



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การการศึกษาองค์การในแง่ต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การไม่ได้หมายถึงเพียงแต่ความเป็นอุณหภูมิหรือภูมิอากาศที่ส่งผลต่อร่างกายเท่านั้น แต่จะหมายครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคคลด้วย ซึ่งบรรยากาศในองค์การนี้มีส่วนสำคัญต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์การอย่างมาก เพราะถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศองค์การไม่ดี ย่อมจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนความสามารถของสมาชิกไม่จูงใจให้สมาชิกขององค์การตั้งใจทำงานเท่าที่ควร เป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ นอกจากนี้บราวน์ และโมเบิร์ก (Brow and Moberg)^๑ ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยให้ทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ นอกจากนี้ ยังเห็นว่าหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การถูกส่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม กลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่วินิจฉัย

บรรยากาศขององค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาย่อมอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่บทบาทความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของพวกเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนที่มีความต้องการเรียกว่า “บรรยากาศองค์การ” โดยบรรยากาศองค์การนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยากาศองค์การบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานภายในองค์การ ประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความพอใจของคนในองค์การ และองค์การที่มีบรรยากาศดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักสามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญกำลังใจดี ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน และสามารถลดความขัดแย้งระหว่างปฏิบัติงานในองค์การได้ ในทางกลับกันองค์การใดที่มีบรรยากาศไม่พึงประสงค์ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่

^๑Brown, W. B. & Moberg, D. J. Organization theory and management: A macroapproach. (Canada: John Wiley and Son.1980), p 15.



อยากทำงาน ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการที่จะทำงาน (Steer)^๒

ปัจจัยสำคัญหรือตัวแปรที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายได้ นั่นก็คือ บรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัย ความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การเป็นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ แต่การที่จะให้บุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับในองค์การร่วมมือกันทำงานนั้นขึ้นอยู่กับ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์การ ทั้งนี้ ปัจจัยที่สำคัญในด้านสิ่งแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มีส่วนผลักดันให้ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรดียิ่งขึ้น ไม่ใช่เพียงเพื่อสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าใน ปัจจุบันเท่านั้น หากแต่เป็นการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน ปัจจุบันและต่อเนื่องในอนาคตที่เรียกว่า “กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization)” ถ้าประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน เกิดประโยชน์คุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด การปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่เป็นเลิศ

ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงมีความ สนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่ง บรรยากาศองค์การนั้นอาจเป็นได้ทั้ง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือเป็น ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น ผลการศึกษาเรื่องนี้ ทำให้ได้ทราบข้อมูลสารสนเทศในด้านบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัย และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับ การตัดสินใจของผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงบรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะนำไปสู่ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ สอดคล้องกับผลการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์การ

^๒Steer, R.M. Introduction to organizational behavior. Glenview, IL :Foresman.1978, p20.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑.๒.๑. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๒.๒. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓. ขอบเขตของการศึกษา

๑.๓.๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีขอบข่ายเนื้อหาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ๖ แบบ ประกอบด้วย ๑.บรรยากาศแบบเปิด(Open Climate) ๒.บรรยากาศแบบอิสระ(Autonomous Climate) ๓. บรรยากาศแบบควบคุม(Controlled Climate) ๔.บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate) ๕.บรรยากาศแบบฉันท์พอกับลูก(Paternal Climate) และ ๖.บรรยากาศแบบปิด(Closed Climate) โดยปรับประยุกต์จากแนวคิดของ ฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft)^๓ เป็นแนวทางในการศึกษา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสายวิชาการ สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จากส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน ๑,๑๔๗ รูป/คน ดังรายละเอียดในตารางที่ ๑.๑

ตารางที่ ๑.๑ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนงาน	ประชากร		
	บุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายปฏิบัติการฯ	รวม
ส่วนกลาง	๑๕๓	๓๔๙	๕๐๒
วิทยาเขตหนองคาย	๑๗	๑๒	๒๙
วิทยาเขตขอนแก่น	๔๐	๕๘	๙๘
วิทยาเขตสุรินทร์	๒๑	๑๑	๓๒
วิทยาเขตเชียงใหม่	๓๖	๕๕	๙๑
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	๑๔	๑๗	๓๑
วิทยาเขตอุบลราชธานี	๒๓	๑๘	๔๑
วิทยาเขตพะเยา	๓๐	๑๗	๔๗
วิทยาเขตนครราชสีมา	๒๑	๑๐	๓๑
วิทยาเขตแพร่	๔	๒๕	๒๙

^๓ ฮาลปิน และ ครอฟท์ Halpin, A.W. and D.B. Crofts. The Organizational Climate of Schools. Chicago: University of Chicago, Midwest Administration Center.1963.p.188.

ตารางที่ ๑.๑ (ต่อ)

ส่วนงาน	ประชากร		
	บุคลากร สายวิชาการ	บุคลากร สายปฏิบัติการฯ	รวม
วิทยาเขตบาฬศึกษาพุทธโฆส นครปฐม	๑๒	๙	๒๑
วิทยาลัยสงฆ์เลย	๔	๑๓	๑๗
วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	๗	๑๑	๑๘
วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	๘	๖	๑๔
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	๒๒	๒๘	๕๐
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	๘	๑๕	๒๓
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	๒๐	๑๔	๓๔
วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	๘	๖	๑๔
วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน	๑๕	๑๐	๒๕
รวม	๔๖๓	๖๘๔	๑,๑๔๗

ที่มา: ฝ่ายมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา กองวิชาการ สำนักงานอธิการบดี

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาเรื่องนี้กำหนดให้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นพื้นที่ในการศึกษา ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาเรื่องนี้ ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๕ – ธันวาคม ๒๕๕๕ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔. ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑. บรรยากาศองค์การด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๔.๒. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร

๑.๕. สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ ๑ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เพศต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ ๒ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ตำแหน่งบุคลากรต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน



สมมติฐานข้อที่ ๓ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่อายุต่างกันมี
ทัศนคติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ ๔ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ประสบการณ์ใน
การปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน

๑.๖. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

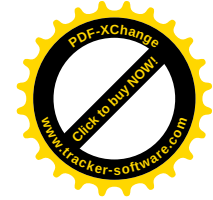
บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของ
สมาชิกในองค์การที่มีต่อขนาดและโครงสร้างขององค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ
และการติดต่อสื่อสาร ๖ แบบ ประกอบด้วย

๑.บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) มีลักษณะเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิด
โอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นในหน่วยงานและเกิดความสุข งานมี
ลักษณะของความยืดหยุ่น ประกอบกับผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีความใกล้ชิดและจริงใจก่อให้เกิด
งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศแบบนี้ให้โอกาสและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่
ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองสูง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจสูง มีความสนิท
สนมกับผู้ร่วมงานมาก ความใส่ใจของผู้บริหารมากและให้ความไว้วางใจเป็นอย่างดี การมุ่งเน้นการ
ผลิตผลงานต่ำ กฎและระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ความเหมาะสม ผู้บริหารมีบุคลิกความเป็น
ผู้นำและสร้างสภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

๒.บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) คือ ลักษณะบรรยากาศที่
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในบางเรื่อง แต่น้อยกว่าบรรยากาศ แบบเปิด
ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจ คำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน และทำงานร่วมกันด้วยดี
ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน มีความพอใจในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารมีความยุติธรรมแก่ทุกคน
พยายามสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบ ไม่จับผิดผู้ร่วมงาน ทำงานหนักเพื่อเป็นแบบอย่างแก่
ผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงานเปิดโอกาสให้ทำงานตามความสามารถ ลักษณะของ
บรรยากาศแบบนี้ ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจสูง ก่อเกิดให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ร่วมงาน
มีความสนิทสนมกันสูงมีอุปสรรคบ้างเล็กน้อย ความโดดเด่นของผู้บริหารสูง การมุ่งเน้น การ
ผลิตผลงานต่ำ ผู้บริหารให้ความสนใจปานกลางและให้ความไว้วางใจ

๓.บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) คือ ลักษณะที่ผู้บริหาร
ต้องการความสำเร็จของงานเพียงประการเดียว ผู้ร่วมงานต้องทำงานอย่างหนัก ไม่มีเวลาพบปะเพื่อ
สร้างความสัมพันธ์กัน ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือน้อย ผู้บริหารไม่ปล่อยให้ทำงานโดยอิสระ ผู้บริหาร
ทำงานเป็นแบบอย่าง ทุกอย่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดและวางแผนไว้ ลักษณะ
ของบรรยากาศองค์การแบบนี้ ด้านขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง ด้านไม่ให้ความร่วมมือต่ำ
ด้านอุปสรรคสูง ด้านความสนิทสนมของผู้ร่วมงานต่ำ การมุ่งเน้นผลิตผลงานสูง การให้ความใส่ใจ
ต่ำ การให้ความไว้วางใจสูง ความโดดเด่นจากผู้บริหารปานกลาง

๔.บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate) คือ ลักษณะบรรยากาศที่ให้
ความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารไม่ควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานทุกคนใน



หน่วยงานเป็นมิตรที่ดีต่อกันและรู้สึกต่อหน่วยงานของตนเหมือน “ครอบครัวใหญ่ที่แสนสุข” ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ ด้านไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง ด้านขวัญและกำลังใจของผู้บริหารปานกลาง ด้านอุปสรรคต่ำ ด้านความสนิทสนมของผู้ร่วมงานสูง การมุ่งเน้นผลิตผลงานต่ำ การให้ความใส่ใจของผู้บริหารสูง การให้ความไว้วางใจของผู้บริหารปานกลาง ความโดดเดี่ยวของผู้บริหารต่ำ

๕.บรรยากาศแบบฉันทพ่อกับลูก (Paternal Climate)คือ ลักษณะที่ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกถูกบังคับมากกว่าจะเกิดแรงจูงใจเป็นลักษณะบรรยากาศที่ค่อนข้างผิด ผู้บริหารไม่สามารถจะคุมสถานการณ์ได้ตลอดเวลา ผู้ร่วมงานไม่ชอบสังคมภายในกลุ่ม ผู้บริหารจะคอยควบคุมการทำงาน และแนะนำผู้ร่วมงานเสมอเพราะต้องการให้มีผลงานสูงทำให้เกิดลักษณะที่ผู้บริหารเปรียบเสมือน “คุณพ่อ ผู้รู้ดีไปทุกอย่าง” ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ในด้านไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูงเกิดอุปสรรคต่ำ การมุ่งเน้นการผลิตผลงานสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ ด้านขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความใส่ใจของผู้บริหารสูง ความโดดเดี่ยวของผู้บริหารต่ำ การให้ความไว้วางใจของผู้บริหารปานกลาง

๖.บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate)เป็นลักษณะบรรยากาศที่ผู้บริหารไม่มีความสามารถในการควบคุมการทำงาน การให้สวัสดิการน้อย ไม่ค่อยมีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานทำงานหนัก การดำเนินในงานต่างๆ ไม่ราบรื่น ผู้บริหารมีการสร้างงานให้แก่ตัวเอง การมอบหมายความรับผิดชอบไม่ถูกต้อง ผู้ร่วมงานมักมีอคติในการทำงานแบบ “เช้าขามเย็นขาม” เพราะขาดความหวังในชีวิตลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ คือ ด้านขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ ด้านไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง ด้านอุปสรรคสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ความใส่ใจของผู้บริหารต่ำและการให้ความไว้วางใจของผู้บริหารต่ำ ความโดดเดี่ยวของผู้บริหารสูง การมุ่งเน้นการผลิตผลงานสูง ลักษณะบรรยากาศแบบนี้หากเกิดใหม่ในหน่วยงานใดควรรีบแก้ไขโดยด่วน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึง ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๔ ด้าน ประกอบด้วย

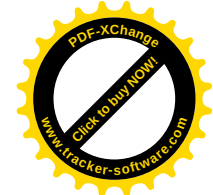
๑. ความสามารถในการวางแผน หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการเตรียมการวางแผน กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

๒. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ประสิทธิภาพ ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

๓. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า หมายถึง การใช้วัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุดแต่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย

๔. ความสามารถในการให้บริการ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานการให้บริการจนทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ชื่อ “มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ซึ่งตั้งอยู่ที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ที่วัดศรีสุदारาม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร และตั้งอยู่ที่ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๑๐ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ได้ทราบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๓. ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดแนวทางการวางแผน การบริหาร การพัฒนา ปรับปรุงดำเนินงานและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น