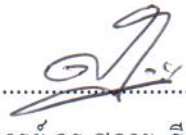
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ขวัญตา บาลโสง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ ขวัญตา บาลโสง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

.....กรรมการ

(ดร.ชัยพจน์ รักงาม)

.....กรรมการ

(ดร.สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 8 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เนื่องด้วยผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัย ได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง และขอขอบพระคุณ ดร.ชัยพจน์ รักงาม และ ดร.สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำ ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เพื่อมาปรับแก้งานนิพนธ์ให้มีความถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึก ซาบซึ้งในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย ศรีโสดาพล อาจารย์ประจำภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น นายวิรัตน์ ตรงแก้ว ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน วัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ) และ นางสาวดลยา แตงสมบูรณ์ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก ที่กรุณาให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และเพื่อน ๆ รวมถึงผู้ที่มีส่วนร่วม เป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือตลอดมา จนประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต คุณค่าที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่ทรงคุณค่า และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

ขวัญตา บาลโสง

58990015: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ/ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร/ กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5)/ สำนักงานเขตหนองจอก/ กรุงเทพมหานคร

ขวัญตา บาลโสง: ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร (RELATIONSHIP BETWEEN ORANIZATIONAL CLIMATE AND PERSONNEL PERFORMANCE EFFICIENCY OF SCHOOL CLUSTER 43(5), NONGCHOK DISTRICT OFFICE, BANGKOK) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สฎาขุ ธีระวณิชตระกูล, กศ.ด. 129 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูและลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 รวม 103 คน จำแนกเป็น ครู 85 คน และลูกจ้าง 18 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับเท่ากับ .28-.86 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของ กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) จำนวน 29 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับเท่ากับ .25-.82 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า

1. บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความภักดีต่อองค์การ ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงาน และด้านความขัดแย้ง ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของลักษณะส่วนตัว ด้านปริมาณงาน ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านมีความน่าไว้วางใจ และด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง (r = .689) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58990015: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: CLIMATE ORGANIZATION/ PERSONNEL PERFORMANCE EFFICIENCY/ SCHOOL CLUSTER 43(5)/ NONGCHOCK DISTRICT OFFICE/ BANGKOK

KHWANTA BALSONG: RELATIONSHIP BETWEEN ORANIZATIONAL CLIMATE AND PERSONNEL PERFORMANCE EFFICIENCY OF SCHOOL CLUSTER 43(5), NONGCHOK DISTRICT OFFICE, BANGKOK. ADVISOR: SADAYU THEERAWANICHTRAKOOL, Ed.D. 129 P. 2017.

The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational climate and effectivre work performanae of people working in school cluster 43(5), Nongchok District Office, Bangkok. The sample, derived by means of stratified random sampling using work position as a criterion. Based on Krejice and Morgan Table of Sample Size (1970, p. 608), participants in this study consisted of 85 teachers and 18 employees of school cluster 43(5), Nongchok District Office, Bangkok in the academic year 2016. A five-point-rating-scale questionnaire was used as data collection instrument. The questionnaire divided into two sections. Section 1 consisting of 50 items of questions surveying organizational climate of school cluster 43(5). The discriminating power in this section was between .28-.86 and its reliability was at .95. Section 2 of this guestionnaire consisted of 29 items of questions concerning effectire work performance of people working in school cluster 43(5), The discriminating power was between .25-.82 and the reliability was at .93. Mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient were statistical devices employed for the data analysis.

The findings revealed as follows:

1. The organizational climate of school 43(5) cluster, Nongchok District Office, Bangkok, as a whole and in each particular aspect, was found at a high level. Ranked from moreto less average mean scores were the aspects of organizational structure, work standard , individual responsibility, rewards, organizational loyalty, warmth, risk taking, and conflicts, respectively.

2. Effectire work performance of people working in school 43(5) cluster, Nongchok District Office, Bangkok, both as a whole and in each particular aspect, was found at a high level. Ranked from more to less average mean scores were the aspects of quality of individual characteristics, work quantity, cooperativeness, work quality, knowledge of work, trust, and creativity.

3. The overall relationship between organizational climate and effective work performance of people working inschool cluster 43(5), Nongchok District Office, Bangkok was found positively related at a medium level (r = .689) with the statistically significant difference at the level of .05.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

สมมติฐานของการวิจัย 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 12

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน 28

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน 37

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 40

3 วิธีดำเนินการวิจัย 50

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 50

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 51

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ 52

การเก็บรวบรวมข้อมูล 53

การวิเคราะห์ข้อมูล 54

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
	สรุปผลการวิจัย	77
	อภิปรายผล	81
	ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม		102
ภาคผนวก		112
ภาคผนวก ก		113
ภาคผนวก ข		117
ภาคผนวก ค		126
ประวัติย่อของผู้วิจัย		129

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนบุคลากรของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน	58
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านโครงสร้าง	59
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ	60
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการให้รางวัล	61
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความอบอุ่น	62
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความเสี่ยงของงาน	63
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	64
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความขัดแย้ง	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความภักดีต่อองค์การ 66

11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน 67

12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน 68

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน 69

14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน 70

15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะส่วนตัว 71

16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือ 72

17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความน่าไว้วางใจ 73

18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน	75
20	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร	127
21	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร	128

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 4

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น ปัจจุบัน แนวคิดและวิธีการบริหารจัดการองค์กรมีการพัฒนารูปแบบก้าวหน้าไปอย่างมาก ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและบรรลุเป้าหมายได้ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ท้าทายความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากบุคลากรในองค์กร เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าขององค์การ รวมถึงคุณภาพของผลผลิตจากองค์กรล้วนเป็นผลมาจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรทั้งสิ้น การสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์กรจึงถือเป็นกุญแจสำคัญเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุด และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดกำลังใจ มีความมุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร (จารุวัฒน์ ต่ายเทศ, 2554)

กลยุทธ์สำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับบุคลากร คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม กระตุ้นทัศนคติ และสร้างความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น เต็มใจทำงาน แสดงความรู้ความสามารถออกมาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทุกคนภายในองค์การสามารถสร้างบรรยากาศที่ดี ให้เกิดขึ้นภายในองค์การได้ ซึ่งบรรยากาศองค์การตามแนวคิดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน ศิรลักษณ์เบญญา มาแสวง, 2550, หน้า 21-26) แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการให้รางวัล 4) ด้านการความอบอุ่น 5) ด้านความเสี่ยงของงาน 6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) ด้านความขัดแย้ง และ 8) ด้านความภักดีต่อองค์การ ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพราะบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะช่วยให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยตรง ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

ประสิทธิภาพการทำงาน (Efficient working) คือ การมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ครบถ้วน ได้มาตรฐาน ผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้อง ซึ่งอาจมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยในขณะปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและพัฒนาการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ ประสิทธิภาพการทำงาน ถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 7 ด้าน ประกอบด้วย ปริมาณงาน (Quantity of work) คุณภาพงาน (Quality of work) ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job knowledge) คุณภาพของลักษณะส่วนตัว (Quality of personal) ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) และมีความน่าไว้วางใจ (Dependability) (ธงชัย สันติวงษ์, 2542 อ้างถึงใน ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน, 2550, หน้า 17-18) ซึ่งในแต่ละองค์การ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ จึงไม่ใช่เป็นเพียงหน้าที่ของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังเป็นหน้าที่ที่บุคลากรทุกคนในองค์การต้องร่วมมือกันพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

โรงเรียนเป็นแหล่งความรู้ที่มีคุณค่า มีหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สนองเป้าหมายแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร การวางแผนจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น เครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ) โรงเรียนนีลราษฎร์อุปถัมภ์ โรงเรียนสุเหร่าศาลาแดง และโรงเรียนหลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ) จึงได้รวมตัวกันจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเครือข่าย เพื่อให้ดำเนินการไปในแนวทางเดียวกัน ตามแผนพัฒนาการศึกษาของเครือข่ายโรงเรียนสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ซึ่งนอกจากฝ่ายบริหารจะต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายแล้วนั้น การสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์การให้ต้องเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กรนับเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงในและความพึงพอใจในองค์กร ทำให้บุคลากรแสดงความรู้และปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารเป็นข้อมูลในการเสริมสร้าง

บรรยากาศองค์การในสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ รวมทั้งสร้างความเข็มแข็งที่ยั่งยืนให้กับองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

คำถามของการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
3. บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

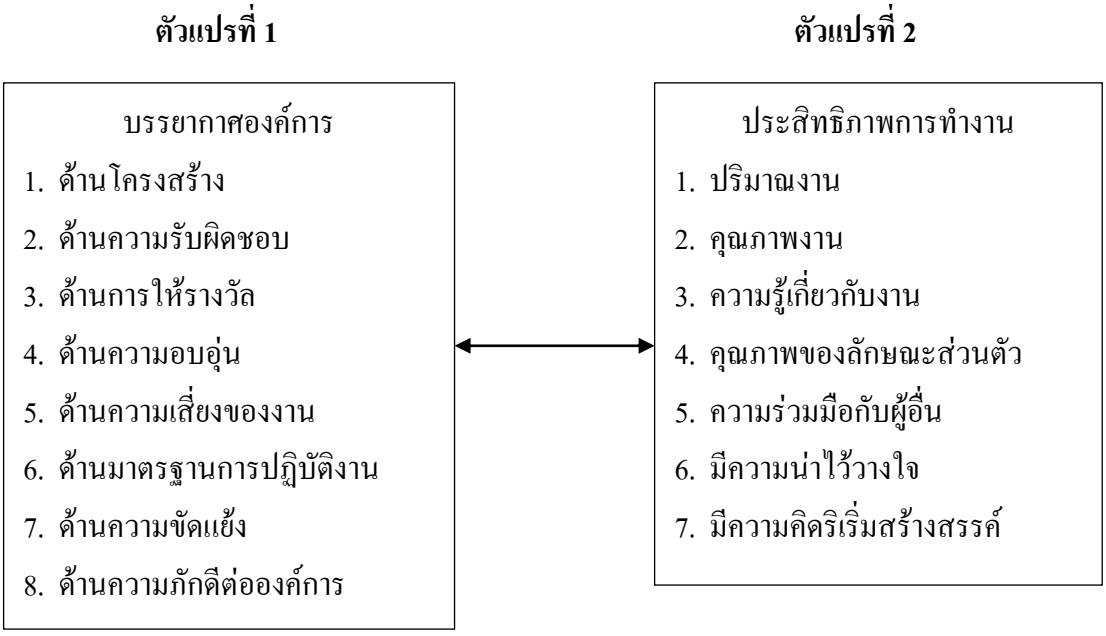
สมมติฐานของการวิจัย

บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการให้รางวัล 4) ด้านการความอบอุ่น 5) ด้านความเสี่ยงของงาน 6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) ด้านความขัดแย้ง และ 8) ด้านความภักดีต่อองค์การ เป็นตัวแปรที่ 1 กับประสิทธิภาพ

การทำงาน ซึ่งได้ประยุกต์จากแนวคิดเทคนิควิธีการประเมินผลการทำงานของธงชัย สันติวงษ์ (2542 อ้างถึงใน ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน, 2550, หน้า 17-18) ประกอบด้วย 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพงาน 3) ความรู้เกี่ยวกับงาน 4) คุณภาพของลักษณะส่วนตัว 5) ความร่วมมือกับผู้อื่น 6) มีความน่าไว้วางใจ และ 7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรที่ 2 มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการให้รางวัล 4) ด้านการความอบอุ่น 5) ด้านความเสี่ยงของงาน 6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) ด้านความขัดแย้ง และ 8) ด้านความภักดีต่อองค์การ กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งได้ประยุกต์จากแนวคิดเทคนิควิธีการประเมินผลการทำงานของธงชัย สันติวงษ์ (2542 อ้างถึงในประสงค์ ตระกูลแสงเงิน, 2550, หน้า 17-18) ซึ่งประกอบด้วย 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพงาน

3) ความรู้เกี่ยวกับงาน 4) คุณภาพของลักษณะส่วนตัว 5) ความร่วมมือกับผู้อื่น 6) มีความน่าไว้วางใจ และ 7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู และลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 รวม 132 คน จำแนกเป็น ครู 109 คน และลูกจ้าง 23 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 รวม 103 คน จำแนกเป็น ครู 85 คน และลูกจ้าง 18 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน พิสณุ ฟองศรี, 2554, หน้า 109) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่ง

3. ขอบเขตด้านตัวแปร รายละเอียดด้านตัวแปร มีดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรที่ 1 บรรยากาศองค์การ (Organization climate) ได้แก่

3.1.1 ด้านโครงสร้าง (Structure)

3.1.2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

3.1.3 ด้านการให้รางวัล (Reward)

3.1.4 ด้านความอบอุ่น (Warmth)

3.1.5 ด้านความเสี่ยงของงาน (Risk)

3.1.6 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standards)

3.1.7 ด้านความขัดแย้ง (Conflict)

3.1.8 ด้านความภักดีต่อองค์การ (Identity)

3.2 ตัวแปรที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงาน (Work efficiency) ได้แก่

3.2.1 ปริมาณงาน (Quantity of work)

3.2.2 คุณภาพงาน (Quality of work)

3.2.3 ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job knowledge)

3.2.4 คุณภาพของลักษณะส่วนตัว (Quality of personal)

3.2.5 ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness)

3.2.6 มีความน่าไว้วางใจ (Dependability)

3.2.7 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงบรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

4. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

5. เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) หมายถึง กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนลำดับที่ 5 ของสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ) โรงเรียนสุเหร่าศาลาแดง โรงเรียนนีลราษฎร์อุปถัมภ์ และโรงเรียนหลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ)

2. บุคลากร หมายถึง ครู และลูกจ้างของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

3. บรรยากาศการองค์การ (Organization climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นไปภายในองค์การที่มีผลต่อความรู้สึก และความเข้าใจของสมาชิกในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์การ แบ่งเป็น 8 ด้าน

3.1 ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง องค์การมีการวางแผน การจัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนของการแบ่งโครงสร้างงาน ลักษณะงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ มีกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีรูปแบบการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์องค์การ

3.2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การเอาใจใส่ต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงานและผู้บริหาร มีสำนึกในหน้าที่และปฏิบัติงานให้ดีอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3.3 ด้านการให้รางวัล (Reward) หมายถึง การแสดงน้ำใจหรือผลตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การยอมรับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ปรึกษา ให้ความเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกัน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และให้การยอมรับซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน

3.5 ด้านความเสี่ยงของงาน (Risk) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ในองค์การอาจมีการเสี่ยงจากการกระทำในสิ่งที่ท้าทายอย่างไม่เหมาะสม รวมถึงการตัดสินใจที่ต้องอาศัยข้อมูลที่มีอยู่เพื่อพิจารณาโอกาสที่จะเกิดผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3.6 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standards) หมายถึง การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการกำกับติดตามและนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาร่วมกัน ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3.7 ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การมีความคิดเห็นหรือทัศนะที่ไม่ตรงกัน ต้องมีการตัดสินใจ อาจใช้ความประนีประนอมหรือมีผู้บริหารหรือหัวหน้าสายงานเป็นตัวกลางเพื่อหาข้อยุติ เพื่อให้เกิดความพอใจของทั้งสองฝ่าย

3.8 ด้านความภักดีต่อองค์การ (Identity) หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภูมิใจ ความผูกพัน ปกป้องและรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเท อุทิศตน เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานขององค์การ

4. ประสิทธิภาพการทำงาน (Work efficiency) หมายถึง การมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ครบถ้วน ได้มาตรฐาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและพัฒนาการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ ใช้ตัวชี้วัดโดยประยุกต์จากเทคนิคและวิธีการประเมินผลการทำงาน 7 ด้าน ได้แก่

4.1 ปริมาณงาน (Quantity of work) หมายถึง การกำหนดความมากน้อยของจำนวนงานให้บุคลากรเป็นรายบุคคลทั้งงานในหน้าที่หลักและงานอื่น ๆ รวมทั้งงานที่ต้องสัมพันธ์กับชุมชน สามารถนำความรู้จากการอบรมมาขยายผลหรือพัฒนางานในด้านวิชาชีพ

4.2 คุณภาพงาน (Quality of work) หมายถึง ผลงานที่ได้ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน ประณีต ทันเวลา สามารถตรวจสอบได้และได้รับความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชา

4.3 ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job knowledge) หมายถึง บุคลากรมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้และชัดเจนเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ รวมถึงสามารถนำทักษะมาประยุกต์ใช้กับงานที่เกี่ยวกับตนเอง ใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินปัญหาเพื่อลดข้อผิดพลาดของงาน และเชื่อมโยงประสบการณ์ในการทำงานครั้งต่อไป

4.4 คุณภาพของลักษณะส่วนตัว (Quality of personal) หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกทางบุคลิกภาพส่วนตัว เช่น กิริยาท่าทาง วาจา การแต่งกาย การช่วยเหลืองานสังคมต่าง ๆ และความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์การ

4.5 ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness) หมายถึง บุคลากรเต็มใจทำงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนม ให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4.6 มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) หมายถึง บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ละเอียดถี่ถ้วนและแม่นยำ ผลการปฏิบัติงานและความคิดเห็นได้รับการยอมรับ

4.7 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ต่องานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง เริ่มต้นงานได้ด้วยตนเองและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยเหตุและผล

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5)

6. ลูกจ้าง หมายถึง ครูพี่เลี้ยงที่เป็นลูกจ้างประจำ และแบบต่อสัญญาจ้าง

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสรุปเป็นสาระสำคัญนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
   2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
   2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
   2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
   2.4 แบบของบรรยากาศองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
   3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน
   3.2 ลักษณะของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
   3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
   3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5)

สมาชิกกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1. โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)	ผู้ประสานงานเครือข่าย
2. โรงเรียนหลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ)	สมาชิกเครือข่าย
3. โรงเรียนนีลราษฎร์อุปถัมภ์	สมาชิกเครือข่าย
4. โรงเรียนสุเหร่าศาลาแดง	เลขานุการเครือข่าย

วัตถุประสงค์

สมาชิกของเครือข่ายโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาโรงเรียน บุคลากรและผู้เรียนในเครือข่ายให้มีคุณภาพทัดเทียมกันตามมาตรฐานการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนจากกิจกรรมที่ได้จัดร่วมกัน โดยการเกื้อกูลและดูแลซึ่งกันและกันในลักษณะที่ได้รับประโยชน์ร่วมกันทุกโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย ประกอบด้วย

1.1 พัฒนาคุณภาพของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.3 พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ได้มาตรฐาน

1.4 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม

1.5 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน

1.6 พัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัย

2. เพื่อพัฒนาครูให้ปฏิบัติงานและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มความสามารถ มีการช่วยเหลือกันในลักษณะกัลยาณมิตรเน้นให้มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนและโรงเรียนในเครือข่ายร่วมกัน

3. เพื่อระดมทรัพยากรจากชุมชน เอกชน และโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกัน

สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 43(5)

1. ครูให้ความสำคัญต่อการเขียนแผนการเรียนรู้ การสอนโครงงาน และการวิจัยน้อย

ความต้องการ: ครูสามารถเขียนแผนการเรียนรู้ และให้ความสำคัญต่อการสอนในลักษณะโครงงานและการวิจัยมากขึ้น

2. ครูขาดความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

ความต้องการ: ครูสามารถศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจเพิ่มเติมให้มากขึ้นและมุ่งพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. ครูไม่พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ความต้องการ: ครูพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานวิชาชีพ

4. บางโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในบางสาขาวิชา

ความต้องการ: ต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาตนเต็มตามศักยภาพ

5. นักเรียนบางส่วนยังไม่รักการเรียนรู้

ความต้องการ: นักเรียนได้มีการพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้

6. ครูไม่เข้าใจกระบวนการวัดผลประเมินผลอย่างแจ่มแจ้ง

ความต้องการ: ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง และสามารถนำไปใช้ได้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

7. ระบบการนิเทศไม่ต่อเนื่อง

ความต้องการ: พัฒนาระบบการนิเทศ

8. นักเรียนขาดทักษะกระบวนการในการทำงาน

ความต้องการ: นักเรียนมีการวางแผน และสามารถทำงานตามขั้นตอนได้อย่างเป็นระบบ

ความเป็นมา

โรงเรียนเป็นแหล่งความรู้ที่มีคุณค่า มีหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สนองเป้าหมายแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร การวางแผนจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น เครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) จึงได้รวมตัวกันจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเครือข่ายเพื่อให้ดำเนินการไปในแนวทางเดียวกัน แผนพัฒนาการศึกษาของเครือข่ายโรงเรียนจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรทุกฝ่ายได้นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการปรับแผนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปในช่วงเวลาของการใช้แผน ดังนั้น เครือข่ายโรงเรียนจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการทำงานในระบบเครือข่าย โดยมุ่งเน้นความเจริญและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์เครือข่ายโรงเรียน

ภายในปี พ.ศ. 2563 ครูสามารถพัฒนาตนเองในการจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ สู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ชุมชนมีส่วนร่วม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้

พันธกิจ

พันธกิจที่สมาชิกเครือข่ายโรงเรียนร่วมกันกำหนดขึ้น มีดังนี้

1. ร่วมกันพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพบุคลากร
2. ร่วมกันปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตร

3. มุ่งสู่การประกันคุณภาพ

4. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนของโรงเรียนในเครือข่ายร่วมกัน

6. ดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย ในด้านวัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และทรัพยากรของชุมชน เพื่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพทัดเทียมกัน

7. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

8. บริหารจัดการงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนา

เป้าหมาย

สมาชิกของเครือข่ายโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานไว้ ดังนี้

1. โรงเรียน ครู ผู้เรียน และบุคลากรในโรงเรียนของเครือข่ายทุกโรงเรียนมีคุณภาพและมาตรฐานที่ทัดเทียมกัน

2. มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี มาพัฒนาการบริหารจัดการ และมีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

4. ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร

5. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

6. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

7. ผู้เรียนดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์การไหว้งามตามแบบไทย

8. สถานศึกษามีคุณภาพ

9. ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายและรายละเอียดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

พสุ เดชะรินทร์ (2548, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของความรู้สึกและความเข้าใจของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความเป็นไปในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและพนักงานในองค์การโดยตรงและจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน หากพนักงานมีความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานภายในองค์การ หรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงานและแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่หากพนักงานไม่พึงพอใจ

ในบรรยากาศการทำงานภายในองค์การ หรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ จะทำให้เกิดความไม่เต็มใจและไม่ทุ่มเทในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ ขาดความสามารถกระตือรือร้นในการทำงาน

ภารดี อนันต์นาวี (2548, หน้า 44) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึก หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์การที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งพฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น การให้ความสนับสนุน เป็นต้น ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การหนึ่ง

ฐิติมา จำนงค์เลิศ (2550, หน้า 36) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในองค์การ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การ เป็นสิ่งที่แบ่งแยกความแตกต่างขององค์การ องค์การที่มีบรรยากาศองค์การที่ดีสมาชิกในองค์การจะมีความสุขในการทำงาน

พรพรรณ อนุมาศ (2550, หน้า 44) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึก ความเข้าใจ การรับรู้ของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งบริบทแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

วิภาวี มหารักขกะ (2550, หน้า 27) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศองค์กรนี้จะทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์กรหนึ่ง

ศิรลักษณ์เบญญา มาแสวง (2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรู้สึก หรือความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ความรู้สึกนั้นมีต่อลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ณัฐยา กระแจ่ม (2551, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่ กล่าวคือ บุคลากรย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตัวเอง องค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงาน

ศศิธร ใจกว้าง (2551, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งมีคุณลักษณะเฉพาะตัวหรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การย่อมมีความแตกต่างไปจากองค์การอื่น การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

วันชัย แก้วมณี (2552, หน้า 22) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เกี่ยวกับเรื่องโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน ผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น และจะทำให้องค์การมีลักษณะของตัวเอง แตกต่างไปจากองค์การอื่น

สัมฤทธิ์ ผิวนิ่ม (2552, หน้า 43) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ทำให้องค์การมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ

อรวรรณ เหมนวล (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งสะท้อนค่านิยม และมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ

สุวภัทร ช้างนะ (2555, หน้า 41) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ในด้านโครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบในงานของบุคคล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความจงรักภักดี ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ มีการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรและบรรยากาศส่งผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน และส่งไปถึงผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรและภาพรวมขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ตามการรับรู้ของบุคลากรในองค์การ

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของสิ่งแวดล้อมการทำงานในองค์การที่วัดได้ โดยการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การและสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ส่งอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) บรรยากาศมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย และให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่ม 2) บรรยากาศมุ่งการใช้อำนาจ ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปกฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคลากรยอมรับ ความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและความเห็นที่ไม่ลงรอย และ 3) บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ เน้นเรื่องความรับผิดชอบส่วนตัว มีการคำนวณเรื่องการเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ให้มีการยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและสร้างความประทับใจที่บุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

Gilmer and Haller (1971, p. 28) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า คือ ลักษณะที่แตกต่างกันในองค์การหนึ่งกับองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ ยังมีผลต่อองค์การด้วย เพราะบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ความพอใจในงาน และสุขภาพจิตทั่ว ๆ ไป

Steers and Porter (1979, p. 101) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล และเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การ ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นผลิตผลขององค์การ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา

Brown and Morberg (1980, p. 267) กล่าวถึง บรรยากาศองค์การว่า เป็นกลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การ และคุณลักษณะดังกล่าวนั้นจะต้องบรรยายถึงสภาพขององค์การชี้ให้เห็นความแตกต่างขององค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทนและมีผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การที่มีต่อองค์การในมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ โครงสร้าง ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

Haimann, Scott and Connor (1985, p. 455) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ทัศนคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) บรรทัดฐาน (Norms) และความรู้สึก (Feeling) ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

ในองค์การ โดยสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Robert (1990, p. 93) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมในองค์การ ซึ่งมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นการกระทำของสมาชิกในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การและสามารถอธิบายคุณลักษณะขององค์การนั้น ๆ

Cherrington (1994, p. 469) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง บุคลิกภาพขององค์การซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณลักษณะทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคลากร จะมีความพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่า และปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น

Fisher (1996, p. 42) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์การของตน

Ellis and Hartley (1999, p. 49) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้ของผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และคุณค่าที่มีต่อองค์การ

Stringer (2002, p. 1) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การว่า หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติการในองค์การ

จากคำนิยามของนักวิชาการต่าง ๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะหรือการรับรู้ของบุคลากรที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้องค์การมีความแตกต่างกันไปเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ และยังส่งผลถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การนั้น ๆ ด้วย

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

Hellriegel and Slocum (1979 อ้างถึงใน มนฤดี ช่วงฉ่ำ, 2550, หน้า 18) กล่าวว่า ความพอใจของบุคลากรจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของบุคลากรต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการไว้

Downey, Hellriegel and Slocum (n.d. อ้างถึงใน มนฤดี ช่วงฉ่ำ, 2550, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ในองค์การด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

1. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของตนเอง

2. ความเหมาะสมระหว่างบุคลากรและองค์การ มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคคลภายในองค์การ

Steers (1977 อ้างถึงใน ศิรลักษณ์เบญญา มาแสวง, 2550, หน้า 13) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ คือ

1. บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การ จึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

2. บรรยากาศองค์การซึ่งเหมาะสมต่อองค์การหนึ่ง แต่อาจจะไม่เหมาะสมต่ออีกองค์การหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายาม ที่นำไปสู่การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ในขณะที่บรรยากาศองค์การแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

3. แม้ว่าบรรยากาศองค์การจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการขาดงานของบุคลากร แต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์การทำให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์การ คือ

3.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

3.2 ผลการปฏิบัติงาน (Job performance)

Gibson et al. (n.d. อ้างถึงใน ศิรลักษณ์เบญญา มาแสวง, 2550, หน้า 15) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมด ดังนั้น บรรยากาศต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิภาพแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้ เพราะบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการ บรรยากาศองค์การก็จะกระทบกระเทือนโดยการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจมีผลในเชิงบวก หรือในเชิงลบต่อบรรยากาศ ซึ่งจะเกี่ยวโยงไปหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การด้วยเช่นกัน

สมยศ นาวีการ (2525 อ้างถึงใน ศิรลักษณ์เบญญา มาแสวง, 2550, หน้า 16) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การแบบหนึ่ง ทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศองค์การแบบอื่น ๆ ดังการศึกษาของ Newell (1978, p. 19) พบว่า บรรยากาศแบบปิด

มีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูง ร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสนิทสนมกลมเกลียว ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์การ หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานภายในองค์การ ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือ แบบของความเป็นผู้นำ ทัศนคติ และวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีความสำคัญมาก เพราะว่าแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารระดับรองลงมาที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องของการปฏิบัติ

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติและความพอใจของบุคลากรในองค์การ ดังการศึกษาของ Litwin and Stringer (n. d. cited in Steers & Porter, 1979) พบว่า องค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่มและมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ส่วนในองค์การที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกขององค์การ สภาพบรรยากาศองค์การที่มุ่งการประสานสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำ และในองค์การที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน กล่าวคือ มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีผลผลิตสูง ซึ่งบรรยากาศองค์การแบบดังกล่าว จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Steers and Porter (1979, p. 371) ที่ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่มุ่งคน ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารชนิดเปิด การให้ความสนับสนุนร่วมกันและการกระจายอำนาจการตัดสินใจ จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร ลดการออกจากงาน ลดต้นทุนการผลิตและลดเวลาในการฝึกอบรม

กล่าวโดยสรุปว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การ มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมต่อองค์การหนึ่ง แต่อาจไม่เหมาะสมต่ออีกองค์การหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การจะเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์การรับรู้จากสภาพการทำงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ สิ่งที่ควรนำมาพิจารณาว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นประกอบไปด้วยอะไร หรือมีปัจจัยประกอบด้วยอะไรบ้าง ซึ่งปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การนี้ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ให้ความเห็นไว้ดังต่อไปนี้

พรรณราย ทรัพยะประภา (2541 อ้างถึงใน นวพล โมยะ, 2557, หน้า 21-22) กล่าวว่า บรรยากาศการทำงานที่ดีต้องประกอบด้วย

1. ด้านความยืดหยุ่น (Provisional) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ให้เรียนรู้หรือทดลองทำในสิ่งใหม่และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งในยุคปัจจุบันนั้น เรื่องของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรนั้น ไม่ได้ตายตัวตามตำแหน่งงานเหมือนในสมัยก่อน แต่จะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยการทำงานให้หลากหลายหน้าที่มากขึ้น ต้องเป็นประเภทมีความสามารถรอบด้าน (Multi-skill) บางองค์การมีการมอบหมายให้พนักงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ได้มีโอกาสเข้ามาดูแลงานด้านสายบริหารมากขึ้น โดยที่ไม่ได้เป็นนักบริหารเต็มตัว บางแห่งให้พนักงานหนึ่งคนสามารถรับผิดชอบงานได้หลายตำแหน่งมากขึ้น แนวโน้มลักษณะนี้ก็ทำให้องค์การมีการสร้างงานในลักษณะของการควบหน้าที่และตำแหน่งงานมากกว่าในอดีต ใครที่มีความสามารถทำงานได้หลากหลายหน้าที่ในคน ๆ เดียว ก็จะยิ่งทำให้ได้เปรียบ และเป็นที่ต้องการขององค์การต่าง ๆ มากขึ้น

2. ด้านความเข้าใจ (Empathy) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาพยายามทำความเข้าใจและรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งยอมรับนับถือความรู้สึกและค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย รวมไปถึงผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยต้องรู้จักความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ความต้องการ ทัศนคติ เป็นต้น ดังนั้น การรู้จักและการเข้าใจเป็นพื้นฐานในการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสม รวมไปถึงการสนับสนุนในการศึกษาต่อ ได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้วยการเข้ารับการอบรม และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถตามความถนัดอย่างเต็มที่ โดยสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน

3. ด้านความเปิดเผยจริงใจ (Spontaneity) หมายถึง การสื่อความหมายของผู้บังคับบัญชานั้นมีลักษณะจริงใจ ปราศจากแรงจูงใจอื่น ๆ ที่ซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ การได้รับการยอมรับ การเอาใจใส่ และความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา

4. ด้านการเน้นการปรึกษาหารือ (Problem orientation) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าที่จะให้ข้อสรุปของปัญหา เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับ

ปัญหานั้น ๆ ร่วมกัน และไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย มีการประสานงาน การร่วมมือในการปฏิบัติงาน การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือกัน มีความสามัคคีกันในองค์กร ด้วยการถ่ายทอดความรู้ ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ และหากเพื่อนร่วมงานมีปัญหาและข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อนร่วมงานสามารถเป็นที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาและเป็นกำลังใจได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

Cambell and Beaty (1996 อ้างถึงใน นพรัตน์ พงศ์ฐากูร, 2553, หน้า 13-14) ได้เสนอมิติของบรรยากาศในองค์การไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้าง (Task structure) หมายถึง ความมากน้อยของวิธีการ (Methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward-punishment relationship) หมายถึง ความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะพิจารณาจากความอาวุโส หรือความชอบพออื่น ๆ

3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision centralization) หมายถึง ความมากน้อยของการสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุเป้าหมาย (Achievement emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของคนในองค์กร ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. การให้ความสำคัญของการอบรมพัฒนา (Training and development emphasis) หมายถึง ความมากน้อยของการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security and risk) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคลากรในองค์กร พยายามหาหนทางในการปฏิบัติงานให้มีความมั่นคง แทนที่จะปฏิบัติงานด้วยความไม่มั่นใจในงาน

7. การเปิดเผย และการป้องกันตนเอง (Openness and defensiveness) หมายถึง ความมากน้อยของการที่บุคลากรในองค์กรพยายามปกปิดความผิด แทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and morals) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดี และเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วย

9. การยอมรับ และการส่งกลับข้อมูล (Recognition and feedback) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาคิดอย่างไรต่อการปฏิบัติงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวขององค์กร (General organizational competence and flexibility) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์กรรับรู้ว่าเป้าหมายขององค์กรคืออะไร และการทำตามเป้าหมายอย่างมีความคล่องตัว รวมถึงการคาดคะเนปัญหา พัฒนาทักษะและวิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤต

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน บุตรี ถิ่นกาญจน์, 2552, หน้า 18-19) ได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 8 ประการ คือ

1. โครงสร้าง (Structure) กล่าวถึง ขนาดของการกำหนดโครงสร้างที่นำไปใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งกำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชา หรือองค์การต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ ใช้วัดการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับขั้นตอนในการดำเนินงาน การยึดติดกับกฎระเบียบมากเกินไปและการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and responsibility) วัดเกี่ยวกับความเข้าใจการรับรู้และความท้าทายของงาน ปริมาณของงานและแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการพัฒนาแรงจูงใจด้านความสำเร็จของบุคลากรในองค์การ ซึ่งแรงจูงใจด้านความสำเร็จ จะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบสูง ส่วนการตอบสนองความพึงพอใจของการปฏิบัติงาน ระดับของผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์โดยตรง การควบคุมตัวเอง การมีส่วนร่วมความรับผิดชอบ ยังมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ รวมทั้งความคล่องตัวในการทำงาน ทำให้ผลลัพธ์ของงานเพิ่มขึ้น

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) เป็นตัววัดความสำคัญด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานแทนการลงโทษ ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่อยู่ภายในองค์การจะช่วยลดความกังวลและความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การที่ให้ความสำคัญต่อสมาชิกในด้านความช่วยเหลือ จะเป็นแรงกระตุ้นด้านความผูกพันของสมาชิกใหม่ต่อองค์การ ทำให้บรรยากาศของงานมีความอบอุ่น

4. การให้รางวัล การลงโทษ การแสดงความเห็นด้วยไม่เห็นด้วย (Reward and punishment, approval and disapproval) จะเป็นตัวชี้วัดการรับรู้ด้านการจัดลำดับความสำคัญในการให้รางวัล การลงโทษในสถานะของการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเป็นแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติและความผูกพันขององค์การ ลดความหวาดกลัวในการปฏิบัติงาน

5. ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and tolerance for conflict) จะเป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่า องค์การสามารถที่จะรับความขัดแย้งหรือความแตกต่างในแง่ความคิดเห็น เป็นต้นว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็น

ที่แตกต่างออกไป เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็นำเอาออกมาตกลงแก้ไขกัน ซึ่งในหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องเผชิญกับความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and risk taking) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารในด้านการยอมรับความเสี่ยง ที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศขององค์การที่ยอมรับความเสี่ยงปานกลาง จะกระตุ้นความสำเร็จของสมาชิกหรือบุคลากรในองค์การ

7. มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหมาย (Performance standard and expectation) เป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความขัดแย้งของความคาดหมายเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การ

8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Organization identity and group loyalty) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน ความอบอุ่น และการสนับสนุนซึ่งกันและกันของบุคลากร รวมถึงความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานให้กับองค์การ จากการศึกษาค้น พบว่าความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Snow (2002 อ้างถึงใน พรพรรณ อนุมาศ, 2550, หน้า 50) กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกของบุคลากรว่าองค์การมีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ แนวทาง นโยบาย และข้อปฏิบัติที่ไม่จำเป็นซึ่งไม่ส่งผลรบกวนต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่และลดสายการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด

2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่บุคลากรสามารถดำเนินการไปได้โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา และรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่

3. ด้านมาตรฐาน (Standard) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด รู้สึกว่าเป็นความท้าทายแต่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. ด้านระบบรางวัล (Reward) หมายถึง การให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ดี และมีความเหมาะสมกับระดับผลการปฏิบัติงาน มีการตำหนิหรือลงโทษตามข้อกำหนดเมื่อปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าเกณฑ์

5. ด้านความโปร่งใส (Clarity) หมายถึง การจัดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเป็นธรรม เปิดเผยสามารถตรวจสอบได้

6. ด้านความยึดมั่นในทีม (Team commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรถึงความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าขององค์การ มีความไว้วางใจกันในการทำงาน และมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์การ

Litwin and Burmeister (1992 อ้างถึงใน ศิรินันท์ แสงสิงห์, 2550, หน้า 25-26) ได้พัฒนาบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) โดยแบ่งบรรยากาศองค์การเป็น 12 ด้าน ดังนี้

1. ความชัดเจนของเป้าหมาย และนโยบาย (Clarify) หมายถึง องค์การกำหนดเป้าหมายและนโยบายไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ มีความกระชับ ง่ายต่อความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้และมีความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์การ

2. ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ (Commitment) หมายถึง องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ โดยการอุทิศตนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง องค์การได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อให้ได้คุณภาพและมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น

4. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง องค์การได้จัดระบบโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานและมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่คล่องตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Conformity) หมายถึง องค์การมีการกำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคลากรในองค์การได้รับทราบอย่างทั่วถึง สามารถปฏิบัติตามได้และเป็นกฎระเบียบที่ใช้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (Reward) หมายถึง องค์การให้แรงกระตุ้น จูงใจ โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชยเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พึงพอใจ ตามความเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ

7. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง องค์การได้รับมอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงาน

8. การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดสอบ (Trial and error) หมายถึง องค์การได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือแสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์

ในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการทดลองริเริ่มสิ่งใหม่นั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จ บุคลากรจะไม่ถูกลงโทษ ถูกตำหนิ หรือมีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่

9. ความจงรักภักดีในองค์การ (Loyalty) หมายถึง องค์การได้มีกลยุทธ์ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีคุณค่าในตนเอง โดยการคำนึงถึงความเป็นบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

10. การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (Working supportive) หมายถึง องค์การได้ให้การสนับสนุนส่งเสริม และช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

11. ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน (Warmth) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขององค์การให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถขอคำปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรือต้องการคำแนะนำปรึกษา รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

12. การทำงานเป็นทีม (Team work) หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความเอื้อเฟื้อ แบ่งปันในทีมงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เต็มใจและเสียสละเพื่อความสำเร็จของทีม สมาชิกร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น เรียกว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ สามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ ปัจจัยจากผู้บริหาร ปัจจัยจากบุคลากร และปัจจัยจากองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

แบบของบรรยากาศองค์การ

องค์การแต่ละองค์การต่างก็มีลักษณะที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่ง Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน นิศารัตน์ เมืองอินทร์, 2552, หน้า 6-7) ได้จัดรูปแบบของบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบ คือ

1. องค์การที่มีบรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ องค์การชนิดนี้มีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นได้เด่นชัด และมักจะใช้อำนาจในการตัดสินใจเรื่องราวต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ องค์การชนิดนี้จะมีบรรยากาศในลักษณะที่คนในองค์การต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานมาก อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ของคนในองค์การบางอย่างที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่มนี้ อาจจะมีความสัมพันธ์แบบช่วยเหลือกันในแง่ที่ว่าลูกน้องจะต้องพึ่งพา ต้องเอาใจผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีอำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจ ตัวอย่างของบรรยากาศขององค์การที่เน้นการใช้อำนาจนี้ จะเห็นได้จากองค์การที่บริหารงานโดยใช้ระบบครอบครัว เช่น พ่อแม่ ญาติ พี่น้อง

2. องค์การที่มีบรรยากาศที่เน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท บรรยากาศขององค์การเช่นนี้จะเน้นย้ำระเบียบ กฎเกณฑ์ ความมีเหตุมีผล บรรยากาศขององค์การแบบนี้ พัฒนาขึ้นมาจากลักษณะบรรยากาศองค์การแบบแรก ในขณะที่องค์การแบบแรกปล่อยให้สมาชิกในองค์การแข่งขันแย่งชิงผลประโยชน์ของตนเต็มที่ แต่องค์การที่มีบรรยากาศที่เน้นการทำหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่การแข่งขันและความขัดแย้ง จะถูกควบคุมให้อยู่ภายในกฎเกณฑ์และระเบียบ บรรยากาศองค์การแบบนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ หากองค์การใดมีบรรยากาศเช่นนี้ ย่อมเป็นการยากที่จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาทนี้ ได้แก่ ธนาคาร บริษัทประกันภัย หรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

3. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน องค์การลักษณะนี้จะเน้นเป้าหมายของการทำงาน เป้าหมายขององค์การนี้อาจจะเป็นกำไร ตัวเงิน หรือคุณภาพ หรือการรักษาสุขภาพอนามัย องค์การที่มีบรรยากาศเช่นนี้ จะเห็นได้ว่า การประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ รวมทั้งการทำงานของสมาชิกในองค์การจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่ในบรรยากาศขององค์การเช่นนี้ จะถือว่ามีความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ กฎระเบียบในองค์การที่มีบรรยากาศแบบนี้อาจจะไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมี ถ้ากฎระเบียบนั้นไม่ช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับคนทำงานในองค์การเช่นนี้ หากเขาไม่มีความรู้ทักษะที่องค์การต้องการแล้ว องค์การจะหาคนมาแทนที่ทันที องค์การที่มีบรรยากาศแบบนี้ ได้แก่ บริษัทการบิน องค์การแบบมหาวิทยาลัย รวมทั้งบริษัทธุรกิจที่มีระบบการบริหารที่ทันสมัย

4. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน องค์การเช่นนี้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การ องค์การจะคาดหวังว่า สมาชิกในองค์การจะไม่ทำสิ่งใดขัดกับค่านิยมของเขา งานจะถูกร่างขึ้นบนพื้นฐานของความพึงพอใจของแต่ละคน หรือความต้องการที่จะเรียนรู้หรือพัฒนา ภาระของงานที่ไม่เป็นที่นิยมและไม่ได้รับค่าตอบแทน จะถูกแบ่งอย่างเท่าเทียมกัน องค์การที่มีบรรยากาศแบบเช่นนี้ ได้แก่ องค์การที่รับจ้างวิจัยและพัฒนา องค์การที่รับให้คำปรึกษา หรือองค์การอาสาสมัคร

Halpin and Croft (1963 อ้างถึงใน จิระวุฒิ ศรีสร้อย, 2551, หน้า 61-62) ได้ระบุชี้กลุ่มพื้นฐานของลักษณะภาพรวมบรรยากาศ 6 กลุ่ม จากบรรยากาศแบบเปิดไปถึงบรรยากาศแบบปิด ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (The open climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่มีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

มีความสัมพันธ์กันฉันมิตร มีความพึงพอใจและมีความภาคภูมิใจในผลงานและการที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจดีมาก

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The autonomous climate) เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างดี ทั้งให้คำแนะนำและการแก้ปัญหา ผู้ร่วมงานมีอิสระในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานสูง

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The controlled climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายเหนือสิ่งอื่นใด โดยพยายามควบคุมตรวจตราและสั่งการให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือหลักเกณฑ์ที่วางไว้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยมีเวลาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน แต่ได้ผลงานที่ดี

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (The familiar climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ผู้บริหารมักจะไม่ควบคุมตรวจตราหรือสั่งการด้วยตัวเองอย่างใกล้ชิด แต่จะปล่อยให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไปตามความพึงพอใจของแต่ละคน จึงมักเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้ง ในกลุ่มผู้ร่วมงาน ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความภูมิใจในผลงานมีน้อย

5. บรรยากาศแบบรวมอำนาจ (The paternal climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร ใช้วิธีออกคำสั่งควบคุมและตรวจตราปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างเข้มงวด ไม่รับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าการทำงานเป็นการถูกบังคับ จึงเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

6. บรรยากาศแบบซึมเซา (The closed climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารขาดความรู้ ขาดบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ ขาดสมรรถภาพในการบริหารและขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์หรือระเบียบขึ้นมาใช้โดยไม่จำเป็น ทำให้ผู้ร่วมงานขาดความกระตือรือร้น เสียขวัญและกำลังใจ

วิภาวี มหารักขกะ (2550) กล่าวว่า การจัดรูปแบบของบรรยากาศองค์การ สามารถแบ่งตามรูปแบบของภาวะผู้นำ ได้เป็น 6 รูปแบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบนำไปสู่การปฏิบัติ (Practice style) จะเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะมุ่งสร้างผลิตภาพของงาน

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเดินหน้า (Pacesetting style) จะเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีลักษณะมุ่งที่ผลของงานเท่านั้น โดยละเลยความรู้สึกของบุคลากร ข้อดี คือ งานที่ได้รับมอบหมาย

สามารถบรรลุเป้าหมาย และข้อเสีย คือ บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกไม่อยากปฏิบัติตามขัดเคืองใจ และรู้สึกว่าไม่ได้รับการพัฒนา

3. ภาวะผู้นำแบบมองการณ์ไกล (Visionary style) จะเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีความกระตือรือร้นสูง เพราะผู้นำแสดงแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ และตั้งมาตรฐานของงาน รวมทั้งมีการอภิปรายผลการปฏิบัติงานย้อนกลับร่วมกัน

4. ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (Affiliative style) จะเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีลักษณะเป็นกันเอง มีความรู้สึกเป็นมิตรกับผู้บริหาร เป็นผลทำให้การปฏิบัติงานไม่เต็มที่และผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

5. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative style) จะเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ก่อให้เกิดความสามัคคี และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6. ภาวะผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผล (Effective style) ผู้นำที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้นั้นต้องเป็นผู้นำที่สร้างบรรยากาศขององค์การให้เกิดการรับรู้ที่ดีของบุคลากรในองค์การ มีความพึงพอใจกระตือรือร้น อยากมาทำงาน และสร้างความภักดีต่อองค์การ ผู้นำประเภทนี้จึงมีความยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์

ตามความคิดเห็นของนักวิจัยกลุ่มเฮย์ บรรยากาศองค์การที่ดีที่สามารถทำให้องค์การเสริมสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความขยันในการผลิตผลงานที่ดีนั้น คือ บรรยากาศที่ผู้บริหารพร้อมที่จะให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

Litwin and Stringer (1968) ได้เสนอรูปแบบของบรรยากาศองค์กรไว้ 3 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian style) ซึ่งรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องปฏิบัติตนตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด รูปแบบบรรยากาศเช่นนี้จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตลดลง และมีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มคนในองค์กร

2. บรรยากาศที่มุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement oriented climate) ถือเอาเป้าหมายขององค์การเป็นหลักสำคัญ มีการยอมรับสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานดี เน้นความรับผิดชอบส่วนตน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลผลิต ความพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

3. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee-centered climate) มีลักษณะสำคัญ คือ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์และ

ให้การยอมรับของบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งบรรยากาศนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดอัตราการลาออกจากงาน อีกทั้ง ลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกปฏิบัติงานอีกด้วย

จากการวิเคราะห์แบบบรรยากาศองค์การของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า บรรยากาศที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศที่มีลักษณะผสมผสานกันระหว่างการเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็กระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมช่วยเหลือกันในการทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายและรายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 อ้างถึงใน ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน, 2550, หน้า 17-18) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานเกี่ยวกับนักบัญชีให้ได้ผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือมากกว่าและประหยัดค่าใช้จ่าย (จ่ายตามเกณฑ์หรือต่ำกว่าเกณฑ์) โดยที่คุณภาพเกี่ยวกับงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่าประสิทธิภาพการทำงานอาจวัดได้จากเทคนิคการประเมินผลการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคล 7 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity of work) คือ การกำหนดความมากน้อยเกี่ยวกับจำนวนเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้การทำงานแก่พนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่แน่นอนได้ อาจวัดผลสำเร็จเกี่ยวกับงานตรงเวลา ความมีประสิทธิผลต่าง ๆ การตรวจสอบผลงานเกี่ยวกับพนักงาน จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าเขาบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใด

2. คุณภาพงาน (Quality of work) คือ ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้อง มีความครบถ้วน ประณีต ทันเวลา และเป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จ

3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job knowledge) คือ การทำงานที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนในคู่มือ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับงาน รวมถึงการนำทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานเกี่ยวกับตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Quality of personal) คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลที่แสดงออกทางบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยาท่าทาง การใช้วาจาที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลืองานสังคม และความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์การ

5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness) คือ การที่ผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน มีความสนิทสนมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีทั้งกับผู้บังคับบัญชา และลูกน้องเพื่อการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือ การที่ผู้ทำงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเกี่ยวกับองค์การ โดยมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ละเอียดถี่ถ้วน ความแม่นยำไว้ใจได้ในเรื่องเวลาและเรื่องอื่น ๆ

7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ทั้งในงานที่ทำอยู่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กล้าที่จะเริ่มต้นงานได้ด้วยตนเอง และไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเองคนเดียว แก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผล

สมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 5) ได้ให้ความหมายว่า บุคคลที่มีประสิทธิภาพในด้านการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากและมีคุณภาพโดยสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อย มีความพอใจในงาน มีความตั้งใจที่จะพัฒนาการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2547, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นการดำเนินงานที่ต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรต่อหน่วยต่ำที่สุดหรือต่ำในเชิงเปรียบเทียบ กล่าวคือ เกิดประสิทธิผลแต่ใช้ค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดหรือใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับ

ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน (2550, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ต้องได้รับประโยชน์สูงสุด โดยเสียทรัพยากรน้อยที่สุด โดยไม่มีการสิ้นเปลืองสูญเสียโดยเปล่าประโยชน์

วิมลมาศ ไร่ไสว (2551, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายขององค์การและทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้อง มีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยที่ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้

อมรารักษณ์ ศิริทองสุข (2546, หน้า 23) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย โดยให้เสียทรัพยากรน้อยที่สุดและได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้

จีราวรรณ รินทะรึก (2550, หน้า 42) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างราบรื่น ครบถ้วน สมบูรณ์ ประหยัดเวลา ใช้กำลังและ

ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ใช้ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

รณธรรม ขาวประทุม (2553, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยมีการจัดการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าที่สุด มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบทำให้มีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและได้มาตรฐาน

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน นวพล โมยะ, 2557, หน้า 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล ความสามารถในการผลิตและในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจ ที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลาและวิธีการในการผลิต

Millet (1954 อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำเกิดความพึงพอใจและได้รับกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชนโดยพิจารณาจาก

1. การบริการอย่างเท่าเทียม (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression service)

Good (1973) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนา โดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานที่สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

Gibson (1988 อ้างถึงใน นวพล โมยะ, 2557, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง อัตราส่วนต่อปัจจัยการวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วย อัตราการได้ผลตอบแทนค่าใช้จ่ายต่อหน่วยการผลิต อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร และอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

Robbins and Coulter (1999 อ้างถึงใน นพรัตน์ พงศ์ฐากูร, 2553, หน้า 25) กล่าวถึงประสิทธิภาพว่าเมื่อนำมารวมเข้ากับความพึงพอใจ (Satisfaction) ของลูกค้าย่อมหมายถึง คุณภาพในตัวผลิตภัณฑ์ที่มีโอกาสซื้อซ้ำหรือบอกต่อของลูกค้าว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = (Efficiency): ประสิทธิภาพในการทำงาน

O = (Output): ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = (Input): ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = (Satisfaction): ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน (Work efficiency) หมายถึง การมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ครบถ้วน ได้มาตรฐาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและพัฒนาการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ

ลักษณะของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการ ที่เรียกว่า “Building blocks” ซึ่งลักษณะดังกล่าว ได้แก่ (Woodcoch, 1989 อ้างถึงใน นวพล โมยะ, 2557)

1. การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objectives and agreed goal) วัตถุประสงค์ เป็นจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานขององค์การ ที่ต้องการทำให้การบรรลุผลสำเร็จ การที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายของบริษัทจะทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย กล้าเผชิญหน้าช่วยแก้ไขปัญหาอย่างเต็มใจและจริงใจ การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเอง การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจในพฤติกรรมทัศนะ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ/ไม่ชอบ ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้ว จะมีความแตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิสัยอยากรู้อยากเห็นและความไม่ชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) การสนับสนุนและไว้วางใจอย่างธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งไม่สามารถจะได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ถ้าบุคคลไม่มีความรู้สึกว่าเขาต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบการทำงาน

ก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือที่ทำงานก็ตาม ไม่เคยที่จะแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมาและเปิดเผย นอกเสียจากว่า เขาเหล่านั้นรู้สึกว่าคนอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่า ๆ กัน

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and conflict) ความร่วมมือ คือ การที่แต่ละคนเมื่อได้รับมอบหมายงานและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา

5. กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจถูกต้องเหมาะสม (Sound working and decision procedures) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรกส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะตัดสินใจนั้น จุดมุ่งหมายจะต้องมีความชัดเจนและสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญเพราะจะต้องสามารถป้องกันการเข้าใจผิด และการป้องกันการโต้เถียง ในการตัดสินใจสั่งการบุคลากรที่ดีจะต้องมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็ว และจะอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นขบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหาร อย่างไรก็ตาม มีบ่อยครั้งที่ได้มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับสายงานผิดพลาด มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดี มีระเบียบที่ยืดหยุ่น และชัดเจนต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจ และยึดมั่นในหลักการการมองเห็นพ้องต้องกันในกระบวนการตัดสินใจ ปัจจัยนี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคคลไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขตกฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่าไม่มีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การ ผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีอำนาจจะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับการเห็นพ้องต้องกันนั้นเป็นเทคนิคที่มีประโยชน์ที่สุดในการทำงาน แต่การตัดสินใจที่เกิดจากการเห็นพ้องกันก็ใช่ว่าจะเหมาะสมเสมอไป การเห็นพ้องต้องกันอย่างแท้จริง หมายความว่า ผู้ร่วมงานควรจะรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟัง และเข้าใจวิธีนี้จะทำได้ง่าย ถ้ามีสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผย และจะมีประโยชน์มากกว่า หากบรรดาหัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปันหากับพวกของเขาเองและทีมงาน เพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงานทุก ๆ คน จะต้องพอใจว่าอย่างน้อยที่สุดพวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือการตัดสินใจได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะต้องถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นสถานการณ์ หมายความว่า จะมีผลักดันเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้น

จะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นผู้ทำเสียเอง ผู้นำทีมควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นที่สำคัญ อีกประการหนึ่ง ที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุด คือ การมอบหมายงาน (Delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่น ๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วย หน่วยงานใดไม่มีการมอบหมายงาน หน่วยงานนั้นมักจะมีผลงานน้อย ดังนั้น การไม่มอบหมายงานจึงเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารงาน การไม่มีการมอบหมายงานหรือมีการมอบหมายงานในระดับต่ำ อาจมีสาเหตุมาจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้อง การขาดเวลาสำหรับสมาชิก การพัฒนาบุคลากรหรือเกิดจากความกลัวผลที่เกิดตามมาจากการมอบหมายงาน สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่ดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์การเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการทำงานด้วยการทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนงานนั้นมีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ละคน หรือทีมโดยส่วนรวม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้รับผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมงานจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยงานได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือทีมงาน การพัฒนาบุคลากรในองค์การมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่แล้วก็ทำงาน ฝึกอบรมเพื่อให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่าง ไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้น มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นข้างใดข้างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าว และการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound inter-group relation) ในการทำงานร่วมกัน แม้ว่าทีมงานจะมีลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรคความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

9.1 แน่ใจว่าการกระทำในการตัดสินใจของทีมงานได้รับการสื่อสารและเข้าใจ

9.2 สมาชิกพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่น ๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น

9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้ที่มีความแข็งกระด้าง

9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่าง

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balance role) สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกอย่างชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งบทบาทสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ บทบาทหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ) และบทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหมายของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหมาย หรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องใช้ศิลปะในการถ่ายทอดข้อความและการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการเลือกใช้วิธีการในการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มี 2 วิธี คือ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

กล่าวโดยสรุปว่า ลักษณะการทำงานที่ดี เป็นพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่พึงมีโดยเริ่มต้นตั้งแต่วัตถุประสงค์ขององค์การมีความชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ผู้นำมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนกัน เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา บุคลากรในองค์การซึ่งจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รู้หน้าที่ของตนเอง ทำงานกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล ดังนี้ (สมใจ ลักษณะ, 2543 อ้างถึงใน นวพล โมยะ, 2557, หน้า 29-31)

1. ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 มีความกระตือรือร้น และการพัฒนาตนเอง เช่น เอาจริงเอาจัง มีมานะอุตสาหะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แสวงหาความรู้ ความชำนาญอยู่เสมอ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง

1.2 การปฏิบัติตามคำสั่ง และมีระเบียบวินัย เช่น เชื่อคำสั่งผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำแนะนำโดยไม่มีข้อโต้แย้ง

1.3 พร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

1.4 เป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาให้เกิดประโยชน์

1.5 มีความรู้ ความเข้าใจในการระวัง รักษา ดูแล การใช้เครื่อง อุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์การให้อยู่ในสภาพดีเสมอ

1.6 สามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

2. ปริมาณงานและคุณภาพการดำเนินงาน ได้แก่

2.1 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

2.2 คุณภาพของงานที่ทำสำเร็จ มีความถูกต้อง เรียบร้อย และสมบูรณ์ครบถ้วนตามที่กำหนด

2.3 มีความรับผิดชอบ สนใจ เอาใจใส่ และตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เชื่อถือได้และไว้วางใจ

2.4 มีความรอบรู้ ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงาน ทั้งงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง

2.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงาน และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้แก่

3.1 มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ เช่น คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลาย ๆ อย่างในเวลาอันจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทาง รวมทั้งรู้จักวิธีการทำงานแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มีความเป็นไปได้

3.2 สามารถยืดหยุ่นวิธีการทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน เช่น พฤติกรรมที่บ่งชี้ เช่น ปรับตนเอง หรือการกระทำได้เหมาะสมกับปัญหา หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันไปคิดทางเลือกอื่นได้เหมาะสม ถ้าวิธีการเดิมที่ใช้อยู่ไม่ได้ผล

3.3 ค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เป็นคนช่างสังเกตเกี่ยวกับลักษณะการทำงาน สามารถช่วยเสนอแนะเพื่อนร่วมงาน ถึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

4. ทักษะในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากองค์ประกอบต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว ยังมีทักษะในการปฏิบัติงาน ได้แก่

4.1 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง (Technical skill) เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจ ร่วมประสานงานกับบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์การให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4.3 ทักษะทางด้านความรู้ (Conceptual skill) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการมองภาพรวมขององค์การ เห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การทั้งในแง่ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทักษะทางด้านนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับตัดสินใจเรื่องนโยบาย และแนวทางต่าง ๆ ขององค์การ

5. บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน เนื่องจากบุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นบุคคล และคุณสมบัติเหล่านี้เป็นต้นเหตุของการกระทำไม่ว่าจะเป็นการพูด การปฏิบัติ ความคิด เจตคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัยต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อบุคคลต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ประสิทธิภาพของการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ได้แก่

5.1 แสดงออกถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รักงาน พอใจงาน

5.2 แสดงออกถึงการทำงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน ได้ผลดีในเวลาอันสั้น

5.3 แสดงออกถึงการสามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างสบายใจ

6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการทำงานสิ่งที่ควรจะเกิดขึ้นกับพนักงานก็คือ เขาสามารถที่จะรับรู้เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ มุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ของการทำงานมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มั่นใจว่าตนเองมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ มีความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้นกับหมู่คณะ และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ

สมยศ นาวีการ (2544 อ้างถึงใน ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน, 2550) ได้กล่าวไว้ว่า แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ มี 7 ปัจจัย ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) คือ การกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็งในองค์การ โอกาส และอุปสรรคภายนอก

2. โครงสร้าง (Structure) คือ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสมจะช่วยในการทำงาน

3. ระบบ (System) คือ ระบบขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. รูปแบบ (System) คือ รูปแบบเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

5. บุคลากร (Staff) คือ ผู้ร่วมองค์การ

6. ความสามารถ (Skill) คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากร

7. คำนิยม (Shared values) คือ ค่านิยมร่วมเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ

กล่าวโดยสรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ปัจจัยจากบุคลากร เช่น บุคลากรมีทักษะความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ มีบุคลิกภาพและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและมั่นใจว่าจะมีความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยจากองค์การ เช่น กลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้าง ระบบและรูปแบบการบริหารงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน

บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานกำหนดไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะด้านนี้จะเป็นความรู้สึกคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับการปกครองการบริหาร กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การที่มีการบริหารที่ดี ไม่เคร่งครัดกฎระเบียบจนเกินไป มีโครงสร้างไม่หลากหลายหรือซับซ้อน บุคคลมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างจะทำให้เกิดบรรยากาศผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด จะจูงใจให้บุคคลชื่นชอบองค์การ เต็มใจ เสียสละ ทุ่มเทให้กับการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จในงาน และจะรู้ว่างานทำให้ตนเองมีคุณค่า ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่มีความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับชุติกาญจน์ วงษ์ศิลป์ (2547, หน้า 70) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดบริการ จังหวัดกาฬสินธุ์ แล้วสามารถชี้ให้เห็นว่าด้านโครงสร้างองค์การส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน

2. ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะที่เกี่ยวกับการมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลางานของบุคลากร ตรงกับความรู้และความสามารถ มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีความรักงานและมีพึงพอใจในการทำงาน ต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับสกล วรรณพงษ์ (2526, บทคัดย่อ) และธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2540, หน้า 130-143) ว่าพนักงาน

ที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานของหน่วยงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง รวมถึงผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจ และรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งทั้งสองด้านนี้จะมีความสัมพันธ์ต่อกัน

3. ด้านการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยเมื่อบุคคลในองค์การเห็นว่าองค์การมีการตอบแทน หรือให้รางวัลซึ่งอาจจะเป็นทั้งรูปธรรมหรือนามธรรม จะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคคลพึงพอใจในงานยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กนกวรรณ ร่วมไทย (2530, หน้า 36) ได้ศึกษาบรรยากาศกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องาน ด้านวิชาการของพนักงานผู้ให้บริการของบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด พบว่า การได้รับรางวัล มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและความพอใจในงานด้วยเช่นกัน

4. ด้านความเสี่ยงของงาน เป็นบรรยากาศที่รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในงาน การตัดสินใจหาแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงาน บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานมักจะเสนอตัวต่องานที่มีความเสี่ยงปานกลาง Litwin and Stringer (1968, p. 49) เนื่องจากการดำเนินงานในสภาวะแวดล้อมปัจจุบัน จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง และเทคโนโลยี และจะกระทบกับงานในองค์การ นับเป็นสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งจะกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้เห็นความสำคัญของงาน และคุณค่าของตนเอง ทำให้เกิดความพอใจในงานยิ่งขึ้น

5. ด้านความอบอุ่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะที่ความอบอุ่นเป็นบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด มีการแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การชื่นชมซึ่งกันและกัน จะส่งเสริมให้บุคคลลดความกลัวที่จะล้มเหลวในงาน จะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน เกิดความเสียสละ เต็มใจทำงาน มีส่วนร่วมในทีมงาน สอดคล้องกับ ไสว นามโยธา (2552, หน้า 120) กล่าวถึง ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงานว่า หน่วยงานใดที่มีบรรยากาศ การทำงานที่ไม่เครียด พนักงานร่วมทำงานกันอย่างเป็นมิตร เมื่อมีปัญหาในการทำงานก็จะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานทุ่มเทเวลา ความรู้ความสามารถและมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ชัดเจนนั้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการทำงานและสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้ มีความผูกพันในงานจะเป็นบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จในงาน โดยมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงจะกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Litwin and Stringer (1968) ทำให้บุคคลนั้นทุ่มเทแรงกายแรงใจ และเวลา รวมทั้งร่วมงานกับผู้อื่นเพื่อให้ประสบ

ความสำเร็จในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุลีพร เพ็ชรศรี (2556, หน้า 104) เรื่องคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง

7. ด้านความขัดแย้ง เป็นบรรยากาศที่เกิดขึ้นในทุกองค์การ แต่ความสำคัญอยู่ที่การจัดการให้เหมาะสม ฉับพลัน ประนีประนอมและพยายามใช้วิธีการร่วมมือให้มาก ผ่อนปรนเข้าหากันมากกว่าที่จะหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะ ซึ่งถือเป็นการนำไปสู่เป้าหมายคือความสำเร็จได้ การที่องค์การจัดการกับความขัดแย้งได้ดีจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดีไม่มีอุปสรรค จึงเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคคลทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงาน ซึ่งผลทำให้เกิดความพอใจในงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การและให้ผลผลิตสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ กอไธสง (2554, หน้า 92) และ แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์ (2534, บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ มีลักษณะแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ และเมื่อมีความขัดแย้งก็จะมีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุมีผล และยุติธรรม จึงทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. ความภักดีต่อองค์การ เป็นบรรยากาศที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การเป็นสมาชิกในทีมงาน เน้นความจงรักภักดีต่อกลุ่มและเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชนี ตรีสุทธิวงษา (2552, หน้า 168) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคามซึ่งล้วนเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและวิธีการที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ผลงานออกมาเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย ผลงานที่ออกมาบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ปริมาณและคุณภาพตรงตามความต้องการ

ดังนั้น จึงเป็นที่ยืนยันว่า องค์กรที่มีบรรยากาศหรือสภาพการทำงานที่ดี ย่อมมีผลต่อการทำงาน เพราะบรรยากาศเป็นสิ่งกระตุ้น เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการกำกับพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งหากองค์กรมีโอกาสได้ใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์การ เพื่อหาทางกำจัดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง ก็น่าจะเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรอยู่ไม่น้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพการทำงาน ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน ดังนี้

ฐิติมา จำนงค์เลิศ (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์หัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .517) 3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .779)

มาลัยภรณ์ บุตรดี (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีมีการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และใช้วิธีการติดต่อสื่อสารทางวาจาระดับมาก ส่วนวิธีการติดต่อสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร และวิธีการติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยี ใช้สื่อสารระดับปานกลาง 2) ครูโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก ด้านบทบาท และด้านกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3) ครูโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน 4) วิธีการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ทั้งรายด้านและโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิภาวี มหารักขกะ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนด้านมาตรฐานงาน ด้านโครงสร้าง และด้านการยอมรับการให้รางวัล อยู่ในระดับปานกลาง 2) พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการขาดงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านการเพิ่มผลผลิต อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการลาออกจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก จากงาน อยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 มีลักษณะแบบเปิด 3) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก 4) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน 5) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน 7) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 8) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 9) ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 10) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 11) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 12) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 13) องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน มี 7 ตัวแปร ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นปัญญา มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติห่างเหิน และมิติเป็นแบบอย่าง ส่วนมิติมิตรสัมพันธ์สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.5 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ± .265 14) องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามี 2 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นปัญญาและด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามี 5 ด้าน คือ มิติขวัญ มิติเป็นแบบอย่าง มิติอุปสรรค มิติห่างเหินและมิติมิตรสัมพันธ์

ไสว นามโยธา (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9 ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานธนาคารออมสินภาค 9 มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีบรรยากาศองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ และด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัยด้านความท้าทายและความรับผิดชอบด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านรางวัลและการลงโทษและด้านความขัดแย้ง 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจในการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการไม่ชอบผัดวันประกันพรุ่ง ด้านการชอบแข่งขันอย่างแรงกล้า และด้านการใฝ่ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ

รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.62$)

อำพร อัศวโรจนกุลชัย (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านสุขภาพจิตครู ด้านการรับรู้ความสามารถของตน ด้านความร่วมมือของครู ด้านความรู้ของครู ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านการแสวงหาสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก

ภูเมธ แก้วเขียว (2557) ได้ศึกษาการศึกษาระดับความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานของครูการศึกษาพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูการศึกษาพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และความพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก

สุวรรณรักษ์ ใหม่ต๊ะ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมีหลักการ ด้านความมุ่งประสงค์ ด้านความยืนหยัด ด้านหลักในการทำงาน ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ด้านการมองการณ์ไกล ด้านการวางแผน ด้านการบริหารคน ด้านความรักองค์กร และด้านหลักการปกครอง ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรมของครู ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ และด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นพรัตน์ พงศ์ฐากูร (2553) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่ามากที่สุด 3 อันดับ คือ ความอบอุ่น มาตรฐานงาน และความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเสี่ยงของงาน พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความอบอุ่น พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสนับสนุน พนักงานที่มีเพศและสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านมาตรฐานงาน พนักงานที่มีเพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ พนักงานที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มณี ชัยทัพ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมิติความอบอุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มิติการให้รางวัล ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีค่าน้อยสุด บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูง โดยที่มิติความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนมิติอื่น ๆ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

สุทธิดา คนขยัน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศสถานศึกษา ในอำเภอนิคมคำสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นว่าบรรยากาศสถานศึกษา ในอำเภอนิคมคำสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการยอมรับ ด้านการไว้วางใจ ด้านการมีขวัญกำลังใจ ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโตทางวิชาการและทางสังคม ด้านการผนึกกำลังในการทำงาน ด้านการปรับปรุงโรงเรียน และด้านการเอื้ออาทรกัน อยู่ในระดับดี

นวพล โมยะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขต ภาค 10 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขต ภาค 10 ด้านการทำงานที่มีคุณภาพ โดยรวมและรายด้านประกอบด้วย ด้านการทำงานที่มีคุณภาพ ด้านด้านงานเสร็จทันเวลา ด้านเกิดผลกำไร อยู่ในระดับมาก และพบว่า บรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารธนาคารออมสินตระหนักถึงความสำคัญของบรรยากาศ

การทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความยืดหยุ่น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ให้เรียนรู้หรือทดลองทำในสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงาน

เจริญรัตน์ เลิศอานันท์ภร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านวางแผนและบริหาร บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพแวดล้อมของการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมของการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านวางแผนและบริหาร บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านนโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบังคับบัญชา

เรวดี วิจารี (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง

สุมาลัย หงษา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรการปฏิบัติงานและความคาดหมาย ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก

ชุลีพร เพ็ชรศรี (2556) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้ตามมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้ตามแบบห่างเหินมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .304) ส่วนผู้ตามแบบเอาตัวรอด มีความสัมพันธ์ระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .068) และผู้ตามแบบเฉื่อยชา มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = -0.144) ส่วนบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ มิติการยอมรับ (r = .668) รองลงมา คือ มิติการสนับสนุน (r = .655) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ มิติความรับผิดชอบ (r = .526) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ยังพบว่า คุณลักษณะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล และผู้ตามแบบปรับตาม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบรรยากาศองค์การด้านมิติการยอมรับ มิติการสนับสนุน มิติโครงสร้างของงาน มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และมิติความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรนุช รักธรรม (2558) ได้ศึกษาการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโครงสร้างหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อยู่ในระดับปานกลาง

ทัศนีย์ มานูเจริญ (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรส และรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง (r = 0.36) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดารณี คงกระพันธ์ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม และด้านความสี่ยงภัยและการยอมรับความเสี่ยงภัย อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิติพัฒน์ ตันตสุรฤกษ์ (2553) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า โดยภาพรวมบรรยากาศองค์การ ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับดี บรรยากาศองค์การที่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย รู้สึกประทับใจมากที่สุด คือ มิติโครงสร้างองค์การ รองลงมา คือ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนส่วนบรรยากาศองค์การที่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย รู้สึกประทับใจน้อยที่สุด คือ มิติความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง สำหรับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยภาพรวมทั้ง 3 มิติ อยู่ในระดับมาก พบว่า มิติของกระบวนการบริหาร มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมา คือ มิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ส่วนมิติของผลผลิตและผลลัพธ์มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

Litwin and Stringer (1968) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของหญิงที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริหารลูกค้าในแผนกบริการขององค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์จำนวน 19 คน โดยใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร Improve organizational climate questionnaire (IOCQ) ของ Litwin and Stringer พบว่า บรรยากาศองค์กรซึ่งรับรู้โดยหญิงบริการเหล่านี้ มีดังนี้ 1) มิติโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก และมีสภาพการณ์ของการบีบบังคับในองค์กร 2) มิติความรับผิดชอบและมิติความเสี่ยงภัยอยู่ในระดับต่ำมาก แต่มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 3) มิติการสนับสนุนและมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำ และ 4) มิติความอบอุ่นและมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ

Kanter (1999 อ้างถึงใน ดอกคูณ ศรีสุธรรม, 2552, หน้า 53) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง โดยตำแหน่งนั้นจะถูกจัดวางให้เข้าถึงอำนาจและโอกาสจึงจะเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น สภาพการทำงานที่ดี การมีเครื่องมืออุปกรณ์

ค่าตอบแทน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ นิเทศ แนะนำจากบุคคลอื่น ความสามารถของบุคคลแตกต่างกันไปตามความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม

Wright (2006, pp. 1031-1056) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการสนับสนุนและความรู้สึกโดดเดี่ยวในองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนขององค์การและความรู้สึกโดดเดี่ยวในองค์การจะมีความสัมพันธ์กันในด้านลบ คือ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะมีความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานมากกว่า และไม่ต้องการความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน และสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์การให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานให้การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันดีขึ้น และทำให้อารมณ์ของพนักงานดีขึ้นและส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจ เอาใจใส่รับผิดชอบต่องานที่รับผิดชอบและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

Yueh-Yen (2007 อ้างถึงใน นวพล โมยะ, 2557, หน้า 35) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานพยาบาล พบว่า วัฒนธรรมองค์การบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานของพยาบาล ด้านโครงสร้างและรูปแบบขององค์การมีความสัมพันธ์กันต่ำ ด้านวัฒนธรรมองค์การกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันสูง ส่งผลให้การออกจากงานน้อย ด้านบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันสูง จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถนำไปเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงานในโรงพยาบาลได้ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการให้ความสำคัญปรับปรุง พัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้น เพราะบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การนั้นมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานโดยตรง และจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งหากผู้ที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ หรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์การ มีความเต็มใจในการทำงาน และแสดงความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง และจะส่งผลให้ผู้ที่มาใช้บริการโรงพยาบาล มีความพึงพอใจในการบริการ ดังนั้น

หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงาน ย่อมส่งผลดีต่อองค์การและก่อให้เกิดโอกาสที่จะวางแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้ในอนาคต

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศนั้น พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ได้ เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะภายในที่ทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งต่างจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่ง และพฤติกรรมที่มีอิทธิพลของสมาชิกในแต่ละโรงเรียน จะเป็นความสัมพันธ์เชิงคุณภาพของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เป็นระยะเวลาที่ยาวนาน และยังเป็นประสบการณ์ที่เกิดจากผู้ร่วมงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน อีกทั้ง ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่กำหนดทั้งบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติภายในองค์การ ซึ่งในที่นี้หมายถึง โรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างไรบ้าง และมีแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างไร

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการประเมินตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู และลูกจ้าง ของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 132 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและลูกจ้างของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 รวม 103 คน จำแนกเป็น ครู 85 คน และลูกจ้าง 18 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน พิสณุ ฟองศรี, 2554, หน้า 109) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่งแล้วทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ครู	109	85
ลูกจ้าง	23	18
รวม	132	103

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ได้พัฒนาคำถามตามแนวคิดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการให้รางวัล 4) ด้านความอบอุ่น 5) ด้านความเสี่ยงของงาน 6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) ด้านความขัดแย้ง และ 8) ด้านความภักดีต่อองค์การ ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้พัฒนาคำถามโดยประยุกต์จากแนวคิดเทคนิควิธีการประเมินผลการทำงานของธงชัย สันติวงษ์ (2542) จำนวน 7 ด้าน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน มีความรู้เกี่ยวกับงาน คุณภาพของลักษณะส่วนตัว ความร่วมมือกับผู้อื่น มีความน่าไว้วางใจ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างเป็นลำดับดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

2. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพการทำงานจากเอกสาร ตำรางานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. ร่างแบบสอบถามแนวทางที่ได้ศึกษามา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อแก้ไขเนื้อหา ตลอดจนสำนวนภาษาที่ถูกต้องสมบูรณ์

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย ศรีโสดาพล	อาจารย์ประจำภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4.2 นายวิรัตน์ ตรงแก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)
4.3 นางสาวดลยา แตงสมบูรณ์	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) เฉลี่ยตั้งแต่ .66 ขึ้นไป นำไปเป็นแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีค่า IOC ระหว่าง .67-1.00 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ มีค่า IOC ระหว่าง .67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก ในข้อ 4 ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรซึ่งมิได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 45(7) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย โรงเรียนหนองจอกพิทยานุสรณ์ โรงเรียนสุเหร่าคลอง 11 โรงเรียนสุเหร่าสนามกลางลำ และโรงเรียนลำบุหรี่พวง ซึ่งเป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

6. นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ ตามข้อ 5 มาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28-.86 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α-Alpha coefficient) ของ Cronbach (1970, p. 161 อ้างถึงใน พิสณุ ฟองศรี, 2554, หน้า 143) ผลปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .25-.82 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ดำเนินการแจก และเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน 103 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่รับคืนมาตรวจสอบจำนวน และคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. คัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืน โดยคัดจากฉบับที่สมบูรณ์
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. ผู้วิจัยดำเนินการแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และเทียบเคียงเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของบุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 99-100) มีรายละเอียดดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และเทียบเคียงเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของบุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 99-100) มีรายละเอียด ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation) การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานว่าบรรยากาศองค์การแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหรือไม่ โดยแปลความหมาย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ตามเกณฑ์ ดังนี้ (กมลวรรณ ตังธนกานนท์, 2558, หน้า 139-140)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็น -1 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันทางลบแบบสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง -1 ถึง -0.7 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง -0.7 ถึง -0.3 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง -0.3 และ 0 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็น 0 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0 ถึง 0.3 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.3 ถึง 0.7 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.7 ถึง 1 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็น 1 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันทางกันบวกแบบสมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้รายงานใช้สถิติดังนี้

1. วิเคราะห์บรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ในด้านต่างๆ ของบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r แทน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

p แทน ความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ

X แทน บรรยากาศองค์การโดยรวม

X_1 แทน บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง

X_2 แทน บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ

X_3 แทน บรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล

X_4 แทน บรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่น

X_5 แทน บรรยากาศองค์การ ด้านความเสี่ยงของงาน

X_6 แทน บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

X_7 แทน บรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง

X_8 แทน บรรยากาศองค์การ ด้านความภักดีต่อองค์การ

Y แทน ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม

Y_1 แทน ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน

Y_2 แทน ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน

Y_3 แทน ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน

Y_4 แทน ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของลักษณะส่วนตัว

Y_5 แทน ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น

Y_6 แทน ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านมีความน่าไว้วางใจ

Y_7 แทน ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

* แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การ	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ด้านโครงสร้าง	3.88	0.51	มาก	1
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.82	0.57	มาก	3
3. ด้านการให้รางวัล	3.80	0.45	มาก	4
4. ด้านความอบอุ่น	3.75	0.51	มาก	6
5. ด้านความเสี่ยงของงาน	3.72	0.48	มาก	7
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.84	0.62	มาก	2
7. ด้านความขัดแย้ง	3.70	0.52	มาก	8
8. ด้านความภักดีต่อองค์กร	3.76	0.51	มาก	5
รวม	3.79	0.40	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความภักดีต่อองค์การ ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงาน และด้านความขัดแย้ง ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านโครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างองค์การและจัดทำแผนปฏิบัติงาน	4.05	0.69	มาก	1
2. โรงเรียนมีการจัดทำแผนการดำเนินงานครบถ้วน	3.81	0.67	มาก	4
3. โรงเรียนมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.01	0.73	มาก	3
4. โรงเรียนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคคลไว้อย่างชัดเจน	4.03	0.65	มาก	2
5. โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.78	0.75	มาก	5
6. โรงเรียนใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมตามสายการบังคับบัญชา	3.77	0.76	มาก	6
7. โรงเรียนมีการกระจายอำนาจหรือมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรและเท่าเทียมกัน	3.76	0.81	มาก	7
รวม	3.88	0.51	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านโครงสร้าง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างองค์การและจัดทำแผนปฏิบัติงาน โรงเรียนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคคลไว้อย่างชัดเจน และโรงเรียนมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีการกระจายอำนาจหรือมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรและเท่าเทียมกัน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.80	0.82	มาก	4
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ	3.73	0.76	มาก	5
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	3.93	0.79	มาก	2
4. ท่านมุ่งมั่นในการทำงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค	3.83	0.83	มาก	3
5. ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ	3.70	0.64	มาก	6
6. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมอย่างเต็มความสามารถ	3.95	0.77	มาก	1
รวม	3.82	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมอย่างเต็มความสามารถ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด และท่านมุ่งมั่นในการทำงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการให้รางวัล

ด้านการให้รางวัล	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.65	0.84	มาก	4
2. การพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	3.85	0.69	มาก	2
3. ผู้บริหารชมเชยเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	3.90	0.76	มาก	1
4. ผู้บริหารแสดงน้ำใจเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านอื่น ๆ เช่น เลื่อนวิทยฐานะ สำเร็จการศึกษา เป็นต้น	3.80	0.77	มาก	3
รวม	3.80	0.45	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารชมเชยเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี การพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และผู้บริหารแสดงน้ำใจเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านอื่น ๆ เช่น เลื่อนวิทยฐานะ สำเร็จการศึกษา เป็นต้น ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความอบอุ่น

ด้านความอบอุ่น	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบปรึกษาเสมอ	3.78	0.83	มาก	2
2. ผู้บริหารให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงานแก่บุคลากร	3.77	0.73	มาก	3
3. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากร	3.89	0.71	มาก	1
4. บุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง	3.63	0.79	มาก	8
5. บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	3.75	0.83	มาก	5
6. บุคลากรในโรงเรียนเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวของท่าน	3.66	0.76	มาก	7
7. ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.72	มาก	6
8. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.75	0.68	มาก	4
รวม	3.75	0.51	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความอบอุ่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบปรึกษาเสมอ และผู้บริหารให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงานแก่บุคลากร ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความเสี่ยงของงาน

ด้านความเสี่ยงของงาน	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของท่าน	3.67	0.66	มาก	5
2. ท่านจะปรึกษาผู้บริหารหรือหัวหน้าตามสายงานก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด	3.80	0.83	มาก	2
3. ท่านจะรับงานที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าตามสายงานมอบหมายโดยพิจารณาความรู้ความสามารถของตนเองก่อน	3.67	0.71	มาก	6
4. งานใดที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนโดยรวมท่านจะตัดสินใจดำเนินงานทันที	3.88	0.70	มาก	1
5. ท่านปรึกษาเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด	3.68	0.68	มาก	4
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.70	0.65	มาก	3
รวม	3.72	0.48	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความเสี่ยงของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานใดที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนโดยรวม ท่านจะตัดสินใจดำเนินงานทันที ท่านจะปรึกษาผู้บริหารหรือหัวหน้าตามสายงานก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านจะรับงานที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าตามสายงานมอบหมายโดยพิจารณาความรู้ความสามารถของตนเองก่อน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	3.96	0.75	มาก	1
2. ผู้บริหารจัดทำคู่มือเพื่อแนะนำขั้นตอนและแนวในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	3.79	0.76	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการทำงานของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	3.90	0.75	มาก	3
4. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำสารสนเทศเพื่อรายงานสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและแนวทางการแก้ไข	3.67	0.77	มาก	6
5. ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามเกณฑ์ เช่น การใช้ระบบพี่สอนน้อง การใช้กระบวนการครูแกนนำ เป็นต้น	3.78	0.61	มาก	5
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดการยอมรับและพัฒนาร่วมกัน	3.93	0.74	มาก	2
รวม	3.84	0.62	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงาน

ที่เป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดการยอมรับและพัฒนาร่วมกัน และผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำสารสนเทศเพื่อรายงานสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและแนวทางการแก้ไข

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความขัดแย้ง

ด้านความขัดแย้ง	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรโต้แย้งกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นได้	3.68	0.72	มาก	4
2. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานพยายามแก้ไขปัญหาโดยการประนีประนอม	3.82	0.65	มาก	1
3. เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บริหาร ผู้บริหารจะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา	3.66	0.74	มาก	5
4. ความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ	3.76	0.75	มาก	2
5. ท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานได้เสมอ	3.59	0.73	มาก	6
6. เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น เพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ	3.69	0.77	มาก	3
รวม	3.70	0.52	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานพยายามแก้ไขปัญหาโดยการประนีประนอม ความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียนทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และเมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น เพื่อนร่วมงานพยายาม

ประนีประนอมและปรับความเข้าใจ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานได้เสมอ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความภักดีต่อองค์การ

ด้านความภักดีต่อองค์การ	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ เช่น ภูมิใจที่จะบอกว่าเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้	3.87	0.86	มาก	1
2. ท่านมีความผูกพันต่อโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน พร้อมอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับโรงเรียน เช่น ทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน ยอมเสียสละทรัพย์สินส่วนตัวในการทำงานให้กับโรงเรียนในบางโอกาส เป็นต้น	3.67	0.66	มาก	7
3. ท่านมีความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	3.79	0.67	มาก	4
4. ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนหรือโอนย้ายหน่วยงาน ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่นที่ดีกว่า	3.68	0.66	มาก	6
5. ท่านมักชี้แจงความเป็นจริงด้วยเหตุผลทันทีหากมีใครกล่าวหาวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนในทางที่เสียหาย	3.80	0.66	มาก	3
6. ท่านพยายามรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน	3.83	0.66	มาก	2
7. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของหน่วยงาน	3.70	0.74	มาก	5
รวม	3.76	0.51	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความภักดีต่อองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ เช่น ภูมิใจที่จะบอกว่าเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้ ท่านพยายามรักษาชื่อเสียง

ของโรงเรียน และท่านมักชี้แจงความเป็นจริงด้วยเหตุผลทันทีหากมีใครกล่าวหาวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนในทางที่เสียหายตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีความผูกพันต่อโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน พร้อมอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับโรงเรียน เช่น ทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียนแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน ยอมเสียสละทรัพย์สินส่วนตัวในการทำงานให้กับโรงเรียนในบางโอกาส เป็นต้น

ตอนที่ 2 ผลศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	$n = 103$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ด้านปริมาณงาน	3.99	0.60	มาก	2
2. ด้านคุณภาพงาน	3.93	0.44	มาก	4
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	3.90	0.43	มาก	5
4. ด้านคุณภาพของลักษณะส่วนตัว	4.04	0.54	มาก	1
5. ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น	3.93	0.38	มาก	3
6. ด้านมีความน่าไว้วางใจ	3.87	0.56	มาก	6
7. ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.84	0.58	มาก	7
รวม	3.93	0.36	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของลักษณะส่วนตัว ด้านปริมาณงาน ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านมีความน่าไว้วางใจ และด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจหลักตามสายงานได้สำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย เช่น ด้านการสอน ดูแลนักเรียน	4.08	0.71	มาก	1
2. หน้าที่อื่นนอกเหนือจากหน้าที่หลัก ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานตามคำสั่งพิเศษของโรงเรียน, การอบรม	4.01	0.71	มาก	2
3. เมื่อผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แล้ว ท่านสามารถนำความรู้มาขยายผลให้เพื่อนร่วมงานหรือจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานด้านวิชาชีพ	3.89	0.71	มาก	4
4. ท่านเข้าร่วมงานสัมพันธ์ชุมชนเมื่อมีโอกาสเสมอ	3.98	0.73	มาก	3
รวม	3.99	0.60	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจหลักตามสายงานได้สำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย เช่น ด้านการสอน ดูแลนักเรียน หน้าที่อื่นนอกเหนือจากหน้าที่หลัก ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานตามคำสั่งพิเศษของโรงเรียน การอบรม และท่านเข้าร่วมงานสัมพันธ์ชุมชนเมื่อมีโอกาสเสมอ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เมื่อผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แล้ว ท่านสามารถนำความรู้มาขยายผลให้เพื่อนร่วมงานหรือจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานด้านวิชาชีพ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพของงาน	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ท่านมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานทันเวลา เช่น งานสิ้นเดือน งานประจำปี	4.01	0.60	มาก	1
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านตรงตามมาตรฐานที่โรงเรียนต้องการ	3.96	0.61	มาก	2
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3.81	0.66	มาก	4
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้	3.94	0.65	มาก	3
รวม	3.93	0.44	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานทันเวลา เช่น งานสิ้นเดือน งานประจำปี ผลการปฏิบัติงานของท่านตรงตามมาตรฐานที่โรงเรียนต้องการ และผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน

ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	$n = 103$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี	3.93	0.58	มาก	1
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.90	0.68	มาก	4
3. ท่านสามารถลดข้อผิดพลาดในการทำงาน	3.83	0.69	มาก	6
4. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเป็นลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.85	0.71	มาก	5
5. ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างถ่องแท้	3.92	0.71	มาก	3
6. ท่านสามารถเชื่อมโยงความรู้จากประสบการณ์การทำงานเพื่อใช้พัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป	3.93	0.66	มาก	2
รวม	3.90	0.43	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ท่านสามารถเชื่อมโยงความรู้จากประสบการณ์การทำงานเพื่อใช้พัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป และท่านมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างถ่องแท้ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถลดข้อผิดพลาดในการทำงาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ท่านแต่งกายสุภาพ สะอาด เหมาะสมกับบุคลิกภาพตามวัยและโอกาส	4.14	0.74	มาก	1
2. ท่านใช้วาจาสุภาพ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.05	0.68	มาก	2
3. ท่านวางตัว กิริยา ท่าทาง เหมาะสมแก่บุคคล สถานที่และโอกาส	4.00	0.73	มาก	3
4. ท่านมีความจริงใจ ซื่อสัตย์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.97	0.83	มาก	4
รวม	4.04	0.54	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านแต่งกายสุภาพ สะอาด เหมาะสมกับบุคลิกภาพตามวัยและโอกาส ท่านใช้วาจาสุภาพ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ และท่านวางตัว กิริยา ท่าทาง เหมาะสมแก่บุคคล สถานที่ และโอกาส ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีความจริงใจ ซื่อสัตย์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานเสมอ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือ

ด้านความร่วมมือ	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ท่านให้ความช่วยเหลือในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโอกาส	3.96	0.61	มาก	1
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานเป็น Team work จนบรรลุเป้าหมาย	3.86	0.66	มาก	3
3. ท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	3.96	0.77	มาก	2
รวม	3.93	0.38	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านให้ความช่วยเหลือในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโอกาส ท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน และท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานเป็น Team work จนบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความน่าไว้วางใจ

ด้านความน่าไว้วางใจ	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.62	มาก	2
2. ผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.86	0.66	มาก	3
3. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญให้ทำเสมอ	3.77	0.77	มาก	4
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อหน้าและลับหลัง	3.96	0.69	มาก	1
รวม	3.87	0.56	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความน่าไว้วางใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญให้ทำเสมอ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	*n* = 103		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	*SD*		
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ	3.82	0.75	มาก	3
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ในงานอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ	3.79	0.68	มาก	4
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่สมเหตุสมผลด้วยตนเอง	3.88	0.73	มาก	2
4. ท่านสามารถใช้ความรู้ที่สั่งสมจากประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้จนบรรลุผลสำเร็จ	3.88	0.69	มาก	1
รวม	3.84	0.58	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถใช้ความรู้ที่สั่งสมจากประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้จนบรรลุผลสำเร็จ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่สมเหตุสมผลด้วยตนเอง และท่านมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ในงานอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

ตอนที่ 3 ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การ	ประสิทธิภาพการทำงาน															
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y_5		Y_6		Y_7		Y	
	r	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***	***r***	***p***
X_1	.279*	.004	.406*	.000	.429*	.000	.372*	.000	.211*	.033	.356*	.000	.333*	.001	.485*	.000
X_2	.454*	.000	.412*	.000	.290*	.003	.516*	.000	.346*	.000	.541*	.000	.434*	.000	.604*	.000
X_3	.560*	.000	.403*	.000	.424*	.000	.499*	.000	.278*	.004	.357*	.000	.617*	.000	.649*	.000
X_4	.378*	.000	.337*	.000	.386*	.000	.360*	.000	.279*	.004	.336*	.001	.369*	.000	.498*	.000
X_5	.403*	.000	.304*	.002	.333*	.001	.383*	.000	.328*	.001	.279*	.004	.266*	.007	.458*	.000
X_6	.555*	.000	.525*	.000	.411*	.000	.679*	.000	.333*	.001	.493*	.000	.563*	.000	.727*	.000
X_7	.341*	.000	.279*	.004	.348*	.000	.422*	.000	.219*	.026	.537*	.000	.396*	.000	.526*	.000
X_8	.329*	.001	.244*	.013	.423*	.000	.307*	.002	.245*	.013	.352*	.000	.278*	.004	.449*	.000
X	.507*	.000	.451*	.000	.496*	.000	.538*	.000	.351*	.000	.532*	.000	.497*	.000*	.689*	.000

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง (r = .689) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (r = .727) บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล (r = .649) และบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ (r = .604) ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครู และลูกจ้าง กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 รวม 103 คน จำแนกเป็น ครู 85 คน และลูกจ้าง 18 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน พิสณุ ฟองศรี, 2554, หน้า 109) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับเท่ากับ .28-.86 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 29 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับเท่ากับ .25-.82 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความภักดีต่อองค์การ ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงาน และด้านความขัดแย้ง ตามลำดับ โดยรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้าง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างองค์การและจัดทำแผนปฏิบัติงาน

โรงเรียนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคคลไว้อย่างชัดเจน และโรงเรียนมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีการกระจายอำนาจหรือมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรและเท่าเทียมกัน

1.2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมอย่างเต็มความสามารถ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด และท่านมุ่งมั่นในการทำงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ

1.3 ด้านการให้รางวัล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารชมเชยเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี การพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และผู้บริหารแสดงน้ำใจเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านอื่น ๆ เช่น เลื่อนวิทยฐานะ, สำเร็จการศึกษา เป็นต้น ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.4 ด้านความอบอุ่น โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบปรึกษาเสมอ และผู้บริหารให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงานแก่บุคลากร ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

1.5 ด้านความเสี่ยงของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานใดที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนโดยรวม ท่านจะตัดสินใจดำเนินงานทันที ท่านจะปรึกษาผู้บริหารหรือหัวหน้าตามสายงานก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด และงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านจะรับงานที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าตามสายงานมอบหมายโดยพิจารณาความรู้ความสามารถของตนเองก่อน

1.6 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดการยอมรับและพัฒนาร่วมกัน และผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย

ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำสารสนเทศ เพื่อรายงานสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และแนวทางการแก้ไข

1.7 ด้านความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานพยายามแก้ไขปัญหาโดยการประนีประนอม ความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และเมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น เพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานได้เสมอ

1.8 ด้านความภักดีต่อองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ เช่น ภูมิใจที่จะบอกว่าเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้ ท่านพยายามรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน และท่านมักชี้แจงความเป็นจริงด้วยเหตุผลทันที หากมีใครกล่าวหาวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนในทางที่เสียหาย ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีความผูกพันต่อโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน พร้อมอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับโรงเรียน เช่น ทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียนแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน, ยอมเสียสละทรัพย์สินส่วนตัวในการทำงานให้กับโรงเรียนในบางโอกาส เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของลักษณะส่วนตัว ด้านปริมาณงาน ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านมีความน่าไว้วางใจ และด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านปริมาณงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจหลักตามสายงานได้สำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย เช่น ด้านการสอน ดูแลนักเรียน หน้าที่อื่นนอกเหนือจากหน้าที่หลัก ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานตามคำสั่งพิเศษของโรงเรียน การอบรม และท่านเข้าร่วมงานสัมพันธ์ชุมชนเมื่อมีโอกาสเสมอ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ เมื่อผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แล้ว ท่านสามารถนำความรู้มาขยายผลให้เพื่อนร่วมงานหรือจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานด้านวิชาชีพ

2.2 ด้านคุณภาพงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานทันเวลา เช่น งานสิ้นเดือน, งานประจำปี ผลการปฏิบัติงานของท่านตรงตามมาตรฐานที่โรงเรียนต้องการ

และผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ท่านสามารถเชื่อมโยงความรู้จากประสบการณ์การทำงาน เพื่อใช้พัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป และท่านมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างถ่องแท้ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสามารถลดข้อผิดพลาดในการทำงาน

2.4 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านแต่งกายสุภาพ สะอาด เหมาะสมกับบุคลิกภาพตามวัย และโอกาส ท่านใช้วาจาสุภาพ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ และท่านวางตัว กิริยา ท่าทาง เหมาะสมแก่บุคคล สถานที่ และโอกาส ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีความจริงใจซื่อสัตย์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานเสมอ

2.5 ด้านความร่วมมือ โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านให้ความช่วยเหลือในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโอกาส ท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน และท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานเป็น Team work จนบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ

2.6 ด้านความน่าไว้วางใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญให้ทำเสมอ

2.7 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถใช้ความรู้ที่สั่งสมจากประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้จนบรรลุผลสำเร็จ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่สมเหตุสมผลด้วยตนเอง และท่านมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ในงานอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง (r = .689) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงอันดับ

ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล และบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) มีการดำเนินการบริหารงานโรงเรียนตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ที่มุ่งการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านคุณวุฒิ คุณธรรม ความรู้และทักษะในการบริหาร การจัดการความรู้ โดยเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2558, หน้า 14) และพันธกิจด้านการศึกษาของสำนักงานเขตหนองจอก ที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (สำนักงานเขตหนองจอก, 2558, หน้า 1) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) ต่างให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารสถานศึกษาของต้นสังกัด จึงมีการดำเนินการบริหารสถานศึกษาโดยมุ่ง การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะแก่นักเรียน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างมีระบบ จัดทำแผนปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของครูที่สูงขึ้น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน มีการกล่าวชื่นชมครูที่ทำผลงานเป็นที่ประจักษ์ และให้รางวัลตามวาระและโอกาส มีความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคน เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในงานจะใช้การประนีประนอมในการแก้ปัญหาบุคลากรในโรงเรียน ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และผู้บังคับบัญชาและครูด้วยความเป็นกันเอง แบ่งภาระหน้าที่กันทำงานตามกำลัง ความสามารถบุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จของโรงเรียนเป็นที่ตั้ง รวมถึงโรงเรียนมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และบรรยากาศแห่งการทำงานที่มีความสุขในโรงเรียน เช่น การปรับปรุงภูมิทัศน์ของโรงเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้พร้อมและน่าเรียน จนโรงเรียนมีความพร้อมทางการศึกษาและเป็นที่ยอมรับของชุมชน ทำให้ครูเกิดความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สอดคล้องกับ Steer (1997 อ้างถึงใน

ธร สุนทรายุทธ, 2551) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การ และความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ภายในองค์การหรือเป็นบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของเป้าหมาย ในขณะเดียวกัน ก็จะสนับสนุนให้ผลปฏิบัติงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเรวดี วิจารี (2556, หน้า 77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรนุช รักธรรม (2558, หน้า 62) ได้ศึกษาการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

1.1 บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในโรงเรียน มีการกำหนดโครงสร้างองค์การไว้อย่างชัดเจน มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีล่วงหน้า โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานประจำปี ประจำไตรมาศ โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานตามลำดับ การปฏิบัติงานตามหน้าที่งานและตามสาระการเรียนรู้ อีกทั้งโรงเรียนมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนอย่างเหมาะสม รัดกุม ที่ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา การพัฒนาการศึกษา และนักเรียนในโรงเรียน โรงเรียนในกลุ่มมีการดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียนที่มุ่งการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม (โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ), 2556, หน้า 8) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ที่มุ่งการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านคุณวุฒิ คุณธรรม ความรู้และทักษะในการบริหาร การจัดการความรู้ โดยเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย

และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2558, หน้า 14) จากเหตุผลที่กล่าวมา ทำให้บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลัย หงษา (2556, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ พงศ์ฐากูร (2553, หน้า 112) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในองค์การของบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์ จำกัด ด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานแบบร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีการแบ่งงานให้บุคลากรรับผิดชอบตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกทำกิจกรรมที่ตนเองมีความถนัด มีความสนใจ ทำให้บุคลากรสามารถใช้ความคิดและปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ เกิดแรงจูงใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับปากกับผู้บริหาร หน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมาย ความสำเร็จ และผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ และไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบสูงขึ้น (Litwin & Stringer, 1968 อ้างถึงใน บุตรี ถิ่นกาญจน์, 2552, หน้า 18) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Koontz and Weihrich (1990 อ้างถึงใน สังเวียน อ่อนแก้ว, 2557, หน้า 184) ที่ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การ ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลในองค์การให้มีความเต็มใจและมีความพยายามในการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเรวดี วิจารี (2556, หน้า 77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดารณี คงกระพันธ์ (2558, หน้า 151) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการให้รางวัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร บริหารสถานศึกษาโดยมุ่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา มีการกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ และมองเห็นว่าการให้รางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดกับบุคลากร จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ดังที่ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 131) ได้กล่าวว่าระบบการให้รางวัลจะช่วยกระตุ้นการทำงาน สร้างบรรยากาศให้ผู้ได้รับมีกำลังใจมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงใช้การกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการชมเชยเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี แสดงน้ำใจเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านอื่น ๆ เช่น เลื่อนวิทยฐานะ สำเร็จการศึกษา และมีการพิจารณาความดีความชอบที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และผลงานของบุคลากรแต่ละคนทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และรับรู้ว่าการทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมตามผลงานที่ตนเองปฏิบัติ เกิดความรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงานในองค์การ มีกำลังใจในการทำงาน ดังที่ สฎายุ ธีรวณิชตระกูล (2549, หน้า 173) กล่าวว่า การให้รางวัลทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม และการลงโทษตามสถานการณ์ ช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าทำดีย่อมได้ดี แต่หากทำไม่ดีย่อมไม่ได้รางวัลและถูกตักเตือน ครูจึงเกิดความรู้สึกยุติธรรมในองค์การ และเป็นไปตามแนวคิดบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลที่ Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน ศิรลักษณ์เบญญา มาแสวง, 2550, หน้า 21-26) ได้อธิบายบรรยากาศองค์การด้วยการให้รางวัลไว้ว่า ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการจัดหารางวัลตอบแทนย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติและความผูกพันขององค์การลดความหวาดกลัวในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ พงศ์ฐากูร (2553, หน้า 113) ได้ศึกษาความคิดเห็น

เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในองค์การของบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์ จำกัด ด้านการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดารณี คงกระพันธ์ (2558, หน้า 151) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความอบอุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ใช้หลักกัลยาณมิตรในการบริหารงานสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลที่ให้ความสำคัญและความเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อปรึกษาหารืออยู่เสมอ เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแนวทางและวิธีการในการปฏิบัติงานกับบุคลากรในโรงเรียน ให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนอยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง ให้ความช่วยเหลือกันและกัน เสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) เป็นไปอย่างอบอุ่น เป็นแบบสังคมพี่-น้อง ซึ่งบรรยากาศองค์การแบบอบอุ่นนี้สามารถตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย อันเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Maslow, 1970) จึงเกิดบรรยากาศการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังแนวคิดของพิภพ วชังเงิน (2547, หน้า 318) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้เกิดความอบอุ่นในองค์การ เพื่อจะช่วยให้ลดความกังวลที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ความต้องการความปลอดภัยจะเกิดขึ้นเมื่อมีการสนองต่อด้านร่างกายอย่างเพียงพอแล้ว จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความอบอุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลัย หงษา (2556, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความอบอุ่น อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ พงศ์ฐากูร (2553, หน้า 112) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในองค์การของบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์ จำกัด ด้านความอบอุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความเสี่ยงของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าบุคลากรในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในด้านการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน จึงให้ความสำคัญและมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยให้ความสำคัญและปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนจะดำเนินการทันที เมื่อเห็นว่างานใดที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดจะมีการปรึกษาผู้บริหารหรือหัวหน้าตามสายงาน รวมถึงขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่มีประสบการณ์ก่อนตัดสินใจทำงานนั้น ๆ เสมอ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานและให้โอกาสบุคลากรได้เลือกปฏิบัติงานที่ท้าท้ายและตรงกับความสามารถของตนเองก่อนเสมอ ส่งผลให้บุคลากรกล้าปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพราะงานต่าง ๆ ได้รับการตรวจสอบและคำแนะนำอย่างเหมาะสม ลดความเสี่ยงความผิดพลาดในการทำงาน ดังแนวคิดของ Campbell and Beaty (1971 อ้างถึงใน นพรัตน์ พงศ์ฐากูร 2553, หน้า 13-14) ที่กล่าวถึงบรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและความเสี่ยง อันเป็นความมากน้อยของการที่บุคลากรในองค์กร พยายามหาหนทางในการปฏิบัติงานให้มีความมั่นคง แทนที่จะปฏิบัติงานด้วยความไม่มั่นใจในงาน จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความเสี่ยงของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ พงศ์ฐากูร (2553, หน้า 112) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในองค์การของบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่นส์ จำกัด ด้านความเสี่ยงของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลัย หงษา (2556, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัยอยู่ในระดับมาก

1.6 บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าตามยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานเขตหนองจอก)

กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ให้สถานศึกษาในสังกัดของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดจะต้องจัดให้มีการศึกษาอย่างทั่วถึงได้คุณภาพมาตรฐาน (Smart school) ทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2558, หน้า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จึงสนองนโยบายดังกล่าว โดยการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุงงานต่าง ๆ ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัด มีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย มีการประเมินการปฏิบัติงาน การนิเทศภายในที่เป็นกัลยาณมิตร ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการทำงานของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานทางวิชาการของบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) มีความรู้ ความเข้าใจจนสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐานของสถานศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และตามบทบาทและหน้าที่ที่ตนเองได้รับ ทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเรวดี วิจารี (2556, หน้า 77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านมาตรฐานงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรนุช รักธรรม (2558, หน้า 62) ได้ศึกษาการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติร่วมกัน เน้นการมีส่วนร่วม และใช้หลักกัลยาณมิตรในการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนใช้หลักเหตุและผลในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด

ใช้หลักการประนีประนอม ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล หากปัญหาใดที่เป็นปัญหาที่กระทำกับบุคลากรโดยรวม จะใช้หลักการประชาธิปไตยในการตัดสินปัญหา และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ชี้แจงเหตุและผลในเรื่องต่าง ๆ ทำให้บุคลากรที่ขัดแย้งกันหรือเห็นต่างเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ดีขึ้น ทำให้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียนเกิดขึ้นน้อย และได้รับการขจัดไปในที่สุด จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลัย หงษา (2556, หน้า 56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดารณี คงกระพันธ์ (2558, หน้า 151) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความภักดีต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ๆ ได้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานประจำปี ร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาส ผู้บริหารมีการชี้แจงผลการดำเนินงาน ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ศึกษาต่อ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามความสามารถ จึงส่งผลให้บุคลากรเกิดความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) มองและให้ความสำคัญกับโรงเรียนว่าเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของตนเอง เกิดความผูกพันกับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน จึงไม่คิดที่จะย้ายออกหรือลาออก และพร้อมที่จะทุ่มเท ดูแล ปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เมื่อมีโอกาสก็จะประชาสัมพันธ์โรงเรียนในมุมที่ดี ปกป้อง และรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดบรรยากาศองค์การที่ Litwin and Burmeister (1992 อ้างถึงใน ศิรินันท์ แสงสิงห์, 2550, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า องค์การได้มีกลยุทธ์ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีคุณค่าในตนเอง โดยการคำนึงถึงความเป็นบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้สึกในการร่วมกันเป็นเจ้าขององค์การ

ความสามัคคีในองค์การจะทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความภักดีต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเรวดี วิจารี (2556, หน้า 77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดารณี คงกระพันธ์ (2558, หน้า 151) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในโรงเรียน มีการดำเนินการบริหารงานโรงเรียนตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ที่มุ่งการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านคุณวุฒิ คุณธรรม ความรู้และทักษะในการบริหารการจัดการความรู้ โดยเน้นความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2558, หน้า 14) มีการดำเนินงานตามกลยุทธ์แผนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร แผนปฏิบัติราชการของสำนักการศึกษาและตามภารกิจของโรงเรียนที่มุ่งการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม (โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ), 2556, หน้า 8) อีกทั้งบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันที จึงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องครบถ้วนตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย บุคลากรส่วนใหญ่สามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานเสร็จตรงตามกำหนดเวลาและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความคุ้มค่า มุ่งปฏิบัติงานเน้นความสำเร็จของโรงเรียนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการปฏิบัติร่วมกันกับบุคลากรอื่น ทั้งในกลุ่มสาระ และหน่วยงานอื่น ๆ อีกทั้ง ช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ส่งผลให้งานต่าง ๆ ของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่าย

โรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณรักษ์ ใหม่ต๊ะ (2558, หน้า 110) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ มานูเจริญ (2558, หน้า 60) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

2.1 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า บุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ และมีปริมาณงานที่ไม่มากจนเกินไป ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งในด้านงานสอน การดูแลผู้เรียน และภาระงานพิเศษอื่น ๆ อีกทั้งโรงเรียนได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อเพิ่มสัมพันธภาพที่ดี หรือบางครั้งโรงเรียนได้เชิญผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนต่าง ๆ มาร่วมกิจกรรมภายในโรงเรียน จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณรักษ์ ใหม่ต๊ะ (2558, หน้า 110) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของภูเมธ แก้วเขียว (2557, หน้า 64) ได้ศึกษาการศึกษาระดับความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานของครูการศึกษาพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูการศึกษาพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการมอบหมายภาระงานให้กับบุคลากรที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการกำหนดระยะเวลาในการส่งมอบงาน จึงทำให้บุคลากรทุกคนตั้งใจทำงานและสามารถส่งงานได้ทันตามกำหนด และบุคลากรสามารถ

ทำงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด เนื่องจากมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในงานแต่ละงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีขอบเขตในการทำงาน ซึ่งในกระบวนการทำงานใช้รูปแบบการทำงานแบบ PDCA ทำให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ทุกขั้นตอน จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553, หน้า 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนวพล โมยะ (2557, หน้า 53) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตภาค 10 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตภาค 10 ด้านการทำงานที่มีคุณภาพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.3 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอนในการทำงานให้บุคลากรทราบ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี สามารถเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์ที่มีพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ การปฏิบัติงานด้วยตนเองทำให้มีความเข้าใจงานของตนเองอย่างถ่องแท้ อีกทั้ง ผู้บริหารมีการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในกระบวนการทำงานได้รวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งการจัดให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ในหน้าที่การงาน และการอบรมเชิงปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณรักษ์ ใหม่ต๊ะ (2558, หน้า 110) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของภูเมธ แก้วเขียว (2557, หน้า 64) ได้ศึกษาการศึกษาระดับความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานของครูการศึกษาพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูการศึกษาพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.4 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของลักษณะส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ของบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรแต่งกายให้ถูกต้อง เหมาะสมกับบุคลิกภาพตามวัยและโอกาส ตามที่หน่วยงานกำหนด นอกจากภาพลักษณ์ภายนอกของบุคลากรที่ดูดีแล้ว ในด้านจิตใจก็ได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมพัฒนาด้านจิตใจด้วยหลักสูตรต่าง ๆ ที่ส่งเสริมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตนให้ถูกต้องตามกาลเทศะ ประพฤติดีทั้งกาย วาจา และใจ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคคลทั่ว ๆ ไป สอดคล้องกับคณะกรรมการคุรุสภา (2556, หน้า 65) กล่าวถึง ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของลักษณะส่วนตัว อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอำพร อัศวโรจนกุลชัย (2553, หน้า 151) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน ด้านสุขภาพจิตของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553, หน้า 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

2.5 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร บริหารงานแบบร่วมมือ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

มีการยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีการแบ่งงานให้บุคลากรรับผิดชอบตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกทำกิจกรรมที่ตนเองมีความถนัด มีความสนใจ ทำให้บุคลากรสามารถใช้ความคิดและปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ เกิดแรงจูงใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ อีกทั้ง ในการทำงานเป็นทีมอาจเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร หรือระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับสมใจ ลักษณะ (2543 อ้างถึงใน นวพล โมยะ, 2557, หน้า 29-31) ที่กล่าวว่า ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจ ร่วมประสานงานกับบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์การให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอำพร อัศวโรจนกุลชัย (2553, หน้า 151) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน ด้านความร่วมมือของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553, หน้า 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

2.6 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านมีความน่าไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคลากรในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อการซื่อสัตย์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ งานพิเศษ การประพฤติตนตามระเบียบทั้งต่อหน้าและลับหลัง เช่น การแต่งตัว การตรงต่อเวลา เป็นต้น อีกทั้ง มีการยอมรับในความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน นำมาปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง ส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์การเพื่อประสิทธิผลขององค์การ ผลลัพธ์ทางบวกของการทำงานเป็นผลสืบเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความไว้วางใจ ภายในองค์การส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานและความผูกพัน

กับองค์การอย่างเข้มแข็ง (Nyhan & Marlowe, 1997) ซึ่งหลักของความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและผลงานในหลายด้าน ทั้งการสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูล ความขยัน การยุติความขัดแย้ง ความผูกพัน รวมทั้งผลงานส่วนบุคคลและผลงานของหน่วยงาน (Korsgaard, Brodt & Whitener, 2002) จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านมีความน่าไว้วางใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณรักษ์ ใหม่ตัะ (2558, หน้า 104) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา ด้านคุณธรรมของครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2.7 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ส่งเสริมให้บุคลากรได้คิดค้น ประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอน รูปแบบการสอนที่สอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียนด้วยความอิสระ ทำให้เกิดผลงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้ง มีการกระตุ้นแรงจูงใจด้วยการประกวดสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อให้บุคลากรไม่หยุดยั้งความคิดสามารถใช้ความรู้ที่สั่งสมจากประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้จนบรรลุผลสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่สมเหตุสมผล และมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้ง ยังให้การสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้วิจัยและพัฒนานวัตกรรมสำหรับการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นผลงานทางวิชาการของตนเองและเป็นผลสำหรับการประเมินผลงานเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานของตน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของตนเองสูงขึ้นและส่งผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และประสิทธิภาพของสถานศึกษา จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์ (2553, หน้า 88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ด้านการแสวงหาและการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน โดยมีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

3.1 บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการรับรู้ข่าวสาร สถานการณ์ต่าง ๆ ขององค์การ ทำให้ครูเกิดมุมมองที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย สามารถตัดสินความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนได้ มีความผูกพันในงาน จนทำให้ประสบความสำเร็จในงาน โดยการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงจะกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968) ผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ได้เปิดโอกาสให้ครูร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน และเสนอแนวคิดในการบริหารสถานศึกษา และชี้แจงข่าวสารที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจทุ่มเทแรงกายแรงใจ เวลา รวมทั้งร่วมงานกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของชุลีพร เพ็ชรศรี (2556, หน้า 104) เรื่องคุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติพัฒน์ ตันตสุรฤกษ์ (2553, หน้า 77) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง (r = .696)

3.2 บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ได้รับเงินเดือนตรงตามความรู้ความสามารถ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม โดยมีเกณฑ์การพิจารณาอย่างชัดเจน มีการกล่าวยกย่องชมเชย หรือมอบรางวัลเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ ตั้งใจทำงาน

ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับที่กนกวรรณ ร่วมไทย (2530, หน้า 36) ได้ศึกษาบรรยากาศกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านวิชาการของพนักงานผู้ให้บริการของบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด พบว่า การได้รับรางวัลมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและความพอใจในงานด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติพัฒน์ ตันตสุรฤกษ์ (2553, หน้า 77) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ในระดับปานกลาง (r = .508)

3.3 บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีการมอบหมายให้กับครูที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและรับผิดชอบต่องานที่ตัวเองได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ โดยผู้บริหารได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีและแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ทำให้ผู้บริหารเกิดความไว้วางใจ เนื่องจากครูเกิดสำนึกในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสกล วรรณพงษ์ (2526, บทคัดย่อ) และธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2540, หน้า 130-143) ว่าพนักงานที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานของหน่วยงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง รวมถึงผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจ และรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งทั้งสองด้านนี้จะมีความสัมพันธ์ต่อกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติพัฒน์ ตันตสุรฤกษ์ (2553, หน้า 77) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความรับผิดชอบ ในระดับปานกลาง (r = .629)

3.4 บรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

ที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ส่งเสริมการทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม ทำให้ครูยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร ซึ่งการบริหารงานตามแนวทางนี้ ทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้มาก จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้งกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ กอไธสง (2554, หน้า 92) พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ มีลักษณะแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ และเมื่อมีความขัดแย้งก็จะมีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุมีผล และยุติธรรม จึงทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติพัฒน์ ตันตสุรฤกษ์ (2553, หน้า 77) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความขัดแย้งในระดับปานกลาง (r = .562)

3.5 บรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติตนเป็นกันเองกับครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ขอคำแนะนำต่าง ๆ ในการทำงานหรือเมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อนร่วมงานต่างมีการยอมรับผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับไสว นามโยธา (2552, หน้า 120) กล่าวถึงความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงานว่า หน่วยงานใดที่มีบรรยากาศ การทำงานที่ไม่เครียด พนักงานร่วมทำงานกันอย่างเป็นมิตร เมื่อมีปัญหาในการทำงานก็จะได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานทุ่มเทเวลา ความรู้ความสามารถและมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติพัฒน์ ตันตสุรฤกษ์ (2553, หน้า 77) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนในระดับปานกลาง (r = .576)

3.6 บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่ากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ได้จัดทำแผนการปฏิบัติงาน และมีการแบ่งงานตามหน้าที่ เป็นฝ่ายอย่างชัดเจน อีกทั้ง มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด มีกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานรวมทั้งมีรูปแบบการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์องค์การ จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับชุติกาญจน์ วงษ์ศิลป์ (2547, หน้า 70) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดบริการ จังหวัดกาฬสินธุ์ แล้วสามารถชี้ให้เห็นว่าด้านโครงสร้างองค์การส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติพัฒน์ ตันตสุรฤกษ์ (2553, หน้า 77) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านโครงสร้าง ในระดับปานกลาง (r = .559)

3.7 บรรยากาศองค์การ ด้านความเสี่ยงของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าในการบริหารงานในแต่ละหน่วยงาน อาจเกิดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานได้ เช่น อาจมีการตัดสินใจที่ผิดพลาดเนื่องจากมีข้อมูลที่ไม่เพียงพอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จึงได้ร่วมกันวางแผนรองรับกรณีเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันเกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยพิจารณาโอกาสที่จะเกิดผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงของงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ดังที่ Litwin and Stringer (1968, p. 49) กล่าวว่า การดำเนินงานในสภาวะแวดล้อมปัจจุบัน จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง และเทคโนโลยีและจะกระทบกับงานในองค์การ นับเป็นสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งจะกระตุ้นแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้เห็นความสำคัญของงาน และคุณค่าของตนเอง ทำให้เกิดความพอใจในงานยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติพัฒน์ ตันตสุรฤกษ์ (2553, หน้า 77) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย ในระดับปานกลาง (r = .682)

3.8 บรรยากาศองค์การ ด้านความภักดีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีมเกิดความสามัคคี ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความรักความผูกพันต่อองค์การ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การ พร้อมที่จะปกป้องและรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเท อุทิศตน เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานขององค์การ จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านความภักดีต่อองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชนี ตรีสุทธิวงษา (2552, หน้า 168) พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งล้วนเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและวิธีการที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ผลงานออกมาเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย ผลงานที่ออกมาบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ปริมาณและคุณภาพตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติพัฒน์ ตันตสุรฤกษ์ (2553, หน้า 77) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้านความเป็นหนึ่งเดียวและจงรักภักดีต่อกลุ่ม ในระดับปานกลาง (r = .696)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเพื่อศึกษาและหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะรายด้าน ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

1.1 ด้านโครงสร้าง โรงเรียนควรพิจาราณามอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

1.2 ด้านความรับผิดชอบ โรงเรียนควรกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน และรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบ

1.3 ด้านการให้รางวัล ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน กระทำด้วยความยุติธรรม ตรวจสอบได้

1.4 ด้านความอบอุ่น ผู้บริหารควรให้ความเสมอภาค ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน

1.5 ด้านความเสี่ยงของงาน ครูและบุคลากรควรประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง เมื่อผู้บริหารมอบหมายงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

1.6 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางาน

1.7 ด้านความขัดแย้ง ครูและบุคลากรควรเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล เพื่อยุติกรณีเกิดปัญหาความขัดแย้ง

1.8 ด้านความภักดีต่อองค์การ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน

2. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2.1 ด้านปริมาณงาน ครูและบุคลากรควรเขียนรายงานผลการอบรมต่อผู้บริหารและนำความรู้ที่ได้รับ มาพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 ด้านคุณภาพของงาน ครูและบุคลากรควรปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

2.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ครูและบุคลากรควรพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้และทักษะกระบวนการทำงาน เพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงาน

2.4 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ครู เพื่อให้ครูเป็นผู้มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ

2.5 ด้านความร่วมมือ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะทำให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.6 ด้านความน่าไว้วางใจ ครูและบุคลากรควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถ่องแท้ เพื่อเพิ่มระดับความไว้วางใจต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ

2.7 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในด้านงานสอนและงานด้านอื่น ๆ เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อกระตุ้นและสร้างความกระตือรือร้นให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารและบุคลากรควรประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการชมเชยผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งชมเชยเป็นการส่วนตัวและในที่ประชุมของโรงเรียน และส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมโดยกำหนดให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมตามกำลังความสามารถ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาบรรยากาศองค์การด้านความภักดีต่อองค์การของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. ศึกษาปัญหาและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีต่อองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ร่วมไทย. (2530). *บรรยากาศองค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านบริการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานผู้ให้บริการของบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กมลวรรณ ตังธนกานนท์. (2558). *ระเบียบวิธีสถิติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิติพัฒน์ ตันตสุรฤกษ์. (2553). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์. (2534). *การศึกษาความขัดแย้ง การจัดการความขัดแย้งของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. เข้าถึงได้จาก http://edurmu.org/home/FileEDURMU/RFT/ข้อบังคับคุรุสภา%20ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ%20พ.ศ.2556.pdf

จารุวัฒน์ ต่ายเทศ. (2554). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิระวุฒิ ศรีสร้อย. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จีราวรรณ รินทะรึก. (2550). *ผลกระทบของการคิดเชิงระบบที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประกันสังคมในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เจริญรัตน์ เลิศอานันท์ภร. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลากรด้านวางแผนและบริหาร บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉัตรนภา พันธุ์สุวรรณกิจ. (2548). *การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างลักษณะบรรยากาศขององค์การกับพฤติกรรมการเห็นสมาชิกขององค์การของพนักงาน บริษัทอาร์มสตรองรับเบอร์ แอนด์เคมีคัล โปรดักส์ จำกัด.* ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชัท เมืองโคตร. (2550). *ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชุติกาญจน์ วงษ์ศิลป์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดบริการ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชุลีพร เพ็ชรศรี. (2556). คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 28*(85), 145-160.

ฐิติมา จำนงเลิศ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐยา กระแจ่ม. (2551). *บรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ดอกคูณ ศรีสุธรรม. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ระบบการเป็นพี่เลี้ยงกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดารณี คงกระพันธ์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทัศนีย์ มานูเจริญ. (2558). *บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา.* งานนิพนธ์การศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทินกร คลังจินดา. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

นพรัตน์ พงศ์ฐากูร. (2553). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พีทีที ไอซีที โซลูชั่น จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

นวพล โมยะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออกสินในเขตภาค 10*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิศารัตน์ เมืองอินทร์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุตรี ถิ่นกาญจน์. (2552). *บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา หน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2547). *การพัฒนาองค์การที่เพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: วิทยไพบูลย์พริ้นท์ติ้ง.

ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน. (2550). *ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ฝ่ายกิจการสาขา 3)*. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรพรรณ อนุมาศ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

พรรณราย ทรัพยะประภา. (2541). *จิตวิทยาการบริหาร*. กรุงเทพฯ: กรุณา-จตุพร.

พสุ เดชะรินทร์. (2548). *ทำอย่างไรให้พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ.

พิภพ วชังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทฯ: รวมสาส์น.

พิภพ วชังเงิน. (2553). *จริยธรรมวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

พิสณุ ฟองศรี. (2554). *วิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ภารดี อนันต์นาวี. (2548). *การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภูเมธ แก้วเขียว. (2557). การศึกษาระดับความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานของครูการศึกษาพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัย มสด สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10*(1), 59-76.

มนฤดี ช่วงฉ่ำ. (2550). *การรับรู้บรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพในการปรับตัวและพฤติกรรมการทำงนของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

มณี ชัยทัพ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มาลัยพร บุตรดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

รณธรรม ขาวประทุม. (2553). *ผลกระทบของคุณภาพการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความเชื่อมั่นของลูกค้าของธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รสลิน เจียมเจริญ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ*. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ระวัง เนตรโพธิแก้ว. (2542). *องค์การและการจัดการ Organization and management.* กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.

รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รัชนี ตรีสุทธิวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เรวดี วิจารี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ์). (2556). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2556-2559)*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ).

ลัดดา สัจพันโรจน์. (2545). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของพนักงานบริษัท ชิโน-ไทย เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการและการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรนุช รักธรรม. (2558). *การศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันชัย แก้วมณี. (2552). *การรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิภาวี มหารักขกะ. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่สายการปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิมลมาศ ไร่ไสว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วีระยศ สิมสี. (2548). *การศึกษาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สำนักงานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ศศิธร ใจกว้าง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและทัศนคติในการทำงาน กรณีศึกษาของพนักงานบริษัท วันทูวัน คอนแทคส์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ศิรลักษณ์เบญญา มาแสวง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิรินันท์ แสงสิงห์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สกล วรรณพงษ์. (2526). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สฎายุ ธีรวณิชตระกูล. (2549). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่องอากาศ ศึกษาเฉพาะกองการปืนทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

สังเวียน อ่อนแก้ว. (2557). *อิทธิพลของบทบาทและคุณลักษณะงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ บรรยากาศโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สัมฤทธิ์ กอไชสง. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งกับบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

สัมฤทธิ์ ผิวนิ่ม. (2552). *องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2558). *แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2558* กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเขตหนองจอก. (2558). *แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2558 สำนักงานเขตหนองจอก*. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

สุทธิดา คนขยัน. (2556). *บรรยากาศสถานศึกษา ในอำเภอนิคมคำสร้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.

สุมาลัย หงษา. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวภัทร ช้างนะ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สุวรรณรักษ์ ใหม่ต๊ะ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

ไสว นามโยธา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

หทัยรัตน์ ตันสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อมราลักษณ์ ศิริทองสุข. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางธุรกิจกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัท ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรวรรณ เหมนวล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกมลาไสย*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำพร อัศวโรจนกุลชัย. (2553). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Brown, W. B., & Morberg, D. J. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.

Campbell, J. P., & Beaty, E. (1971). *Organizational climate: Its measurement and relationship to work group performance.* Washington, DC: The American Phychological Association.

Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Massachusettes: Allyn and Bacon.

Cronbach, L. J. (1970). *Essential of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Ellis, J. R., & Hartley, L. O. (1999). *Managing and coordinating nursing care* (3rd ed.). New York: Prentice-Hall.

Fisher, M. L. (1996). *Quick reference to redesigning the nursing organization.* Washington: An International Thomson.

Gibson, L. et al. (1988). *Organization: Behavior, structure and process.* Plano, TX: Business.

Gilmer, B., & Haller, V. (1971). *Industrial and organizational psychology* (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.

Haimann, T., Scott, W. G., & Connor, P. E. (1985). *Management* (5th ed.). Boston: Houghton

Halpin, A. W., & Crofts, D. B. (1963). *The original climate of schools*. Chicago: University of Chicago, Midwest Administration Center.

Kanter, R. M. (1999). Commitment and social organization a study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Socilogical Review, 12*(3), 499-517.

Koontz, H., & Weihrich, H. (1993). *Management: A global perspective* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.

Korsgaard, M. A., Brodt, S. E., & Whitener, E. M. (2002). Trust in the face of conflict: The role of managerial trustworthy behavior and organizational context. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 312-319.

Krejecie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Education and psychological measurement*. New York: McGraw-Hill.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality.* New York: Harper & Brather.

Millet, J. D. (1954). *Management in the public service: The quest for effective performance.* New York: McGraw-Hill Book.

Newell, C. A. (1978). *Human behavior in education administration*. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.

Nyhan, R. C., & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review, 21*(5), 614-635.

Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.

Robert, G. O. (1990). *Organization behavior in education*. New Jersey: Prentice-Hall.

Robins, S. P., & Coulter, M. (1999). *Management* (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Snow, J. L. (2002). Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. *Journal of Nursing Administration, 32*(7/8), 393-397.

Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: Behavioral view*. Santa Monica California: Goodyear.

Steers R. M., & Porter, L. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.

Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organization climate: The climate chamber effect*. Upper Saddle River, CA: Prentice Hall.

Woodcoch, S., & Mike, T. (1989). *Team development manual*. Hants: Gower.

Wright. P. M., & Noe, A. R. (2006). Management of organizations. *Journal of Nursing Administration, 27*(08), 1031-1056.

Yueh-Yen, F. (2007). The mediating role of overall fairness and the moderating role of trust certainly in justice-criteria relationship: The formation and use of fairness heuristics in the workplace. *Journal of Organizational Behavior, 28*(08), 933-942.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.1326

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

22 ธันวาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวขวัญตา บาลโสง รหัส 58990015

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

โดยมี **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.1327

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 ธันวาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวขวัญตา บาลโสง รหัส 58990015

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

โดยมี **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.1328

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

27 ธันวาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวขวัญตา บาลโสง รหัส 58990015

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

โดยมี **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม ดังนั้น จะไม่กระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด

3. การตอบแบบสอบถามของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัย จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดและครบทุกข้อ

4. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 บรรยากาศองค์การในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 บรรยากาศองค์การกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถาม แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในความคิดเห็นที่ตรงกับข้อความเป็นจริงหรือตรงกับความรู้สึกที่ท่านพบว่าเกิดขึ้นบ่อยเพียงใดในโรงเรียนของท่าน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	1. ด้านโครงสร้าง					
1	โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างองค์การและจัดทำแผนปฏิบัติงาน					
2	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการดำเนินงานครบถ้วน					
3	โรงเรียนมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งมีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
4	โรงเรียนกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคคลไว้อย่างชัดเจน					
5	โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
6	โรงเรียนใช้รูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมตามสายการบังคับบัญชา					
7	โรงเรียนมีการกระจายอำนาจหรือมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรและเท่าเทียมกัน					
	2. ด้านความรับผิดชอบ					
8	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ					
10	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
11	ท่านมุ่งมั่นในการทำงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค					
12	ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ					
13	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมอย่างเต็มความสามารถ					
	3. ด้านการให้รางวัล					
14	ผู้บริหารแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
15	การพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน					
16	ผู้บริหารชมเชยเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี					
17	ผู้บริหารแสดงน้ำใจเมื่อบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านอื่น ๆ เช่น เลื่อนวิทยฐานะ สำเร็จการศึกษา เป็นต้น					
	4. ด้านความอบอุ่น					
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบปรึกษาเสมอ					
19	ผู้บริหารให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงานแก่บุคลากร					
20	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับบุคลากร					
21	บุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง					
22	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
23	บุคลากรในโรงเรียนเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวของท่าน					
24	ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
25	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	5. ด้านความเสี่ยงของงาน					
26	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของท่าน					
27	ท่านจะปรึกษาผู้บริหารหรือหัวหน้าตามสายงาน ก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด					
28	ท่านจะรับงานที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าตามสายงานมอบหมาย โดยพิจารณาความรู้ความสามารถของตนเองก่อน					
29	งานใดที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนโดยรวม ท่านจะตัดสินใจดำเนินงานทันที					
30	ท่านปรึกษาเพื่อนร่วมงานก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด					
31	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
	6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจและกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย					
33	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
34	ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
35	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำสารสนเทศเพื่อรายงานสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและแนวทางการแก้ไข					
36	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาและให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามเกณฑ์ เช่นการใช้ระบบพี่สอนน้อง การใช้กระบวนการครูแกนนำ เป็นต้น					
37	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดการยอมรับและพัฒนาร่วมกัน					

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	7. ด้านความขัดแย้ง					
38	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรโต้แย้งกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นได้					
39	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานพยายามแก้ไขปัญหาโดยการประนีประนอม					
40	เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บริหาร ผู้บริหารจะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา					
41	ความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ					
42	ท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานได้เสมอ					
43	เมื่อเกิดความเข้าใจผิดขึ้น เพื่อนร่วมงานพยายามประนีประนอมและปรับความเข้าใจ					
	8. ด้านความภักดีต่อองค์การ					
44	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ เช่น ภูมิใจที่จะบอกว่าเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้					
45	ท่านมีความผูกพันต่อโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน พร้อมอุทิศตนเพื่อการทำงานให้กับโรงเรียน เช่น ทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียนแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน ยอมเสียสละทรัพย์สินส่วนตัวในการทำงานให้กับโรงเรียนในบางโอกาส เป็นต้น					
46	ท่านมีความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
47	ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนหรือโอนย้ายหน่วยงาน ถึงแม้ว่าจะมีโอกาสย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่นที่ดีกว่า					
48	ท่านมักชี้แจงความเป็นจริงด้วยเหตุผลทันทีหากมีใครกล่าวหาวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนในทางที่เสียหาย					
49	ท่านพยายามรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน					
50	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของหน่วยงาน					

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถาม แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในความคิดเห็นที่ตรงกับข้อความเป็นจริงหรือตรงกับความรู้สึกที่ท่านพบว่าเกิดขึ้นบ่อยเพียงใดในโรงเรียนของท่าน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	1. ด้านปริมาณงาน					
1	ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจหลักตามสายงานได้สำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย เช่น ด้านการสอน ดูแลนักเรียน					
2	หน้าที่อื่นนอกเหนือจากหน้าที่หลัก ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานตามคำสั่งพิเศษของโรงเรียน การอบรม					
3	เมื่อผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แล้ว ท่านสามารถนำความรู้มาขยายผลให้เพื่อนร่วมงานหรือจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานด้านวิชาชีพ					
4	ท่านเข้าร่วมงานสัมพันธ์ชุมชนเมื่อมีโอกาสเสมอ					
	2. ด้านคุณภาพของงาน					
5	ท่านมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานทันเวลา เช่น งานสิ้นเดือน งานประจำปี					
6	ผลการปฏิบัติงานของท่านตรงตามมาตรฐานที่โรงเรียนต้องการ					

ข้อที่	ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
8	ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้					
	3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน					
9	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี					
10	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม					
11	ท่านสามารถลดข้อผิดพลาดในการทำงาน					
12	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเป็นลำดับขั้นตอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
13	ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างถ่องแท้					
14	ท่านสามารถเชื่อมโยงความรู้จากประสบการณ์การทำงานเพื่อใช้พัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป					
	4. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว					
15	ท่านแต่งกายสุภาพ สะอาด เหมาะสมกับบุคลิกภาพตามวัยและโอกาส					
16	ท่านใช้วาจาสุภาพ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ					
17	ท่านวางตัว กิริยา ท่าทาง เหมาะสมแก่บุคคล สถานที่และโอกาส					
18	ท่านมีความจริงใจ ซื่อสัตย์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานเสมอ					
	5. ด้านความร่วมมือ					
19	ท่านให้ความช่วยเหลือในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโอกาส					
20	ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานเป็น Team work จนบรรลุเป้าหมาย					

ข้อที่	ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21	ท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
	6. ด้านความน่าไว้วางใจ					
22	ผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
23	ผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
24	ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญให้ทำเสมอ					
25	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อหน้า และลับหลัง					
	7. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
26	ท่านมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ในงานที่ปฏิบัติ อยู่เป็นประจำ					
27	ท่านมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ในงานอื่น ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ					
28	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการที่สมเหตุสมผลด้วยตนเอง					
29	ท่านสามารถใช้ความรู้ที่สั่งสมจากประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้จนบรรลุผลสำเร็จ					

ขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (*r*)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (*r*)
1	.65	26	.33
2	.68	27	.70
3	.59	28	.53
4	.60	29	.45
5	.62	30	.45
6	.38	31	.33
7	.68	32	.75
8	.41	33	.66
9	.68	34	.78
10	.57	35	.67
11	.61	36	.64
12	.39	37	.86
13	.59	38	.38
14	.28	39	.47
15	.40	40	.48
16	.55	41	.52
17	.34	42	.33
18	.35	43	.34
19	.63	44	.41
20	.54	45	.58
21	.75	46	.55
22	.81	47	.52
23	.54	48	.65
24	.47	49	.72
25	.58	50	.47

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .95

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43(5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (*r*)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (*r*)
1	.82	16	.72
2	.44	17	.57
3	.75	18	.61
4	.75	19	.49
5	.48	20	.49
6	.50	21	.49
7	.46	22	.61
8	.52	23	.75
9	.49	24	.46
10	.39	25	.68
11	.25	26	.47
12	.35	27	.51
13	.49	28	.58
14	.39	29	.71
15	.49	40	.72

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .93

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวขวัญตา บาลโสง
วัน เดือน ปีเกิด	19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	18 หมู่ 2 ถนนเลียบวารี แขวงกระทุ่มราย เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554-2555	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2556-2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ) เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ) เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	วิทยาศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2554	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู สถาบันรัชต์ภาคย์
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา