

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทบทวนแนวคิดทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์กร
2. รูปแบบของบรรยากาศองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากมวลสมาชิกในองค์กรระหว่างองค์กรกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยผู้ทำงานในองค์กรนั้นต้องรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้หัวหน้างานจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เหมาะสมและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและสอดคล้องกับความต้องการนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์กรไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ตัวแปรต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วจะมีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์กร อย่างไรก็ตามตัวแปรต่างๆของบรรยากาศในองค์กรนี้จะมีผลกระทบที่แตกต่างกันสุดแต่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นอย่างไรและมีความแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งสรุปความหมายของบรรยากาศองค์กรโดยรวมนั้น จะเป็นการหยิบยกเอาคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่สำคัญๆ ขององค์กร มาอธิบายได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นคุณลักษณะเฉพาะขององค์กร (Characteristics) อาจจะทำให้องค์กรนั้นไม่เหมือนใครและมีความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น
2. เกิดจากการรับรู้ของสมาชิกในองค์กร (Perceived) ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมระหว่างงานและตัวบุคคลในองค์กรมากกว่าจะเป็นสภาพที่แท้จริงในองค์กร

3. การรับรู้และความเข้าใจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร กล่าวโดยสรุป บรรยากาศขององค์กรนั้นเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาของการรับรู้ในสิ่งที่จับต้องได้แล้วเปลี่ยนไปเป็นภาพที่เป็นนามธรรม โดยมีอิทธิพลทางด้านจิตวิทยาเป็นตัวกำกับคนในองค์กร เช่น ความอบอุ่น ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วมีความสำคัญต่อการ คาดตะเนและการทำความเข้าใจพฤติกรรมของคนทั้งสิ้น

นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล (2541) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรไว้ว่าเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งการรับรู้นี้จะมีลักษณะต่างๆ อาทิเช่น โครงสร้างขององค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันการให้ผลตอบแทนและให้การสนับสนุนในองค์กร ความมีอิสระของสมาชิกในองค์กรพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ทั้งนี้อาจจะรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยการรับรู้นั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

ชฎานันท์ สุวรรณมณี (2549) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรไว้ว่า หมายถึงความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่นั้นทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศขององค์กรเป็นแรงผลักดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของเขา ได้แก่ เป้าหมายความสำเร็จขององค์กร การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรสรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์กรหมายถึง ความคิดเห็นหรือความต้องการของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กร ลักษณะเฉพาะขององค์กรดังกล่าวจะมีผลต่อการพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก เช่น การบริหารจัดการอำนาจในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจให้การยกย่องชมเชย มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการปฏิบัติงาน รางวัลผลตอบแทน และการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2 ความสำคัญของบรรยากาศขององค์กร

บรรยากาศขององค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากบุคลากรในองค์กรนั้นไม่ได้ทำงานแต่เพียงลำพังคนเดียวแต่การทำงานของเขาต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแล การถูกควบคุมโดยโครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารจัดการของผู้นำ กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ตลอดจนจนสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่บุคลากรอาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อตัวบุคลากร และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพวกเขาเอง

อรุณ รักธรรม (2534) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนรู้สึกหรือรับรู้ได้ มีความสำคัญเนื่องจากมีอิทธิพลในพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อจำนวนงานที่บุคลากรมีความประสงค์ที่จะทำและมีผลกระทบต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเฉลียวฉลาดปฏิภาณไหวพริบที่ต้องการแสดงออก นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อ

ความตั้งใจที่จะผูกผันตนเองไปยังเป้าหมายที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มีความเสี่ยงสูงต่อผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน และตนเองด้วย

เลนส์ จูย์โต (2539) มีความคิดเห็นว่า บรรยากาศองค์กรที่ตึ้นนั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กรและสำคัญต่อตัวบุคคล (Employee Centered) และเน้นไปยังเป้าหมาย (Achievement Oriented) คาดหวังได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลจะมีทิศทางไปสู่เป้าหมายคงจะมีมาก แต่ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศในองค์กรมีลักษณะที่ต่อต้านเป้าหมายส่วนตัวแล้วความต้องการสิ่งจูงใจรวมทั้งการปฏิบัติงานตลอดจนความพึงพอใจของบุคลากรก็อาจจะลดน้อยลงไปด้วย

จากความคิดเห็นที่นักวิชาการกล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อสมาชิกในองค์กรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหาร หรือระดับล่างหรือบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังสำคัญต่อระบบการบริหารจัดการองค์กรด้วย ดังนั้นหากวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กรซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

2. รูปแบบของบรรยากาศองค์กร

ลักษณะการบริหารจัดการของแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดรูปแบบบรรยากาศองค์กรแตกต่างกันออกไป สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรทุกคน ลักษณะบรรยากาศองค์กรนั้นแบ่งเป็น 6 รูปแบบ คือ

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความรักสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นอย่างดี มีงานให้สมาชิกทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคล บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้มาเป็นสมาชิกขององค์กร กฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็นสำหรับการบริหารจัดการก็ยังมีอยู่ แต่ก็สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศแบบนี้เป็นแบบที่สมาชิกพึงประสงค์มากที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) เป็นลักษณะของบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์อันมิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรทำงานอย่างมีอิสระเสรี

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารจะเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมตรวจตราและสั่งการให้สมาชิกทำอย่างเข้มงวด เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน ถึงแม้ว่าสมาชิกจะไม่ค่อยได้รับโอกาสในการสร้างความเป็นมิตรสัมพันธ์กันเท่าไร แต่เนื่องจากตนเองมีผลงานก็สามารถสร้างความภูมิใจและความพอใจให้กับสมาชิกได้เช่นกัน

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ฉันมิตรหลาย ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยมากจนละเลย คำสั่ง กฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือนิเทศงาน สมาชิกในองค์กรก็ไม่สนใจที่จะทำงานเช่นกัน แต่ว่าทุกคนจะมีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวสูงมาก

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่มีการปฏิบัติงานแบบผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการ โดยการออกคำสั่งควบคุมตรวจตราและมีการนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร แต่ว่าถ้าหากสมาชิกไม่ยอมรับความสามารถของผู้บริหาร จะทำให้สมาชิกเกิดขวัญและกำลังใจต่ำ

6. บรรยากาศแบบซีมเซา (Close Climate) เป็นบรรยากาศที่บริหารจัดการโดยขาดความรู้ ผู้บริหารไม่มีสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคล สมาชิกเสียขวัญขาดกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากขาดความสัมพันธ์ฉันมิตรในองค์กร ขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงโดยเร่งด่วน

Likert (1967 : อ้างถึงใน สมยศ การนาวิ 2531) ศึกษาสภาพบรรยากาศขององค์กรในเชิงระบบทั้งระบบ และแบ่งรูปแบบบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. บรรยากาศแบบเผด็จการ (Exploitive Authoritarian) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงานน้อยมาก การจูงใจให้ทำงานเป็นไปแบบโดนบังคับและทำให้ผู้ปฏิบัติงานกลัว การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียว คือ จากผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ส่วนอำนาจในการตัดสินใจต่างๆเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

2. บรรยากาศแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent Authoritarian) เป็นแบบของบรรยากาศที่ผู้บริหารแสดงท่าทีไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ปฏิบัติงาน จูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยการแจกให้รางวัลหรือบังคับบ้างเป็นครั้งคราว ผู้ปฏิบัติงานสามารถติดต่อสื่อสารถึงผู้บริหารได้บ้างและมีอำนาจในการตัดสินใจได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ทั้งนี้ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายที่องค์กรเป็นผู้กำหนดไว้ ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ด้วยตนเองเท่านั้น

3. บรรยากาศแบบปรึกษาหารือ (Consultative Authoritarian) เป็นแบบผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านบริหารจัดการ วางนโยบายขององค์กรไว้อย่างกว้างๆเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานตลอดจนขอคำแนะนำหรือปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ การสื่อสารเป็นแบบสองทางใช้รางวัลเป็นเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจที่สำคัญยังคงเป็นของผู้บริหาร

2. บรรรยากาศแบบมีส่วนร่วม (Participative Group Authoritarian) แบบผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารสองทางทั้งจากผู้บริหารถึงผู้ร่วมงานและผู้ร่วมงานถึงผู้บริหารและระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง จูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจในการทำงานร่วมกันในกลุ่ม ซึ่งถือว่าเป็นบรรยากาศองค์กรที่ดีที่สุด

Brown and Moberg (1980 : อ้างถึงใน พิมล ทวิพฤกษ์สิริกุล 2553) ให้ความสนใจและศึกษาถึงรูปแบบของบรรรยากาศองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. บรรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ องค์กรจะมีโครงสร้างทางอำนาจเห็นเด่นชัดและผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรจะเป็นไปในลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาและเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูงด้วย

2. บรรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ซึ่งจะเน้นย้ำในกฎเกณฑ์ระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด บรรรยากาศองค์กรแบบนี้พัฒนามาจากแบบแรก กล่าวคือแบบแรกจะปล่อยให้พนักงานมีการแข่งขันแย่งชิงผลประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่องค์กรที่มีบรรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาทนั้น จะมีการคุมการแข่งขันและขัดแย้งอยู่ภายใต้กฎระเบียบเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้

3. บรรรยากาศเน้นการทำงาน ให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก การตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงาน หรือ กิจกรรมต่างๆ ในองค์กร จะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่ใดๆ จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร พนักงานคนใดอยู่ในองค์กรที่มีบรรรยากาศแบบนี้โดยขาดความรู้ความสามารถหรือทักษะที่องค์กรต้องการแล้ว องค์กรก็พร้อมที่จะหาคนอื่นมาแทนได้ในทันที

4. บรรรยากาศเน้นความสำคัญของคน องค์กรแบบนี้เกิดขึ้นมาเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กร จะมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรรยากาศองค์กร

Mc Gregor (1960 : อ้างถึงใน สมยศ การนาวิ 2531) ได้เสนอแนวคิดตามทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y โดยกล่าวว่า รูปแบบการบริหารจัดการจะเป็นตัวที่กำหนดบรรรยากาศองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. บรรรยากาศตาม ทฤษฎี X เป็นบรรรยากาศแบบปิดโดยมีลักษณะของการรวมอำนาจ ภาวะผู้นำเป็นแบบอัตตาริปไตย พนักงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใดๆทั้งสิ้น

2. บรรยายตาม ทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศแบบเปิดโดยจะมีลักษณะของการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตย พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ได้เป็นจุดจบสิ้นของความต่อเนื่อง แต่จะเป็นไปตามพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งอันเนื่องมาจาก ทฤษฎี X นั้นเป็นการมองในแง่ลบ ในขณะที่ ทฤษฎี Y เป็นการมองในแง่บวก

Lewin (1930 : อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม 2534) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรครั้งแรก ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร และพบว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพหรือลักษณะส่วนบุคคล หรือได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กรนั้นๆ และความพยายามที่จะมีการเชื่อมโยง ระหว่างพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมขององค์กรเข้าด้วยกัน

Wood ward and Lorsch (1958 : อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม 2534) เป็นทฤษฎีที่ยืดการบริหารจัดการตามสถานการณ์ เน้นความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและ เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์กรและการปฏิบัติงานยึดแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี และโครงสร้างขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อความคาดหวังของงาน เนื่องจากโครงสร้างขององค์กรต้องปรับเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย

Cybernetics (1950 : อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม 2534) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมรอบตัวตัวเองได้ เพราะเป็นเรื่องของการควบคุมมีการส่งข้อมูลย้อนกลับเข้ามาโดยอัตโนมัติ ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

Argyris (1995 : อ้างถึงใน พิมล ทวีพฤษศิริกุล 2553) มีความเห็นว่าผลกระทบของบรรยากาศองค์กรมีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน ซึ่งองค์กรได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานบรรลุนิติภาวะแล้ว บุคลิกภาพของพนักงานจะค่อยๆ พัฒนาจากที่ต้องพึ่งพาคนอื่นในวัยเด็กเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรได้อย่างอิสระ หรือทำอะไรสำเร็จได้ด้วยตัวเอง การที่องค์กรกำหนดโครงสร้างและงานที่ปฏิบัติต่ำกว่าความรู้ความสามารถของพนักงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและแยกตนเองออกจากองค์กร และปฏิเสธความรับผิดชอบรวมถึงการต่อต้านองค์กรอีกด้วย

จากแนวคิดของเหล่านักวิชาการจะเห็นได้ว่าหากองค์กรใดมีการบริหารจัดการตามแนวคิดทฤษฎีใด สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือบรรยากาศในองค์กรนั้นย่อมเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีนั้น และถ้าหากเมื่อลักษณะแนวคิดหรือทฤษฎีในการบริหารจัดการมีการเปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศในองค์กรย่อมต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเช่นเดียวกัน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มัลลิกา จุลธรรมาศน์ (2544) ศึกษาวิจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ประชากรที่ศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมายจำนวน 12 หน่วยงาน 239 ราย เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การมอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถความสนใจและความถนัดในสายงานส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อหัวหน้างาน ปัจจัยด้านบริหารและด้านประโยชน์เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

สมหมาย ศรีทรัพย์ (2546) ศึกษาวิจัย การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โครงสร้างการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนด้านการยอมรับในผลงานและรางวัล การให้การสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความอบอุ่นและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การติดต่อเผยแพร่ข่าวสาร มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย

นงลักษณ์ นิมปี (2547) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับสูง และ บรรยากาศองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

กรรณก ทองโคตร (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ด้านติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านองค์การคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วย ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองพบว่า บุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการพัฒนาตนเองเป็นรายด้านในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ด้านทักษะและคุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่ออยู่ในระดับมาก สำหรับบุคลากรที่มี อายุ ระดับ

การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทนา วิบุลนุสาสน์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครใหญ่ จำนวน 108 คน ผลการวิจัย พบว่า ในวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ด้าน คือ ความสอดคล้องต้องกัน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ และความสามารถในการปรับตัว ในส่วนของบรรยากาศขององค์การ 3 ใน 8 ด้าน คือ การรับรู้ผลงานและรางวัล การฝึกอบรมและการพัฒนา ความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ และองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การร่วมกัน พบว่า มิติของวัฒนธรรมองค์การ 2 ด้าน ความสามารถในการปรับตัว ความสอดคล้องต้องกันและบรรยากาศขององค์การ 2 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ผลงานและรางวัล ความยืดหยุ่นและมีอิสระในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครใหญ่

ชฎานันท์ สุวรรณมณี (2549) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บรรยากาศขององค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาสายบัตรเครดิต ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความอบอุ่นมีระดับบรรยากาศขององค์การสูงสุด ส่วนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีระดับบรรยากาศต่ำสุด ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้บริการลูกค้ามีสูงกว่าการบริหารจัดการ บรรยากาศขององค์การด้านโครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การฝึกอบรมและพัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ลัดดา พัชรวิภาส (2550) ศึกษาวิจัย บรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานชั่วคราว ของบริษัท ทูริ คอร์ปอเรชั่น (จำกัด) มหาชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า พนักงานรับรู้บรรยากาศขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ความผูกพันในองค์กรสูง ต้องการยอมรับในองค์กรสูงไปด้วย พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความต้องการเป็นที่ยอมรับสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับค่อนข้างมาก ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านบรรยากาศขององค์กรนั้นจะมีความผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง