศนียบัตรใหม่และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2481 กองทัพบกประสงค์จะใช้สถานที่ของพระราชวังรามราชนิเวศน์ ดังนั้น กระทรวงธรรมการจึงส่งย้ายนักเรียนฝึกหัดครูมูลไปเรียนที่โรงเรียนฝึกหัดครูสงขลาและโรงเรียนฝึกหัดครูอยุธยา ส่วนนักเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดให้ย้ายไปเรียนที่บริเวณวัดเกตุ ตำบลท่าราบ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2484 กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายเร่งรัดผลิตครู จึงให้เปิดสอนนักเรียนฝึกหัดครูประจำบาลอีกแผนกหนึ่ง โดยรับนักเรียนที่สำเร็จชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เรียนต่อ 3 ปี สำเร็จแล้วได้วุฒิประกาศนียบัตร (ป.)

พ.ศ. 2485 เปิดรับนักเรียนครูมูลอีกครั้งหนึ่ง และได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูลเพชรบุรี

พ.ศ. 2508 การผลิตครูเริ่มมีความต้องการเพิ่มขึ้น และเนื่องจากที่ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรี เป็นที่กรณีสงฆ์มีพื้นที่คับแคบไม่สามารถขยายโรงเรียนได้ จึงย้ายโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีมาแหล่งใหม่ที่ตำบลนาุ้ง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี และดำเนินงานมาจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2512 กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้โรงเรียนเปิดสอนระดับประกาศนียบัตร วิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และได้ประกาศยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีเป็นวิทยาลัยครู เพชรบุรี เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2512

พ.ศ. 2519 วิทยาลัยครูเพชรบุรี ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นสถาบันอุดมศึกษาตาม พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 และเปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม วิทยาลัยครูว่า “สถาบันราชภัฏเพชรบุรี” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 โดยมีฐานะเป็น สถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต ทั้งสาขาวิชาการศึกษาและสาขาวิชาอื่น โดยเปิดสอนระดับ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

พ.ศ. 2538 พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ได้รับการลงพระปรมาภิไธยและ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2538 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2538 เป็นต้นมา ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงวิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏมีศักดิ์ และสิทธิ์สมบูรณ์ตามกฎหมายทุกประการ และมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของสถาบัน ราชภัฏในทุก ๆ ด้านและส่งผลให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้การศึกษาทางด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้การบริการทางวิชาการ แก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริม วิทยฐานะครู

พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้รับการลงพระปรมาภิไธยและ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2547 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 มิถุนายน 2547 เป็นต้นมา ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงสถาบันราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีศักดิ์และสิทธิ์สมบูรณ์ตามกฎหมายทุกประการ และมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

ปรัชญา

ยึดมั่นในแนวทางของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อปวงชนและเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

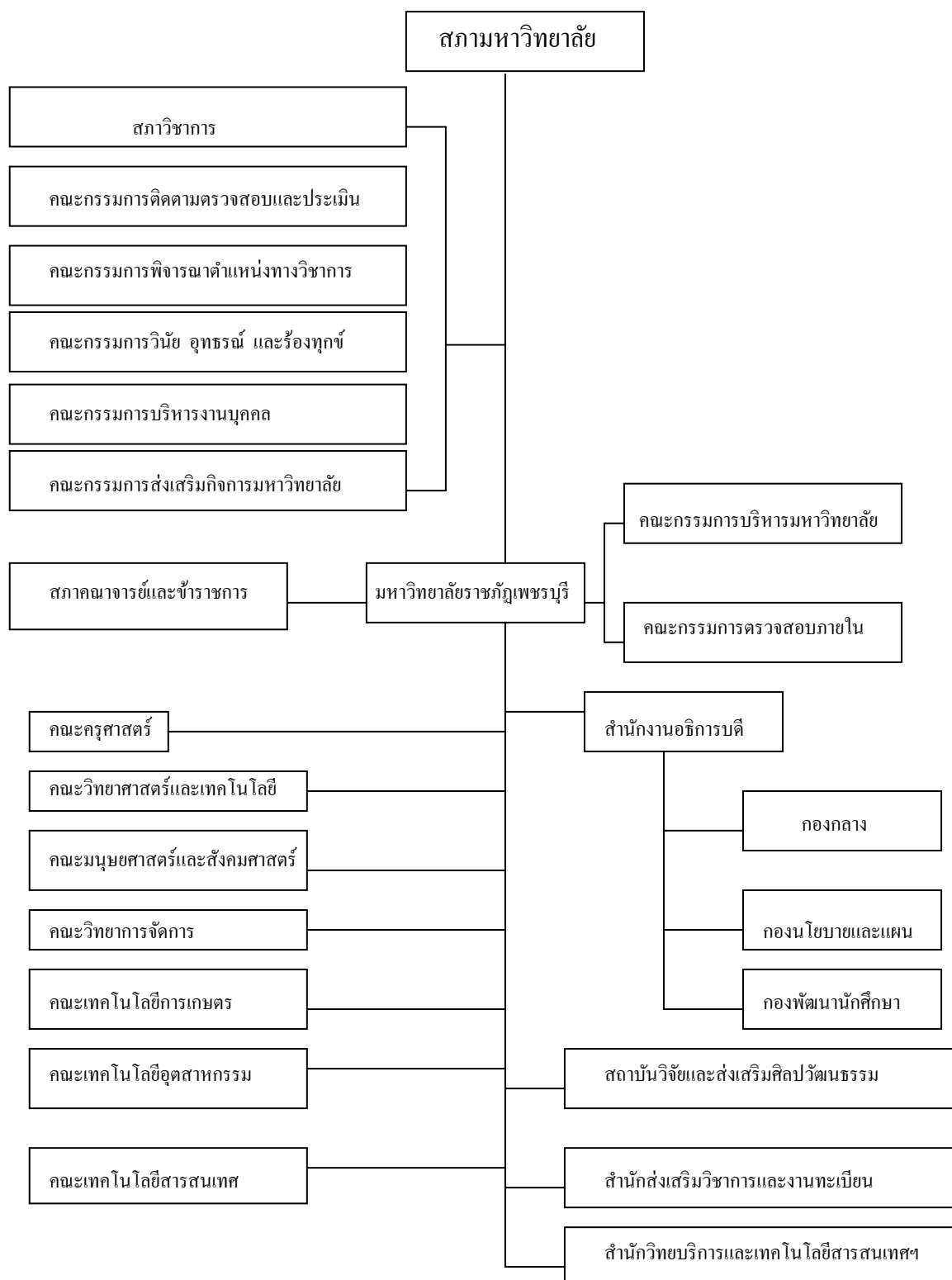
มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เป็นคลังปัญญาและเป็นที่พึ่งของท้องถิ่น มีความมั่นคงตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. ผลิตบัณฑิตโดยสร้างคุณธรรมนำความรู้ มีสำนึกในความเป็นไทย มีความรัก และผูกพันต่อท้องถิ่น
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งวิชาชีพครู
4. เสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน และผู้นำชุมชน ผู้นำการศึกษา ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่น
5. เสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับองค์กรภายใน และต่างประเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา และพัฒนาท้องถิ่น
6. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ
7. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



บุคลากร

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2551 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 503 คน ซึ่งแบ่งออกเป็นบุคลากรสายการสอน จำนวน 280 คน บุคลากรสายสนับสนุนการสอน จำนวน 223 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริพร ไกรสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาองค์การการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ระดับ 3-6 ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำนวน 243 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ หน่วยงานที่สังกัด

จรงกรณ์ บุญกรด (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานสายการผลิตบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ในระดับพนักงานปฏิบัติการ ถึง หัวหน้าส่วน จำนวน 3 ฝ่าย ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 205 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานสายการผลิตบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) มีความเห็นต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านโครงสร้างการทำงาน การรวบอำนาจ ความยืดหยุ่น ความเป็นอิสระ การรับรู้ในผลงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความมั่นคงและการเสี่ยงความยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ และการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย

2. ความคิดเห็นของพนักงานสายการผลิตบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านรางวัลตอบแทน อยู่ในระดับต่ำ

ขุนทอง จริตพันธ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในวิทยาลัยการอาชีวศึกษาและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา 31 แห่ง จำนวน 258 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีวศึกษาและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีพฤติกรรมผู้นำแบบด้านกิจสัมพันธ์สูง ด้านมิตรสัมพันธ์สูงจำนวน 15 แห่ง (ร้อยละ 48.39)

2. ระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีวศึกษาและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีวศึกษาและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.68$)

รัตนา บรรยงคนันท์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ระดับ 2 รองผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 340 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมหมาย ศรีทรัพย์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 168 คน พบว่า

1. บุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า โครงสร้างการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนมิติการยอมรับผลงานและรางวัล การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการติดต่อเผยแพร่ข่าวสาร มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย

2. บุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายมิติ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและในแต่ละมิติไม่แตกต่างกัน

ณิชาธิ์ ภูธร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 146 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเห็นด้วยมากคือด้านโครงสร้างการทำงาน และเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุดคือด้านความยืดหยุ่น การทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน

ธงชัย วิโรจนาภา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพล 2 กลุ่ม ที่ปฏิบัติงานประจำในสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง ปี พ.ศ. 2544 จำนวนรวมทั้งสิ้น 204 คน ประกอบด้วย

1. ส่วนสนับสนุน

2. ส่วนปฏิบัติการ คือ วิทยาลัยการทัพอากาศ โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส และโรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง ผลการศึกษาพบว่า

2.1 มิติบรรยากาศองค์การของส่วนสนับสนุน และส่วนปฏิบัติการทั้ง 8 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี เกือบทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 เมื่อพิจารณาจากแบบบรรยากาศองค์การ 6 แบบ คือ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม และสนิทสนม แบบรวมอำนาจ และแบบเข้มเขม พบว่าบรรยากาศองค์การของส่วนสนับสนุนเป็นแบบควบคุม สำหรับส่วนปฏิบัติการ วิทยาลัยการทัพอากาศเป็นแบบเปิด โรงเรียนเสนาธิการทหารและโรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโสเป็นแบบปิด ส่วนโรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับบัญชาเป็นแบบสนิทสนม

ธีระ พรหมน้อย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำนวน 388 คน พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ แตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

4. การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

กึ่งกาญจน์ อุดุ้ยผดุงศักดิ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้ของอาจารย์กับบรรยากาศองค์การ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอนประจำในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร มีความท้อแท้ในองค์ประกอบ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในความสำเร็จของตนในระดับปานกลาง ปานกลาง สูง ตามลำดับ

2. บรรยากาศองค์การของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร เป็นแบบควบคุม 4 แห่ง แบบเปิด 3 แห่ง แบบปิด 2 แห่ง แบบอิสระ แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ อย่างละ 1 แห่ง

3. ในสถาบันที่มีบรรยากาศแบบปิดอาจารย์มีความท้อแท้ในระดับสูงทั้ง 3 องค์ประกอบ ในบรรยากาศแบบอิสระซึ่งมีเพียงแห่งเดียว อาจารย์มีความท้อแท้ทั้ง 3 องค์ประกอบในระดับต่ำ ต่ำ สูง สำหรับสถาบันที่มีบรรยากาศแบบเปิด แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ อาจารย์มีความท้อแท้ทั้ง 3 องค์ประกอบในระดับปานกลาง ปานกลาง สูง ไม่แตกต่างกัน

สมชาย น้อยน้ำ (2540 : 65 - 67) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการ สาย ก สาย ข และสาย ค จำนวน 333 คน พบว่าสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความรู้สึกในการยอมรับนับถือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกต่อสถานภาพของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกต่อผู้บริหาร และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สมถวิล แก้วปลั่ง (2542 : 97 - 98) ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในมิติต่าง ๆ 9 มิติ คือ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้ง และความภักดีต่อ

องค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ บุคลากร สาย ก สาย ข สาย ค สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวม 9 มิติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า มิติความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยงของงาน และมิติความภาคภูมิใจต่อองค์กร อยู่ในระดับดี ส่วนมิติโครงสร้างองค์กร มิติการให้รางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานงาน และมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของร้อยละறிหญิงสุพัตรา จันทร์เทียน (2543 : 94 - 95) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า โดยภาพรวมของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรจัดระดับการรับรู้ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งการรับรู้บรรยากาศในองค์กรเป็นไปตามสมมติฐานในการศึกษาว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศในองค์กรไม่แตกต่างกัน และมิติทั้ง 8 ของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันทางบวกในระดับปานกลาง ยกเว้นมิติด้านโครงสร้างการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกันในระดับต่ำและค่อนข้างสูง

จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับผลงานและรางวัล การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงานและองค์กร ซึ่งย่อมส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมบรรยากาศขององค์การเพื่อ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย โดยสังกัดอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2551 จำนวนทั้งสิ้น 503 คน กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 218 คน ได้จากการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างเครชีและมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	86	37
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	67	29
คณะครุศาสตร์	39	17
คณะวิทยาการจัดการ	54	23
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	32	14
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	41	18
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	35	15
สำนักงานอธิการบดี	87	38
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	20	9
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	34	15
สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	8	3
	503	218

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงาน ตามลำดับ จำนวน 5 ข้อ ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 80 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตรวัด (Likert's Scale) โดยแบ่งออกเป็น 8 มิติ คือ

1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ
2. การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ
3. ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ
4. การยอมรับผลงานและรางวัล จำนวน 10 ข้อ
5. การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จำนวน 10 ข้อ
6. ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ

- | | |
|----------------------------------|--------------|
| 7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 8. การติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร | จำนวน 10 ข้อ |

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษารูปแบบและการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. นำแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบข้อความในแบบสอบถามในด้านเนื้อหา และความเข้าใจการใช้ภาษา ให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ด้านเนื้อหา และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
5. นำร่างแบบสอบถามที่ดำเนินการแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม รวมทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8400
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย

แบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 80 ข้อ มีลักษณะของข้อความที่ใช้ในเชิงบวก และเชิงลบ โดยกำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ลักษณะข้อความในแบบสอบถาม	ลักษณะคำตอบ/ค่าคะแนน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เชิงบวก	5	4	3	2	1
เชิงลบ	1	2	3	4	5

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่มีต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อมูลด้านบนของกลุ่มประชากรเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 คะแนน	หมายถึง	การรับรู้บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 คะแนน	หมายถึง	การรับรู้บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 คะแนน	หมายถึง	การรับรู้บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 คะแนน	หมายถึง	การรับรู้บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 คะแนน	หมายถึง	การรับรู้บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีในการตอบแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา 211 ฉบับ และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามอายุพบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จำนวน 1 ฉบับ จึงใช้แบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูล 210 ฉบับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระดับการศึกษาพบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 2 ฉบับ จึงใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล 209 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีตามสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 5 ลักษณะ ได้แก่ เพศ โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t - test) อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (F - test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA Analysis) ทดสอบการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Test)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	80	37.9
หญิง	131	62.1
รวม	211	100.0 ☐

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 และเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	50	23.8
30 - 40 ปี	95	45.2
41 - 50 ปี	34	16.2
51 ปีขึ้นไป	31	14.8
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 30-40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 อายุ 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และต่ำสุด 51 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	12.9
ปริญญาตรี	79	37.8
ปริญญาโท	93	44.5
ปริญญาเอก	10	4.8
รวม	209 □	100.0 □

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และต่ำสุดปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	58	27.5
ลูกจ้างประจำ	14	6.6
พนักงานราชการ	13	6.2
พนักงานมหาวิทยาลัย	126	59.7
รวม	211	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือข้าราชการ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ลูกจ้างประจำ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ต่ำสุดคือพนักงานราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	62	29.4
5 - 10 ปี	66	31.3
11 – 20 ปี	65	30.8
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	18	8.5
รวม	211	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือ 11 – 20 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ต่ำสุดคือมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวม

	การรับรู้บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	โครงสร้างการปฏิบัติงาน	2.94	.436	ปานกลาง
2.	การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.77	.528	ปานกลาง
3.	ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	3.12	.449	ปานกลาง
4.	การยอมรับผลงานและรางวัล	2.86	.575	ปานกลาง
5.	การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.04	.741	ปานกลาง
6.	ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.25	.590	ปานกลาง
7.	ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.24	.545	ปานกลาง
8.	การติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร	2.99	.433	ปานกลาง
	เฉลี่ย	3.02	.402	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 เมื่อพิจารณารายมิติพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ และมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.24$) ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.12$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.77$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี มิติโครงสร้างการปฏิบัติงาน

โครงสร้างการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.66	.778	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในโครงการสำคัญๆ ของมหาวิทยาลัย	2.73	.951	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ	3.03	.842	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย	3.40	.759	ปานกลาง
5. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับ และถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	2.95	.884	ปานกลาง
6. องค์การของท่านชี้แจงนโยบายทางการบริหารแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน	3.11	.962	ปานกลาง
7. งานๆ หนึ่งต้องผ่านฝ่ายต่างๆ หลายฝ่ายเกินความจำเป็น	2.67	.892	ปานกลาง
8. องค์การมักให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์การมากกว่าความรู้สึกของบุคลากร	2.47	.891	น้อย
9. ในองค์การของท่านมีผู้มีอำนาจสั่งการเพียงคนเดียว	2.60	.987	ปานกลาง
10. ท่านรู้สึกว่าองค์การยึดหลักการปฏิบัติงานตามระเบียบราชการเข้มงวดเกินไป	2.88	.866	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.94	.436	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติโครงสร้างการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการที่บุคลากรมีโอกาสดำเนินการตามความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ การที่บุคลากรรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และการที่บุคลากรได้รับการส่งเสริม และสนับสนุน ในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือองค์การมักให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์การมากกว่าความรู้สึกของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี มิติการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ภายในองค์กร	3.33	.812	ปานกลาง
2.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.26	.926	ปานกลาง
3.	แนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรขึ้นอยู่กับมติหรือสั่งการของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียว	2.36	.880	น้อย
4.	การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ภายในองค์กรผู้บริหารมักจะขอความคิดเห็นจากท่านเสมอ	2.68	.852	ปานกลาง
5.	การตัดสินใจส่วนใหญ่ในองค์กรใช้การตัดสินใจแบบกลุ่มและมีการทำงานเป็นทีม	2.95	1.02	ปานกลาง
6.	อำนาจการอนุมัติต่างๆ จะเป็นของผู้บริหารสูงสุดเท่านั้น	1.85	.798	น้อย
7.	ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้ทันที	3.25	.925	ปานกลาง
8.	กรณีผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเอง แล้วจึงแจ้งให้ทราบภายหลัง	2.92	.866	ปานกลาง
9.	งานทุกงานต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	2.00	.811	น้อย
10.	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดสร้างสรรค์ และเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ๆ เสมอ	3.17	.974	ปานกลาง
เฉลี่ย		2.77	.528	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) บุคลากรสามารถตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้ทันที อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อำนาจการอนุมัติต่างๆ จะเป็นของผู้บริหารสูงสุดเท่านั้น อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.85$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. องค์การสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้อยู่เสมอ	3.28	.806	ปานกลาง
2. องค์การมีความยืดหยุ่นเพียงพอในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้งที่	3.27	.775	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่าการขึ้นตอนการทำงานประจำวันเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.09	.865	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าการกระเบียบ เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.05	.975	ปานกลาง
5. ท่านมีอิสระเพียงพอในการแสดงความคิดเห็นต่อการปรับปรุงการทำงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	3.20	.827	ปานกลาง
6. การปฏิบัติในองค์การของท่านเป็นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบมากเกินไป	2.93	.816	ปานกลาง
7. ขึ้นตอนการทำงานในองค์การของท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	3.29	.773	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา และมอบอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.23	.861	ปานกลาง
9. ท่านมักได้รับความกดดันในการปฏิบัติงาน	3.16	.905	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ท่านเสมอ	2.68	.786	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.12	.449	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขึ้นตอนการทำงานในองค์การของท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือองค์การสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้อยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) องค์การมีความยืดหยุ่นเพียงพอในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้งที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ท่านเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี มิติการยอมรับผลงานและรางวัล

การยอมรับผลงานและรางวัล		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง	2.98	.920	ปานกลาง
2.	มีการประกาศเกียรติคุณ ชกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านมีผลงานยอดเยี่ยม	2.72	.943	ปานกลาง
3.	ระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในองค์การของท่านมีความยุติธรรม	2.75	.903	ปานกลาง
4.	ผู้บริหารในองค์การของท่านให้การสนับสนุนหรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดี	3.01	.897	ปานกลาง
5.	หน่วยงานแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ	2.86	.904	ปานกลาง
6.	ในองค์การของท่านใช้ระบบความยุติธรรมเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.91	.914	ปานกลาง
7.	องค์การของท่านไม่เคยให้ความสนใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.10	.925	ปานกลาง
8.	ท่านรู้สึกไม่พอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับ	2.81	.987	ปานกลาง
9.	ท่านรู้สึกไม่พอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ	2.77	1.087	ปานกลาง
10.	องค์การของท่านมักจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	2.71	1.024	ปานกลาง
เฉลี่ย		2.86	.575	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติการยอมรับผลงานและรางวัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือองค์การของท่านไม่เคยให้ความสนใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือผู้บริหารในองค์การของท่านให้การสนับสนุนหรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดขององค์การของท่านมักจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. องค์การให้ความสำคัญกับบุคลากร	3.15	.856	ปานกลาง
2. องค์การสนับสนุนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาและดูงานนอกสถานที่	3.15	1.008	ปานกลาง
3. องค์การจัดสรรงบประมาณการฝึกอบรมและพัฒนาไว้ อย่างเพียงพอ	2.96	.970	ปานกลาง
4. องค์การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ	2.96	1.073	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการฝึกอบรมทางด้านบริหาร ทักษะการปฏิบัติงานที่ ท่านต้องการอย่างเต็มที่	2.90	.987	ปานกลาง
6. การฝึกอบรมบุคลากร เป็นนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ที่สำคัญขององค์การ	3.40	1.008	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชา จะให้คำแนะนำและสอนงานแก่ท่านเสมอๆ	3.04	.940	ปานกลาง
8. เมื่อมีเทคนิคการทำงานหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ องค์การจะส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทันที	2.82	.986	ปานกลาง
9. องค์การถือว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่รับผิดชอบ	3.07	.912	ปานกลาง
10. องค์การของท่านสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ	2.95	1.158	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.04	.741	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการฝึกอบรมบุคลากร เป็นนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือองค์การให้ความสำคัญกับบุคลากร และองค์การสนับสนุนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาและดูงานนอกสถานที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือเมื่อมีเทคนิคการทำงานหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ องค์การจะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทันที อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี มิตินิยมอุปถัมภ์และการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ความอุปถัมภ์และการสนับสนุนการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.36	.890	ปานกลาง
2.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.28	.869	ปานกลาง
3.	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.31	.919	ปานกลาง
4.	ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.22	.830	ปานกลาง
5.	บรรยากาศในองค์การเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.27	.903	ปานกลาง
6.	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้วิธีเพื่อก่อในการปฏิบัติงานของ บุคลากร	3.07	.910	ปานกลาง
7.	ท่านรู้สึกมีความอุปถัมภ์ที่ร่วมงานกับเพื่อนๆ ในองค์การ	3.56	.899	มาก
8.	องค์การของท่านมีลักษณะต่างคนต่างอยู่ ไม่เกี่ยวข้องกัน	3.23	1.026	ปานกลาง
9.	ในองค์การของท่านมักมีกิจกรรมร่วมกันเสมอๆ	2.98	.973	ปานกลาง
10.	“ที่เอ็งเข้าไม่ว่า ที่เข้าเอ็งอย่าไวย” จะเป็นสิ่งที่ปรากฏในองค์การของ ท่านเสมอ	3.24	1.009	ปานกลาง
เฉลี่ย		3.25	.590	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี มิตินิยมอุปถัมภ์และการสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านรู้สึกมีความอุปถัมภ์ที่
ร่วมงานกับเพื่อนๆ ในองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและเป็น
กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ผู้บังคับบัญชาไม่เคยช่วยเหลือแก้ไข
ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.31$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือในองค์การของท่านมักมี
กิจกรรมร่วมกันเสมอๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี มิติความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานแม้ว่าท่านจะขัดแย้งทาง ความคิดกับผู้บังคับบัญชาก็ตาม	3.07	.910	ปานกลาง
2. ท่านมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่ จะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.76	.935	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่าการทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีทำให้ชีวิต มีความสุข	3.40	.892	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าจะทำงานที่มหาวิทยาลัยต่อไป ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะ ออกนอกระบบ	3.59	.867	มาก
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.32	.998	ปานกลาง
6. หากท่านทำงานด้วยความขยันขันแข็งแล้วท่านต้องได้ เลื่อนตำแหน่งงาน	3.12	.960	ปานกลาง
7. ท่านไม่มั่นใจว่าจะได้รับการต่อสัญญาจ้างในปีต่อไปหรือไม่	3.25	1.090	ปานกลาง
8. ท่านต้องเอาใจหรือทำงานพิเศษให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อจะได้ต่อ สัญญาจ้าง	3.57	1.044	มาก
9. ความมั่นคงขององค์การ เป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงต่อการทำงาน ของท่าน	3.79	.961	มาก
10. ความมั่นคงในงานของท่านขึ้นอยู่กับกระปรี่เพียงครั้งเดียว	3.01	1.053	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.24	.545	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี มิติความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความมั่นคงขององค์การ เป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงต่อการทำงานของท่าน อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือท่านคิดว่าจะทำงานที่มหาวิทยาลัยต่อไป ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัย
จะออกนอกระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ท่านต้องเอาใจหรือทำงานพิเศษให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อ
จะได้ต่อสัญญาจ้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่ จะมีโอกาส
ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบุรี มิติการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร

การติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	องค์การมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรให้ทราบอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว	3.11	.816	ปานกลาง
2.	ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ท่านได้รับมักจะถูกต้องใกล้เคียงกันกับความเป็นจริง	3.36	.728	ปานกลาง
3.	การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาขึ้นไปยังผู้บังคับบัญชา มักจะมีอุปสรรคเสมอ	3.08	.736	ปานกลาง
4.	บุคลากรในองค์การมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างภายในองค์การและภายนอกองค์การ	2.98	.750	ปานกลาง
5.	องค์การมีการจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารที่เป็นระบบ สามารถสืบค้นได้สะดวก และรวดเร็ว	3.01	.858	ปานกลาง
6.	การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเป็นลักษณะบนลงล่าง	2.61	.773	ปานกลาง
7.	ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจะได้รับการเปิดเผยไม่ปิดบังอำพราง	3.07	.806	ปานกลาง
8.	บุคลากรส่วนใหญ่มักทราบข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานล่าช้า แม้ว่าจะมีการประกาศอย่างเป็นทางการแล้ว	2.75	.885	ปานกลาง
การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร				
9.	ระบบการติดต่อสื่อสารมีการขัดข้อง ไม่สามารถติดต่อได้สะดวกเท่าที่ควร	2.87	.867	ปานกลาง
10.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ องค์การจะกระจายข่าวให้บุคลากรทุกคนรับทราบ	3.11	.796	ปานกลาง
เฉลี่ย		2.99	.433	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ท่านได้รับมักจะถูกต้องใกล้เคียง

กันกับความเป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ค่าเฉลี่ยรองลงมาคือองค์การมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรให้ทราบอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ องค์การจะกระจายข่าวให้บุคลากรทุกคนรับทราบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเป็นลักษณะบนลงล่าง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามเพศ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน	2.88	.458	2.97	.420	-1.496	.136
2. การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.71	.572	2.81	.497	-1.357	.176
3. ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	3.06	.509	3.15	.405	-1.487	.139
4. การยอมรับผลงานและรางวัล	2.80	.570	2.89	.577	-1.121	.264
5. การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	2.92	.817	3.11	.683	-1.808	.073
6. ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.20	.615	3.28	.574	-1.015	.311
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.17	.528	3.28	.553	-1.382	.169
8. การติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร	2.99	.398	2.99	.455	-.094	.925
เฉลี่ย	2.97	.410	3.05	.395	-1.496	.136

จากตารางที่ 4.15 การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่าทุกมิติเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามอายุ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ต่ำกว่า 30 ปี		30 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน	2.95	.421	2.93	.418	2.85	.464	3.03	.471
2. การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.89	.409	2.76	.544	2.69	.515	2.69	.635
3. ความเป็นอิสระและยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน	3.14	.476	3.13	.421	3.08	.378	3.06	.548
4. การยอมรับผลงานและรางวัล	2.91	.565	2.87	.558	2.79	.516	2.81	.710
5. การสนับสนุนการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร	3.14	.776	3.06	.764	3.00	.505	2.85	.837
6. ความอบอุ่นและการสนับสนุน การปฏิบัติงาน	3.37	.592	3.29	.595	3.09	.410	3.06	.648
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.20	.373	3.26	.536	3.33	.599	3.14	.721
8. การติดต่อและการเผยแพร่ ข่าวสาร	3.11	.399	2.95	.449	2.96	.374	2.97	.476
เฉลี่ย	3.08	.400	3.03	.386	2.96	.328	2.94	.498

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายมิติทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการรับรู้สูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.08$) รองลงมาได้แก่ อายุ 30 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.03$) อายุ 41 - 50 ปี ($\bar{X} = 2.96$) และอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
จำแนกตามอายุ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.538	3	.179	.951	.417
	ภายในกลุ่ม	38.847	206	.189		
	รวม	39.385	209			
2. การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.117	3	.372	1.347	.260
	ภายในกลุ่ม	56.908	206	.276		
	รวม	58.025	209			
3. ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.165	3	.055	.274	.844
	ภายในกลุ่ม	41.502	206	.201		
	รวม	41.668	209			
4. การยอมรับผลงานและรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.407	3	.136	.406	.749
	ภายในกลุ่ม	68.827	206	.334		
	รวม	69.234	209			
5. การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.721	3	.574	1.044	.374
	ภายในกลุ่ม	112.717	205	.550		
	รวม	114.438	208			
6. ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.930	3	.977	2.934*	.034
	ภายในกลุ่ม	68.569	206	.333		
	รวม	71.498	209			
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.724	3	.241	.813	.488
	ภายในกลุ่ม	60.874	205	.297		
	รวม	61.598	208			
8. การติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	.913	3	.304	1.642	.181
	ภายในกลุ่ม	37.815	204	.185		
	รวม	38.729	207			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.505	3	.168	1.055	.369
	ภายในกลุ่ม	32.848	206	.159		
	เฉลี่ย	33.352	209			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามอายุโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับมิติอื่น ๆ การรับรู้บรรยากาศไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ		ต่ำกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป				
		$\bar{X}$	3.37	3.29	3.09	3.06
ความอบอุ่นและ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.37	-	0.08	0.28*	0.31*
การสนับสนุน	30 - 40 ปี	3.29		-	0.20	0.23
การปฏิบัติงาน	41 - 50 ปี	3.09			-	0.03
	51 ปีขึ้นไป	3.06				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน	3.06	.490	2.96	.387	2.88	.459	3.10	.386
2. การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.90	.553	2.83	.434	2.67	.596	2.96	.353
3. ความเป็นอิสระและยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน	3.24	.541	3.13	.379	3.08	.486	3.04	.337
4. การยอมรับผลงานและรางวัล	2.99	.468	2.79	.550	2.90	.629	2.69	.502
5. การสนับสนุนการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร	2.98	.660	3.03	.769	3.10	.767	2.85	.387
6. ความอบอุ่นและการสนับสนุน การปฏิบัติงาน	3.51	.578	3.34	.531	3.13	.612	2.91	.572
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.23	.538	3.19	.452	3.27	.618	3.29	.608
8. การติดต่อและการเผยแพร่ ข่าวสาร	3.18	.327	3.06	.377	2.90	.489	2.73	.267
เฉลี่ย	3.12	.378	3.04	.361	2.98	.453	2.95	.261

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายมิติทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.04$) ระดับปริญญาโท ($\bar{X} = 2.98$) และระดับปริญญาเอก ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.090	3	.363	1.928	.126
	ภายในกลุ่ม	38.642	205	.188		
	รวม	39.732	208			
2. การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.950	3	.650	2.360	.073
	ภายในกลุ่ม	56.466	205	.275		
	รวม	58.416	208			
3. ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.587	3	.196	.964	.411
	ภายในกลุ่ม	41.591	205	.203		
	รวม	42.178	208			
4. การยอมรับผลงานและรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	1.300	3	.433	1.307	.273
	ภายในกลุ่ม	67.974	205	.332		
	รวม	69.274	208			
5. การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.756	3	.252	.457	.713
	ภายในกลุ่ม	112.483	204	.551		
	รวม	113.238	207			
6. ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.786	3	1.595	4.803*	.003
	ภายในกลุ่ม	68.095	205	.332		
	รวม	72.881	208			
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.332	3	.111	.367	.777
	ภายในกลุ่ม	61.567	204	.302		
	รวม	61.900	207			
8. การติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.698	3	.899	5.051*	.002
	ภายในกลุ่ม	36.150	203	.178		
	รวม	38.849	206			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.483	3	.161	.989	.399
	ภายในกลุ่ม	33.380	205	.163		
	เฉลี่ย	33.863	208			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และมิติการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับมิติอื่น ๆ การรับรู้บรรยากาศไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท	ปริญญา เอก
		$\bar{X}$	3.51	3.34	3.13	2.91
ความอบอุ่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.51	-	0.17	0.38*	0.60*
และการสนับสนุน	ปริญญาตรี	3.34		-	0.21*	0.43*
การปฏิบัติงาน	ปริญญาโท	3.13			-	0.22*
	ปริญญาเอก	2.91				-
		$\bar{X}$	3.18	3.06	2.90	2.73
การติดต่อและ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.18	-	0.12	0.28*	0.45*
การเผยแพร่ข่าวสาร	ปริญญาตรี	3.06		-	0.16*	0.33*
	ปริญญาโท	2.90			-	0.17*
	ปริญญาเอก	2.73				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรเป็นรายคู่ ในมิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกับปริญญาโท ปริญญาเอก บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกับระดับปริญญาโท และปริญญาเอก และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกับระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับมิติการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกับปริญญาโท ปริญญาเอก บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกับระดับปริญญาโท และปริญญาเอก และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกับระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามประเภทของบุคลากร

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงาน ราชการ		พนักงาน มหาวิทยาลัย	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน	2.89	.447	3.00	.421	3.05	.369	2.94	.440
2. การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	2.69	.570	2.94	.384	3.12	.393	2.76	.521
3. ความเป็นอิสระและยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน	3.02	.475	3.27	.350	3.27	.343	3.13	.449
4. การยอมรับผลงานและรางวัล	2.85	.678	3.09	.449	2.93	.315	2.83	.556
5. การสนับสนุนการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากร	3.01	.650	2.94	.702	3.43	.757	3.02	.779
6. ความอบอุ่นและการสนับสนุน การปฏิบัติงาน	2.97	.538	3.50	.621	3.32	.510	3.35	.557
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.32	.634	3.44	.371	3.42	.383	3.16	.520
8. การติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร	2.86	.453	3.23	.276	3.27	.214	2.99	.433
เฉลี่ย	2.94	.422	3.18	.319	3.23	.257	3.02	.403

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายมิติอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.23$) รองลงมาได้แก่ลูกจ้างประจำ ($\bar{X} = 3.18$) พนักงานมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.02$) และข้าราชการ ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามประเภทของบุคลากร

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.368	3	.123	.642	.589
	ภายในกลุ่ม	39.597	207	.191		
	รวม	39.966	210			
2. การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.376	3	.792	2.918*	.035
	ภายในกลุ่ม	56.180	207	.271		
	รวม	58.556	210			
3. ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.252	3	.417	2.105	.101
	ภายในกลุ่ม	41.034	207	.198		
	รวม	42.285	210			
4. การยอมรับผลงานและรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	.894	3	.298	.900	.442
	ภายในกลุ่ม	68.535	207	.331		
	รวม	69.429	210			
5. การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.236	3	.745	1.363	.255
	ภายในกลุ่ม	112.641	206	.547		
	รวม	114.878	209			
6. ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.725	3	2.242	6.994*	.000
	ภายในกลุ่ม	66.343	207	.320		
	รวม	73.067	210			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.114	3	.705	2.423	.067
	ภายในกลุ่ม	59.923	206	.291		
	รวม	62.038	209			
8. การติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.731	3	.910	5.147*	.002
	ภายในกลุ่ม	36.257	205	.177		
	รวม	38.988	208			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.296	3	.432	2.744*	.044
	ภายในกลุ่ม	32.593	207	.157		
	รวม	33.889	210			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร มิติการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และมิติการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับมิติอื่น ๆ การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
จำแนกตามประเภทของบุคลากรเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ		ข้าราชการ				
		ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย		
		$\bar{X}$	2.94	3.18	3.23	3.02
การตัดสินใจ ในการ ปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	2.69	-	0.25	0.43*	0.07
	ลูกจ้างประจำ	2.94		-	0.18	0.18
	พนักงานราชการ	3.12			-	0.36*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2.76				-
		$\bar{X}$	2.97	3.50	3.32	3.35
ความอบอุ่น และการ สนับสนุนการ ปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	2.97	-	0.54*	0.35*	0.38*
	ลูกจ้างประจำ	3.50		-	0.18	0.15
	พนักงานราชการ	3.32			-	0.03
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3.35				-
		$\bar{X}$	2.86	3.23	3.27	2.99
การติดต่อและ การเผยแพร่ ข่าวสาร	ข้าราชการ	2.86	-	0.37*	0.41*	0.13*
	ลูกจ้างประจำ	3.23		-	0.04	0.24*
	พนักงานราชการ	3.27			-	0.28*
	พนักงานมหาวิทยาลัย	2.99				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรเป็นรายคู่พบว่า ในมิติการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกับบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการและบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน บุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มิตินการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร บุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และลูกจ้างประจำมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกับพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้พนักงานราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11- 20 ปี		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน	3.00	.375	2.88	.457	2.95	.456	2.91	.487
2. การตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน	2.80	.439	2.80	.534	2.76	.597	2.64	.545
3. ความเป็นอิสระและยืดหยุ่น ในการปฏิบัติงาน	3.15	.402	3.12	.467	3.09	.483	3.09	.434
4. การยอมรับผลงานและ รางวัล	2.97	.544	2.85	.541	2.81	.594	2.67	.699
5. การสนับสนุนการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร	3.13	.804	3.06	.731	3.00	.718	2.79	.618
6. ความอบอุ่นและการสนับสนุน การปฏิบัติงาน	3.41	.501	3.30	.648	3.13	.531	2.96	.695
7. ความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน	3.25	.435	3.20	.506	3.23	.641	3.36	.671
8. การติดต่อและการเผยแพร่ ข่าวสาร	3.02	.421	3.00	.460	2.96	.491	2.99	.432
เฉลี่ย	3.08	.357	3.03	.410	2.98	.418	2.90	.449

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายมิติอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.08$) รองลงมาได้แก่ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.03$) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี ($\bar{X} = 2.98$) และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 2.90$)

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.463	3	.154	.808	.491
	ภายในกลุ่ม	39.503	207	.191		
	รวม	39.966	210			
2. การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.418	3	.139	.496	.686
	ภายในกลุ่ม	58.138	207	.281		
	รวม	58.556	210			
3. ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.132	3	.044	.216	.885
	ภายในกลุ่ม	42.153	207	.204		
	รวม	42.285	210			
4. การยอมรับผลงานและรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	1.473	3	.491	1.496	.217
	ภายในกลุ่ม	67.956	207	.328		
	รวม	69.429	210			
5. การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.714	3	.571	1.040	.376
	ภายในกลุ่ม	113.164	206	.549		
	รวม	114.878	209			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.153	3	1.384	4.158*	.007
	ภายในกลุ่ม	68.915	207	.333		
	รวม	73.067	210			
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.387	3	.129	.431	.731
	ภายในกลุ่ม	61.651	206	.299		
	รวม	62.038	209			
8. การติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	.151	3	.050	.265	.851
	ภายในกลุ่ม	38.837	205	.189		
	รวม	38.988	208			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.612	3	.204	1.269	.286
	ภายในกลุ่ม	33.278	207	.161		
	เฉลี่ย	33.889	210			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับมิติอื่น ๆ การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การรับรู้บรรยากาศองค์การ		$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
			3.41	3.30	3.13	2.96
ความอบอุ่นและ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.41	-	0.11	0.28*	0.45*
การสนับสนุนการ	5 - 10 ปี	3.30		-	0.17	0.34*
ปฏิบัติงาน	11 - 20 ปี	3.13			-	0.17
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	2.96				-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในมิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ แตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ แตกต่างกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เช่น 1) ควรพิจารณาสวัสดิการและเงินเดือนของพนักงานอย่างทั่วถึง 2) ควรให้มีการแจกแบบฟอร์มชุดการทำงาน 3) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง 4) ควรมีการจัดประชุมเจ้าหน้าที่ทุกเดือน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 และเพศชายจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 มีอายุระหว่าง 30 -40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 มีระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และต่ำสุดปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ประเภทของบุคลากรคือพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือข้าราชการ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ลูกจ้างประจำ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ต่ำสุดคือพนักงานราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือ 11 – 20 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ต่ำสุดคือมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

ตอนที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายมิติพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ และมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ต่ำสุดคือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกเป็นรายมิติพบว่า

มิติโครงสร้างการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการที่บุคลากรมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ซึ่งมีข้อคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีข้อคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ บุคลากรรู้สึกว่าเขาเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยรวมทั้งได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ ส่วนที่ให้ความคิดเห็นในระดับน้อยหรือต่ำสุดคือองค์การมักให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์การมากกว่าความรู้สึกรักของบุคลากร

มิติการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองอยู่ในระดับปานกลางคือมีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ภายในองค์การ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และบุคลากรสามารถตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้ทันที ส่วนที่ให้ความคิดเห็นในระดับน้อยหรือต่ำสุดคืออำนาจการอนุมัติต่างๆ จะเป็นของผู้บริหารสูงสุดเท่านั้น

มิติความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือขั้นตอนการทำงานในองค์การของบุคลากรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน องค์การสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้อยู่เสมอ และองค์การมีความยืดหยุ่นเพียงพอในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที่ ส่วนที่ให้ความคิดเห็นในระดับปานกลางหรือต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บุคลากรเสมอ

มิติการยอมรับผลงานและรางวัล การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือองค์การไม่เคยให้ความสนใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารในองค์การให้การสนับสนุนหรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดี และมีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง ส่วนที่ให้ความคิดเห็นในระดับปานกลางหรือต่ำสุดคือองค์การมักจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว

มิติการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการฝึกอบรมบุคลากร เป็นนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญขององค์การ องค์การให้ความสำคัญกับบุคลากร และองค์การสนับสนุนส่ง

บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาและดูงานนอกสถานที่ ส่วนที่ให้ความคิดเห็นในระดับปานกลาง หรือต่ำสุดคือเมื่อมีเทคนิคการทำงานหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ องค์การจะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทันที

มิตินิยมอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรรู้สึกมีความอบอุ่นที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนๆ ในองค์การ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีข้อคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่เคยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนที่ให้ความคิดเห็นในระดับปานกลางหรือต่ำสุดคือในองค์การมักมีกิจกรรมร่วมกันเสมอๆ

มิตินิยมมั่นคงในการปฏิบัติงานการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณารายข้อข้อที่อยู่ในระดับมากคือ ความมั่นคงขององค์การ เป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงต่อการทำงานของบุคลากร บุคลากรคิดว่าทำงานที่มหาวิทยาลัยต่อไป ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะออกนอกระบบ และบุคลากรต้องเอาใจหรือทำงานพิเศษให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อจะได้ต่อสัญญาจ้าง ส่วนที่ให้ความคิดเห็นในระดับปานกลางหรือต่ำสุดคือบุคลากรมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่ จะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

มิตินิยมติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีค่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่บุคลากรได้รับมักจะถูกต้องใกล้เคียงกันกับความเป็นจริง องค์การมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรให้ทราบอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ องค์การจะกระจายข่าวให้บุคลากรทุกคนรับทราบ ส่วนที่ให้ความคิดเห็นในระดับปานกลางหรือต่ำสุดคือการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเป็นลักษณะบนลงล่าง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

เพศ การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่าทุกมิติเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้บรรยากาศไม่แตกต่างกัน

อายุ การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามอายุโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรมิติ

ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับมิติอื่น ๆ การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรมีความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และมิติการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับมิติอื่น ๆ การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

ประเภทของบุคลากร การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร มิติการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และมิติการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับมิติอื่น ๆ การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับมิติอื่น ๆ การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาวัตถุประสงค์ของการวิจัยประกอบเหตุผลและทฤษฎีที่สอดคล้องกัน จึงขออภิปรายดังต่อไปนี้

1. การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานต่ำสุดคือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ส่วนใหญ่เป็นคนในจังหวัดเพชรบุรีและทำงานมานานจึงทำให้มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานในระบบราชการจำเป็นต้องมีกฎระเบียบในการทำงานจึงทำให้มีการรับรู้บรรยากาศในมิติความเป็นอิสระและความยืดหยุ่นอยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับชรีย์ ภูธร (2547) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสังกัด

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรัตนา บรรยงคพันธ์ (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานออมสินสำนักงานใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง เช่นกัน

มิติโครงสร้างการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ต่ำสุดคือองค์การมักให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์การมากกว่าความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภาระงานจึงทำให้ทุกคนมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความสามารถและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ทำให้รู้สึกว่าคุณภาพมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ และได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนในการแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มใหม่ๆ น้อยเพราะงานในหน้าที่มีมากอยู่แล้ว และเมื่อมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรใหญ่จึงต้องมีกฎระเบียบบุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงรู้สึกว่าคุณภาพมีความสำคัญกับโครงสร้างองค์การมากกว่าความรู้สึกรับรู้ของบุคลากร สอดคล้องกับ จรุงกรณ์ บุญกรด (2544) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านโครงสร้างการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนามูลค่าของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

มิติการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ภายในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรสามารถตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้ทันที อยู่ในระดับปานกลาง ต่ำสุดคืออำนาจการอนุมัติต่างๆ จะเป็นของผู้บริหารสูงสุดเท่านั้นอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรียึดหลักธรรมาภิบาล

และหลักกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะ สำนักและศูนย์ต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานที่คล่องตัวจึงมีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบหมายอำนาจ การแสดงความคิดเห็นในงานที่ตนเองปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ แต่ถึงอย่างไรก็ตามก็ต้องมีขีดจำกัดด้วย โดยเฉพาะเรื่องการตัดสินใจต่างๆ ซึ่งอาจจะมีกรรมการตัดสินใจ หรือการอนุมัติเพราะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยได้ทำไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การตัดสินใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

มิติตามความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือขั้นตอนการทำงานในองค์การมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือองค์การสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้อยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง องค์การมีความยืดหยุ่นเพียงพอในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที อยู่ในระดับปานกลาง ต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เป็นแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน จึงทำให้เห็นอกเห็นใจและทำให้มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงทำให้มีความคิดใหม่ๆ ในการทำงานและแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ทันท่วงที ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกรอบและแผนการปฏิบัติงานที่สามารถทำได้หรือไม่ด้วย เพื่อทำให้มหาวิทยาลัยทำงานได้ตรงกับการวางแผนและไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรุงกรณ์ บุญกรด (2544) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การ ด้านโครงสร้างการทำงาน การรวบอำนาจ ความยืดหยุ่น ความเป็นอิสระอยู่ในระดับปานกลาง และสมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเป็นอิสระ และยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

มิติตามยอมรับผลงานและรางวัล การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือองค์การไม่เคยให้ความสนใจต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือผู้บริหารในองค์การให้การสนับสนุนหรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดี อยู่ในระดับปาน

กลาง มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับปานกลาง ต่ำสุดคือองค์การมักจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเป็นองค์กรใหญ่จึงอาจมีการประชาสัมพันธ์ในผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ไปทั่วถึงทั้งที่มีวารสารของมหาวิทยาลัยและของแต่ละคณะเพราะบุคลากรมีงานประจำมาก อาจไม่มีเวลาในการอ่านข่าวหรือการประชาสัมพันธ์ ส่วนผู้บริหารเองที่เป็นหัวหน้างานก็ต้องมีความภูมิใจในผลงานของพนักงานในกำกับ การที่จะให้การสนับสนุนหรือยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีนั้น อาจจะไม่มากนักเพราะยังติดขัดในเรื่องของงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรุงกรณ์ บุญกรด (2544) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ พนักงานสายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการรับรู้ในผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง

มิติการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการฝึกอบรมบุคลากร เป็นนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือองค์การให้ความสำคัญกับบุคลากร และองค์การสนับสนุนส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาและดูงานนอกสถานที่ อยู่ในระดับปานกลาง ต่ำสุดคือเมื่อมีเทคนิคการทำงานหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ องค์การจะส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทันที อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีถือได้ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การที่ต้องได้รับการพัฒนา ให้เต็มความสามารถและศักยภาพ จึงได้กำหนดให้เป็นพันธกิจข้อ 7 คือ เสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรทั้งด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ จัดให้มีงบประมาณพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาและดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการ และด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ในการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรุงกรณ์ บุญกรด (2544) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ พนักงานสายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายการผลิต บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างกับ สมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

มิตีความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรรู้สึกมีความอบอุ่นที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนๆ ในองค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาไม่เคยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่ำสุดคือในองค์กรมักมีกิจกรรมร่วมกันเสมอๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ส่วนใหญ่เป็นคนจังหวัดเพชรบุรีที่มีวัฒนธรรมประเพณีที่คล้ายๆ กัน ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน จึงทำให้รู้สึกมีความอบอุ่นกับเพื่อร่วมงาน อีกทั้งส่วนใหญ่ทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมานาน มีความคุ้นเคยกันเหมือนญาติมิตรทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารก็ให้ความเป็นกันเอง ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาเหมือนพี่น้อง เป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรุงกรณ์ บุญกรด (2544) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง และสมถวิล แก้วปลั่ง (2542) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในมิติต่าง ๆ 9 มิติ คือ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงของงาน ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้ง และความภักดีต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง มิตีความอบอุ่น มิตีการสนับสนุนอยู่ในระดับปาน ซึ่งแตกต่างกับสมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

มิตีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความมั่นคงขององค์การ เป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือบุคลากรคิดว่าจะทำงานที่มหาวิทยาลัยต่อไป ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะออกนอกระบบ อยู่ในระดับมาก บุคลากรต้องเอาใจหรือทำงานพิเศษให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อจะได้ต่อสัญญาจ้าง อยู่ในระดับมาก ต่ำสุดคือบุคลากรมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่ จะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ดังที่กล่าวข้างต้นแล้วว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีส่วนใหญ่เป็นคนจังหวัดเพชรบุรีและทำงานที่มหาวิทยาลัยมานานจึงมีความผูกพันกับองค์กรถือว่าเป็นบ้านที่สองก็ได้เพราะในหนึ่งวันบุคลากรใช้ชีวิตอยู่ที่มหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง และหลายคนก็มีบ้านอยู่ละแวกใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย จึงเห็น

ความสำคัญความมั่นคงของมหาวิทยาลัยก็เป็นความมั่นคงของพวกเขาเช่นกันและมีความเต็มใจจะทำงานที่มหาวิทยาลัยไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตาม ส่วนการเลื่อนตำแหน่งและการต่อสัญญาจ้างเป็นการตัดสินใจของหัวหน้าเพียงคนเดียวไม่ได้มีคณะกรรมการจึงทำให้แต่ละคนมีความวิตกกังวล ประกอบกับการสนับสนุนและความเป็นกันเองกับหัวหน้างานจึงทำงานส่วนตัวหรืองานพิเศษให้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรุงกรณ์ บุญกรด (2544) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความมั่นคงและการเสี่ยงความยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง สมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

มิติการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ท่านได้รับมักจะถูกต้องใกล้เคียงกันกับความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือองค์การมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรให้ทราบอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ องค์การจะกระจายข่าวให้บุคลากรทุกคนรับทราบอยู่ในระดับมากต่ำสุดคือการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเป็นลักษณะบนลงล่าง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีระบบการแจ้งข้อมูลข่าวสารหลากหลายวิธีการ เช่น แจ้งเป็นเอกสารไปยังคณะ สำนักและศูนย์ ติดประกาศ หรือผ่านทางเครื่องอินเทอร์เน็ต บุคลากรจึงได้รับข้อมูลที่ต้องการและใกล้เคียงกับความเป็นจริง ในปัจจุบันหน่วยงานระดับคณะ สำนักและศูนย์ได้มีการพัฒนาการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารโดยมีวารสารของหน่วยงานเองยิ่งทำให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรให้ทราบอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว ได้มากยิ่งขึ้น จรุงกรณ์ บุญกรด (2544) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานสายการผลิตของบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายการผลิตบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับ สมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การการติดต่อเผยแพร่ข่าวสาร อยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยมีสมมติฐานในการศึกษาว่า สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ แตกต่างกันโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลที่ศึกษาและทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาค้นพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการรับรู้บรรยากาศในองค์การ ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

เพศ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่าทุกมิติเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้บรรยากาศไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในปัจจุบันนี้เพศหญิงและเพศชายสามารถมีบทบาทหน้าที่การทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้เท่าเทียมกัน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้เพศไม่ส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ

อายุ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี 41 - 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า แม้การรับรู้บรรยากาศองค์การระหว่างบุคลากรที่มีอายุต่างกันจะไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) และธีระพรหมน้อย (2545) ที่พบว่าอายุไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การ แต่หากพิจารณาค่าเฉลี่ยรายมิติแล้ว พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรมิติด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย หรือวัยหนุ่มสาวมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบแสวงหาทดลองสิ่งใหม่ ๆ

ระดับการศึกษา จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 4 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน อภิปรายได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน อาจพอใจในลักษณะงานสภาพแวดล้อมของการทำงานและบรรยากาศองค์การเหมือนกัน ทำให้ระดับการศึกษาไม่ส่งผลให้การรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาของตนให้สูงขึ้น โดยการให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกเป็นประจำทุกปี จึงส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนัก

เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและในแต่ละมิติ ไม่แตกต่างกัน

ประเภทของบุคลากร จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากประเภทของบุคลากรแต่ละประเภทจะมีสถานภาพด้านความมั่นคง ตลอดจนถึงสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนที่แตกต่างกันไป ทำให้ส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงอาจส่งผลให้บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) รัตนา บรรยงค์นันท (2546) สมถวิล แก้วปลั่ง (2542)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การมิติต่าง ๆ อันได้แก่ มิติโครงสร้างการปฏิบัติงาน มิติการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มิติความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มิติการยอมรับผลงานและรางวัล มิติการสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน มิติความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และมิติการติดต่อและการเผยแพร่ข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัยในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การในมิติต่าง ๆ จึงมีดังต่อไปนี้

1. มิติโครงสร้างการปฏิบัติงาน จากการศึกษพบว่าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศในข้อที่ว่าบุคลากรมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ เดิมความสามารถจึงเห็นสมควรสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความสามารถยิ่งขึ้นต่อไป ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การในเรื่ององค์การมักให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์การมากกว่าความรู้สึกรู้สึกของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยเห็นว่าองค์การควรกำหนดหน้าที่ แบ่งแยกงานตามความถนัดของบุคลากร มีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม กำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจน ซึ่งความชัดเจนของขั้นตอนการทำงานถือเป็น

สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งเพราะการที่บุคลากรรู้ว่าตนต้องทำงานสิ่งนั้นอย่างไร มีขั้นตอนที่ชัดเจน ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะน้อยลง การดำเนินงานก็จะรวดเร็ว ผลงานที่ได้ก็มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและต่อองค์กรและนำไปสู่บรรยากาศองค์การในที่สุด

2. มิตินิเทศสั่งใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศในข้อที่ว่า แนวทางการปฏิบัติงานในองค์การขึ้นอยู่กับการตัดสินใจหรือสั่งการของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียว อำนาจการอนุมัติต่าง ๆ จะเป็นของผู้บริหารสูงสุดเท่านั้น และงานทุกงานต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่าอำนาจการตัดสินใจการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีขอบเขตค่อนข้างจำกัดในเรื่องของการตัดสินใจภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเท่านั้น ดังนั้นถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ คือ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไปก็จะส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ofบุคลากรได้เป็นอย่างดี

3. มิตินิสันอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในข้อที่ว่า ท่านรู้สึกมีความอบอุ่นที่ได้ร่วมงานกับเพื่อน ๆ ในองค์การ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกของความเป็นพี่เป็นน้องกันมาก องค์การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จึงทำให้การทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยความอบอุ่น จึงเห็นสมควรให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนการจัดกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรตลอดไป

4. มิตินิสันคงในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีการรับรู้ว่าองค์การในข้อที่ว่า ท่านคิดว่าจะทำงานที่มหาวิทยาลัยต่อไป ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะออกนอกระบบ ท่านต้องเอาใจหรือทำงานพิเศษให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อจะได้ต่อสัญญาจ้าง และความมั่นคงขององค์การเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงต่อการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความต้องการพื้นฐานคือความความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น องค์การจึงควรสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากรไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหน้าที่ อัตราค่าจ้าง ขวัญกำลังใจ เมื่อบุคลากรมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานแล้วบุคลากรจะได้ทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรแยกศึกษาระหว่างบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายวิชาการ

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงานที่ทำ เป็นต้น

3. ควรศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย
4. ควรศึกษากับกลุ่มประชากรอื่นเช่น มหาวิทยาลัย หน่วยงานราชการ หรือเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. (2542). บรรยายาสององค์การที่เื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การ
แห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาของสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
ภาคนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (กองพัฒนาศักยภาพคนุญ) โครงการ
บัณฑิตศึกษาพัฒนาศักยภาพคนุญ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิงกาญจน์ อดุลย์ผดุงศักดิ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความท้อแท้ของอาจารย์กับบรรยายาส
องค์การ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ. กรุงเทพฯ:
บริษัท โกลบัล คอนเซิร์น จำกัด.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศราภรณ์ วิทย์ไพจิตร. (2544). คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของครูใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขุนทอง จริตพันธ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยายาส
องค์การ ของมหาวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างในกลุ่มภาคกลาง สังกัดคณ
อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- จรงกรณ์ บุญกรุด. (2544). การศึกษาบรรยายาสขององค์การที่เื้ออำนวยการพัฒนาศักยภาพ
คนุญ ของพนักงานสายการผลิตของบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน).
สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2544). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์.(2533). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ พรหมน้อย. (2545). การรับรู้บรรยายาสและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมเขตชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์. (2530). การพัฒนาบุคคล. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 7 – 9 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2532). จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2529). หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ.
- ณิชชารีย์ ภู่อสร. (2547). บรรยายการสอนองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์).
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2543). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ประเวศ มหารัตนสกุล. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ศ.ส.ท.
- ประชา เตรรัตน์. (2530). การวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การ. เทศาภิบาล, 82 (กรกฎาคม), 22.
- ปัญญา คงศรี. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลี กาบบมาลา. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของห้องสมุดโรงเรียนกับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนขอนแก่น. ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และการนิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มานิดา คงเดชอุดม. (2544). บรรยายการสอนองค์การกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังธี นพเกตุ. (2540). จิตวิทยาเพื่อการรับรู้. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนา บรรยงค์นันท์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและ
ไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศจี อนันต์พคุณ. (2542). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา : วิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนีสงขลา.
- สมชาย น้อยน้ำ. (2540). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์).
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มินิเนสเวิร์ด.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). บรรยาการองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สมยศ นาวิก. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมหมาย ศรีทรัพย์. (2546). การรับรู้บรรยาการองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนัก
เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย สำนักเทคโนโลยี
การศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพัตรา จันท์เทียน. (2543). การรับรู้บรรยาการองค์การและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่ง
การเรียนรู้ กรณีศึกษา : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนในเขตกรุงเทพมหานคร.
ภาคินพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธี สุทธิสมบุร์ และสมาน รังสิโยกฤษณ์. (2541). หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 17.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประชาชน.
- สุพัตรา เพชรมุณี. (2531). รายงานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของบรรยาการองค์การที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากร. ภาควิชารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สุเมธ เตียวอิสเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน
จำกัดเวิลด์เทรด ประเทศไทย.
- สิริพร ไกรสุวรรณ. (2540). บรรยาการองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ :
กรณีศึกษาองค์การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อักษร เมธสุทธิ. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าแผนกวิชาในวิทยาลัยสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- Castetter, William B. (1992). **The Personnel Function in Education Administration**. New York : Macmiliam publishing Co.,Inc.
- Robbins, Stephen P. (1998). **Organizational Behavior**. New York : Prentice-Hall.
- Dubrin. (1984). **Foundation of organization behavior : An applied perspective**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gibson, Ivancevich and Donnelly. (1973). **Organization : structure, process, behavior**. 2d ed. Texas : Business Publication.
- Litwin, G.H., and R.A. Stringer. (1968). **Motivation and organizational climate**. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard university.
- Fox, Robert S. and others. (1973). **School Climate Improvement : A Challenge to the School Administrator**. Colorado : Phi Delta Kappa.

ภาคผนวก

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย