

การศึกษาบรรยากาศภายในองค์กรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลก

The study of climate organization in Office of Disease

Prevention and Control 9 Phitsanulok.

เยาวเรศ วิสูตรโยธิน ปรด.

Yauvarade Visutyothin Ph.d.

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดพิษณุโลก

Office of Disease Prevention and Control 9 Phitsanulok

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญ
ของบรรยากาศองค์กร ช่องว่างระหว่างความคิดเห็นกับความสำคัญของบรรยากาศองค์กร และเปรียบเทียบความ
แตกต่างของความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ระหว่างปัจจัย
ส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลก
ปีงบประมาณ 2555 จำนวน 270 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดย
ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที (t-test) และ สถิติ ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อบรรยากาศองค์กรของภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
ในรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำ การทำงานเป็นทีม และด้าน
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ความสำคัญของบรรยากาศภายใน
องค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในรายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำ
มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก 2) ช่องว่างระหว่างความคิดเห็นกับความสำคัญของบรรยากาศภายในองค์กร มี
ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ระดับ 0.30 3) ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ระหว่างเพศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ระหว่างอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา
ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพ และ
ระดับการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร ความคิดเห็น ความสำคัญ

**The study of climate organization in Office of Disease
Prevention and Control 9 Phitsanulok.**

Yauvarade Visutyothin Ph.d.

Office of Disease Prevention and Control 9 Phitsanulok

ABSTRACT

This study was aimed at studying opinion in climate organization and opinion of importance in climate organization of Office of Disease Prevention and Control 9 Phitsanulok and to study gap between opinion in climate organization and opinion of importance in climate organization and to compare personal factor on opinion in climate organization and opinion of importance in climate organization. The samples were 270 of the government officers in Office of Disease Prevention and Control 9 Phitsanulok in fiscal year 2012. Data were collected by questionnaires. Data analysis used frequency, percentage, mean, standard deviation, student's t-test and one-way ANOVA.

The result showed that 1) the opinions of climate organization of the Office of Disease Prevention and Control 9 Phitsanulok were in the middle level. In the list of part with culture, leadership, personal contribution, teamwork and knowledge management were in middle level. The importance in climate organization were at the middle level. In the list of part with culture, leadership, teamwork and knowledge management were in middle level but personal contribution was in high level. 2) The average gap score of opinion in climate organization and opinion of importance in climate organization were 0.30. 3) The opinion of the officers in climate organization were significantly difference between sex ($p\text{-value} < .05$), however age, status and educations were not significantly differences. For the opinion of importance in climate organization were also not significantly differences among sex, age groups, status and educations

Keywords : Climate organization, Opinion, Importance

บทนำ

องค์กรและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรต้องอาศัยซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อองค์กร การที่สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านความรู้และวิทยาการต่างๆ รวมถึงการพัฒนาทางวัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้ เป็นตัวบีบบังคับให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเพื่อพัฒนาองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรหรือแรงผลักดันภายในองค์กรที่สำคัญที่องค์กรหรือผู้บริหารต้องคำนึงถึง คือ ความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และจะต้องเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่สามารถสนองทั้งความต้องการ ความพึงพอใจของบุคลากรและขององค์กรให้สอดคล้องกัน ⁽¹⁾ การที่องค์กรมีบรรยากาศที่ดีจะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ และระดับการทำงานของบุคลากรได้ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศองค์กรไม่ดีจะทำให้ระดับการทำงานของบุคลากรไม่ดีตามไปด้วย นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรยังมีอิทธิพลทำให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือยับยั้งความสำเร็จขององค์กรได้ ⁽²⁾ ดังนั้นภารกิจในการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น องค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อความมั่นคงและความอบอุ่นให้แก่องค์กร เพราะบรรยากาศเป็นเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้ และความเข้าใจของสมาชิกภายในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความเป็นไปในองค์กร ⁽³⁾ องค์กรแต่ละองค์กรจะให้ความรู้สึก และบรรยากาศที่แตกต่างกัน บางแห่งจะคึกคักกระตือรือร้น มีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี แต่บางแห่งจะมีความเฉื่อย

ชา ขาดความกระตือรือร้นท้อแท้ในการทำงาน ⁽⁴⁾ โดยบรรยากาศในแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะหรือเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรนั้น

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลก ได้ดำเนินการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยปรับโครงสร้างองค์กรแบ่งเป็น 9 กลุ่มประกอบด้วยกลุ่มภารกิจหลัก 6 กลุ่ม และกลุ่มภารกิจสนับสนุน 3 กลุ่ม มีการกำหนดวิสัยทัศน์คือ เป็นองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ ที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ ด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการ ภายในปี 2563 และนำค่านิยมองค์กรคือ ISMART มาเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การมีน้ำใจใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) นอกจากนี้ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี รวมทั้งให้ความสำคัญด้านการพัฒนาคุณภาพองค์กร โดยเริ่มต้นด้วยการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่ดีและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดหาเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ ได้พยายามพัฒนาบรรยากาศองค์กรภายหลังการปรับโครงสร้างองค์กรปี 2554 ซึ่งหน่วยงานฯ ยังไม่เคยมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อบรรยากาศองค์กรมาก่อน ดังนั้น ผู้ศึกษา จึงต้องการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร รวมถึง เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร และความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศภายในองค์กรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลก

ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นประโยชน์ในพัฒนา ปรับปรุง การเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุวิสัยทัศน์ต่อไป

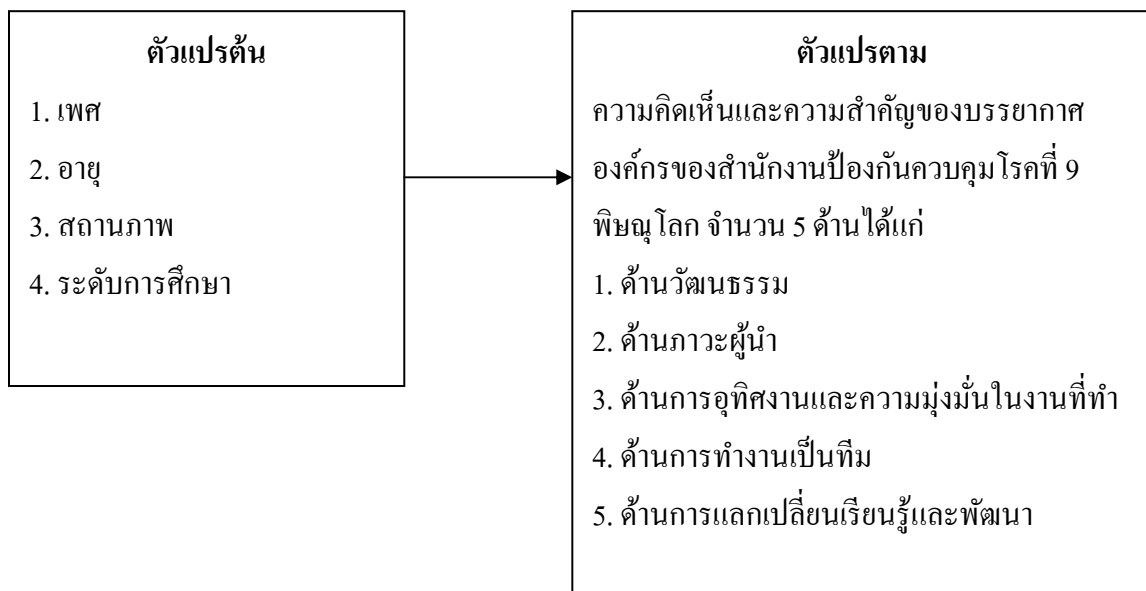
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร และความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

2. เพื่อศึกษาช่องว่างระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

กรอบแนวคิด



วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นรูปแบบการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study)

ประชากรในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่

ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานเป็นประจำอยู่ในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลก ปี 2555 จำนวน 270 คน

เครื่องมือที่ใช้

เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร และความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวัฒนธรรม (Culture)
2. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)
3. ด้านการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำ (Personal Contribution)
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

5. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ

พัฒนา (Knowledge Management)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ

2. ข้อมูลความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ข้อมูลช่องว่างระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร วิเคราะห์โดยการหาผลต่างของค่าเฉลี่ย

4. เปรียบเทียบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติทดสอบค่าที

(independent t-test)

และ ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา

1. ลักษณะส่วนบุคคล

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 75.56 มีอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 36.67 สมรสแล้ว ร้อยละ 67.41 จบการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา ร้อยละ 44.45 เป็นลูกจ้าง ร้อยละ 58.52 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่ ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลง ที่ 9.3 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ร้อยละ 43.70 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดพิษณุโลก 6-10 ปี ร้อยละ 45.19

2. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อบรรยากาศองค์กร

เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.14$,S.D.= 0.33) โดยทุกด้านมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำ ($\bar{X}=3.23$,S.D.=0.39) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.06$,S.D.= 0.40) และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรรายด้านของเจ้าหน้าที่ พบว่า

2.1 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรด้านวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.14$,S.D.=0.36) โดยมีความคิดเห็นระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความภูมิใจที่ได้เข้าไปปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 ($\bar{X}=3.24$,S.D.=0.49) และ มีความภูมิใจและมีความสุขที่สามารถทำงานให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย ($\bar{X}=3.24$,S.D.=0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีอุปกรณ์และวัสดุที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย ($\bar{X}=2.82$,S.D.=0.65)

2.2 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำ ภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$,S.D.=0.39) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ว่าต้องปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=3.30$,S.D.= 0.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม ($\bar{X}=2.87$,S.D.= 0.71) และ เชื่อมั่นว่าหน่วยงานมีการทำงานอย่างซื่อตรง ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน ($\bar{X}=2.87$,S.D.=0.66)

2.3 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.29$,S.D.=0.39) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ สำหรับข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ยินดีที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\bar{X}=3.27, S.D.= 0.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำสุดคือ สามารถกำหนดและดำเนินการตามแผนในการทำงานได้ตามความเหมาะสม($\bar{X}=3.17, S.D.= 0.49$)

2.4 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18, S.D.= 0.47$) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดคือ หน่วยงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพดี ($\bar{X}=3.24, S.D.= 0.58$)

2.5 ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09, S.D.=0.42$) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความรู้สึกว่างานมีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น ($\bar{X}=3.14, S.D.=0.53$)

3. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44, S.D.=0.48$) เกือบทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำ ($\bar{X}=3.54, S.D.=0.42$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 2 ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.37, S.D.=0.46$) และผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสำคัญบรรยากาศองค์กรรายด้านของเจ้าหน้าที่ พบว่า

3.1 ความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปาน

กลาง ($\bar{X}=3.44, S.D.=0.43$) โดยในรายข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมากในจำนวนที่เท่ากัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความภูมิใจ และมีความสุขที่สามารถทำงานให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย ($\bar{X}=3.59, S.D.=0.54$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีอุปกรณ์และวัสดุที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย($\bar{X}=3.17, S.D.=0.77$)

3.2 ความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ด้านภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X}=3.37, S.D.=0.46$) โดยรายข้อส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ว่าต้องปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ($\bar{X}=3.61, S.D.=0.52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับความคิดเห็นของข้าพเจ้าเสมอ ($\bar{X}=3.19, S.D.= 0.69$)

3.3 ความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ด้านการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54, S.D.=0.42$) โดยรายข้อส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ยินดีที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\bar{X}=3.60, S.D.= 0.52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถกำหนดและดำเนินการตามแผนในการทำงานได้ตามความเหมาะสม($\bar{X}=3.47, S.D.= 0.58$)

3.4 ความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49, S.D.=0.51$) โดยรายข้อส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมากจำนวนเท่าๆ กัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และ

การทำงานที่มีคุณภาพดี ($\bar{X}=3.54, S.D.=0.57$) และเชื่อว่าผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีที่สุดจากหน่วยงาน ($\bar{X}=3.44, S.D.=0.57$)

3.5 ความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36, S.D.=0.56$) ในรายชื่อส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความรู้สึกว่างานมีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์มากขึ้น ($\bar{X}=3.44, S.D.=0.66$)

4. ช่องว่างระหว่างความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อบรรยากาศองค์กรกับความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

ค่าเฉลี่ยช่องว่างระหว่างความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.30 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำ และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.31 รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.30 ส่วนค่าเฉลี่ยช่องว่างที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.27 และผลการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กรรายด้านของเจ้าหน้าที่ พบว่า

4.1 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กรด้านวัฒนธรรมโดยรวมเท่ากับ 0.30 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างมากที่สุด คือ มีอุปกรณ์และวัสดุที่จำเป็นเพียงพอต่อการทำงานให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.35 และข้อที่ 5 มีความภูมิใจ และมีความสุขที่สามารถทำงานให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง

0.35 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างต่ำสุดคือ สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.23

4.2 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กรด้านภาวะผู้นำโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.14 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างมากที่สุด คือ เชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.43 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างต่ำสุดคือ มั่นใจว่าหน่วยงานไม่มีการละเมิด หรือคุกคามทางเพศ มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.21

4.3 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กรด้านการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.30 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างมากที่สุด คือ ยินดีที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.33 และมีความสุขกับการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.33

4.4 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.31 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 เชื่อว่าผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีที่สุดจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.31 และข้อที่ 1 หน่วยงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพดี มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.30

4.5 ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยช่องว่างระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและ

ความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.27 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างมากที่สุด คือ มีความรู้สึกว่างานมีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.30

5. เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อ

ความสำคัญของบรรยากาศองค์กรระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ปัจจัยด้านเพศ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของระหว่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

	ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	T	p-value
เพศ	1. ชาย	204	3.17	0.33	2.169	0.031
	2. หญิง	64	3.06	0.30		

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรระหว่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

	ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
อายุ	1. ต่ำกว่า 30 ปี	17	3.00	0.24	0.685	0.562
	2. 30-39 ปี	56	3.09	0.44		
	3. 40-49 ปี	93	3.09	0.42		
	4. 50 ปี ขึ้นไป	99	3.09	0.42		
สถานภาพ	1. โสด	47	3.09	0.31	1.142	0.321
	2. สมรส	182	3.14	0.34		
	3. หย่า/หม้าย	16	3.23	0.29		
ระดับการศึกษา	1. ต่ำกว่าอนุปริญญา	120	3.16	0.34	0.742	0.564
	2. อนุปริญญา	31	3.21	0.33		
	3. ปริญญาตรี	66	3.10	0.32		
	4. ปริญญาโท	26	3.09	0.37		
	5. ปริญญาเอก	3	3.06	0.12		

ความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลกระหว่างเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กรระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

	ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	T	p-value
1. เพศ	1. ชาย	204	3.44	.38	0.646	0.519
	2. หญิง	64	3.47	.38		

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กรระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

	ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
2. อายุ	1. ต่ำกว่า 30 ปี	17	3.61	.31	1.566	0.198
	2. 30-39 ปี	56	3.45	.41		
	3. 40-49 ปี	93	3.39	.41		
	4. 50 ปี ขึ้นไป	99	3.45	.35		
3. สถานภาพ	1. โสด	47	3.49	.38	0.569	0.567
	2. สมรส	182	3.43	.39		
	3. หย่า/หม้าย	16	3.43	.32		
4. ระดับการศึกษา	1. ต่ำกว่าอนุปริญญา	120	3.41	.39	1.458	0.216
	2. อนุปริญญาฯ	31	3.42	.37		
	3. ปริญญาตรี	66	3.51	.35		
	4. ปริญญาโท	26	3.46	.45		
	5. ปริญญาเอก	3	3.07	.29		

อภิปรายผล

1. บรรยากาศองค์กร

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ด้านการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และ ด้านวัฒนธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยินดีที่จะทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีความสุขกับการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ประกอบกับงานที่ทำอยู่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว รวมทั้งมีทีมงานที่เข้มแข็ง นอกจากนี้

หน่วยงานได้มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพดี ประกอบกับเชื่อว่างานที่ทำไปจะทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีที่สุดจากหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของนุชรี อาบสุวรรณ⁽⁷⁾ ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ที่พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของชนเนษฎ์ มีแสง⁽⁸⁾ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมในอำเภอ

เกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่าพนักงานโรงแรม มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านการสนับสนุน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของประสพ อินสุวรรณ ⁽⁹⁾ ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ที่พบว่าระดับบรรยากาศองค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับสูง และการศึกษาของทัศนีย์ ทินราช ⁽¹⁰⁾ บรรยากาศองค์กรในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าระดับบรรยากาศองค์กรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับสูง รวมทั้งการศึกษาของอริป ศรีเปารยะ, เทวินทร์ เจริญวงศ์ และพลสิทธิ์ เมฆรักษาวนิช ⁽¹¹⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม เวสทิน แกรนด์ สุขุมวิท ที่พบว่าบรรยากาศภายในองค์กรด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก ตลอดจนการศึกษาของ สุเชษฐ พันธ์แก้ว ⁽¹²⁾ บรรยากาศการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดน่าน ที่พบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานตามทัศนะของบุคลากรประจำการและบุคลากรการเมืองที่สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดน่านอยู่ในระดับบรรยากาศดีทั้ง 3 ด้าน คือ บรรยากาศที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์ และการศึกษาของสิริวรรณ ไพศาลวรรณ ⁽¹³⁾ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ประจำการ โรงพยาบาลนครราชสีมา พบว่า พยาบาลประจำการเห็นว่าบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี

2. ความสำคัญของบรรยากาศภายในองค์กร

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และ ด้านวัฒนธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านภาวะผู้นำ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ยินดี และเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยมีความสุขกับการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการที่ทำงานอยู่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ประกอบกับมีทีมงานที่เข้มแข็ง นอกจากนี้หน่วยงานได้มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรเชื่อว่างานที่ทำไปจะทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีที่สุดจากหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ ⁽¹⁴⁾ ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม หรือบรรยากาศองค์กรเป็นแรงผลักดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน บรรยากาศองค์กรจะช่วยให้เราสามารถเข้าใจองค์กรในสภาพที่เป็นอยู่จริง และยังเป็นภาพสะท้อนลักษณะขององค์กรบรรยากาศองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร บรรยากาศที่แตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไปด้วย และ Schneider ⁽¹⁵⁾ ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญในการก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อเจตคติและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อไปถึงพฤติกรรม

ในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพขององค์กร

3. ช่องว่างระหว่างความคิดเห็นกับความสำคัญของบรรยากาศภายในองค์กร

จากที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยช่องว่างระหว่างบรรยากาศองค์กรในปัจจุบันและความสำคัญของบรรยากาศองค์กร 0.30 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยช่องว่างมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำ และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.31 รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.30 ส่วนค่าเฉลี่ยช่องว่างที่ต่ำที่สุด คือด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา มีค่าเฉลี่ยช่องว่าง 0.27 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน มีการทำงานอย่างไม่ซื่อตรง มีการทุจริตคอร์รัปชัน และมีการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงผลลัพธ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน นอกจากนี้ก็จะเกิดจากมีทัศนคติที่ชอบปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมๆ ทำให้ไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ทำให้ไม่มีความสุขกับการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งไม่มั่นใจว่าส่วนราชการจะสามารถดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Steers and Porter ⁽¹⁶⁾ ที่ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัดอยู่ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นผลผลิตขององค์กรและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา

4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา กับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อบรรยากาศองค์กรระหว่างเพศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากเพศหญิงกับเพศชายมีแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเกิดจากเพศสรีระ หรือความต้องการในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรระหว่างอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ มีความมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงการทำงานเป็นและเป้าหมายของงานเป็นหลัก และความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า เพศทุกกลุ่มอายุ ทุกสถานภาพ และทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลกไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ มีความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงาน มีความรู้สึกว่าจะงานมีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น มีความภูมิใจ และมีความสุขที่สามารถทำงานให้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ว่าต้องปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดจนการเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานป้องกัน

ควบคุมโรคที่ 9 พิษณุโลก ในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากข้อค้นพบว่า ช่องว่างระหว่างบรรยากาศองค์กรในปัจจุบันและความสำคัญของบรรยากาศองค์กรในภาพรวม ด้านการอุทิศงานและ

ความมุ่งมั่นในงานที่ทำ และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยช่องว่างมากที่สุด เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาเป็นเรื่องเร่งด่วน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน อาจจะทำให้ได้โดยการหาแนวทางในการพัฒนาทีมงาน และสร้างบรรยากาศองค์กร เพื่อให้เกิดการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำ

1.2 ควรกำหนดแนวทางในการทำงานตามแผนให้สามารถปฏิบัติได้ เนื่องจากที่ผ่านมายังมีปัญหาในด้านการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ทั้งนี้เพื่อให้งาน/กิจกรรมสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.3 ควรมีการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์การทำงานที่ชัดเจนของสำนักงานฯ มีการถ่ายทอดเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความเข้าใจทิศทางการทำงานที่ตรงกันทั่วทั้งองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ

เอกสารอ้างอิง

1. อรุณ รักธรรม. การบริหารและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2534.
2. ขนิษฐา กุลกฤษฎา. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2539.
3. วุฒินนท์ วิมลศิลป์. บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงาน ของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2533.
4. สุธิดา รัตนวานิชย์พันธ์. บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน : จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2538.
5. เกษม สาหร่ายทิพย์. ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่3. นครสวรรค์: โรงพิมพ์นิวเสรินคร; 2543.

ตามเป้าหมายขององค์กรได้ รวมทั้งเป็นการสร้างให้เจ้าหน้าที่เห็นความสำคัญต่อบรรยากาศในองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาช่องว่างระหว่างความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรและความคิดเห็นต่อความสำคัญของบรรยากาศองค์กรในภาพรวม ด้านการอุทิศงานและความมุ่งมั่นในงานที่ทำ และด้านการทำงานเป็นทีม ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 ในเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปสู่แนวทางการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดีต่อไป

2.3 ควรศึกษากลวิธีที่จะทำให้เจ้าหน้าที่เห็นความสำคัญ แนวทางและวิธีการสร้างบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมสำหรับสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9

6. บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น; 2545.
7. นุชรี อาบสุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2550.
8. ชนเนษฎ์ มีแสง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะและบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; 2547.

9. ประสพ อินสุวรรณ. บรรยายาสององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีรัตน จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2557; 2557.
10. ทศนีย์ ทินราช. บรรยายาสององค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2551.
11. อธิป ศรีเปารยะ, เทวินทร์ เจริญวงศ์ และพลสิทธิ์ เหมรักษาวนิช. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาสององค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมเวสติน แกรนด์สุขุมวิท. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการโรงแรมและภัตตาคาร) วิทยาลัยดุสิตธานี; 2554.
12. สุเชษฐ์ พันธุ์แก้ว. บรรยายาสองการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลในจังหวัดน่าน. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์; 2550.
13. สิริวรรณ ไพศาลวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาสององค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ (กศ.ม. จิตวิทยาการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2548.
14. สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ; 2544.
15. Schneider, B. *Climate and culture: An evolution of constructs*. In B. Schneider (Ed.), *Organisational climate and culture* (pp. 5–30). San Francisco, CA: Jossey-Bass; 1990.
16. Steers, R.M., & Porter, L.W. *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill; 1979.

อาหารว่างเพิ่มอ้วน ของหนุ่มสาวออฟฟิศที่ควรหลีกเลี่ยง



กาแฟทรี อิน วัน 1 ซอง

- ปริมาณน้ำตาลเกินครึ่ง (มากกว่า 50%)
- ครีมเทียม (ประมาณเกือบ 40%) ส่วนประกอบหลักคือ ไขมันปาล์ม
- 10% ที่เหลือคือ กาแฟ และสารเคมีแต่งกลิ่น



น้ำผลไม้กล่อง

- แม้จะเขียนว่า “ไม่เติมน้ำตาล” แต่ก็ยังมี ความหวานและพลังงานสูง เช่น น้ำส้ม 1 แก้ว ให้พลังงานถึง 110 กิโลแคลอรี



คั้นน้ำส้มรับประทานเอง 2 ผล ให้พลังงาน เพียง 60 กิโลแคลอรี + วิตามินซีมากกว่า



ผลไม้แช่แข็ง

- เสี่ยงต่อการเกิดโรคทางเดินอาหาร เพราะขาดสุขลักษณะ
- บางร้านมีการชุบสีให้สดใสนำ แช่เย็นแช่จนทำให้หวานเปรี้ยว
- เครื่องจักรบรรจุ น้ำตาล เกสโซ่ ผงชูรส เป็นของแถมให้อย่างอ้วนได้

SOOK

