



## บทที่ ๕

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๘๕ ฉบับ สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ ๒๕๓ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๗ ของแบบสอบถามทั้งหมด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สายวิชาการ สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จากส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน ๒๘๕ รูป/คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และกำหนดขนาดตัวอย่างตามอัตราส่วนของบุคลากรของมหาวิทยาลัย (Proportionate Stratified Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### ๕.๑ สรุปผลการศึกษา

##### ๑. ข้อมูลทั่วไป

เพศ จำนวนทั้งสิ้น ๒๕๓ คน เป็นชาย จำนวน ๒๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๓ เป็นหญิง จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙๗

อายุ มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๖ รองลงมาได้แก่มีอายุ ๓๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๘ อายุ ๓๖- ๔๐ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๖ และต่ำกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๖ ตามลำดับ

ตำแหน่ง เป็นสายวิชาการ จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๘ เป็นสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘๒

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙๖ รองลงมาได้แก่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๓ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๖ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑-๕ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๕ ตามลำดับ



๒.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้

๑) บรรยากาศองค์การแบบปิดพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับมาก คือ ๑) ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ทำให้ไม่สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้ และ ๒) ผู้บริหารไม่ใช้ภาวะผู้นำอย่างเพียงพอทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ๓ อันดับแรก ดังนี้ ๑) ผู้บริหารไม่ค่อยดูแลทุกข์สุขของบุคลากรทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ๒) ผู้บริหารขาดการดูแลทุกข์สุขของบุคลากรทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ ๓) ผู้บริหารขาดการควบคุมการทำงานทำให้การวางแผนไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้

๒) บรรยากาศองค์การแบบอิสระโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ๓ อันดับแรก ดังนี้ ๑) ผู้บริหารไม่จับผิดผู้ร่วมงานทำให้งานของท่านสำเร็จผลอย่างมีประสิทธิภาพ ๒) ผู้บริหารคำนึงความต้องการของผู้ร่วมงานทำให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ ๓) ผู้บริหารสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบทำให้สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้

๓) บรรยากาศองค์การแบบเปิดโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถทำให้สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้ และอยู่ในระดับปานกลาง ๗ ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ๓ อันดับแรก ดังนี้ ๑) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถทำให้สามารถวางแผนและกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนได้ ๒) งานมีลักษณะของความยืดหยุ่นทำให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนให้ประสบความสำเร็จได้ ๓) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้สามารถนำประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การได้

๔) บรรยากาศองค์การแบบเป็นกันเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ๓ อันดับแรก ดังนี้ ๑) ผู้บริหารปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างอิสระทำให้บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ๒) ผู้บริหารปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างอิสระทำให้สามารถจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการวางแผนได้อย่างครบถ้วน ๓) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) บรรยากาศองค์การแบบควบคุมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ๓ อันดับแรก ดังนี้ ๑) ผู้บริหารต้องการความสำเร็จของงานเพียงประการเดียวทำให้การเตรียมการและวางแผนสามารถบรรลุเป้าหมาย ๒) ผู้บริหารทำงานเป็นแบบอย่างทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตาม



เวลาที่กำหนด ๓) ผู้บริหารไม่ปล่อยให้ทำงานโดยอิสระทำให้สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนการให้ประสบความสำเร็จได้

๖) บรรยายการองค์การแบบฉันทพอกับลูกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ๓ อันดับแรก ดังนี้ ๑) ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ๒) ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้สามารถนำวัสดุครุภัณฑ์ที่ชำรุดมาซ่อมแซมเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) ผู้บริหารจะคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอทำให้บุคลากรมีอัตราเสีย ไม่ตรงกับที่ผู้มาติดต่อราชการทุกคน

๓. ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรายการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามทฤษฎีของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศและตำแหน่งบุคลากร โดยการทดสอบค่าที่ (t-test) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เพศและตำแหน่งบุคลากร ต่างกันมีทฤษฎีเกี่ยวกับบรรายการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕

๔. ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรายการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามทฤษฎีของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีอายุและประสบการณ์ต่างกันมีทฤษฎีเกี่ยวกับบรรายการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕

## ๕.๒ อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องบรรายการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ข้อสรุปที่มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ บรรายการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า บรรายการองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ๑) บรรายการองค์การแบบปิด ๒) บรรายการองค์การแบบอิสระ ๓) บรรายการองค์การแบบเปิด ๔) บรรายการองค์การแบบเป็นกันเอง ๕) บรรายการองค์การแบบควบคุม และ ๖) บรรายการองค์การแบบฉันทพอกับลูก มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบรรายการแบบควบคุม มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยบางประการไม่ยืดหยุ่นหรือไม่เอื้อต่อการปฏิบัติของบุคลากร จึงทำให้บุคลากรมีทฤษฎีในลักษณะ ส่วนบรรายการองค์การแบบฉันทพอกับลูกนั้น บุคลากรมีทฤษฎีที่มีค่าเฉลี่ยทางการวิจัยอยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็น



เพราะวัฒนธรรมองค์กรการทำงานของมหาวิทยาลัยเป็นการทำงานระหว่างบรรพชิตกับคฤหัสถ์ ความใกล้ชิดในการทำงานจึงมีความแตกต่างระหว่างคฤหัสถ์กับคฤหัสถ์ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงมีความแตกต่างไป ดังนั้นทัศนคติของบุคลากรจึงสะท้อนให้เห็นจากผลของการวิจัย จากผลการวิจัยดังกล่าวมีลักษณะสอดคล้องหรือมีบริบทเดียวกันกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ๑) ในงานวิจัยของ **นงลักษณ์ นิมปี** ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางแต่มีแนวโน้มความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในระดับสูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ๒) ในงานวิจัยของ **ณิชากรีย์ ภูธร** ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเห็นด้วยมากคือ ด้านโครงสร้างการทำงาน และเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุดคือ ความยืดหยุ่น การทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งและระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

๒. ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามทัศนคติของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศและตำแหน่งบุคลากร โดยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เพศและตำแหน่งบุคลากร ต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กรรณก ทองโคตร** ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิจัยพบว่า ๑) การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ๒) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ๑) บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๒) บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓) บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ร.ต.อ.ทวีป กรวยทอง** ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานวิทยาการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีของ



กองวิทยากร ภาค ๒ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเห็นด้วยกับโครงสร้าง หน่วยงาน วิทยากร ยกเว้นงานอำนวยการ ซึ่งข้าราชการตำรวจยังไม่แน่ใจ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานและด้าน สวัสดิการก็ไม่แน่ใจเช่นกัน โดยควรจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุง และยังพบว่า คุณลักษณะที่แตกต่าง กันของข้าราชการตำรวจในเรื่อง เพศตำแหน่ง สถานภาพ วุฒิการศึกษาและอายุราชการจะมีความ แตกต่างกันในความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโครงสร้าง หน่วยงานวิทยากรด้านผลการปฏิบัติงานและ ด้านสวัสดิการในบางปัจจัย นอกจากนี้ยัง พบว่า ความคิดเห็นด้านโครงสร้างหน่วยงานวิทยากร และ ด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ เชิงเส้นตรงกับความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานในทุกๆ ปัจจัยด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์** ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ผลการศึกษาพบว่าเพศระดับ ตำแหน่งและอายุการทำงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ สำหรับอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

๓.ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามทฤษฎี ของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (**One – Way Analysis of Variance: ANOVA**)พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีอายุและประสบการณ์ต่างกันมีทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยายภาคองค์การที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดาราพร ครุฑคำรพ** ได้ศึกษาเรื่อง บรรยายภาคองค์การของมหาวิทยาลัย ศิลปากรผลการวิจัย พบว่า๑) มิติบรรยายภาคองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในระดับน้อย จำนวน ๖ มิติ และอยู่ในระดับมาก จำนวน ๒ มิติ๒) มิติบรรยายภาคองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามการรับรู้ของข้าราชการสายผู้สอน(สาย ก) และสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข ค) ไม่แตกต่างกัน และ ๓) บรรยายภาคองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร คณะวิชา และหน่วยงานเทียบเท่าคณะวิชา จำนวน ๗ หน่วยงาน มีบรรยายภาคแบบควบคุม และจำนวน ๓ หน่วยงาน มีบรรยายภาคแบบเปิดแบบ อิสระและแบบปิด และผลการวิจัยของ **รณิดา เสนโสภา** ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยายภาคองค์การ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชาผลการวิจัย พบว่า๑) พนักงานมีการรับรู้บรรยายภาคองค์การและประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง๒) การรับรู้บรรยายภาคองค์การของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่าตัวแปรด้านอายุ อายุ งาน และสังกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๓, .๐๐๔ และ .๐๑ ตามลำดับ๓) ประสิทธิผลในการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และการบรรจุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๐๐, .๐๐๐ และ .๐๓ ตามลำดับ การรับรู้บรรยายภาคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .๐๐๐





### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

#### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาเรื่อง บรรยากาองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงจาก ผลการวิจัยซึ่งสรุปเป็นประเด็นตามลำดับค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

๑) บรรยากาองค์กรแบบปิดส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ในการควบคุมการทำงานในการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยทำให้งานสำเร็จผลได้

๒) บรรยากาองค์กรแบบอิสระส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็น รูปธรรมในการให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพมี ความสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรได้และคำนึงความ ต้องการของผู้ร่วมงานทำให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทันต่อเวลา

๓) บรรยากาองค์กรแบบเปิดส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ในการให้บุคลากรมีอธยาศัยไมตรีที่ดีกับผู้มาติดต่อราชการทุกคนผู้บริหารมีความใกล้ชิดและจริงจังทำ ให้สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

๔) บรรยากาองค์กรแบบเป็นกันเองส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็น รูปธรรมในการให้ผู้บริหารมีความเป็นกันเองทำให้บุคลากรมีอธยาศัย ไมตรีที่ดีกับผู้มาติดต่อราชการ ทุกคนทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดและปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำงาน อย่างอิสระทำให้การวางแผนบรรลุตามเป้าหมาย

๕) บรรยากาองค์กรแบบควบคุมส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็น รูปธรรมในการให้บุคลากรทุกคนอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ กรอบกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เป็นกติกา ร่วมกันของคนในองค์กร

๖) บรรยากาองค์กรแบบฉันทพ้องกับลูกส่วนงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายที่ชัดเจนและ เป็นรูปธรรมในการสร้างบรรยากาศการทำงานระหว่างบุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสาย ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อร่วมงานในระดับเดียวกัน และ ระดับองค์กร

#### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัยเช่น วัฒนธรรมองค์การ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อที่จะ ได้ทราบบริบททางการบริหารมหาวิทยาลัยในแง่มุมที่แตกต่างออกไป

๒. ควรศึกษาหลักการสร้างบรรยากาศการทำงานระหว่างบุคลากรสายวิชาการและบุคลากร สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปให้มีความสัมพันธ์ที่ดีในการบริหารองค์การ

๓. ควรศึกษาการสร้างบรรยากาศเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหน่วยงานโดย ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การ