

แนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว่างซี*

GUIDELINES FOR IMPROVING ORGANIZATIONAL CLIMATE MANAGEMENT OF UNIVERSITIES IN GUANGXI

ผิง เจิ่น, นีรันตร์ สุธีนันตร์, พัชรา เดชโฮม, สรายุทธ์ เศรษฐขจร, จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Peng Zhen, Niran Suteeniran, Pachara Dejhome, Sarayut Setkajorn, Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว่างซี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร 368 คน จากมหาวิทยาลัยทั้งหมด 16 แห่ง ในมหาวิทยาลัย 3 ประเภท มหาวิทยาลัยของรัฐ 11 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน 3 แห่ง และมหาวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2 แห่ง ในกว่างซี เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบฟอร์มการประเมินผล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เปอร์เซ็นต์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว่างซี มีทั้งหมด 44 แนวทาง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพบริบทปัจจุบันของการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว่างซีอยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัย ในกว่างซี ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บรรยากาศที่สนับสนุน บรรยากาศความยุติธรรม รูปแบบการจัดการระบบการบริหารจัดการด้านนวัตกรรมองค์กร 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างให้บรรยากาศขององค์กรนั้นมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานนั้นให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ส่วนที่สำคัญที่สุดคือการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยเน้นในเรื่องของปัจจัยทางด้านของกายภาพและปัจจัยทางด้านของจิตวิทยาซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนางานให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์และครอบคลุมตามตัวชี้วัดของการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ การสนับสนุนบุคลากรด้านการแสวงหาความรู้ เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ในการยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพที่โดดเด่น

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, มหาวิทยาลัยกว่างซี, แนวทางการจัดการ

Abstract

This purpose of this research was to the study of current situation of organizational climate management of universities in Guangxi with Mixed Method Research The population used in the research was 368 executives, selected by purposive sampling from 16 universities in 3 types of universities (11 public universities, 3 private universities, and 2 vocational colleges) in Guangxi.

* Received August 10, 2024; Revised September 28, 2024; Accepted October 7, 2024



The research instruments were questionnaires with a reliability of 0.96, structured interviews, and evaluation forms. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and content analysis. There were 44 approaches to organizational climate management of universities in Guangxi. The results of the research showed that 1) The context of organizational climate management of universities in Guangxi was at a moderate level. 2) The approaches to organizational climate management of universities in Guangxi consisted of 7 aspects: Interpersonal relationships, supportive atmosphere, fair atmosphere, management style, hierarchical system, Organization Innovation Management System 3) The evaluation results of the appropriateness and feasibility of the appropriateness and feasibility of the practices were at the highest level. The management to enhance the organization's atmosphere is effective in managing the work to achieve the most important objectives, which is the efficient management of personnel, focusing on physical factors and psychological factors, which are important for developing work to be in line with the objectives and covering the indicators of excellent organizational management. Everyone participates in expressing constructive opinions, supporting personnel in seeking knowledge, and using modern technology to improve the quality of the university with outstanding efficiency.

Keywords: Organizational Climate, Guangxi Universities, Guidelines of Management

บทนำ

ด้วยการพัฒนาอย่างรวดเร็วของการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยเฉพาะมณฑลกว่างซีในประเทศจีนปรากฏว่ามีมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วพร้อมกับปัญหาด้านการจัดการมากมายในระดับมหาวิทยาลัยและมีลักษณะเดียวกับองค์กรอื่น ๆ ที่รวมตัวกันโดยคนจำนวนมากหรือกลุ่มต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายร่วมกันและมีขอบเขตที่ชัดเจนเป็นระบบที่มีชีวิตชีวาและดำรงอยู่ การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งสามารถมีอิทธิพลต่อโลกแห่งการเรียนรู้ของผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการรับรู้ของบุคคลได้สะท้อนถึงคุณภาพของมหาวิทยาลัยและความรู้สึกจากบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่มีบริบทต่างกัน แนวโน้มการพัฒนางานองค์กรที่เป็นเลิศและให้ความรู้สึกประทับใจนั้นแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรมีความหลากหลายและมีแนวทางการวางกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรที่โดดเด่นแตกต่างกัน ได้แก่ คุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัย (Anderson, L. & Hoy, T., 2003) ทักษะและพฤติกรรมของทีมงาน การศึกษาด้านพฤติกรรมและสังคมของนักศึกษา โดยการสร้างบรรยากาศองค์กรเชิงบวกมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ภายใต้ความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กรที่มีความสุขและยั่งยืน และโดดเด่นจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและรับประกันคุณภาพของการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การแข่งขันระหว่างองค์กรและการสร้างอัตลักษณ์ที่โดดเด่นด้วยนวัตกรรมการบริหารจัดการที่ทันสมัย (Collins, S. et al., 2006) ด้วยผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงการแข่งขันด้านความสามารถและการแข่งขันด้านวัฒนธรรมองค์กรทั้งวิธีการส่งเสริมและรักษาผู้มีความสามารถให้แสดงศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรด้วยกลยุทธ์ที่ครอบคลุมเป้าหมาย (Stock, R. M. et al., 2014) ซึ่งบรรยากาศขององค์กรที่ดีนั้นจะมีส่วนสร้างบรรยากาศการทำงานและความเป็นอยู่ของบุคลากรที่สามารถทำให้เกิดความรักความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความคาดหวังขององค์กรในการวางตำแหน่งบทบาทได้ดีขึ้น และในที่สุดได้ช่วยให้องค์กรปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุเป้าหมาย (Kopelman, B. & Guzzo, S., 1990) บรรยากาศขององค์กรที่ดียังสามารถลดอัตราการลาออกและอัตราการลาออกโดยการเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงาน บรรยากาศองค์กรที่กลมกลืนมีบทบาทในความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับลูกจ้าง พนักงานและผู้นำ บรรยากาศขององค์กรยังมีบทบาทเสริมหรือทดแทนสำหรับบรรทัดฐานและระบบที่

เข้มงวดให้มีความสมดุลและยืดหยุ่น (Duan, J. et al., 2014) ซึ่งปัจจุบันมีนักศึกษา 44.3 ล้านคนและอาจารย์ 1,885,200 คนในมหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัย 1,238 แห่งในประเทศจีน ซึ่งหมายความว่าแต่ละมหาวิทยาลัยหรือสถาบันหรือวิทยาลัยมีนักศึกษาโดยเฉลี่ยมากกว่า 35,783 คนและอาจารย์มากกว่า 1,500 คน (ไม่รวมเจ้าหน้าที่ธุรการ) ตามข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติในปี 2564 (Aboudahr, S., 2022) กระทรวงศึกษาธิการของสาธารณรัฐประชาชนจีน ในเวลาเดียวกัน มีนักศึกษามากกว่า 627,000 คนและอาจารย์ 51,929 คนในมหาวิทยาลัย สถาบัน และวิทยาลัยในกว่างซี (ตามข้อมูลของผลลัพธ์หลักของสถิติการศึกษาของกว่างซีในปี 2022) ความสำคัญของการทำความเข้าใจการศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่สามารถมองข้ามหรือเพิกเฉยได้ เป็นเวลานานแล้วที่การศึกษาระดับอุดมศึกษาในฐานะผู้บ่มเพาะบัณฑิตและเป็นแหล่งสร้างประสบการณ์เชิงสาธิตนั้นมาจากการผลิตบัณฑิตและระบบผูกขาดของรัฐบาลซึ่งมีความซับซ้อนสำหรับกลไกด้านการตลาดและอำนาจปกครองตนเองทางสังคมที่จะเข้ามาแทรกแซง ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ปัดระหว่างรัฐบาลและมหาวิทยาลัย ส่งผลให้เกิดข้อเสียหลายประการ (Sheng, B., 2003) จากองค์กรสมัยใหม่ไปจนถึงมหาวิทยาลัยไปจนถึงชุมชนระดับรากหญ้า หากจะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระเบียบเรียบร้อย จะต้องมีการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาและการประเมินองค์กรที่เป็นเลิศ

แนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์กรถูกนำมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยประเภทต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพในมหาวิทยาลัย โดยบรรยากาศของการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกว่างซีนั้นที่ผ่านมาจากการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ในรูปแบบของเอกสารและการบันทึกข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ในเชิงของพฤติกรรมการณ์ดำเนินงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่นั้นจะมาจากประสบการณ์ที่หลากหลายทั้งในด้านของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่แตกต่างกันตลอดถึงประสบการณ์ทางด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันรวมถึงวัยและเพศของบุคลากรซึ่งดังกล่าว นั้นถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลให้การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยกว่างซีนั้นมีบรรยากาศที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ บรรยากาศที่เกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัยนั้นไม่ได้ส่งผลต่อการสร้างความสำเร็จและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงได้มีการประชุมและวางแผนของการปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายในเชิงของกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพโดยให้บุคลากรทุกคนนั้นได้แสดงความคิดเห็นและการให้ผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการกำกับติดตามและการประเมินผลงานเป็นระยะโดยเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนางานจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อการเพิ่มวิทยฐานะและการพัฒนานวัตกรรมทางด้านการศึกษาซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามการวิจัยที่ตรวจสอบปัจจัยเหล่านี้ในมหาวิทยาลัยยังคงไม่ชัดเจน นอกจากนี้ การอภิปรายในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยทั้งหมดเป็นหมวดหมู่มหาวิทยาลัยหรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร โดยส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในมหาวิทยาลัยของจีน (Bao, P. et al., 2020) การวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศจีนมุ่งเน้นไปที่บรรยากาศในมหาวิทยาลัย สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้สำเร็จการศึกษา การปฏิรูปการสอนเป็นหลัก การฝึกอบรมบุคลากร การศึกษาด้านอุดมการณ์และการเมือง ซึ่งสะท้อนถึงการนำบรรยากาศองค์กรมาใช้ในการวิจัยองค์กรของมหาวิทยาลัย แต่ยังไม่มีการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในมหาวิทยาลัยในจีน Halpin (Chen, M., 2022) เปิดตัวแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์กรเป็นครั้งแรกในของมหาวิทยาลัย และได้รับการจัดอันดับองค์กรที่มีบรรยากาศประทับใจ ทันสมัย สะดวกสบาย ด้วยนวัตกรรมการใช้ประโยชน์เชิงหน่วยงาน สะท้อนให้เห็นบรรยากาศของมหาวิทยาลัยที่มีต่อมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับบุคลิกภาพที่มีต่อปัจเจกบุคคล (Halpin, A.W., 1966)



จากดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี เนื่องจากความหลากหลายด้านแนวคิดและประสบการณ์ของบุคลากรซึ่งมาจากหลากหลายหน่วยงานทางการศึกษาและความเชี่ยวชาญที่ต่างกันจึงเกิดปัญหาด้านความคิดเห็นที่มีหลายมุมมองและไม่เป็นไปตามเป้าหมายและแผนกลยุทธ์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่มาจากกรณีศึกษาแบบสอบถามของผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนงานการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้ได้รับความรู้ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ และแนวทางการสร้างบรรยากาศของการทำงานให้เกิดประสิทธิผลทั้งต่อตนเองและหน่วยงานอันจะมีผลต่อประโยชน์ในภาพรวมอย่างยั่งยืน โดยการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นด้านการพัฒนาและเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรผ่านคุณภาพของบุคลากรที่สร้างสรรค์และเทคโนโลยีแห่งอนาคตด้วยข้อมูลผลลัพธ์ทางวิชาการและสังคมเชิงบวกต่อนักศึกษาที่เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยให้มีสภาพอากาศที่ดีและเปิดกว้างในประเทศอื่น ๆ ด้วยการศึกษาแห่งเป้าหมายในบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซีทั้งในด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อม บุคลากร การศึกษา นวัตกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีสารสนเทศ และวิถีวัฒนธรรมองค์กรทางความงามด้านจิตใจที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่น และความสุข ความประทับใจของทุกคนที่มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และการปฏิบัติตามกรอบกลยุทธ์การพัฒนาบรรยากาศ องค์กรที่เป็นเลิศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการสภาพบรรยากาศขององค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกว้างซี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 368 คน จากมหาวิทยาลัยทั้งหมด 16 แห่ง ในมหาวิทยาลัย 3 ประเภท มหาวิทยาลัยของรัฐ 11 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน 3 แห่ง และมหาวิทยาลัยอาชีวศึกษา 2 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี โดยมีขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี ประกอบด้วยแบบสอบถามแนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซีมีคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 10 คำถาม คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศที่สนับสนุน 12 คำถาม คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศความยุติธรรม 12 คำถาม คำถามเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการ 12 คำถาม คำถามเกี่ยวกับระบบลำดับชั้น 10 คำถาม บรรยากาศด้านนวัตกรรม 12 คำถาม เกี่ยวกับการระบอบองค์กร 10 คำถาม รวมทั้งหมด 78 คำถาม เกณฑ์การตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง แสดงระดับบรรยากาศองค์กรในระดับสูงสุด

4 หมายถึง แสดงระดับบรรยากาศองค์กรในระดับสูง

3 หมายถึง แสดงระดับบรรยากาศองค์กรในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แสดงระดับบรรยากาศองค์กรในระดับต่ำ

1 หมายถึง แสดงระดับบรรยากาศองค์กรในระดับต่ำสุด

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, R., 1961) ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง น้อย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี

3. สร้างแบบสอบถามแนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) บรรยากาศที่สนับสนุน 3) บรรยากาศแห่งความยุติธรรม 4) รูปแบบการจัดการ 5) ระบบลำดับขั้น 6) บรรยากาศแห่งนวัตกรรม และ 7) การระบอบองค์กร แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษา คุชชินพันธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน และอาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 2 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในกว้างซี จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Conbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.96

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยในกว้างซี จำนวน 368 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอแบบฟอร์มหนังสือร้องขอไปยังบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อแจกแบบสอบถามผ่านผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกว้างซี

2. นัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยในกว้างซี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)



ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาแนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผลแนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี (n = 368)

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.36	1.13	ปานกลาง
2. บรรยากาศที่สนับสนุน	3.34	1.17	ปานกลาง
3. บรรยากาศแห่งความยุติธรรม	3.35	1.14	ปานกลาง
4. รูปแบบการจัดการ	3.35	1.14	ปานกลาง
5. ระบบลำดับชั้น	2.77	1.2	ปานกลาง
6. บรรยากาศแห่งนวัตกรรม	3.40	1.15	ปานกลาง
7. การระบอบองค์กร	3.30	1.17	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.27	1.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี พบว่า ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าแนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27, \sigma = 1.16$) โดยพิจารณาผลการศึกษาด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด ดังนี้ ระดับสูงสุด คือ บรรยากาศแห่งนวัตกรรม ($\mu = 3.40, \sigma = 1.15$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.36, \sigma = 1.13$) รองลงมา คือ บรรยากาศแห่งความยุติธรรม ($\mu = 3.35, \sigma = 1.14$) รองลงมา คือ รูปแบบการจัดการ ($\mu = 3.35, \sigma = 1.14$) รองลงมา คือ บรรยากาศที่สนับสนุน ($\mu = 3.34, \sigma = 1.17$) รองลงมา คือ การระบอบองค์กร ($\mu = 3.30, \sigma = 1.17$) และระบบลำดับชั้นในระดับต่ำที่สุด ($\mu = 2.77, \sigma = 1.2$)

ทั้งนี้ สภาพบริบทปัจจุบันของการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซีอยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัย ในกว้างซีประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพโดดเด่นและเป็นเลิศที่มีการปรับปรุงสภาพบรรยากาศด้วยกระบวนการปรับปรุงการฝึกอบรมในด้านนวัตกรรม สิ่งแวดล้อม การปรับปรุงการจัดการการแข่งขันความสามารถของบุคลากรที่เชื่อมสัมพันธ์กันให้เกิดเป็นการทำงานของทีมที่โดดเด่น 2) บรรยากาศที่สนับสนุน ได้แก่ สิ่งแวดล้อม การปรับปรุงการจัดการการแข่งขันความสามารถของบุคลากร การปรับปรุงโปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน การปรับปรุงการฝึกและการแนะนำเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพและคุณภาพการสอน 3) บรรยากาศความยุติธรรม ได้แก่ ขจัดกาแบ่งแยกอำนาจและความรับผิดชอบที่ไม่เสมอภาค ส่งเสริมความเชื่อมั่นระหว่างคนงาน การเปิดเผยข้อมูล ประชาธิปไตย เกียรติยศและความอยู่ร่วมกันระหว่างบุคคลและองค์กร 4) รูปแบบการจัดการ ได้แก่ การเสริมสร้างสภาพอากาศองค์กร ในเวลาเดียวกันภายใต้บริบทและข้อจำกัดของการศึกษา ประกอบด้วย ข้อจำกัดของการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จองค์กร กลยุทธ์และแผนงานที่เป็นเลิศตามเป้าประสงค์ 5) ระบบลำดับชั้น ได้แก่ การวางลำดับการบริหารจัดการองค์กรที่ให้ข้อมูลในการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคตตั้งแต่ในระดับพื้นฐานสู่ระดับที่สูงขึ้น การศึกษาในอนาคตที่สามารถดำเนินการต่อไปเพื่อสำรวจแนวทางและกลไกของสภาพบรรยากาศองค์กร 6) บรรยากาศด้านนวัตกรรม ได้แก่ ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงและมีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับสภาพบรรยากาศของมหาวิทยาลัยและส่งเสริมการบริหารจัดการการศึกษาสูงขึ้นอย่างมีคุณภาพ

ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสร้างนวัตกรรมและการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามความต้องการของสังคม และ 7) การระบุงค์กร ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายองค์กรภายใต้การสนับสนุนเสริมสร้างการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนองค์กร และปรับปรุงระดับความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยพิจารณาจากสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งสามารถทำได้โดยการปรับปรุงกลไกการจัดสรรทรัพยากร การเสริมสร้างการสื่อสารที่ดีในองค์กร การให้โอกาสด้านแสดงความคิดเห็น การเสริมสร้างการสื่อสารและการแลกเปลี่ยน การเปิดเผยข้อมูลอย่างครอบคลุม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด

อภิปรายผล

การจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีส่วนร่วมของบุคลากรโดยบูรณาการในส่วนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบของดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตของการสร้างบรรยากาศของมหาวิทยาลัยซึ่งมหาวิทยาลัยได้มีการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพทางด้านการพัฒนาบุคลากรในการให้โอกาสและการฝึกอบรมตลอดถึงการกำกับติดตามและการสร้างแรงจูงใจจากการเพิ่มวิทยฐานะและเงินเดือนที่จะเกิดขึ้นแก่บุคลากรโดยมีการประเมินอย่างเป็นระยะมุ่งเน้นในเรื่องของคุณภาพของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญและการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการพัฒนางานองค์กรให้มีความเป็นเลิศและแนวโน้มที่จะสร้างสรรค์คุณภาพของมหาวิทยาลัยสู่มหาวิทยาลัยแห่งดิจิทัลนั้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งโดยผู้นำทางด้านการศึกษจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์และมีการส่งเสริมให้บุคลากรนั้นได้มีการพัฒนาตนเองโดยมีการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานรักการทำงานเป็นทีมและมีความเสียสละเพื่อเป้าหมายที่สำคัญอันจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและมหาวิทยาลัยโดยรวม แนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี มุ่งเน้นการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซีให้มีความโดดเด่นด้านการบริหารจัดการองค์กรและเป็นแหล่งบ่มเพาะบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศ โดยแนวทางการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว้างซี ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บรรยากาศที่สนับสนุน บรรยากาศความยุติธรรม รูปแบบการจัดการ ระบบลำดับขั้น บรรยากาศด้านนวัตกรรม การระบุงค์กร รวมถึงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ Bao, P. et al. กล่าวว่า ความสำคัญของการทำความเข้าใจการศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่สามารถมองข้ามหรือเพิกเฉยได้ เป็นเวลานานแล้วที่การศึกษาระดับอุดมศึกษาในฐานะ ผู้บ่มเพาะบัณฑิตและเป็นแหล่งสร้างประสบการณ์เชิงสาธารณะนั้นมาจากการผลิตบัณฑิตและระบบผูกขาดของรัฐบาล (Bao, P. et al., 2020) ซึ่งมีความซับซ้อนสำหรับกลไกด้านการตลาดและอำนาจปกครองตนเองทางสังคมที่จะเข้ามาแทรกแซง ซึ่งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ปัดระหว่างรัฐบาลและมหาวิทยาลัย ส่งผลให้เกิดข้อเสียหลายประการ (Sheng, B., 2003) จากองค์กรสมัยใหม่ไปจนถึงมหาวิทยาลัยไปจนถึงชุมชนระดับรากหญ้า หากจะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระเบียบเรียบร้อยจะต้องมีระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาและการประเมินองค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่ง แนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์กรถูกนำมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยประเภทต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพในมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตามการวิจัยที่ตรวจสอบปัจจัยเหล่านี้ในมหาวิทยาลัยยังดูไม่ชัดเจน ซึ่งการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศจีนมุ่งเน้นไปที่บรรยากาศในมหาวิทยาลัย สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้สำเร็จการศึกษา การปฏิรูปการสอนเป็นหลัก การฝึกอบรมบุคลากร การศึกษาด้านอุดมการณ์และการเมือง ซึ่งสะท้อนถึงการนำบรรยากาศองค์กรมาใช้ในการวิจัยองค์กรของมหาวิทยาลัย แต่ยังไม่มีการวิจัย



เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในมหาวิทยาลัยในจีน Halpin (Chen, M., 2022) เปิดตัวแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์กรเป็นครั้งแรก ในองค์กรของมหาวิทยาลัย และเขามีการเปรียบเทียบที่เหมาะสมมาก ซึ่งบรรยากาศของมหาวิทยาลัยที่มีต่อมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกับบุคลิกภาพที่มีต่อปัจเจกบุคคล (Halpin, A.W., 1966)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงการจัดการบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยในกว่างซี พบว่า ในเรื่องของระบบลำดับชั้นความเข้าใจและการมอบหมายอำนาจไม่ชัดเจนในมหาวิทยาลัยในกว่างซี เพื่อปรับปรุงสภาพบรรยากาศที่สนับสนุนควรเสริมสร้างการสื่อสารและการแลกเปลี่ยน และปรับปรุงระดับความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยพิจารณาจากสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งสามารถทำได้โดยการปรับปรุงกลไกการจัดสรรทรัพยากร การเสริมสร้างการสื่อสารที่ดีในองค์กร การให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็น การเสริมสร้างการสื่อสารและการแลกเปลี่ยน การเปิดเผยข้อมูลอย่างครอบคลุม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชายังคงมีความไม่โดดเด่นและครอบคลุมเป้าหมายองค์กรของมหาวิทยาลัย การปรับปรุงสภาพอากาศในการสนับสนุนควรเน้นการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนอย่างเต็มที่ การให้โอกาสให้แสดงความคิดเห็น การเสริมสร้างการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะสำหรับพนักงาน การประชุมเป็นประจำและกิจกรรมสร้างทีม และกระบวนการตัดสินใจโปร่งใส การปฏิบัติตามกฎหมาย การเปิดเผยข้อมูลยังคงอ่อนแอในมหาวิทยาลัย การปรับปรุงสภาพอากาศนี้สามารถทำได้โดยการเปิดเผยข้อมูลอย่างครอบคลุม การส่งเสริมและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อความสำคัญของการเปิดเผยข้อมูล การปรับปรุงกลไกการสื่อสารข้อมูลและการตอบรับอย่างครอบคลุม และการปฏิบัติตามกฎหมายและกระบวนการที่โปร่งใสมากขึ้น ลักษณะการจัดการ ประชาธิปไตยยังคงมีความอ่อนแอในระบบบริหารของมหาวิทยาลัย ข้อเสนอแนะการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือองค์กรด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพโดดเด่นและเป็นเลิศควรมีการปรับปรุงสภาพบรรยากาศด้วยกระบวนการปรับปรุงการฝึกอบรมในด้านนวัตกรรม สิ่งแวดล้อม การปรับปรุงการจัดการการแข่งขันความสามารถของบุคลากร การปรับปรุงโปรแกรมส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน การปรับปรุงการฝึกและการแนะนำเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพและคุณภาพการสอน การปรับปรุงกลไกส่งเสริมนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ และการปรับปรุงการสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งจากการค้นพบนี้ได้ศึกษาและวิเคราะห์การจัดการสภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยในระดับของสภาพบรรยากาศการทำงานตามด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่ยังมีข้อบกพร่องบางประการในการแบ่งแยกอำนาจและความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นระหว่างคนงาน การเปิดเผยข้อมูล ประชาธิปไตย เกียรติยศและความอยู่ร่วมกันระหว่างบุคคลและองค์กร ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบเพื่อเสริมสร้างสภาพอากาศองค์กรในเวลาเดียวกันภายใต้บริบทและข้อจำกัดของการศึกษา ประกอบด้วย ข้อจำกัดของการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จองค์กร กลยุทธ์และแผนงานที่เป็นเลิศตามเป้าประสงค์ และให้ข้อมูลในการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต การศึกษาในอนาคตสามารถดำเนินการต่อไปเพื่อสำรวจแนวทางและกลไกของสภาพบรรยากาศองค์กร และข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงและมีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับสภาพบรรยากาศของมหาวิทยาลัยและส่งเสริมการบริหารจัดการการศึกษาสูงขึ้นอย่างมีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- Aboudahr, S. (2022). The relationship between strategic leadership, organizational climate and quality management practices in egypt public universities. *International Journal of Economics and Finance*, 4(3), 12-21.
- Anderson, L. & Hoy, T. (2003). The Search for school climate: A review of the literature. *Journal of Review of Educational Research*, 52(3), 368-420.
- Bao, P. et al. (2020). Chinese university library organizational climate type and baseline research. *Journal of Books and intelligence work*, 12(5), 71-77.
- Chen, M. (2022). In the new period, universities organize the management of the internal involved in the management of the management of the management and the resolution of countermeasures. *Journal of the office business*, 31(23), 80-83.
- Collins, S. et al. (2006). School climate and student outcomes. *Journal of CrossDisciplinary Perspectives in Education*, 3(1), 34-39.
- Duan, J. et al. (2014). organizational climate research: concept measurement, theoretical foundation and evaluation prospects. *Journal of Psychological progress*, 9(12), 64-74.
- Halpin, A.W. (1966). The organizational climate of schools University of Chicago. *Journal of Midwest Administration*, 13(2), 224-228.
- Kopelman, B. & Guzzo, S. (1990). Organizational climate and culture. *Journal of role of climate and culture in productivity*, 6(4), 282-318.
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Sheng, B. (2003). Governance of higher education: Reconstruction of the relationship between the government, universities, and society. *Journal of Higher Education Research*, 17(2), 47-51.
- Stock, R. M. et al. (2014). A closer look at cross-functional R&D cooperation for innovativeness: Innovation-oriented leadership and human resource practices as driving forces. *Journal of product innovation management*, 31(5), 924-938.