



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- ๒.๒ ทฤษฎีบรรยากาศองค์การ
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการศึกษา

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

๒.๑.๑. ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) หรือ “บุคลิกภาพขององค์การ” (Organizational Personality) เริ่มต้นในปี ค.ศ. ๑๙๓๐ ได้มีนักจิตวิทยาชาวเยอรมันชื่อ Kurt Lewin ซึ่งมีความเชื่อว่าบรรยากาศขององค์การมีความสำคัญและพยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคลกับสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันกับบรรยากาศองค์การและพยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ “บรรยากาศองค์การ” ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) อธิบายถึงความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า “บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ สมาชิกในองค์การมีการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ และมีผลกระทบต่อระดับการทำงานรวมทั้งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงาน”^๑

กิบสัน (Gibson) ให้ความหมายไว้ว่า “บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน”^๒

^๑Litwin, George and Stringer, Robert A. Motivation and Organization Climate. Boston: Division of Research School of Business Administration, Harvard University. ๑๙๖๘. p. ๑๙๘.

^๒กิบสัน (Gibson) อ้างอิงในนงเยาว์ แก้วมรกต, “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๕-๒๗.



นิภา แก้วศรีงาม ได้อธิบายถึงความหมายไว้ว่า บรรยากาศภายในองค์กร (Organization Climate) หรือในบางแห่งเรียกว่า “บุคลิกภาพขององค์กร” (Organizational Personality) นี้หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้ในสภาพรวมเหล่านี้ทั้งทางตรงและทางอ้อม การรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา^๓

จากความหมายของบรรยากาศขององค์กรดังกล่าว สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กรนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจที่สมาชิกในองค์กรมีต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งการรับรู้นี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้น

สำหรับประเภทขององค์กรนั้นโดยทั่วไปอาจจำแนกได้หลายประเภทแตกต่างกันไปซึ่งอาจกำหนดประเภทตามลักษณะขององค์กรตามความมุ่งหมาย หรือตามวิธีการดำเนินการดังนี้ การแบ่งตามความมุ่งหมาย ความเป็นเจ้าของ หรือตามวิธีดำเนินงาน จำแนกได้เป็น ๔ แบบ คือ^๔

๑. องค์กรที่มุ่งกำไรและองค์กรที่ไม่มุ่งกำไร (For Profit and Not for Profit) องค์กรที่มุ่งกำไรคือองค์กรที่ดำรงอยู่เพื่อผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่เจ้าของตั้งแต่ธุรกิจเจ้าของคนเดียว ขนาดเล็กถึงบริษัทระดับโลกที่มีผู้ถือหุ้นจำนวนมาก สำหรับองค์กรที่ไม่มุ่งกำไรจะมุ่งเป้าหมายทางสังคม วัฒนธรรม หรือการเมือง ฯลฯ องค์กรเหล่านี้ได้แก่ สถาบัน มูลนิธิ สมาคม สหภาพแรงงาน และสวนสัตว์ เป็นต้น

๒. องค์กรด้านการผลิตและองค์กรให้บริการ (Manufacturing and Service Organization) องค์กรด้านการผลิตส่วนใหญ่จะเป็นผู้ใช้วัตถุดิบมาแปรสภาพเป็นสินค้าประเภทต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้หรือผู้บริโภค ส่วนองค์กรให้บริการมักจะได้แก่กิจกรรมทางคุณค่าเพื่อสนองตอบความต้องการด้านต่างๆ ของผู้ใช้บริการ เช่น การเงิน กฎหมาย การศึกษา การรักษาพยาบาล และการพักผ่อน เป็นต้น องค์กรจำนวนมากจะเป็นทั้งองค์กรด้านการผลิตและองค์กรให้บริการในขณะเดียวกัน

๓. องค์กรเอกชนและองค์กรของรัฐ (Private Sector and Public Sector Organization) องค์กรลักษณะนี้จะถูกจัดประเภทอยู่บนพื้นฐานของลักษณะความเป็นเจ้าของ องค์กรบางแห่ง เช่น สถาบันการศึกษา กระทรวงและส่วนราชการต่างๆ ซึ่งมักจะดำเนินการโดยรัฐ ส่วนร้านค้าและโรงงานผลิตมักจะเป็นองค์กรของภาคเอกชน องค์กรบางลักษณะความเป็นเจ้าของจะเป็นทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน

๔. องค์กรที่เป็นทางการและองค์กรที่ไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Organization) การแบ่งประเภทขององค์กรตามลักษณะการจัดระเบียบภายในหรือการแบ่งตามลักษณะโครงสร้างจะแบ่งออกได้สองลักษณะ คือ องค์กรที่เป็นทางการ และองค์กรที่ไม่เป็นทางการ

^๓นิภา แก้วศรีงาม, **จิตวิทยาองค์กร**, (นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๒), หน้า ๑๙๒.

^๔วิญญู พิชญกานต์, **หลักการจัดการ**, (เชียงใหม่: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ ๒๕๔๕), หน้า ๑๗๔-๑๗๗.



๔.๑ องค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) องค์การที่เป็นทางการ คือ องค์การโดยทั่วไปที่จัดตั้งขึ้นด้วยระเบียบกฎเกณฑ์และข้อบังคับต่างๆ อันเป็นความต้องการของบุคคล และสังคม อาจมีรูปแบบทางกฎหมายอย่างใดอย่างหนึ่งที่แน่นอน ลักษณะสำคัญขององค์การที่เป็นทางการจะประกอบไปด้วยการมีโครงสร้างที่เป็นระเบียบแบบแผนและมั่นคงถาวร มีการกำหนดความสัมพันธ์เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ความรับผิดชอบตลอดจนช่องทางการติดต่อสื่อสารไว้อย่างชัดเจน การดำเนินงานขององค์การจะยึดระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด แบ่งงานกันทำโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ เกียรติยศ ลำดับตำแหน่งการจ่ายผลตอบแทนและบทลงโทษต่างๆ จะถูกกำหนดไว้อย่างเป็นระบบและมีระเบียบแบบแผนในส่วนของการดำเนินงานที่เป็นไปตามระเบียบทุกขั้นตอน หากพิจารณาในด้านความคล่องตัวอาจไม่ดีเท่าที่ควร เกิดความล่าช้าแต่ถ้าพิจารณาด้านความชัดเจนทุกคนในองค์การจะรู้ว่ามียกย่องอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมากน้อยแค่ไหนอย่างไร ซึ่งการรับรู้ในสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ได้มาก และที่สำคัญยังสามารถป้องกันและหลีกเลี่ยงการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันอีกด้วย

๔.๒ องค์การที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) ธรรมชาติของการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มหรือหมู่เหล่าของมนุษย์ สิ่งแรกที่แสดงออกคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มซึ่งจะมีผลกระทบต่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม (Social Needs) ในรูปแบบต่างๆ กันอันได้แก่การมีมิตรภาพระหว่างกัน มีความรัก มีความอบอุ่น มีความสนุกสนาน และสามารถทำงานอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ในขณะเดียวกันการแสดงออกถึงความเด่น โอ้อวด ความมีฐานะ ค่ายกย่องเยินยอ แม้กระทั่งการนินทาว่าร้ายต่างๆ จะเกิดขึ้นได้เสมอ การเกิดกลุ่มในลักษณะขององค์การแบบไม่เป็นทางการมักจะมีสาเหตุจากปัจจัยต่างๆ เช่น จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน รุ่นเดียวกัน ภูมิภาคเดียวกัน ฐานะทางเศรษฐกิจทัดเทียมกัน มีรสนิยมต่างกัน มีค่านิยมและทัศนคติตรงกันและ/หรืออาจเป็นเพื่อนบ้านกัน เป็นต้น การเกิดขึ้นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแบบไม่เป็นทางการย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยเฉพาะต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานและผู้บริหารซึ่งมีอิทธิพลต่อการยอมรับในวัตถุประสงค์ การตีความคำสั่งและความสัมพันธ์มักจะเปลี่ยนแปลงไปตามความรู้สึกนึกคิดเหล่านั้น โดยผลที่เกิดขึ้นอาจเป็นไปได้ทั้งผลดีหรือผลเสียต่อองค์การ ดังนั้นจึงอยู่ที่ว่าผู้บริหารจะสามารถบริหารจัดการกับความไม่เป็นทางการได้มากน้อยเพียงใด

๒.๑.๒ ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การซึ่ง จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การอยู่มาก ดังนี้

แฮร์ริส และเดซิมอนต์ (Harris & Desimon)^๕ กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ หากว่าบรรยากาศไม่เอื้ออำนวย การวางแผนการนำไปใช้ก็จะทำได้ลำบาก เช่น หากพนักงานและผู้จัดการ ต่างไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

^๕Harris, J. K., & Desimon, J. A. (๑๙๙๔). Organizational commitment. Journal of Social Psychology, ๖๒, ๑๔๖-๑๕๐.

พนักงานก็จะไม่ร่วมมือกันอย่างเต็มที่ ทำให้การพัฒนาฝึกอบรมทักษะของพนักงานในองค์กรไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

รอกก์ (Rogg)^๖ กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีผลกระทบโดยตรงต่อทัศนคติพฤติกรรมของพนักงาน และประสิทธิภาพขององค์การ

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer)^๗ กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

สตีเยร์ส (Steers, ๑๙๗๗ อ้างใน ปิยะพร สร้อยทอง)^๘ ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การคือ

๑. บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคคลทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมขององค์กรในที่สุด ดังนั้นการจัดรูปแบบการบริหารองค์การจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

๒. บรรยากาศองค์การหนึ่งอาจจะเหมาะสมต่อองค์การหนึ่ง แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมาย และความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรคบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะเหมาะสมกับองค์กรที่เน้นผลการปฏิบัติงานขององค์กร ในขณะที่บรรยากาศองค์การแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรนั้น จะเหมาะสมต่อองค์กรที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

๓. แม้ว่าบรรยากาศองค์การจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ก็ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การที่ก่อให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์กร ๒ ข้อ คือ

๓.๑ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)

๓.๒ ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, อ้างใน ภารดี อนันต์นาวิ)^๙ กล่าวว่า นอกจากบรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้วบรรยากาศ

^๖Rogg, K. L. (๒๐๐๑). Human Resourcepractice, Organizational Climate, and Customersatisfaction.Journal of Management, ๒๗(๔), ๔๓๑-๔๕๐.July ๑๕, ๒๐๐๘.

^๗Stringer, R. (๒๐๐๒).Leadership and organizational climate. New Jersey: Upper saddle River.

^๘ปิยะพร สร้อยทอง, ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ, ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,๒๕๔๔), หน้า ๒๑.



องค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งหนึ่งที่นักพัฒนาองค์การต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศขององค์การ เพราะบรรยากาศขององค์การได้รับการสั่งสมจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีตจากความสำเร็จของบรรยากาศขององค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาพนักงานในองค์การให้ประสบความสำเร็จ กล่าวคือ องค์การใดมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกพอใจ และเต็มใจที่จะทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ หากบรรยากาศขององค์การไม่ดีประสิทธิภาพของการทำงานก็จะลดลง ประสิทธิภาพของงานก็ลดลง บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อสมาชิกขององค์การทุกระดับ เพราะบรรยากาศขององค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การ ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ ทฤษฎีบรรยากาศขององค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ในปีค.ศ. ๑๙๓๐ เลวิน (Lewin) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การเป็นครั้งแรก โดยศึกษาถึงพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การ พบว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจะขึ้นอยู่กับบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันซึ่งมีตัวแบบดังนี้ $B = f(P, E)$ จากแบบตัวอย่างข้างต้นนี้เห็นว่า พฤติกรรมของคน (B) นั้นขึ้นอยู่กับที่ได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล (P) ของผู้นั้นและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การนั้น^{๑๐}

กิบสัน, ไอแวนนิช และดอนนัลลี (Gibson, Ivanenich & Donnelly, อ้างใน ภารดี อนันต์นาวิ)^{๑๑} ได้ประมวลทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การไว้ตามตารางที่ ๒.๑ ดังนี้

^{๑๐} ภารดี อนันต์นาวิ, หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ชลบุรี : มนตรี, ๒๕๕๒), หน้า ๑๘๒.

^{๑๑} สมยศ นาวิการ และผู้สดี รุมาคม, องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม, (กรุงเทพมหานคร: ดอกผล, ๒๕๒๐), หน้า ๕๔๘.

^{๑๒} ภารดี อนันต์นาวิ, หน้า ๑๘๖-๑๘๗.

ตารางที่ ๒.๑ ทฤษฎีองค์การและแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ^{๑๒}

ทฤษฎี/แนวคิด	การให้ความสำคัญของทฤษฎีและแนวความคิด	แนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของวูดเวิร์ด, ลอเรนซ์ และลอร์ช (Woodward Lowrence&Lorsch)	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีและการปฏิบัติงาน	โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยีกำหนดบรรยากาศองค์การที่มีต่อความคาดหวังในงาน
ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics)	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ข้อมูลที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชาของล็อกฮีต (Lockheed)	ขอบเขตหรือช่วงของการบังคับบัญชา	ใช้มาตรวัดเพื่อประเมินค่าองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมของผู้จัดการและสภาพการวางแผนในองค์การ
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติ	การมอบงานอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจความเชื่อมั่นของบุคคล
ระบบ ๔ ของลิเคิร์ต (Likert) เรียกว่า (System ๔)	กระบวนการกลุ่ม ซึ่งจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสาร การจูงใจแบบของผู้เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิสัมพันธ์กัน	บรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหารือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคล	ส่งเสริมบรรยากาศที่สนองตอบบุคคลในด้านความรับผิดชอบและโอกาสในความก้าวหน้า

จากตารางข้างต้นอธิบายถึงความแตกต่างของแต่ละทฤษฎี ดังนี้

๑. ทฤษฎีหรือแนวความคิดว่าการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของเทย์เลอร์ (Taylor) ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์นั้น กำหนดหลักการในการบริหารงาน โดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานบุคคลในยุคนี้ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การอย่างเด่นชัด แนวคิดทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านและ

^{๑๒} ศิริกาญจน์จิระภคญาดา, ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุดรธานี, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖.



การแบ่งหน้าที่การงาน และการหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัย^{๑๓}

๒. ทฤษฎีของ วูดเวิร์ด ลอเรนซ์และลอρχ (Woodward Lawrence & Lorsch) ทฤษฎีนี้ยึดการบริหารงานตามสถานการณ์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การและการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การที่มีผลต่อความคาดหวังของงานเนื่องจากโครงสร้างองค์การต้องปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง^{๑๔}

๓. ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ เพราะเป็นเรื่องของการควบคุมโดยมีการส่งข้อมูลย้อนกลับเข้ามาโดยอัตโนมัติ ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน^{๑๕}

๔. ทฤษฎีแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชาของ ลอคฮีต (Lockheed) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้มุ่งที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชาโดยเชื่อว่า สมรรถภาพในการบริหารจะเพิ่มขึ้น โดยการจำกัดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่เสนองานผ่านผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งให้น้อยเข้าไว้ แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินหาค่าประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์การ

๕. แนวคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ความสำคัญในเรื่องกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงขึ้นกับการกระจายให้หน่วยงานระดับรองลงไปซึ่งการกระจายอำนาจนี้ จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความเชื่อใจที่มีอยู่ในองค์การ

๖. ทฤษฎีระบบ ๔ ของลิเคิร์ท (Likert) เรียกว่า (Management System ๔) ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กันโดยเน้นในเรื่องของการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจและระดับของการปฏิสัมพันธ์กัน ระดับการปฏิสัมพันธ์กันจะจัดอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่ม และระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

๗. แนวคิดการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)การบริหารแนวคิดนี้ เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วยการปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับ

^{๑๓} ประไพ สุจริตมัยโชติ อ่างในศิริกาญจน์จิระภคญาดา, ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุดรธานี, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๕๓).

^{๑๔} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เอกสารการสอนชุด วิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์, ๒๕๓๗), หน้า ๑๙๔.

^{๑๕} ไพลิน ผ่องใส อ่างในศิริกาญจน์จิระภคญาดา, หน้า ๑๗.



บรรยากาศองค์การขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสันทัดในหน้าที่และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามทฤษฎีและแนวคิดในการบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่าเมื่อองค์การบริหารงานตามทฤษฎีใด ย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของทฤษฎีนั้นๆ และเมื่อลักษณะของแนวคิดหรือทฤษฎีขององค์การนั้นๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศองค์การก็ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

๒.๒.๑ องค์ประกอบและแบบบรรยากาศองค์การ

ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft)^{๑๖} ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ประถมศึกษาของสหรัฐอเมริกาใช้วัดบรรยากาศองค์การ ๘ มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้บริหาร ๔ มิติ และจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน ๔ มิติ คือ

๑. พฤติกรรมของผู้บริหาร ศึกษาใน ๔ มิติ ได้แก่

๑.๑ มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าบริหารโดยคำนึงถึง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรมีน้อย

๑.๒ มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารคำนึงถึงผลงานมากโดยผู้บริหารจะควบคุมตรวจตรา สั่งการและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด บุคลากรต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัดปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

๑.๓ มิติผลักดัน (Thrust) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารพยายามผลักดันองค์การให้ก้าวหน้าโดยไม่ใช้วิธีการนิเทศแบบใกล้ชิดแต่จะกระตุ้นหรือจูงใจบุคลากร ด้วยวิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุดเพื่อเป็นตัวอย่างให้บุคลากรปฏิบัติตาม

๑.๔ มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อบุคลากรโดยแสดงถึงความมีเมตตากรุณาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างดี

๒. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ศึกษาใน ๔ มิติ ได้แก่

๒.๑ มิติขาดสามัคคี (Disengagement) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่าปฏิบัติงานโดยขาดสามัคคี ขาดความร่วมมือมีลักษณะต่างคนต่างทำ

๒.๒ มิติอุปสรรค (Hindrane) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่า การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบาย บุคลากรอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ

^{๑๖} Halpin, A. W., & Croft, D. B., The Organizational climate of school. (Chicago: University of Chicago, 1966).



๒.๓ มิติความรักหมั่นคณะ (Esprit) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่ามีความรักในหมู่คณะ ปฏิบัติงานโดยมีขวัญและกำลังใจดีมากและได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

๒.๔ มิติสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่าผู้ร่วมงานรู้สึกสนุกในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดแต่อาจจะไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer)^{๑๗} ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) หมายถึง การรับรู้ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน การบริหารงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

๒. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระและมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีความรับผิดชอบในงานจะรับรู้ว่ายรรายการองค์การเป็นไปด้วยดีมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานและปริมาณงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน

๓. ด้านการให้รางวัล (Reward) หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกของพนักงานทางด้านการให้รางวัล สำหรับงานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

๔. ด้านความเสี่ยง (Risk) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงในงาน ความท้าทายในงานและกิจกรรมต่างๆภายในองค์การ

๕. ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม

๖. ด้านความสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน จากผู้บริหารและพนักงานในองค์การ

๗. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ความสำคัญของเป้าหมาย และมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามที่องค์การกำหนด

๘. ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหา ความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของพนักงาน และหน่วยงานที่มีการแข่งขันภายในองค์การจะก่อให้เกิดความเครียด องค์การจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ

^{๑๗}Stringer, R.,Leadership and organizational climate, (New Jersey: Upper saddle River,2002) pp.81-84.



๙. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การเป็นพนักงานที่ดีและมีคุณค่า มีความผูกพันในองค์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

ฟอกซ์ (Fox)^{๑๘} ได้ให้แนวความคิดว่า การพิจารณาว่าโรงเรียนใดมีบรรยากาศที่ดีหรือไม่ นั้นดูได้จากบรรยากาศองค์การ ดังนี้ ๑) การยอมรับนับถือ (Respect) ๒) ความไว้วางใจ (Trust) ๓) ขวัญสูง (High Morale) ๔) โอกาสในการทำงาน (Opportunities for Input) ๕) ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous Academic and Social Growth) ๖) การผนึกกำลังเหนียวแน่น (Cohesiveness) ๗) การปรับปรุงโรงเรียน (School Renewal) และ ๘) การดูแลเอาใจใส่ (Caring) ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

๑. การยอมรับนับถือ (Respect) นักเรียนทุกคนควรมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นบุคคลที่มีค่า มีโอกาสได้รับความรู้และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูก็มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน โรงเรียนเป็นสถานที่ซึ่งได้รับการยอมรับนับถือตามสมควรแก่ฐานะ

๒. การไว้วางใจ (Trust) ผู้ที่ได้รับ ความไว้วางใจจะสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลอื่นจะมองเห็นว่าเขาเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริต จะทำในสิ่งที่พูดเอาไว้ได้

๓. ขวัญสูง (High Morale) คนที่มีความรู้สึกที่ดีหรือมีขวัญดีจะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ทุกขณะ ขวัญมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ขวัญของคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมากคนมีความรู้ความสามารถ แม้จะไม่สูงนักแต่ถ้ามีขวัญดีการทำงานอาจจะได้ผลมากกว่าคนที่มีความรู้ความสามารถแต่ขวัญไม่ดี

๔. โอกาสในการทำงาน (Opportunities for Input) ในการตัดสินใจที่สำคัญไม่สามารถที่จะให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมได้ บุคคลแต่ละคนสามารถที่จะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อโครงการ และกระบวนการต่างๆ ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับตัวเขา คนทุกคนปรารถนาและหาโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และรู้ว่าความคิดเห็นเหล่านั้นได้รับการพิจารณาความรู้สึกของการขาดการเอาใจใส่ จะส่งผลให้ขาดการเห็นคุณค่าแห่งตน และกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่า

๕. ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง (Continuous Academic and Social Growth) นักเรียนทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาการ สังคมทักษะทางกายภาพ ความรู้เจตคติ

๖. การผนึกกำลังเหนียวแน่น (Cohesiveness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อโรงเรียน โดยมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อยากจะอยู่ที่โรงเรียนนี้ และพยายามหาโอกาสที่จะรับสิ่งใหม่ การปรับปรุงต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมโดยพิจารณาสิ่งที่ต้องการปรับปรุงว่าสามารถทำได้หรือไม่ โรงเรียนต้องสามารถดำเนินการปรับปรุงโครงการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากแรงกดดัน และความขัดแย้ง

^{๑๘}Fox, R. S. (1973). School climate improvement: A challenge to the school administrator, (Colorado: Phi Delta Kappa, 1973), pp.7-8.



๗. การดูแลเอาใจใส่ (Caring) คนแต่ละคนในโรงเรียนควรมีความรู้สึกว่าบุคคลอื่นๆเอาใจใส่เขาในฐานะที่เป็นมนุษย์ผู้หนึ่ง ซึ่งร่วมอยู่ในสังคม แต่ละคนควรรับรู้และเข้าใจในความเป็นไปของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาให้ความดูแลเอาใจใส่เพื่อสร้างความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าหากบุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานย่อมสะท้อนให้เห็นถึงสภาพบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษาได้อีกด้วย บรรยากาศสถานศึกษาเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา

แอลเดกและบริฟ (Aldag & Breef)^{๑๙} แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น ๔ ด้าน คือ

๑. ความเป็นอิสระ หมายถึง ระดับที่องค์การอนุญาตให้บุคลากรมีความอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้

๒. โครงสร้าง หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากรรวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

๓. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ระดับที่องค์การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาจากผลงาน ความสามารถ หรือผลผลิตอื่นๆ ที่เกิดจากความสามารถของบุคลากร

๔. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง ระดับที่องค์การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกองค์การ โดยผ่านการสนับสนุนจากภาวะการณ์เป็นผู้นำ

ชไนเดอร์ (Schneider)^{๒๐} กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีองค์ประกอบ ๕ มิติดังนี้

๑. การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย (Goal Emphasis) หมายถึง ขอบเขตของงานการบริหารงานที่ทำให้ทราบถึงผลลัพธ์และมาตรฐานที่คาดหวังว่าพนักงานจะทำงานได้สำเร็จ

๒. การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่ทำให้รับรู้ถึงวิธีการและวิธีปฏิบัติงานที่คาดหวังว่าพนักงานจะกระทำในงานของพวกเขา

๓. การมุ่งเน้นรางวัล (Reward Orientation) หมายถึง การรับรู้ถึงระบบการให้รางวัลที่อยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน

๔. การให้การสนับสนุนในการทำงาน (Task Support) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการอำนวยความสะดวกในเรื่องของเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพวกเขา

๕. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Social emotional Support) หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ว่าสวัสดิการของพวกเขายังคงถูกรักษาไว้

^{๑๙} Aldag, R. J., & Breef, A. P. (1981). Managing Organizational Behavior, (New York: WestPublishing Company, 1981), p.423.

^{๒๐} Schneider, B. M., Antecedents and outcomes of Organization commitment. St.Louis: Little Brown, 1990), p.296.



ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว^{๒๑} กล่าวว่า ในการทำงานให้สำเร็จมีความจำเป็นจะต้องสร้างบรรยากาศการทำงาน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย เพราะปัจจุบันนี้การทำงานให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพดี ผู้ร่วมงานมีการช่วยเหลือกันจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีอย่างยาวนาน การสร้างบรรยากาศการทำงานมีสิ่งที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. คุณลักษณะของผู้นำ เป็นผู้มีส่วนสร้างบรรยากาศให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นอย่างมาก เช่น มีลักษณะการพูดคุยแบบสร้างสรรค์ มีจิตวิทยาการถ่ายทอดแนะนำ การสั่งงานด้วยความเป็นกันเอง รวมทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

๒. การปฏิบัติตัวเข้ากับสังคม โดยการศึกษาถึงขนบธรรมเนียมประเพณี แล้วกระทำตัวให้สอดคล้อง และถูกต้องตามกาลเทศะ ทั้งสังคมเมืองและสังคมชนบท เป็นการปรับตัวเข้ากับสังคมอย่างเหมาะสม ทำให้บรรยากาศของความร่วมมือในการทำงานบังเกิดขึ้น

๓. การเลือกบุคคลเข้าทำงาน จะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติ โดยการยึดถือความรู้และความสามารถเป็นหลัก ไม่ควรใช้วิธีการเลือกผู้ที่เป็นพรรคพวกของตน ญาติพี่น้อง เพราะจะทำให้เสียระบบการบังคับบัญชา ทำลายขวัญและกำลังใจผู้อื่น

๔. ลักษณะของความร่วมมือที่ดี เป็นการประสานงานของบุคลากร โดยสมาชิกขององค์กรจะทำงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นการร่วมสร้างบรรยากาศแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยอยู่ร่วมกันทำงานด้วยความรักความเห็นใจ

๕. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ ได้แก่ การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาถ้าหากเป็นแบบทางการมากเกินไป จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอึดอัด ซึ่งการสั่งการของผู้บังคับบัญชาจะต้องเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี จะทำให้บรรยากาศการทำงานราบรื่น

๖. การติดต่อสื่อสารในองค์กร โดยปกติจะนิยมใช้การสื่อสารแบบสองทาง กล่าวคือผู้บังคับบัญชาสั่งการใด ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะแนวความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ เป็นลักษณะของการสั่งการที่กระทำด้วยความรอบคอบ และถ้าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ก็จะสามารถสร้างบรรยากาศที่ดี โดยเฉพาะการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ จะต้องสมบูรณ์และครบถ้วน จะได้ป้องกันการผิดพลาด

๘. การควบคุม เป็นมาตรการทางด้านบริหาร เพื่อสอดส่องดูแลความสำเร็จซึ่งจำเป็นต้องกระทำอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายหน้าที่ชัดเจน ทำให้ผลงานประสบความสำเร็จตามต้องการ พร้อมกับการสร้างบรรยากาศของความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้น

๙. การให้รางวัล เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดี โดยปกติจะพิจารณาจากผลงานและในบางครั้งก็จะพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประกอบ ซึ่งระบบการให้รางวัลจะช่วยกระตุ้นการทำงาน สร้างบรรยากาศให้ผู้ได้รับมีกำลังใจมากยิ่งขึ้น

๑๐. การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานร่วมกัน ลดปัญหาการพิพาท การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ แต่กลับเสริมสร้างความรักสามัคคี โดยใช้วิธีการต่อรองและการเจรจาแบบสันติวิธี

^{๒๑} ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: พื้ทักษ์อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๘๒.



นงเยาว์ แก้วมรกต (อ้างใน ภคินี ดอกไม้งาม)^{๒๒} ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ เป็น ๖ ด้าน คือ

๑. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่างๆ การใช้เทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งรูปแบบในเรื่องของการติดต่อสื่อสารในองค์การ

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์การ ทั้งในด้านการสรรหาการรักษา และการพัฒนาพนักงาน

๓. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อหน้าที่ที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่างาน

๔. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

๕. สัมพันธภาพในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของหน่วยงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

๖. ค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับจากองค์การ

แคมป์เบลล์ (Campbell, ๑๙๗๐ อ้างใน สุชาดา จนุบุษย์)^{๒๓} ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็น ๑๐ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ วิธีการเหล่านี้กำหนดโดยองค์การ

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward-punishment Relationship) หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกจากเงินเดือน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถและระบบคุณธรรม มากกว่าที่จะพิจารณาจากระบบอาวุโสหรือระบบอุปถัมภ์

๓. การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญๆ อยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง

^{๒๒} ภคินี ดอกไม้งาม, ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานคร, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖), หน้า ๕๐.

^{๒๓} สุชาดา จนุบุษย์, การศึกษาบรรยากาศองค์การ กรณีศึกษา: พนักงานเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, **วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๒๑.



๔. การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของคนในองค์กรที่จะทำงานให้ดีและช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

๕. การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยการให้การฝึกอบรมและพัฒนาแก่บุคลากรในองค์กร

๖. ความมั่นคงและการเสี่ยงภัย (Security Versus Risk) หมายถึง ระดับของแรงกดดันต่างๆ ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อบุคลากรขององค์กร

๗. การเปิดเผยและการป้องกันตนเอง (Open Versus Risk) หมายถึง ระดับของแรงกดดันต่างๆ ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อบุคลากรขององค์กร

๘. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกทั่วไปของคนในองค์กรว่าองค์กรแห่งหนึ่งเป็นสถานที่ดีในการทำงาน

๙. การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์กรทราบว่า ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงในผลงานของเขาและสนับสนุนเขาในการทำงาน

๑๐. ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (General Organizational Competency and Flexibility) หมายถึง ระดับที่องค์กรรู้ว่า เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และกำลังทำอะไรอยู่และองค์กรมีความสามารถยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรู้ว่า ปัญหาอะไรจะเกิดขึ้น และควรจะตอบสนองต่อปัญหานั้นอย่างไร

๒.๒.๒ รูปแบบของบรรยากาศองค์กร

ฮาลปิน และ ครอฟฟ์ (Halpin and Croft) ได้อธิบายถึงการจัดบรรยากาศองค์กรไว้ ๖ แบบ ดังนี้^{๒๔}

๑. บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) มีลักษณะเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นในหน่วยงานและเกิดความสุข งานมีลักษณะของความยืดหยุ่น ประกอบกับผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีความใกล้ชิดและจริงจังกับงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศแบบนี้ให้โอกาสและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองสูง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจสูง มีความสนิทสนมกับผู้ร่วมงานมาก ความใส่ใจของผู้บริหารมากและให้ความไว้วางใจเป็นอย่างดี การมุ่งเน้นการผลิตผลงานต่ำ กฎและระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ความเหมาะสม ผู้บริหารมีบุคลิกความเป็นผู้นำและสร้างสภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

๒. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) คือ ลักษณะบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในบางเรื่อง แต่น้อยกว่าบรรยากาศ แบบเปิด ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจ คำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน และทำงานร่วมกันด้วยดี ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน มีความพอใจในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารมีความยุติธรรมแก่ทุกคน

^{๒๔} Halpin, A.W. and D.B. Crofts. The Organizational Climate of Schools. Chicago: University of Chicago, Midwest Administration Center. ๑๙๖๓, p.๑๘๘.

พยายามสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบ ไม่จับผิดผู้ร่วมงาน ทำงานหนักเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงานเปิดโอกาสให้ทำงานตามความสามารถ ลักษณะของบรรยากาศแบบนี้ ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจสูง ก่อเกิดให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมกันสูงมีอุปสรรคบ้างเล็กน้อย ความโดดเด่นของผู้บริหารสูง การมุ่งเน้น การผลิตผลงานต่ำผู้บริหารให้ความสนใจปานกลางและให้ความไว้วางใจ

๓. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) คือ ลักษณะที่ผู้บริหารต้องการความสำเร็จของงานเพียงประการเดียว ผู้ร่วมงานต้องทำงานอย่างหนัก ไม่มีเวลาพบปะเพื่อสร้างความสัมพันธ์กัน ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือน้อย ผู้บริหารไม่ปล่อยให้ทำงานโดยอิสระ ผู้บริหารทำงานเป็นแบบอย่าง ทุกอย่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดและวางแผนไว้ ลักษณะของบรรยากาศองค์การแบบนี้ ด้านขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง ด้านไม่ให้ความร่วมมือต่ำ ด้านอุปสรรคสูง ด้านความสนิทสนมของผู้ร่วมงานต่ำ การมุ่งเน้นผลิตผลงานสูงการให้ความสนใจต่ำการให้ความไว้วางใจสูง ความโดดเด่นจากผู้บริหารปานกลาง

๔. บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate) คือ ลักษณะบรรยากาศที่ให้ความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารไม่ควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานทุกคนในหน่วยงานเป็นมิตรที่ดีต่อกันและรู้สึกต่อหน่วยงานของตนเหมือน “ครอบครัวใหญ่ที่แสนสุข” ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ ด้านไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง ด้านขวัญและกำลังใจของผู้บริหารปานกลาง ด้านอุปสรรคต่ำ ด้านความสนิทสนมของผู้ร่วมงานสูง การมุ่งเน้นผลิตผลงานต่ำ การให้ความสนใจของผู้บริหารสูง การให้ความไว้วางใจของผู้บริหารปานกลาง ความโดดเด่นของผู้บริหารต่ำ

๕. บรรยากาศแบบฉันท์พ่อกับลูก (Paternal Climate) คือ ลักษณะที่ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกถูกบังคับมากกว่าจะเกิดแรงจูงใจเป็นลักษณะบรรยากาศที่ค่อนข้างผิด ผู้บริหารไม่สามารถจะคุมสถานการณ์ได้ตลอดเวลา ผู้ร่วมงานไม่ชอบสังคมภายในกลุ่ม ผู้บริหารจะคอยควบคุมการทำงาน และแนะนำผู้ร่วมงานเสมอเพราะต้องการให้มีผลงานสูงทำให้เกิดลักษณะที่ผู้บริหารเปรียบเสมือน “คุณพ่อ ผู้รู้ดีไปทุกอย่าง” ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ในด้านไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูงเกิดอุปสรรคต่ำ การมุ่งเน้นการผลิตผลงานสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ ด้านขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความสนใจของผู้บริหารสูง ความโดดเด่นของผู้บริหารต่ำ การให้ความไว้วางใจของผู้บริหารปานกลาง

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



ลักษณะบรรยากาศองค์การทั้ง ๖ แบบดังกล่าวข้างต้น ฮาลปิน (Halpin) มีความเห็นว่าบรรยากาศแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุดและบรรยากาศแบบปิดนั้นเป็นบรรยากาศที่ไม่ดีและควรหาทางแก้ไขหากเกิดขึ้นในองค์การ

จากบรรยากาศองค์การที่กล่าวมานี้ ผู้บริหารจะต้องมีจิตวิทยาที่จะพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีลักษณะที่เป็นการสนับสนุน เอื้อเพื่อ เผื่อแผ่ซึ่งกันและกันให้มากขึ้น และลดบรรยากาศที่ไม่เป็นสุขลง

จากแนวคิดรูปแบบต่างๆ ของบรรยากาศขององค์การสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างการเน้นการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และการเอาใจใส่ต่อพนักงานโดยฝ่ายบริหารจะต้องสร้างบรรยากาศที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในขณะเดียวกันก็จะกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สตีเยร์ และ พอร์เตอร์(Steers and Porter) ได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การและประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งเป็น ๔ มิติ^{๒๕} ดังนี้

๑. โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างขององค์การที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์การจะรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การ มีลักษณะเข้มงวดน่ากลัว แต่ในองค์การยินยอมให้พนักงานมีอิสระสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์การก็จะยิ่งดีขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน

๒. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ โดยที่เทคโนโลยีแบบประจำมีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศ ซึ่งเน้นกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดการไว้วางใจกันและกันและการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์การที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าจะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยมีการไว้วางใจกันและสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายองค์การ

๓. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้้องค์การต้องปลดพนักงานออกจางาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่าบรรยากาศองค์การขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์การของตน

๔. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์การ ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับพนักงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีอิสระยอมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากขึ้น

^{๒๕} Steers and Porter, ๑๙๗๙ อ้างอิงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.), หน้า ๑๒.



นอกจากนี้ ลิทวินและเบอร์เมสเตอร์ (Litwin and Burmeister)^{๒๖} ได้พัฒนาแบบบรรยายกาของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) โดยแบ่งมิติบรรยายกาขององค์การออกเป็น ๑๒ มิติ ได้แก่

๑. ความชัดเจนของเป้าหมาย (Clarity) หมายถึง มีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การที่ชัดเจน มีความกระชับ ง่ายต่อความเข้าใจสามารถนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับพันธกิจ

๒. ข้อตกลงเพื่อบ่งสู่ความสำเร็จ (Commitment) หมายถึง องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยการอุทิศตนเพื่อบ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

๓. มาตรฐานของการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง องค์การได้กำหนดขั้นตอนและแนวปฏิบัติสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพและนำผลการตรวจสอบ ประเมินคุณภาพมาปรับปรุง พัฒนางาน เพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น

๔. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง องค์การได้จัดระบบโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานและมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่คล่องตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

๕. ปฏิบัติตามระเบียบ (Conformity) หมายถึง การกำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับทราบอย่างทั่วถึงสามารถปฏิบัติตามได้และเป็นกฎระเบียบที่บังคับใช้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (Rewards) หมายถึง องค์การให้แรงกระตุ้น จูงใจโดยการกล่าวคำยกย่อง ชมเชย เมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พึงพอใจตามความเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ

๗. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง องค์การได้รับมอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง

๘. การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง (Trial and Error) หมายถึง องค์การได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือ แสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการทดลองริเริ่มสิ่งใหม่นั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จ บุคลากรจะไม่ถูกลงโทษถูกตำหนิหรือมีผลกระทบต่อดำเนินงานหน้าที่

๙. ความจงรักภักดีในองค์การ (Loyalty) หมายถึง องค์การมีกลยุทธ์ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีคุณค่าในตนเอง โดยคำนึงถึงความเป็นบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

๑๐. การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (Working Supportive) หมายถึง องค์การได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

^{๒๖} Litwin and Burmeister, ๑๙๙๒ อ้างอิงใน สมชัย วงษ์นาคะ, รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ. (กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ๒๕๔๘), หน้า ๔๔-๔๕.

๑๑. ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน (Warmth) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาสามารถขอคำปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรือต้องการคำแนะนำปรึกษา รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

๑๒. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความเอื้อเฟื้อ แบ่งปันในทีมงาน พร้อมทั้งจะเผยแพร่ และให้ความรู้สึกร่วมกันเป็นประโยชน์แก่กัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เต็มใจ และเสียสละเพื่อความสำเร็จของทีม

จากองค์ประกอบและมิติของบรรยากาศองค์การที่นักวิชาการแต่ละท่านได้อธิบายมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของฮาโลปิน และ ครอฟฟ์ (Halpin and Croft) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยด้านบรรยากาศขององค์การของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ๖ แบบประกอบด้วย

๑. บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate)
๒. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate)
๓. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled)
๔. บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate)
๕. บรรยากาศแบบฉันท์พ่อกับลูก (Paternal Climate)
๖. บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate)

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจาก บุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การแบบผู้นำกฎระเบียบต่างๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กร และการรับรู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์การ บรรยากาศองค์การหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร อันเป็นลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร มีส่วนเกี่ยวโยงมาจากพฤติกรรมผู้บริหารในการสั่งการ บังคับบัญชาหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ ปฏิบัติสิ่งใดตามจุดหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การจะเป็นไปในมิติใดขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสำคัญ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๓.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุดการใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผล (Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) โดยทั่วไปมักหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงแต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานตำมีนักวิชาการชาวต่างประเทศและนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้

ปีเตอร์สัน และพลอร์แมน (Peterson and Plawman)^{๒๗} ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า"ประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน" ด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบ ว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างขวางหมายถึงคุณภาพ (quality) ของการมีประสิทธิผล (effectiveness) และความสามารถ (competence and capacity) ในการผลิตการดำเนินงาน ทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดป็น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการ ในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึง สถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนว ความคิดของคำว่าประสิทธิภาพ ทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ ๕ อย่าง คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) เวลา (time) และวิธีการ (method) ในการผลิต

มิลเล็ท (Millet) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน เหล่านั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพอใจในการบริการ (satisfactory service) สามารถพิจารณาได้จากสิ่งเหล่านี้คือ^{๒๘}

๑. การบริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service)
๒. การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (timely service)
๓. การบริการอย่างเพียงพอ (ample service)
๔. การบริการอย่างก้าวหน้า (progressive service)

ไรอัน และสมิธ (Ryan and Smith) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคล (human efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกถึงวิธีที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงานประสิทธิภาพ จะพัฒนาได้จากการพัฒนาของแต่ละบุคคล โดยเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น^{๒๙}

ไซมอน (Simon) กล่าวว่า ถ้างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับปัจจัยด้านการผลิต (output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ เท่ากับปัจจัยนำเข้าลบด้วยปัจจัยทางด้านผลผลิตที่ได้รับถ้าเป็นหน่วยงานราชการ จะบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย เขียน เป็นสูตรได้ดังนี้^{๓๐}

$$E = (o - i) + s$$

E = ประสิทธิภาพของงาน (efficient)

o = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (output)

^{๒๗}Peterson, E., &Plawman, E. G. Business organization and management.๑๙๕๓, p. ๕๐.

^{๒๘}Millet, J. D. .Management in the public service. New York: McGraw- Hill.๑๙๕๔, p. ๔๔.

^{๒๙}Ryan, T. A.,& Smith, p. c. .Principle of industrial psychology.๑๙๕๔, p.๒๙.

^{๓๐}Simon, H. A.,Administrative behavior.New York.๑๙๖๐, p. ๗๑.



๑ -ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (input) ร = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (satisfaction)

เว็บสเตอร์ (Webster) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถในการผลิตโดยใช้ค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้น้อยที่สุด ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้ ได้แก่ พลังงาน เวลา เงิน หรือวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ^{๓๑}

ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณะชัย ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ ว่า เป็นความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยไม่ได้กล่าวถึง ปัจจัยนำเข้า ผลผลิต หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด^{๓๒}

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ การทำงาน ที่ต้องการให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพ หรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน^{๓๓}

ชุบ กาญจนประกร ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ว่า เป็นแนวความคิดหรือเป็นความมุ่งหวังในการบริหารในระบอบประชาธิปไตยที่จะให้ การบริหารงานได้ผลสูงสุด คำนึงกับเงินภาษีอากรที่ได้จ่ายไปเพื่อการบริหารประเทศ และ ก่อให้เกิดความพอใจกับประชาชน^{๓๔}

อุทัย หิรัญโต กล่าวว่า คำว่า "ประสิทธิภาพ" ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติ วัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิด ความพึงพอใจและประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึง คุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำอย่างประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การบรรลุ เป้าหมาย แต่การบริหารที่มีประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลาและถูกต้อง เป็นต้น^{๓๕}

วัชร ฐวรธรรม และคณะ ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ ไว้ว่า หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด ซึ่งเป็นค่านิยมที่วัดอยู่ในสังคม ปัจจุบันทำงานเร็วงานดี มีระเบียบเพื่อให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ^{๓๖}

ปรัชญา เวสารัชช^{๓๗} ได้ให้ความหมาย "ประสิทธิภาพ" การบริหาร ไว้ ๓ นัย คือ

^{๓๑} Webster, N. Webster's third new international dictionary. Cambridge, ๑๙๘๑, p. ๖๔.

^{๓๒} ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณะชัย. การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับนักบริหารอาวุโส, (กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๐), หน้า ๒๓.

^{๓๓} สมพงษ์เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๖๕.

^{๓๔} ชุบ กาญจนประกร. รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: มงคลการพิมพ์, ๒๕๒๐), หน้า ๗๗.

^{๓๕} อุทัย หิรัญโต. เทคนิคการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเคียนส์, ๒๕๒๕), หน้า ๕๖.

^{๓๖} วัชร ฐวรธรรม และคณะ. ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, กรมการแก้หนี้ครู, หน่วยศึกษานิเทศก์, ๒๕๒๕), หน้า ๘๗.

^{๓๗} ปรัชญา เวสารัชช, บทบาทของผู้บริหารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, (ม.ป.ท. ๒๕๒๙), หน้า ๔๓.



นัยที่ ๑ เกี่ยวกับงานโดยตรง คือ งานที่ออกมาจะเกิดผลได้รวดเร็วกว่าที่กำหนด ผลงานดี คุณภาพผลงานสูงกว่ากำหนด

นัยที่ ๒ เกี่ยวกับผู้บริหารมีความสามารถทำงานโดยตรงไม่มีการหยุดหรือชะงักงัน และมีทักษะเรื่องการบริหารงานในการวางแผน การจัดการองค์การ การมอบหมายงาน การสั่งการ ฯลฯ

นัยที่ ๓ เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่มีปัญหาขัดแย้ง มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการปฏิบัติงาน ประสานงาน การติดต่อ สื่อสาร ช่วยเหลือ และการแสดงความคิดเห็นในงานในองค์การด้วยดี

วิธี สงวนวงศ์วาน กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงาน จะเป็นเครื่องชี้ถึงความสำเร็จก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์การ งานที่สำคัญของ ผู้บริหารองค์การก็คือ งานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากล ไม่ว่าจะเป็น องค์การขนาดใหญ่ มีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารงานหรือการจัดการ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับ องค์การของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ^{๓๘}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมาก น้อยเพียงใด^{๓๙}

วิทย์ เทียงบุญธรรม ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง อัตราส่วนของงานที่ได้หรือพลังงานที่ได้รับกับพลังงานที่ใช้ (มักมีค่าเป็น เปอร์เซ็นต์)^{๔๐}

อมร รักษาสัตย์ ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพ ว่า หมายถึง เเรโซหรือสัดส่วนระหว่างการลงทุนลงแรงไปทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลที่ได้รับ จากการลงทุนลงแรงนั้น (input-output ratio) สิ่งใดที่เราลงทุนลงแรงไปแล้วได้รับผล ตอบแทนเต็มที่เรียกว่าได้ผล ๑๐๐% และถ้าทำอย่างนั้นได้ก็เรียกว่า ทำงานมีประสิทธิภาพ ๑๐๐%^{๔๑}

ศิริชัย กาญจนวาสี กล่าวว่า ในทางเศรษฐศาสตร์นิยมพิจารณา ผลสำเร็จด้านประสิทธิภาพของโครงการ โดยดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น กับผลผลิตของโครงการ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ออกมาเป็นประสิทธิภาพภายใน (internal efficiency) ซึ่งพิจารณาภายในบริบทของโครงการที่เกี่ยวข้องกับเงินหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และประสิทธิภาพภายนอก (external

^{๓๘}วิธี สงวนวงศ์วาน,การบริหารครบวงจร, (กรุงเทพมหานคร: แมชพิบลิชชิง,๒๕๓๑), หน้า ๕๕.

^{๓๙}ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล.(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,๒๕๒๖),หน้า ๒๑.

^{๔๐}วิทย์ เทียงบุญธรรม. พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย.(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรพิทยา,๒๕๓๖), หน้า ๙๘.

^{๔๑}อมร รักษาสัตย์. ประสิทธิภาพในการบริหารราชการ.(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,๒๕๓๖),หน้า ๕๘.

efficiency) ซึ่งพิจารณาในแง่สิ่งแวดล้อมภายนอก หรือสังคมภายนอก เช่น ความพึงพอใจของผู้บริโภค เป็นต้น^{๔๒}

ทิพาวดี เมฆสวรรค์^{๔๓} ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการ มีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

นอกจากนี้ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้เสนอแนวคิดในการปรับปรุง ประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ โดยศึกษาจากการปรับปรุงระบบราชการของ ต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

๑. ต้องกำหนดแนวทางและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน คือ มุ่งการทำงาน ที่มีประสิทธิผล ยึดถือผลสำเร็จ และความสัมฤทธิ์ผลของงาน (results) เป็นหลักในการ ดำเนินงานโดย มุ่งที่ผลลัพธ์ (outcome) และมีการประเมินผลและวัดผลสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานเพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อน และหมดความจำเป็นโดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคนเพื่อลดค่าใช้จ่ายของรัฐบาลด้านบุคลากร มีการกระจายอำนาจตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

๒. มีระบบการบริหารที่ยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ของส่วนราชการเป็นหลักในการดำเนินงาน รวมทั้งใช้มาตรการจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กร ที่ประสบความสำเร็จ

ปิยธิดา ตรีเดช กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การดำเนินงานในลักษณะที่มีค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนต่ำสุด^{๔๔}

สุเมธ แสงนิมนวล ได้กล่าวถึง แนวคิดของ Mayo ผู้วางรากฐาน มนุษยสัมพันธ์ได้เป็นผู้ค้นพบว่า วิธีเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะทำได้ก็โดยต้องทุ่มเทสนใจปัญหาและความต้องการของมนุษย์ในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงาน การค้นพบที่ โรงงาน Hawthorne ทำให้ทราบความจริงว่า การที่ผลผลิตจะเพิ่มสูงขึ้นได้ ความสำเร็จ จะอยู่ที่ปัจจัยด้านจิตวิทยาและปัจจัยทางสังคมของผู้

^{๔๒} ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการประพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ ๒). (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๗๗.

^{๔๓} ทิพาวดี เมฆสวรรค์. การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), ๒๕๓๘), หน้า ๓๔.

^{๔๔} ปิยธิดา ตรีเดช. ศัพท์การบริหารสาธารณสุข. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๖๖.



ทำงานไม่น้อยไปกว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับ ตัวงาน เมโย และคณะ ศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารทุกคนต้องสนใจต่อความสุขของคนทำงาน จึงจะเป็นบ่อเกิดทำให้การเพิ่มผลผลิตและการสร้างความสำเร็จทางการบริหาร บรรลุผลสำเร็จผลลงได้^{๔๕}

ก้นตนา เพิ่มผล ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง ขนาด และความสามารถของความสำเร็จหรือบรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ของตนเอง องค์การ และการทำงานในที่นี้ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีเป้าประสงค์ เพื่อตอบสนองความต้องการ หรือเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือเพื่อขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่ จะทำให้เกิดความคับข้องใจในชีวิต^{๔๖}

สนใจ ลักษณะ ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพมี ๒ ระดับ^{๔๗} คือ

๑. ประสิทธิภาพของบุคคล การมีประสิทธิภาพ หมายความว่า การทำงานเสร็จ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือ การทำงาน ได้เร็วและได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่สร้างผลงานได้มาก เป็นผลงาน ที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคล ที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและ ปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

๒. ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การที่องค์การสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตาม ภารกิจหน้าที่ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อ การผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์การมีความสามารถใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

ปิยะนุช เงินคล้าย ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการผลิต ผลผลิต หรือให้บริการ โดยมีต้นทุนต่อหน่วยต่ำที่สุด การวิเคราะห์ทางเลือกโดยใช้ประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์ทำได้โดยการเปรียบเทียบต้นทุน ต่อหน่วยของผลผลิตหรือบริการ โดยทั่วไปแล้วต้นทุนต่ำกว่าค่าที่เป็นตัวเงินของผลผลิต หรือบริการ แสดงว่าการดำเนินการนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ ในกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบ การดำเนินการต่าง ๆ การดำเนินการที่มีสัดส่วนของผลผลิตหรือบริการต่อต้นทุนสูงที่สุด ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด^{๔๘}

^{๔๕} สุเมธ แสงนิมิตกุล. ทำอย่างไรจึงจะเป็นผู้บริหารชั้นยอด.(กรุงเทพมหานคร: ก. พลพิมพ์, ๓๕๔๐), หน้า ๗๕.

^{๔๖} ก้นตนา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.(กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๔๗.

^{๔๗}สนใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.(กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ๒๕๔๖), หน้า ๕๘.

^{๔๘}ปิยะนุช เงินคล้าย.เอกสารประกอบการบรรยาย วิชานโยบายสาธารณะ เอกสารหมายเลข ๑๖๑. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๒๒.



สนใจ ลักษณะ ได้ให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" ว่า หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรม การงาน อย่างราบรื่น ครบถ้วน ประหยัดเวลา ใช้กำลังและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุดบุคคลมีประสิทธิภาพจึงเป็นบุคคลที่พึงปรารถนาในสังคมที่เขาเป็นสมาชิกและในองค์การที่เขาปฏิบัติหน้าที่การงาน^{๔๙}

นอกจากนี้ **สนใจ ลักษณะ** กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของ การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำหนด การแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะ ของการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไร มีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรยิ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพมากขึ้นประสิทธิภาพอาจไม่แสดง เป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และ เวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการ ใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ต่าง ๆ ข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้นหมายถึง การผลิตประหยัดเวลาที่สุด ในขณะที่ประสิทธิภาพในเชิงสังคมศาสตร์ หรือประสิทธิภาพ ในการทำงานของแต่ละบุคคลใน ปัจจัยน่าจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ฉะนั้น ประสิทธิภาพ ในความหมายของผู้วิจัย หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้เกิด ผลรวดเร็ว และ ทันเวลา รวมไปถึงสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และ กำลังคน

๒.๔ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๕๐}

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทยที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนาขึ้น ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ โดยพระราชทานนามว่า มหาธาตุวิทยาลัย เมื่อปีพุทธศักราช ๒๔๓๐ และได้เปิดดำเนินการศึกษาเมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๔๓๒

ต่อมาได้ทรงเปลี่ยนจาก มหาธาตุวิทยาลัย เป็น มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พุทธศักราช ๒๔๓๙ แต่ยังคงจัดการศึกษาเฉพาะปริยัติธรรมแผนก

^{๔๙}สนใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานพิมพ์ครั้งที่ ๕. (กรุงเทพมหานคร: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๙๐.

^{๕๐}ฝ่ายมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา, รายงานการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา ๒๕๕๔, (พระนครศรีอยุธยา:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).



บาลีเท่านั้นยังมิได้ดำเนินการศึกษาในรูปแบบอุดมศึกษาหรือรูปแบบมหาวิทยาลัย ตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

เพื่อสืบสานพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ ๙ มกราคม พุทธศักราช ๒๔๙๐ พระพิมลธรรม (ซ้อย ฐานตตมหาเถร) อธิบดีสงฆ์วัดมหาธาตุสมัยนั้น พร้อมทั้งพระเถรานุเถระฝ่ายมหานิกาย จำนวน ๕๗ รูปได้ประชุมพร้อมกันที่ตำหนักสมเด็จพระเจ้า วัดมหาธาตุ ปรีक्षाหารื้อได้ข้อยุติที่จะเปิดการศึกษาในรูปแบบมหาวิทยาลัย เปิดรับผู้สนใจวิชา พระพุทธศาสนาพระปริยัติสัทธรรมชั้นสูง ภาษา ต่างประเทศและวิทยาการบางอย่างอันเป็นอุปกรณ์ แก่การค้นคว้าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

พุทธศักราช ๒๔๙๐ ประกาศใช้ระเบียบมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดรับพระภิกษุ สามเณรผู้สอบได้ตั้งแต่เปรียญธรรม ๔ ประโยคขึ้นไปเข้าศึกษา พระภิกษุสามเณรที่เข้าศึกษารุ่นแรกนี้ มีจำนวน ๑๕๖ รูป เปิดการศึกษาเมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๔๙๐ โดยจัดให้เรียนวิชา พื้นฐาน เรียกว่า การศึกษาระดับชั้นอบรมพื้นฐานความรู้จนถึงขั้นเตรียมอุดมศึกษาเป็นเวลา ๔ ปี ตั้งแต่ พุทธศักราช ๒๔๙๐-๒๔๙๔ จากนั้นจึงให้เรียนต่อระดับปริญญาตรีในคณะพุทธศาสตร์ ซึ่งเปิดเป็น คณะแรก รับพระภิกษุสามเณรที่จบชั้นเตรียมอุดมศึกษานี้และเป็นผู้สอบได้ตั้งแต่เปรียญธรรม ๕ ประโยคขึ้นไป จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกให้เข้าศึกษาปีแรกในคณะพุทธศาสตร์ ปีการศึกษา ๒๔๙๔ จำนวน ๑๖ รูป สำเร็จการศึกษาในปี ๒๔๙๘ เป็นพุทธศาสตรบัณฑิตรุ่นแรกจำนวน ๖ รูป

พุทธศักราช ๒๕๑๒ มหาเถรสมาคมได้ออกคำสั่งเรื่อง การศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ พ.ศ.๒๕๑๒ จำนวน ๑๒ ข้อ สาระสำคัญของข้อ ๓ ระบุส่วนที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัยไว้ว่า “ให้การศึกษาของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ณ วัด มหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ซึ่งดำเนินการอยู่แล้ว เป็นการศึกษาของคณะสงฆ์”

พุทธศักราช ๒๕๒๗ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช องค์เอกอัคร ศาสนูปถัมภก รัชกาลปัจจุบัน โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ ตราพระราชบัญญัติ กำหนดวิถียุทธฐานะผู้สำเร็จวิชาการทางพระพุทธศาสนา พ.ศ.๒๕๒๗ โดยมาตรา ๔ (๓) กำหนดไว้ว่า “ให้ผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีวิทยฐานะชั้นปริญญาตรี” เรียกว่า “พุทธศาสตรบัณฑิต” ใช้อักษรย่อว่า “พธ.บ.”

พุทธศักราช ๒๕๓๐ สภามหาวิทยาลัยประกาศใช้ระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ว่าด้วยการบริหาร ๒๕๓๐

พุทธศักราช ๒๕๔๐ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ โดยคำแนะนำและยินยอม ของรัฐสภา ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย ให้มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล และเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามประกาศในราชกิจจา นุเบกษา เล่มที่ ๑๑๔ ตอนที่ ๕๑ ก ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๐

๒.๔.๑ พัฒนาการด้านขยายส่วนงานจัดการศึกษา

พุทธศักราช ๒๔๙๐ ตั้งคณะพุทธศาสตร์

พุทธศักราช ๒๕๐๕ ตั้งคณะครุศาสตร์

พุทธศักราช ๒๕๐๖ เปิดสอนหลักสูตรแผนกอบรมครูศาสนศึกษา ระดับประกาศนียบัตร
พุทธศักราช ๒๕๑๖ ตั้งคณะเอเชียอาคเนย์ ต่อมาเปลี่ยนเป็นคณะมานุษยสังเคราะห์ศาสตร์

๗ มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๒๑ ตั้งวิทยาเขตหนองคาย ที่วัดศรีสะเกษ อำเภอเมือง
จังหวัดหนองคาย เปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตรคณะครุศาสตร์

พุทธศักราช ๒๕๒๖ แยกวิชาสายสังคมศาสตร์ออกจากคณะมานุษยสังเคราะห์ศาสตร์ ไป
ตั้งคณะสังคมศาสตร์ และแยกวิชาสายภาษาศาสตร์ จัดวิทยาเขตตั้งคณะมนุษยศาสตร์

๗ พฤษภาคม พุทธศักราช ๒๕๒๘ ตั้งวิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่วัดแจ้ง อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช

๓ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๒๘ ตั้งวิทยาเขตเชียงใหม่ ที่วัดสวนดอก อำเภอเมือง จังหวัด
เชียงใหม่

๓ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๒๙ ตั้งวิทยาเขตขอนแก่น ที่วัดธาตุ อำเภอเมือง จังหวัด
ขอนแก่น ปัจจุบันย้ายที่ทำการไป ที่เลขที่ ๓๐ บ้านโคกสี ตำบลโคกสี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

๓๐ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๒๙ ตั้งวิทยาเขตนครราชสีมา ที่วัดพระนารายณ์มหาราช อำเภอเมือง
จังหวัดนครราชสีมา ปัจจุบันย้ายที่ทำการไปที่บ้านหัวถนน ถนนชาติพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัด
นครราชสีมา

ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๒๙ ตั้งวิทยาเขตอุบลราชธานี ที่วัดมหาวนาราม อำเภอเมือง จังหวัด
อุบลราชธานี ปัจจุบันย้ายที่ทำการไปที่บ้านหมากมี ตำบลกระโสม อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

๒๔ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๓๐ ตั้งวิทยาเขตสุรินทร์ ที่วัดศาลาลอย อำเภอเมือง
จังหวัดสุรินทร์ ปัจจุบันย้ายที่ทำการไปอยู่ที่ หมู่ที่ ๘ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

๓๐ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๓๐ ตั้งวิทยาเขตแพร่ ที่วัดพระบาทมิ่งเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่
ปัจจุบันย้ายที่ทำการไปอยู่ที่บ้านหนองห้า เลขที่ ๑๑๑ หมู่ที่ ๕ ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

๒๐ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๓๔ ตั้งวิทยาเขตพะเยา ที่วัดศรีโคมคำ อำเภอเมือง
จังหวัดพะเยา

พุทธศักราช ๒๕๓๕ ตั้งวิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส ที่วัดมหาสวัสดิ์นาคพุฒาราม อำเภอ
พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ยังมีวิทยาลัยสงฆ์ที่อยู่นอกวิทยา
เขตอีก จำนวน ๘ แห่ง มีห้องเรียนทั้งของวิทยาเขต คณะ และวิทยาลัยสงฆ์ในจังหวัดต่าง ๆ จำนวน
๑๐ แห่ง และมีหน่วยวิทยบริการในจังหวัดต่างๆ ทั้งของวิทยาเขต คณะ และวิทยาลัยสงฆ์อีก ๑๘
แห่ง

รับสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เข้าเป็นสถาบันสมทบรวมทั้งสิ้น ๗
แห่ง ประกอบด้วย :-

- | | |
|-----------------|--|
| พุทธศักราช ๒๕๔๔ | รับวิทยาลัยพระพุทธศาสนาออกกุก ขอนบอบ ประเทศเกาหลีใต้ |
| พุทธศักราช ๒๕๔๗ | รับมหาปัญญาวิทยาลัย หาดใหญ่ สงขลา |
| พุทธศักราช ๒๕๔๗ | รับมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาชิน จู ไต้หวัน |
| พุทธศักราช ๒๕๕๐ | รับสถาบันพระพุทธศาสนานานาชาติศรีลังกา ประเทศศรีลังกา |
| พุทธศักราช ๒๕๕๑ | รับศูนย์การศึกษาพระอาจารย์พรหมะ ประเทศสิงคโปร์ |



พุทธศักราช ๒๕๕๑ รับวิทยาลัยพระพุทธศาสนาสิงคโปร์ ประเทศสิงคโปร์
พุทธศักราช ๒๕๕๓ รับวิทยาลัยพระพุทธศาสนาธรรมเกท ประเทศฮังการี ตาม
ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๒๗ ตอนพิเศษ หน้า ๑๓๒ ง

๒.๔.๒ พัฒนาการด้านหลักสูตร

ระยะที่ ๑ หลักสูตรมหาธาตุวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๒ มีเฉพาะหลักสูตรพระปริยัติ
ธรรมแผนกบาลี

ระยะที่ ๒ หลักสูตรยุคนุกเบิกในรูปมหาวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๔๐ แบ่งเป็น ๓ ส่วน
ต่อเนื่องกัน คือ

๑. หลักสูตรต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา เป็นการปรับพื้นฐานความรู้ พุทธศักราช ๒๕๔๐

๒. หลักสูตรเตรียมอุดมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๔๒

๓. หลักสูตรระดับอุดมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๔๓ จัดการศึกษาคณะพุทธศาสตร์เป็นคณะ
แรก หลักสูตรประกอบด้วย ๑๖ หมวดวิชา ไม่มีการแยกออกเป็นรายวิชาเอก วิชาโท และไม่มีระบบ
หน่วยกิต หมวดวิชาที่สำคัญ เช่น หมวดวิชาภาษาบาลีไม่ต่ำกว่าเปรียญธรรม ๖ ประโยค หมวดวิชา
ภาษาไทย หมวดวิชาภาษาอังกฤษ หมวดวิชาภาษาสันสกฤต หมวดวิชาการปกครองคณะสงฆ์ หมวด
วิชาประวัติศาสตร์ หมวดวิชาจิตวิทยา หมวดวิชาภวนาวิทยา

ระยะที่ ๓ หลักสูตรยุคนปรับให้เข้ามาตรฐานของมหาวิทยาลัยทั่วไป พุทธศักราช ๒๕๐๐
มี ๒ ระดับ คือ

๑. หลักสูตรระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ประกอบด้วย หลักสูตรบาลีอบรมศึกษา(มศ.๓)
หลักสูตรบาลีสาธิตศึกษา (มศ.๓) และหลักสูตรบาลีเตรียมอุดมศึกษา (มศ.๕)

๒. หลักสูตรระดับอุดมศึกษา มี ๒ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ หลักสูตรวิทยาลัยครูศาสนศึกษา
เปิดสอนระดับ ป.กศ. ในปีพุทธศักราช ๒๕๐๖ และเปิดสอนระดับ ป.กศ.สูง ในพุทธศักราช ๒๕๐๘
เป็นหลักสูตร ๒ ปี เรียน ๗๑ รายวิชา ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ หน่วยกิต ระดับที่ ๒ หลักสูตรบาลีอุดมศึกษา
คณะพุทธศาสตร์ให้เรียน ๙๑ รายวิชา ๒๑๑ หน่วยกิต ใน พุทธศักราช ๒๕๐๔ คณะครุศาสตร์เปิด
สอนให้เรียน ๙๓ รายวิชา ๒๐๖ หน่วยกิต และใน พุทธศักราช ๒๕๐๖ คณะอาชีวศึกษาศาสตร์เปิดสอน
และในพุทธศักราช ๒๕๐๙ ปรับเปลี่ยนเป็นคณะมนุษยศาสตร์ให้เรียน ๑๐๗ รายวิชา
๒๕๘ หน่วยกิต ท้ายที่สุด ในพุทธศักราช ๒๕๑๖ มีการปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรระดับอุดมศึกษา
ใหม่ ดังนี้

-วิชาบังคับพระพุทธศาสนา ไม่น้อยกว่า	๕๕	หน่วยกิต
-วิชาปริญาตรีสามัญ ประกอบด้วย		
ก. วิชาบังคับสามัญ ไม่น้อยกว่า	๗๐	หน่วยกิต
ข. วิชาเฉพาะ(เอก-โท) ไม่น้อยกว่า	๖๕	หน่วยกิต
-วิชาเลือกเสรี	๑๐	หน่วยกิต
รวมทั้งหมด ไม่น้อยกว่า	๒๐๐	หน่วยกิต

ระยะที่ ๔ หลักสูตรเตรียมการรับรองวิทยฐานะ พุทธศักราช ๒๕๒๖ เฉพาะหลักสูตร
ระดับปริญาตรีได้มีการปรับปรุงครั้งใหญ่ ลดจำนวนหน่วยกิตให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของ



ทบวงมหาวิทยาลัย เหลือเพียง ๑๕๐ หน่วยกิต เปลี่ยนโครงสร้างหลักสูตรเป็นดังนี้ (๑)วิชาแกนพุทธ ศาสตร์ ๓๕ หน่วยกิต (๒) วิชาพื้นฐานทั่วไป ๔๑ หน่วยกิต (๓)วิชาโท (พระพุทธศาสนา) ๑๘ หน่วย กิต (๔)วิชาเอก ๕๐ หน่วยกิต (๕) วิชาเลือกเสรี ๖ หน่วยกิต (๖)วิชาภาษาอังกฤษเสริม (๑๖) หน่วย กิต วันที่ ๒๗ กันยายน พุทธศักราช ๒๕๒๗ ได้มีการตราพระราชบัญญัติ กำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จ วิชาการทางพระพุทธศาสนา พ.ศ.๒๕๒๗

ระยะที่ ๕ หลักสูตรปรับปรุงและหลักสูตรใหม่ พุทธศักราช ๒๕๓๘ ได้มีการปรับปรุง หลักสูตรและจัดทำหลักสูตรใหม่ระดับปริญญาตรี จำนวนหน่วยกิตยังคงจำนวน ๑๕๐ แต่ปรับเปลี่ยน โครงสร้างรายวิชาใหม่ดังนี้

แผน ก.

-วิชาพื้นฐานทั่วไป	ไม่น้อยกว่า	๓๐	หน่วยกิต
-วิชาแกนพระพุทธศาสนา	ไม่น้อยกว่า	๕๐	หน่วยกิต
-วิชาเอก (บังคับและเลือก)	ไม่น้อยกว่า	๔๘	หน่วยกิต
-วิชาโท	ไม่น้อยกว่า	๑๘	หน่วยกิต
-วิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	๔	หน่วยกิต

แผน ข.

-วิชาพื้นฐานทั่วไป	ไม่น้อยกว่า	๓๐	หน่วยกิต
-วิชาแกนพระพุทธศาสนา	ไม่น้อยกว่า	๕๐	หน่วยกิต
-วิชาเฉพาะด้าน	ไม่น้อยกว่า	๖๖	หน่วยกิต
-วิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	๔	หน่วยกิต

ระยะที่ ๖ หลักสูตรปรับปรุงเข้าเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. พุทธศักราช ๒๕๔๘-๒๕๔๙ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรทุกระดับ เฉพาะหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ปรับปรุงแล้วเสร็จและเริ่มใช้ใน ปีการศึกษา ๒๕๕๐ ลดจำนวนหน่วยกิตเหลือ ๑๔๐ หน่วยกิตและปรับเปลี่ยนโครงสร้างรายวิชาให้ สอดคล้องกับเกณฑ์ของ สกอ. ดังนี้

โครงสร้างแบบวิชาเอก-โท

-หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	๓๐	หน่วยกิต
-หมวดวิชาเฉพาะ (แกนพระพุทธศาสนา)	๓๐	หน่วยกิต
-หมวดวิชาเฉพาะ (เฉพาะด้าน-แกนพุทธประยุกต์+เอก+โท)	๗๔	หน่วยกิต
-หมวดวิชาเลือกเสรี	๖	หน่วยกิต

โครงสร้างแบบวิชาเอกเดี่ยว

-หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	๓๐	หน่วยกิต
-หมวดวิชาเฉพาะ (แกนพระพุทธศาสนา)	๓๐	หน่วยกิต
-หมวดวิชาเฉพาะ(เฉพาะด้าน-แกนพุทธประยุกต์+เฉพาะสาขา)	๗๔	หน่วยกิต
-หมวดวิชาเลือกเสรี	๖	หน่วยกิต

๒.๔.๓ พัฒนาการด้านขยายระดับการศึกษา

- ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา



๑. พุทธศักราช ๒๔๙๐ เปิดการศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพุทธศาสตร์ มีหลักสูตรปรับปรุงพื้นฐานความรู้ของนิสิต ๒ ระดับ คือ ระดับพื้นฐานทั่วไปกับเตรียมอุดมศึกษา ต่อมา หลักสูตรนี้ได้พัฒนาเป็นโรงเรียนบาลีอบรมศึกษา โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา และโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษาในปัจจุบัน โรงเรียนทั้ง ๓ นี้ที่อยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. พุทธศักราช ๒๕๐๖ เปิดสอนระดับ ป.กศ. และพุทธศักราช ๒๕๐๘ เปิดสอนระดับ ป.กศ.สูง ปัจจุบันมหาวิทยาลัยไม่ได้เปิดสอนหลักสูตรนี้แล้ว

๓. พุทธศักราช ๒๕๓๖ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตร (วิชาชีพครู) (ปัจจุบันพัฒนามาเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) ปัจจุบันมหาวิทยาลัยไม่ได้เปิดสอนหลักสูตรนี้แล้ว

๔. พุทธศักราช ๒๕๔๗ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตร สาขาวิชาบริหารกิจการคณะสงฆ์ รับพระภิกษุสามเณรที่จบการศึกษานักธรรมชั้นเอก และมีตำแหน่งเป็นพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส หรือผู้ช่วยเจ้าอาวาส เมื่อจบการศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรและสามารถใช้เป็นวุฒิการศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยได้ใน ๔ สาขาวิชาดังต่อไปนี้

๑. สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ (คณะสังคมศาสตร์)
๒. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา (คณะพุทธศาสตร์)
๓. สาขาวิชาการสอนพระพุทธศาสนา (คณะครุศาสตร์)
๔. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (คณะครุศาสตร์)

- ระดับอุดมศึกษา

ปีการศึกษา ๒๕๕๓ การศึกษาระดับปริญญาตรีใช้ระบบหน่วยกิตทวิภาค (Semester Credit System) โดยแบ่งเวลาการศึกษาในแต่ละปีการศึกษาเป็น ๒ ภาคการศึกษาปกติ มีเวลาศึกษาภาคการศึกษาละไม่ต่ำกว่า ๑๕ สัปดาห์ นอกจากนี้อาจจะจัดการศึกษาภาคฤดูร้อนอีกภาคหนึ่งก็ได้ โดยมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่า ๖ สัปดาห์ ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกใช้ระบบหน่วยกิตทวิภาค โดยแบ่งเวลาการศึกษาในแต่ละปีการศึกษาเป็น ๒ ภาคการศึกษาปกติ มีเวลาศึกษาภาคการศึกษาละไม่ต่ำกว่า ๑๖ สัปดาห์ นอกจากนี้อาจจะจัดการศึกษาภาคฤดูร้อนอีกหนึ่งภาคก็ได้ ระยะเวลาการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาตรี ต้องไม่ต่ำกว่า ๘ ภาคการศึกษาปกติ โดยมีหน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า ๑๕๐ หน่วยกิต ระยะเวลาการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโทต้องไม่น้อยกว่า ๔ ภาคการศึกษาปกติและไม่เกิน ๑๐ ภาคการศึกษาปกติ มีหน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า ๓๘ หน่วยกิต ส่วนหลักสูตรระดับปริญญาเอกต้องไม่น้อยกว่า ๖ ภาคการศึกษาปกติและไม่เกิน ๑๐ ภาคการศึกษาปกติ มีหน่วยกิตสะสมไม่น้อยกว่า ๖๐ หน่วยกิต

- โครงสร้างหลักสูตร

ก. ระดับปริญญาตรี

(ก) จำนวนหน่วยกิต ตลอดหลักสูตร(๔ ปี) ๑๕๐ หน่วยกิตทวิภาค

(ข) หมวดวิชา จัดกลุ่มวิชาตามหมวดได้ดังนี้

โครงสร้างแบบวิชาเอก-โท

(๑) หมวดวิชาศึกษาทั่วไป

๓๐ หน่วยกิต

(๒) หมวดวิชาเฉพาะ

๑๑๔ หน่วยกิต



-หมวดวิชาแกนพระพุทธศาสนา	๕๐	หน่วยกิต
-หมวดวิชาเฉพาะด้าน	๖๔	หน่วยกิต
(ก) วิชาเอก	๔๖	หน่วยกิต
(ข) วิชาโท	๑๘	หน่วยกิต
(๓) หมวดวิชาเลือกเสรี	๖	หน่วยกิต

โครงสร้างแบบวิชาเอกเดี่ยว

(๑) หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	๓๐	หน่วยกิต
(๒) หมวดวิชาเฉพาะ	๑๑๔	หน่วยกิต
-วิชาแกนพระพุทธศาสนา	๕๐	หน่วยกิต
-วิชาเฉพาะด้าน	๖๔	หน่วยกิต
(ก) วิชาบังคับ	๓๘	หน่วยกิต
(ข) วิชาเลือก	๒๖	หน่วยกิต
(๓) หมวดวิชาเลือกเสรี	๖	หน่วยกิต

ข. ระดับปริญญาโท

(ก)จำนวนหน่วยกิต ตลอดหลักสูตร: ไม่น้อยกว่า ๓๘ หน่วยกิต

(ข) หมวดวิชา จัดกลุ่มวิชาตามหมวดได้ดังนี้ (เฉพาะที่เปิดสอน)

-วิชาบังคับ ไม่น้อยกว่า	๘	หน่วยกิต
-วิชาเอก ไม่น้อยกว่า	๑๒	หน่วยกิต
-วิชาเลือก ไม่น้อยกว่า	๖	หน่วยกิต
-วิทยานิพนธ์	๑๒	หน่วยกิต

ค. ระดับปริญญาเอก

(ก)จำนวนหน่วยกิต ตลอดหลักสูตร: ไม่น้อยกว่า ๖๐ หน่วยกิต

(ข) หมวดวิชา จัดกลุ่มวิชาตามหมวดได้ดังนี้ (เฉพาะที่เปิดสอน)

-วิชาบังคับ ไม่น้อยกว่า	๙	หน่วยกิต
-วิชาเอก ไม่น้อยกว่า	๙	หน่วยกิต
-วิชาเลือก ไม่น้อยกว่า	๖	หน่วยกิต
-วิทยานิพนธ์	๓๖	หน่วยกิต

๒.๔.๔ ส่วนงานที่จัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จัดการศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ดังนี้

ส่วนกลางจัดการศึกษาในระดับคณะต่าง ๆ ดังนี้

๑. บัณฑิตวิทยาลัย
๒. คณะพุทธศาสตร์
๓. คณะครุศาสตร์
๔. คณะมนุษยศาสตร์



๕. คณะสังคมศาสตร์

ข. ส่วนภูมิภาค จัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ ดังนี้

- ระดับวิทยาเขต

๑. วิทยาเขตหนองคาย

๒. วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

๓. วิทยาเขตเชียงใหม่

๔. วิทยาเขตขอนแก่น

๕. วิทยาเขตนครราชสีมา

๖. วิทยาเขตอุบลราชธานี

๗. วิทยาเขตแพร่

๘. วิทยาเขตสุรินทร์

๙. วิทยาเขตพะเยา

๑๐. วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม

- ระดับวิทยาลัยสงฆ์

๑. วิทยาลัยสงฆ์เลย

๒. วิทยาลัยสงฆ์นครพนม

๓. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๔. วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๕. วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช พิษณุโลก

๖. วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

๗. วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี

๘. วิทยาลัยสงฆ์นครน่านฯ

- ระดับโครงการขยายห้องเรียน

๑. โครงการขยายห้องเรียนวิทยาเขตขอนแก่น บ้านท่าเยี่ยม ตำบลนิเวศน์ อำเภอรวิชัยบุรี
จังหวัดร้อยเอ็ด

๒. โครงการขยายห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดไพรสงค์ศักดาราม ตำบลหล่มสักอำเภอ
หล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๓. โครงการขยายห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดพิบูลทอง ตำบลพิบูลทอง อำเภอท่าช้าง
จังหวัดสิงห์บุรี

๔. โครงการขยายห้องเรียนวิทยาเขตอุบลราชธานี วัดสระกำแพงใหญ่ ตำบลกำแพงใหญ่
อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

๕. โครงการขยายห้องเรียนวิทยาเขตนครศรีธรรมราช วัดพัฒนาราม ตำบลตลาด
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี



๖. โครงการขยายห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดไชยชุมพลชนะสงคราม ตำบลบ้านใต้ อำเภอมือ จังหวัดกาญจนบุรี

- ระดับหน่วยวิทยบริการ

๑. หน่วยวิทยบริการคณะพุทธศาสตร์ วัดหงษ์ประดิษฐาราม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

๒. หน่วยวิทยบริการคณะมนุษยศาสตร์ วัดสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๓. หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

๔. หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดต้นสน อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

๕. หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดใหญ่อินทาราม (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

๖. หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดป่าประดู่(พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

๗. หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดไร่ขิง (พระอารามหลวง) อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๘. หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดไผ่ล้อม (พระอารามหลวง) อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

๙. หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดป่าเลไลยก์วรวิหาร อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑๐. หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดสระแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว

๑๑. หน่วยวิทยบริการวิทยาเขตหนองคาย วัดพระธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

๑๒. หน่วยวิทยบริการวิทยาเขตขอนแก่น วัดอภิสิริ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

๑๓. หน่วยวิทยบริการวิทยาเขตนครราชสีมา วัดชัยภูมิวนาราม อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ

๑๔. หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วัดท่านา อำเภอเมือง จังหวัดตาก

๑๕. หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วัดหมอนไม้ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์

๑๖. หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดหนองขุนชาติ อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี

๑๗. หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดบรมธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร

๑๘. หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดพุกะชะวันโชติการาม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร



นอกจากนี้ ยังมีสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยอีกจำนวน ๗ สถาบัน (ในประเทศ ๑ และต่างประเทศ ๖) ทำหน้าที่จัดการศึกษา ตามจำนวนหลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอนในปี การศึกษา ๒๕๕๔

๒.๔.๕ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

ปรัชญา :จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและ สังคม

ปณิธาน :ศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์

วิสัยทัศน์ : ศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ ที่สร้างคนดีและเก่ง อย่างมีสมรรถภาพ จัดการศึกษาและวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ บริการวิชาการได้อย่างมีคุณภาพ และ บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ : ให้การศึกษา วิจัยและพัฒนา ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม และ ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

๒.๔.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

พัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติการหลักเพื่อนำสถาบันพระพุทธศาสนา สังคม ประเทศชาติไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ พัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการพระพุทธศาสนาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิด ประโยชน์สอดคล้องกับสภาพสังคม ส่งเสริมการศึกษาวิจัยพุทธธรรมเพื่อนำไปแก้ปัญหาต่างๆของ สังคมพร้อมกับทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่น ยึดหลักธรรมาภิบาลอัน ประกอบด้วยหลักนิติธรรม ความยุติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความ รับผิดชอบต่อพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบ หลักประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย

พัฒนาบัณฑิตและบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีปฏิปทาน่า เลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิดเป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญาเป็นต้น มีความสามารถ มีศีลธรรม มีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและสังคม

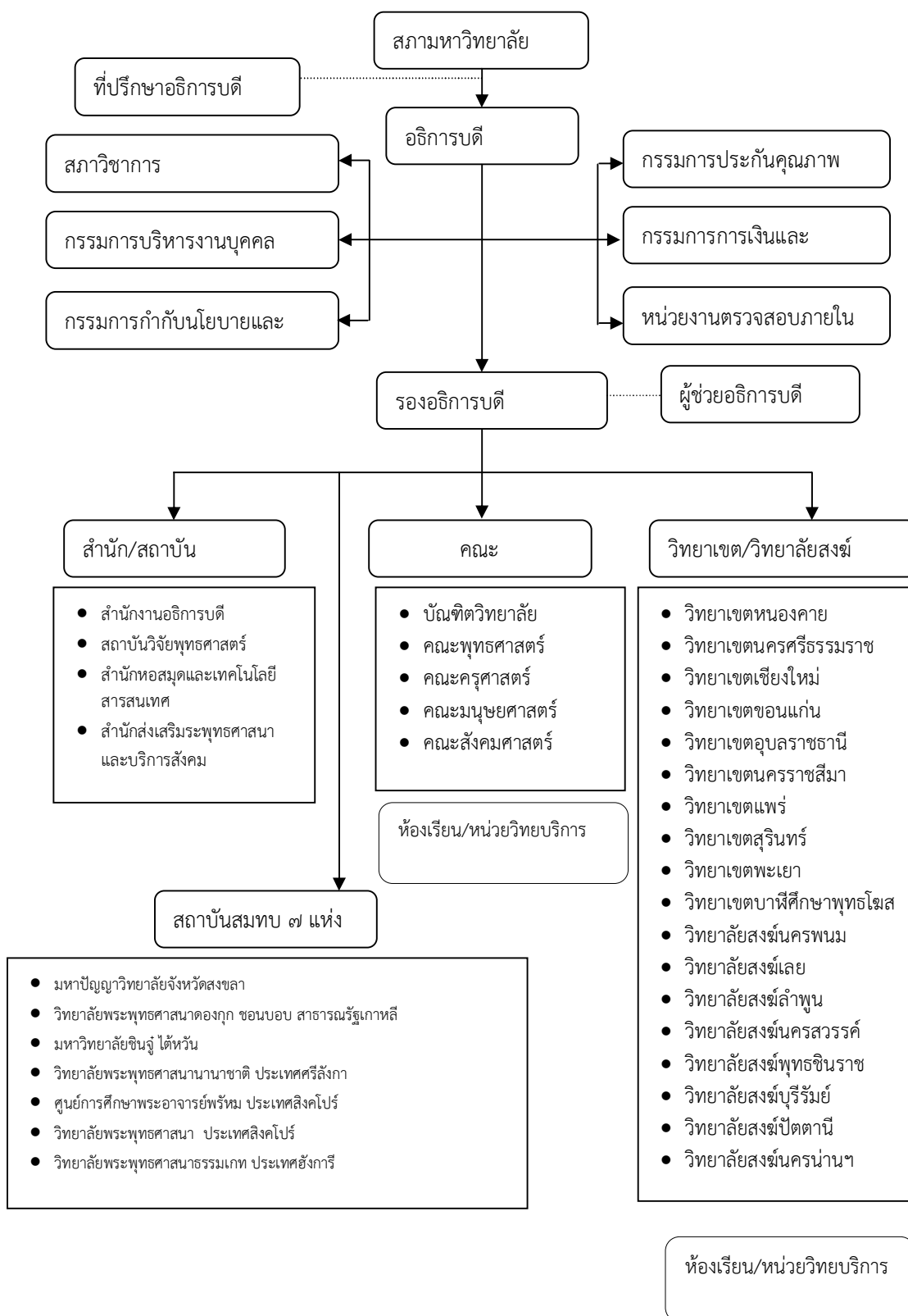
เอกลักษณ์ อัตลักษณ์มหาวิทยาลัยและอัตลักษณ์บัณฑิต

เอกลักษณ์มหาวิทยาลัย :บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

อัตลักษณ์มหาวิทยาลัย :ประยุกต์พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม

อัตลักษณ์บัณฑิต : มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา

๒.๔.๗ โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





๒.๔.๘ การจัดการเรียนการสอน

๒.๔.๘.๑ หลักสูตร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีส่วนงาน ๕ คณะจัดการศึกษาในส่วนกลาง คือ บัณฑิตวิทยาลัย คณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ ในส่วนภูมิภาค มี ๑๐ วิทยาเขต ๘ วิทยาลัยสงฆ์ ๙ โครงการขยายห้องเรียน และ ๑๘ หน่วยวิทยบริการ ทำหน้าที่จัดการศึกษา ในปีการศึกษา ๒๕๕๔ มีหลักสูตรที่เปิดดำเนินการเรียนการสอน ดังนี้

๑) **ระดับปริญญาตรี** เปิดสอน ๒๒ สาขาวิชา คือ (๑) พระพุทธศาสนา (๒) ศาสนา (๓) ปรัชญา (๔) ภาษาสันสกฤต (๕) บาลีพุทธศาสตร์ (๖) ภาษาบาลี (๗) พุทธศิลปกรรม (๘) จิตวิทยา การให้คำปรึกษาและการแนะแนว (๙) สังคมศึกษา (๑๐) การสอนภาษาไทย (๑๑) การสอนภาษาอังกฤษ (๑๒) การสอนพระพุทธศาสนา (๑๓) การบริหารการศึกษา (๑๔) ภาษาไทย (๑๕) ภาษาอังกฤษ (๑๖) จิตวิทยา (๑๗) พุทธจิตวิทยา (๑๘) การจัดการเชิงพุทธ (๑๙) รัฐศาสตร์ (๒๐) เศรษฐศาสตร์ (๒๑) สังคมวิทยา และ (๒๒) สังคมสงเคราะห์ศาสตร์

๒) **ระดับปริญญาโท** เปิดสอนแผน ก (๒) ๑๑ สาขาวิชา คือ (๑) พระพุทธศาสนา (๒) ปรัชญา (๓) ธรรมนิเทศ (๔) วิปัสสนาภาวนา (๕) รัฐประศาสนศาสตร์ (๖) การบริหารการศึกษา (๗) ชีวิตและความตาย (๘) ภาษาศาสตร์ (๙) พุทธศาสตร์และศิลปะแห่งชีวิต (๑๐) การจัดการเชิงพุทธ และ (๑๑) ศาสนาเปรียบเทียบ

๓) **ระดับปริญญาเอก** เปิดสอน ๕ สาขาวิชา คือ (๑) พระพุทธศาสนา (๒) ปรัชญา (๓) บาลีพุทธศาสตร์ (๔) รัฐประศาสนศาสตร์ และ (๕) การจัดการเชิงพุทธ

ตารางที่ ๒.๒ หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอนในส่วนงานจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย

ส่วนงาน	จำนวนหลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน			
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
๑. บัณฑิตวิทยาลัย	-	๓	๒	๕
๒. คณะพุทธศาสตร์	๔	๑	-	๕
๓. คณะครุศาสตร์	๖	๑	-	๗
๔. คณะมนุษยศาสตร์	๓	๓	-	๖
๕. คณะสังคมศาสตร์	๔	๒	๒	๘
๖. วิทยาเขต ๑๐ แห่ง	๕๒	๑๒	๓	๖๗
๗. วิทยาลัยสงฆ์ ๗ แห่ง	๒๘	๔	-	๓๒
๘. โครงการขยายห้องเรียน ๑๐ แห่ง	๓๒	๑	-	๓๓
๙. หน่วยวิทยบริการ ๑๘ แห่ง	๓๑	๒	-	๓๓
รวม	๑๖๐	๒๙	๗	๑๙๖

ที่มา : กองทะเบียนและวัดผล

๒.๔.๘.๒ นิสิต

ในปีการศึกษา ๒๕๕๔ มหาวิทยาลัยมีนิสิต ๒๐,๒๑๓ รูป/คน แยกเป็นพระภิกษุสามเณร ๑๓,๙๙๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒๒ คฤหัสถ์ ๖,๒๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๘

ตารางที่ ๒.๓ นิสิตจำแนกตามส่วนงานจัดการศึกษา

ส่วนงาน	จำนวนนิสิต			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
๑. บัณฑิตวิทยาลัย	-	๓๕๖	๓๕๐	๗๐๖
๒. คณะพุทธศาสตร์	๓๘๓	๖๙	-	๔๕๒
๓. คณะครุศาสตร์	๓๓๓	๒๔๒	-	๕๗๕
๔. คณะมนุษยศาสตร์	๓๐๘	๑๔๘	-	๔๕๖
๕. คณะสังคมศาสตร์	๔๕๑	๒๓๖	๑๖๘	๘๕๕
๖. วิทยาเขต ๑๐ แห่ง	๖,๖๖๐	๑,๐๖๒	๑๘๒	๗,๙๐๔
๗. วิทยาลัยสงฆ์ ๗ แห่ง	๒,๘๖๗	๔๓๕	-	๓,๓๐๒
๘. โครงการขยายห้องเรียน ๑๐ แห่ง	๒,๙๐๖	๖๙	-	๒,๙๗๕
๙. หน่วยวิทยบริการ ๑๘ แห่ง	๒,๗๗๒	๒๑๖	-	๒,๙๘๘
รวม	๑๖,๖๘๐	๒,๘๓๓	๗๐๐	๒๐,๒๑๓

ที่มา : กองทะเบียนและวัดผล

๒.๔.๙ บุคลากร

๒.๔.๙.๑ บุคลากรสายวิชาการ

ในปีการศึกษา ๒๕๕๔ มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ประจำ) ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (นับรวมอัตราจ้าง) จำนวนทั้งหมด ๖๗๗ รูป/คน โดยจำแนกเป็นคุณวุฒิระดับปริญญาโท จำนวน ๕๐๗ รูป/คน (ร้อยละ ๗๔.๘๙) คุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน ๑๗๐ รูป/คน (ร้อยละ ๒๕.๑๑)

ตารางที่ ๒.๔ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนงาน	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด	อาจารย์			ผู้ช่วยศาสตราจารย์			รองศาสตราจารย์			ศาสตราจารย์		
		ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก
๑. คณะพุทธศาสตร์	๓๔		๑๓	๔		๑๐	๖			๓			๑
๒. คณะครุศาสตร์	๒๗		๗	๕		๘	๗						
๓. คณะมนุษยศาสตร์	๒๘		๘	๕		๗	๖		๑	๑			
๔. คณะสังคมศาสตร์	๒๙		๙	๕		๖	๘						

๕. วิทยาเขต	๒๓๔		๑๓๒	๖๐		๒๕	๑๑		๔				
๖. วิทยาลัยสงฆ์	๘๔		๖๐	๑๕		๑	๖			๑			
๗.โครงการขยาย ห้องเรียน	๑๑๓		๑๐๕	๘									
๘. หน่วยวิทยบริการ	๑๒๘		๑๑๑	๑๗									
รวม	๖๗๗		๔๔๕	๑๑๙		๕๗	๔๔		๕	๖			๑

หมายเหตุ: ไม่นับบุคลากรของโรงเรียนในสังกัด ๓ แห่งคือ (๑) โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา (๒) โรงเรียนบาลีอบรมศึกษาและ (๓) โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา

ที่มา :ฝ่ายบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

๒.๔.๙.๒ บุคลากรสายปฏิบัติการ

ปีการศึกษา ๒๕๕๑ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีบุคลากรประเภทตำแหน่งสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป (นับรวมอัตราจ้างที่มีสัญญาจ้างและค่าตอบแทน) จากทุกหน่วยงาน รวมทั้งหมด ๗๗๔ รูป/คน โดยจำแนกเป็นคุณวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๕๕ รูป/คน (ร้อยละ ๒๐.๐๓) คุณวุฒิระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๑๐ รูป/คน (ร้อยละ ๕๒.๙๗) คุณวุฒิระดับปริญญาโท จำนวน ๒๐๐ รูป/คน (ร้อยละ ๒๕.๘๔) คุณวุฒิระดับปริญญาเอก จำนวน ๙ รูป/คน (ร้อยละ ๑.๑๖) รายละเอียดตามหน่วยงานดังแสดงในตารางที่๒.๕

ตารางที่ ๒.๕ จำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	จำนวน(คน)	จำนวน (ร้อยละ) ของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามคุณวุฒิ			
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
สำนักงานอธิการบดี: (๑)กองกลาง (๒)กองวิชาการ (๓)กองแผนงาน (๔)กอง ทะเบียนและวัดผล (๕)กองกิจการนิสิต (๖) กอง วิเทศสัมพันธ์ (๗) หน่วยตรวจสอบภายใน	๙๖	๖	๔๐	๔๕	๕
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๑๓		๔	๘	๑
สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๘	๒	๑๗	๙	
สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	๖๗	๔	๓๖	๒๗	
คณะทั้ง ๕:(๑)บัณฑิตวิทยาลัย (๒)คณะพุทธ ศาสตร์(๓)คณะครุศาสตร์(๔)คณะมนุษยศาสตร์ (๕) คณะสังคมศาสตร์	๓๐		๑๘	๑๒	
วช./วส./พร./นบ.	๕๔๐	๑๔๓	๒๙๕	๙๙	๓
รวม	๗๗๔	๑๕๕	๔๑๐	๒๐๐	๙



หมายเหตุ: (๑) ไม่นับบุคลากรของโรงเรียนในสังกัด ๓ แห่งคือ (๑) โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา(๒)

โรงเรียนบาลีบรมศึกษา (๓) โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา

ที่มา : ฝ่ายบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ รายงานผลการประเมินคุณภาพ
การศึกษาภายในปี ๒๕๕๒

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณิชากรีย์ ภูธร^{๕๑} ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน ๑๔๖ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน **t-test** และ **F-test** ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีของ **Schaffer** โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเห็นด้วยมากคือ ด้านโครงสร้างการทำงาน และเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุดคือ ความยืดหยุ่น การทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งและระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

ดารารพร ครุฑคำรพ^{๕๒} ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ ๑) ระดับมิติบรรยากาศของมหาวิทยาลัยศิลปากรตามการรับรู้ของข้าราชการแต่ละคณะวิชาและหน่วยงานเทียบเท่าคณะวิชา ๒) ความแตกต่างของมิติบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามการรับรู้ของข้าราชการสายผู้สอน (สาย ก) และสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข ค) ๓) แบบบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากรและแต่ละคณะวิชาและหน่วยงานเทียบเท่าคณะวิชา สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน ๑๐ หน่วยงาน เก็บข้อมูลระหว่าง ๓๑กรกฎาคม- ๑๕ กันยายน ๒๕๔๕ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจากแนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ (Adrew W. Halpin and Don B. Croft) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แมน-วิทนี ยู เทสต์ (MannWhitney U test) และสูตรการแปลงมิติบรรยากาศองค์การเป็นแบบบรรยากาศองค์การผลการวิจัย พบว่า

^{๕๑}ณิชากรีย์ ภูธร, “บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๖๒.

^{๕๒}ดารารพร ครุฑคำรพ, บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๖), หน้า บทคัดย่อ.



๑. มิติบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากรอยู่ในระดับน้อย จำนวน ๖ มิติ และอยู่ในระดับมาก จำนวน ๒ มิติ

๒. มิติบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากรตามการรับรู้ของข้าราชการสายผู้สอน (สาย ก) และสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข ค) ไม่แตกต่างกัน

๓. บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร คณะวิชา และหน่วยงานเทียบเท่าคณะวิชา จำนวน ๗ หน่วยงาน มีบรรยากาศแบบควบคุม และจำนวน ๓ หน่วยงาน มีบรรยากาศแบบเปิด แบบอิสระและแบบปิด

รณิศา เสนโสภาพิศ^{๕๓} ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลในการทำงาน (๒) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร และประสิทธิผลในการทำงาน (๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลในการทำงาน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา จำนวน ๑๘๖ คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) และการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าประสิทธิสหพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (๑) พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (๒) การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่าตัวแปรด้านอายุ อายุงาน และสังกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๓, .๐๐๔ และ .๐๑ ตามลำดับ (๓) ประสิทธิผลในการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และการบรรจุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๐๐, .๐๐๐ และ .๐๓ ตามลำดับ การรับรู้บรรยากาศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๐๐

นงลักษณ์ นิมปี^{๕๔} ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศและระดับความพึงพอใจในการทำงาน ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการ และ

^{๕๓}รณิศา เสนโสภาพิศ, การรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๐), หน้าบทคัดย่อ.

^{๕๔}นงลักษณ์ นิมปี, บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้าบทคัดย่อ.



พนักงาน จำนวน ๑๗๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า **F-test** และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผลการศึกษาวិจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า บรรยากาศองค์การยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางแต่มีแนวโน้มความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำในระดับสูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรกนก ทองโคตร^{๕๕} ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ๑) ศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ๒) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งจำแนกเป็นลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำตามสัญญา จำนวน ๑๗๑ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน **t-test** และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัย ๑. การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านองค์การคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ และด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วย ๒. การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านทักษะ และด้านคุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ อยู่ในระดับมาก ๓. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ๓.๑ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน จะมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ๓.๑.๑ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓.๑.๒ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ

^{๕๕} กรกนก ทองโคตร, การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๙), หน้าบทคัดย่อ.



พัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓.๑.๓ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓.๑.๔ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓.๑.๕ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓.๒ การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ร.ต.อ.ทวีป กรวยทอง^{๕๖} ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานวิทยาการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีของ กองวิทยาการ ภาค ๒ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความเห็นด้วยกับโครงสร้าง หน่วยงานวิทยาการ ยกเว้นงานอำนวยการ ซึ่งข้าราชการตำรวจยังไม่แน่ใจ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานและด้านสวัสดิการ ก็ไม่แน่ใจเช่นกัน โดยควรจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุง และยังพบว่า คุณลักษณะที่แตกต่างกันของ ข้าราชการตำรวจในเรื่อง เพศตำแหน่ง สถานภาพ วุฒิการศึกษาและอายุราชการจะมีความแตกต่างกันในความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโครงสร้าง หน่วยงานวิทยาการด้านผลการปฏิบัติงานและด้านสวัสดิการในบางปัจจัย นอกจากนี้ยัง พบว่า ความคิดเห็นด้านโครงสร้างหน่วยงานวิทยาการ และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ เชิงเส้นตรงกับความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานในทุกๆ ปัจจัยด้วย

กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์^{๕๗} ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ผลการศึกษาพบว่าเพศระดับ ตำแหน่งและอายุการทำงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่สำหรับอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

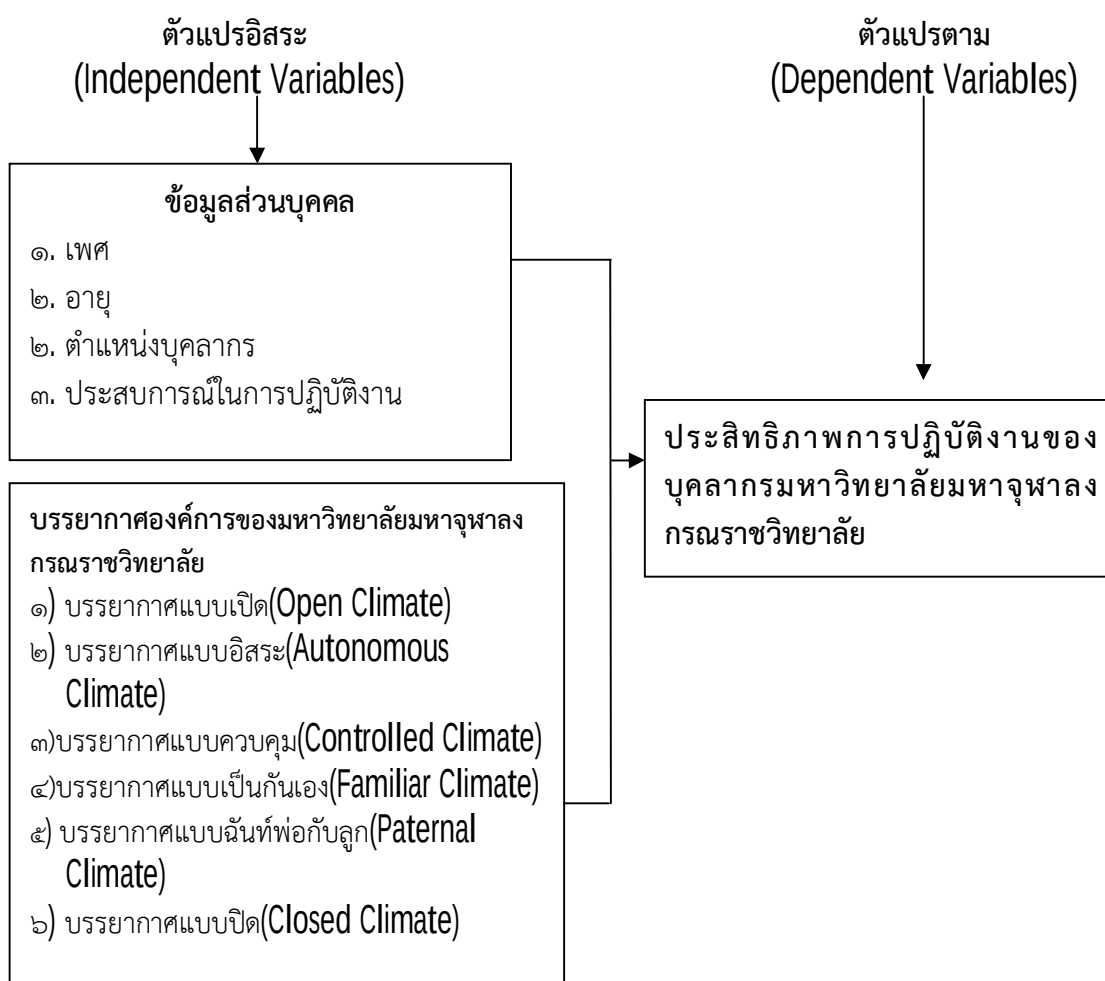
สรุปได้ว่า จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ส่วนงานราชการ ซึ่งการบริหารงานของส่วนงานราชการของภาครัฐนั้นจะมีกรอบในการดำเนินงานที่เหมือนกัน ซึ่งแต่ละแห่งจะมีบริบทที่คล้ายคลึงกันมีตัวแปรและผลการวิจัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ได้

^{๕๖} ร.ต.อ.ทวีป กรวยทอง, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สำนักงานวิทยาการตำรวจ; ศึกษาเฉพาะกรณีของกองวิทยาการ ภาค ๒.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๑), หน้า ๕๑.

^{๕๗} กนกวรรณธนาเลิศสมบูรณ์. ปัจจัยที่เป็นผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖), หน้า ๙๕.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดที่สามารถสรุปแผนภูมิกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ได้ ดังแผนภาพที่ ๑.๑ ดังนี้



แผนภูมิที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการศึกษา