

## วัฒนธรรม บรรยากาศ และสภาพองค์การสู่ความสุขครูผู้สอนในโรงเรียน

ภิกษิตา รังษีสริยนต์<sup>1\*</sup> และณัฐวรรณ พุ่มตียิ่ง<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

\*Phiphadaza@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอแนวคิดวัฒนธรรม บรรยากาศ และสภาพองค์การ สู่ความสุขครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรม บรรยากาศ และสภาพองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานอีกทั้งเป็นกลไกสำคัญ และเป็นตัวแปรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นวัฒนธรรม บรรยากาศ และสภาพองค์การแห่งความสุข สู่ความสุขครูผู้สอนในโรงเรียน จึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารโรงเรียน ซึ่งการบริหารการศึกษาสำหรับในปัจจุบันวัฒนธรรมในองค์การต้องเริ่มจากความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบรรยากาศของโรงเรียนผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนควรมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถดำเนินการสอนและทำงานบริหารงานจนนักเรียนมีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาก็น่าจะมีความสุขของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสถานศึกษามีสภาพองค์การที่ดีจะส่งผลให้การบริหารงานสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่กำหนด ตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาต่อไปเพราะสภาพองค์การของสถานศึกษา คือ สภาวะของการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถคงอยู่ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆได้ มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจเจตคติ ความรู้สึก ความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา และการมีความมั่นคงของสถานศึกษามีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของสถานศึกษามีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงใดๆที่เกิดขึ้นสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ สภาพองค์การ

## Culture Ciimaet and Organizational Health of Teachres in School

Phiphada Rangseesuriyan<sup>1\*</sup> and Nattawan Pumdeeying<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Educational Administration, Faculty of Education,

Nakhon Pathom Rajabhat University

\*Phiphadaza@gmail.com

### Abstract

The purposes of this research was to study culture climate and organization health of teachers in school. It is an important to achieve success for educational administration with high performance of the school administrator, therefore organization culture climate and organization health of teachers in school also is a basic important for educational administration. Now a days educational administration organization culture the relationship between organizational culture and the organization health of teacher in school cause work with high performance and work atmosphere and environment of school. There should be guidelines for change and development get into the environment and able to teaching and administration until the students become a good behavior and able improve themselves. The relationship between school administrator and organization administration with the same goal bring able to organizational direction and objective with high performance. Educational institutions can remain there is continuous development able to solve various obstacles there is a smooth internal management process no tension. The school administrator to be on the same page with personals in the school and the stability of educational institutions make them to get ready for mission of work and responsibilities and have the potential to adapt to the environment and any changes that occur and be able to accomplish

**Keywords:** Organization culture, Organization climate, Organization health

### 1.บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือโลกไร้พรมแดน (Border-less World) ที่กระแสของโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ต่อเนื่อง ซับซ้อน และเกี่ยวข้องกันอันเป็นผล สืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในแต่ละสาขา เช่น วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วัสดุศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสารและโทรคมนาคม เป็นต้น ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแขนงต่างๆ หรือแม้แต่การก้าวข้ามจากการดำเนินชีวิตที่ต้องอาศัยการติดต่อกันทางกายภาพ หรือใช้อุปกรณ์สื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์พื้นฐาน มาเป็นการดำเนินชีวิตในโลกของสารสนเทศ (Cyberspace) ความจริงเสมือน (Virtual reality) และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) อีกทั้งความก้าวหน้าในสังคมซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ในหลายด้านด้วยกัน ทำให้ทุกคนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มิเช่นนั้นอาจจะถูกละทิ้งให้ล้าหลังจนไม่สามารถจะตามได้ทัน Natthaphan Khecharanan [1] จึงกล่าวได้ว่า โลกในยุคปัจจุบันมีความแตกต่างจากโลกในยุคที่ผ่านมาอย่างสิ้นเชิง นั่นคือ ระบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ระบบการเมือง การปกครอง ระบบเศรษฐกิจ ระบบทางการทหาร

ระบบสาธารณสุข ต่างก็ต้องมีการพัฒนา เพื่อให้ สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริงในปัจจุบัน รวมทั้งระบบการศึกษาด้วยเช่นกัน เนื่องจากการศึกษา เป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และมีคุณลักษณะที่จะช่วยให้นักๆนั้นอยู่รอดได้ในสังคมเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อสังคมส่วนรวมตามความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ที่ระบุว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นคุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของคนที่ซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาผ่านทางสถานศึกษา

สถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเนื่องจากสถานศึกษาเป็นแหล่งประสิทธิ์ประสาทวิชา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด เจตคติ ค่านิยม ฝึกทักษะอาชีพ สร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และฝึกทักษะชีวิตอันจำเป็นในการดำรงชีพให้กับนักเรียน สรรค์สร้างบุคลิกภาพทางสังคมให้แก่นักเรียน เพื่อให้สามารถปรับตัวในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคม เป็นทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการทางสังคม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหาร จัดการทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และควบคุมดูแล การดำเนินการทุกอย่างของสถานศึกษาอีกทั้ง พยายามทุกวิถีทางที่จะดำเนินการนั้นมีผลผลิตคือ นักเรียนที่มีคุณภาพในที่สุดเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในโลกยุคปัจจุบันดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่สุดต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งจะดำเนินการจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา Chanchai Achinsamachar [2] ที่กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือศูนย์กลางขององค์กรทั้งหมดในสถานศึกษา ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ความตื่นตัว การมียุทธวิธีประสพการณ์ ความคิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ การอุทิศตัวเอง ความเสียสละ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้นำนโยบายการศึกษา ออกปฏิบัติและดำเนินการเพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในลักษณะของชีวิตในสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง นอกจากกฎระเบียบขององค์กรแล้ววัฒนธรรมองค์กรยังเป็นเครื่องมือที่คอยหล่อหลอมให้พนักงานมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันกำหนดแนวคิดแนวทางการตัดสินใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน Diener [3] รวมถึงพฤติกรรมคนในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีหลายรูปแบบ แต่ละองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความเป็นมาเรื่องเล่า ความเชื่อ วิสัยทัศน์องค์กร เป้าหมาย และรูปแบบการดำเนินธุรกิจ Netphanna Yaviraj [4] ความหลากหลายของวัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งออกได้ 4 ประเภท ได้แก่วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบงำและ เน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว (Involvement Culture) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) โดยรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่างๆ ได้ใช้ปัจจัยในการจำแนกประเภทในด้านกลยุทธ์ที่องค์กรมุ่งเน้น โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร และภายในองค์กร และกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมแบบยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมแบบคงที่ Denison [5] ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนพึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในการทำงานของตน และคาดหวังให้องค์กรที่ตนทำงานนั้นเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) พนักงานจะทำงานบนความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ Phatthanai Taithaisong [6]

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน Denison [5] ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง พึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นอยู่ มีความสมหวังในเป้าหมายตามความตั้งใจ สำหรับความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) การได้กระทำในสิ่งที่ชอบ ทั้งในงานและสภาพแวดล้อม บรรลุเป้าหมายในงาน รับรู้ถึงคุณค่าและประโยชน์ทั้งตนเองและสังคม ในขณะที่อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หรือการได้รับความรู้สึกทางบวก จะทำให้คนทำงานไปพร้อมกับความสนุกสนาน

และเกิดความเครียดในงานที่ตนได้กระทำส่วนอารมณ์ทางลบ (Negative Effect) นั้นจะส่งผลเมื่อคนๆ นั้นรับรู้ถึงการกระทำเชิงลบในการทำงาน เช่น การทำในสิ่งที่ขัดต่อกฎระเบียบ การทำงานที่ไม่โปร่งใส ขาดความซื่อสัตย์ จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่ดีในการทำงาน อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นและหลีกเลี่ยงการกระทำดังกล่าว

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเหนือบุคคล และกลุ่มบุคคลซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบรรยากาศที่แตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไปด้วย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจของบุคคลได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์การมีการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบรรยากาศที่แตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไปด้วย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจของบุคคลได้แตกต่างกันและเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์การมีการเปลี่ยนแปลง จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและเกิดผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ Hoy and Miskel [7] กล่าวเพิ่มเติมว่าบรรยากาศองค์การเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อองค์การและสมาชิกขององค์การและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน และมีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและควรสร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นที่พึงพอใจอันเป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การอีกด้วย

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา คือ สภาวะหรือสภาพของสถานศึกษา ที่เกิดจากดำเนินงาน การปฏิบัติงานตามภารกิจ และความรับผิดชอบของสถานศึกษาโดยสนองต่อความต้องการของสังคม ประกอบด้วยการมีศักยภาพในการปรับตัวของสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคม สถานศึกษาสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างสรรคผลงาน และสถานศึกษามีการรักษาระเบียบแบบแผนที่สังคมกำหนดไว้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ จะทำให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อสภาวะการณ์ต่างๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้ อย่างต่อเนื่องยาวนาน [1]

จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรม บรรยากาศขององค์กรนั้นจะนำไปสู่สุขภาพขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะนำไปสู่การปฏิบัติของคนในองค์กร หากองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีหรือเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร จะเห็นได้ว่าหากองค์กรไหนมีสุขภาพองค์การที่ดีคนในองค์กรจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

## 2. วัฒนธรรมองค์การ

Hoy and Miskel [7] ได้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรม องค์กรหมายถึงวัฒนธรรมองค์การเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคลากรในองค์การที่มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันส่งผลให้เกิดเกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์การที่มีความโดดเด่น

Phakkaphon Charoenlak[8] ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงองค์การว่าเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณค่า รูปแบบการบริหาร องค์การการสื่อสาร สัญลักษณ์ กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน และความสำเร็จด้านต่างๆ ที่สร้างเอกลักษณ์ให้กับองค์การมีความโดดเด่นแตกต่างจากองค์การอื่น

Kanchanaporn Phanthet [9] ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์การไว้ว่าเป็นค่านิยมความเชื่อที่ฝังามของบุคคลในองค์การที่ได้เรียนรู้และปฏิบัติตามจนเกิดเป็นพฤติกรรมขององค์การซึ่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Thanaporn Rungwilaicharoen [10] ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์การไว้ว่าเป็นค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันและมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงแบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์การที่บุคลากรในองค์การยอมรับ และยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์การปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นเครื่อง

หล่อหลอมให้คนในองค์กรที่มีแนวคิดไปในแนวทางปฏิบัติเดียวกัน เกิดบรรยากาศตามวัฒนธรรม ซึ่งจะเห็นว่าหากองค์กรนั้นๆ มีวัฒนธรรมที่ดีสามารถสร้างคนอย่างมีคุณภาพ สร้างบรรยากาศที่น่าอยู่ จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความสุข ถ้าเปรียบในโรงเรียนของเราหากคนในโรงเรียนของเรามีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีก็จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และทุกคนจะมีความสุข

### 3.บรรยากาศองค์การ

ความหมายของ “บรรยากาศ” มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Climate นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าบรรยากาศองค์การไว้อย่างสอดคล้องกัน เช่น ฮอย (Hoy) ให้ความหมายของ บรรยากาศ องค์การว่า เป็นลักษณะภายในที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ และมี อิทธิพลต่อพฤติกรรม ของบุคคลในองค์การ ส่วนลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

Kanchanaporn Phanthet [9] ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมซึ่งเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การซึ่งมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ

Gibson, James [11] ให้ความหมายของ บรรยากาศองค์การ คือกลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานผู้ทำงานรับรู้ ทั้งโดยตรงและทางอ้อมและบรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

Halpin, Andrew W. , and Don B. Croft. [12] ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือบุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเององค์การ หรือหน่วยงานเช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงาน

Somyot Naweeakarn [13] กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของลักษณะและสภาพแวดล้อมของงาน ที่พนักงานทำอยู่ซึ่งจะรับรู้โดยทางตรงและโดยทางอ้อม บรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

Siriphong Saupai [14] ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์การว่า หมายถึง คุณภาพของสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์การอาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในแผนกต่างๆที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การที่ผู้บริหารจะต้องทำให้มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกของโรงเรียนในขณะเดียวกันนักทฤษฎีกล่าวถึงบรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การว่ามีแนวคิดที่หลวมล้ากันอยู่บ้างคือ วัฒนธรรมองค์การเป็นรากเหง้าในทางสังคมวิทยาและมนุษยวิทยาในขณะที่บรรยากาศองค์การ มีรากเหง้ามาจากจิตวิทยา ปัจจุบันมีผู้ให้ความสนใจว่าประสิทธิผลของโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนที่ส่งเสริมต่อบรรยากาศองค์การเป็นการผสมผสานของตัวแปรหลายตัว เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การต่อปัจจัยต่างๆภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน การรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งหมายความว่าถ้าผู้บริหารสามารถที่จะบริหาร และดูแลบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์การ เปรียบเสมือนวันที่อากาศดี ท้องฟ้าแจ่มใส ทุกคนย่อมอยากที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด แต่ถ้าในองค์การที่บรรยากาศไม่ดีแล้วย่อมทำให้บุคลากรในองค์การไม่รู้สึกจูงใจที่จะทำงาน

#### 4. สุขภาพองค์การ

Kamalas Sornprasit [15] ให้ความหมายไว้ว่า สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงาน ตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคล ที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นคงอยู่ได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนสุขภาพองค์การ

Thitaree Treerao [16] หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานในองค์การตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการให้บริการ การกำหนดนโยบาย การประสานงานและการประเมินผลจนสามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย หรือพันธกิจตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ได้โดยองค์กร ต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก การบูรณาการ และการรักษาระเบียบปฏิบัติตามแบบแผนขององค์การ เพื่อให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่างๆในระบบสังคมอย่างเหมาะสม และมีโอกาสปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลายาวนานจนสามารถเจริญก้าวหน้าต่อไปได้พร้อมกับบุคลากรในองค์การได้รับการพัฒนาไปพร้อมกัน

Jintana Supakornthanasarn [17] ให้ความหมาย สุขภาพองค์การของสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง สภาวะของการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถคงอยู่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆได้ มีกระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่นไม่มีความตึงเครียด ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจเจตคติ ความรู้สึกความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา และการมีความมั่นคงของสถานศึกษามีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีศักยภาพในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงใดๆที่เกิดขึ้นสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

Pim Sriphatrapapa [18] กล่าวถึงความหมายของ สุขภาพองค์การของสถานศึกษาไว้ว่าสุขภาพองค์การถือเป็นสภาพองค์การที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจ และระดับความรับผิดชอบต่อระบบสถานศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน ระดับการจัดการ และระดับเทคนิค ซึ่งสามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนของสังคมทำให้สถานศึกษามีความพร้อมที่จะคงอยู่ในท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และในสภาวะการณ์ต่างๆในสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์การของตนมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะความสมดุลของกระบวนการทำงานของระบบย่อยต่างๆภายในองค์การ ส่งผลให้องค์การมีการเจริญเติบโตที่เหมาะสมระบบย่อยภายในมีความสัมพันธ์ที่ดีแต่ละระบบย่อยสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและภารกิจขององค์การมีความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สุขภาพองค์การที่ดีจะมีความสามารถในการปรับตัวและดำรงคงอยู่ได้กับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างเหมาะสม องค์การแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์การอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์การไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนมีลักษณะที่สำคัญ คือคนทำงานอย่างมีความสุข

วัฒนธรรม บรรยากาศ และสุขภาพองค์การ สู่ความสุขครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และสุขภาพองค์การ จะมีความสุขได้เกิดจากปัจจัยหลายอย่างรวมถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ในปัจจุบัน และการรับความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในการทำงานของตน และคาดหวังให้องค์การที่ตนทำงานนั้นเป็นองค์กรแห่งความสุข สิ่งแวดล้อมด้านงาน และสิ่งแวดล้อมทั่วไปในองค์การ ซึ่งทำให้บุคคลในองค์การนั้นรับรู้ได้และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น เป็นการบ่งบอกถึงคุณลักษณะต่างๆทำให้แตกต่างกันไป

จากองค์การอื่นๆ บรรยายภาคองค์การคือทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาภายในองค์การเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การหนึ่ง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ อันเนื่องมาจากการรับรู้และความเข้าใจของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในองค์การ ดังนั้นความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนจะต้องเริ่มจากผู้บริหารที่มีความเข้าใจในการจัดการวัฒนธรรม บรรยากาศ และสภาพองค์การ โดยเริ่มจากการเข้าใจบุคลากร สภาพแวดล้อม บริบทของสถานศึกษา สภาพชุมชน เนื่องจากถ้าทุกอย่างมีความเหมาะสม ก็จะทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพอย่างมีความสุข

ผู้เขียนสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนในองค์กรสามารถสร้างและส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เอื้ออำนวยต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งการสร้างความสุขในองค์กรจะส่งผลให้คนในองค์กรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ และความสามารถพัฒนาศักยภาพของคนรวมทั้งการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน เป็นการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรยากาศองค์การ ซึ่งโรงเรียนใดบรรยากาศองค์การดีก็จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ดังนั้นการจัดการบรรยากาศองค์การจึงถือเป็นเรื่องสำคัญ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหาร หรือบุคลากรในโรงเรียนต้องช่วยกันจัดการกับบรรยากาศของโรงเรียนให้มีความเหมาะสม ซึ่งบรรยากาศของโรงเรียนในทุกด้านมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านเครือข่ายของการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กันซึ่งจะพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับโรงเรียนทุกด้าน ทั้งด้านความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และความสามารถในด้านต่างๆของผู้เรียน

สภาพองค์การที่มีความสำคัญต่อองค์การ อีกทั้งเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งที่บ่งบอกถึงประสิทธิผลขององค์การ จึงนำเอาแนวทางขององค์การสุขภาพดีมายึดถือปฏิบัติ ซึ่งสภาพองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์การมีสุข ทำให้องค์การได้รับความไว้วางใจจากสังคม หรือผู้มารับบริการ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และการยอมรับ ช่วยทำให้องค์การเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืน สมาชิกในองค์การก็จะมีมีความสุข ส่งผลให้องค์การดำเนินการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การที่มีความสำคัญทางการศึกษา ก็คือสถานศึกษาที่เป็นองค์การทางการศึกษาที่จะต้องดำเนินการด้านการศึกษาให้กับนักเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการ คอยกำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการด้วยการกำหนด นโยบาย เป้าหมาย หลักการของสถานศึกษาร่วมกับองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องแล้วนำไปปฏิบัติให้เป็น รูปธรรม ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องพยายามที่จะดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของการจัดการศึกษาหลายๆ ประการ เช่น หลักสูตร ครูผู้สอน นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้น ๆ หากสถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามแนวทางของสภาพองค์การที่ดีย่อมทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันหากไม่ได้ปฏิบัติตามแนวทางของสภาพองค์การที่ดีก็ย่อมทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผลในทางตรงกันข้ามกัน ถ้าองค์การมีสุขภาพไม่ดีจะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล

## 5.สรุป

สถานศึกษาจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และสภาพองค์การ ในการปรับกระบวนการทางการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในมิติต่างๆเพื่อให้เหมาะสม สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคมที่มีลักษณะเปิดซึ่งปัจจุบันได้มีแนวทางในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ทางแนวทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือสถานศึกษาแห่งความสุขดังนั้นการให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงมีบทบาทมากขึ้น องค์กร



แห่งความสุขเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยที่ผ่านมาการบริหารมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงด้วยการมุ่งผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ผลของการมุ่งเน้นแต่ผลงานเพียงอย่างเดียวก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากคนไม่ว่าจะเป็นความเบื่อหน่ายความเครียดในการทำงาน การทำงานตามคำสั่ง ความไม่รักองค์กร เป็นต้น ดังนั้นองค์กรชั้นนำจึงมุ่งพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีนโยบายสร้างความผูกพันต่อองค์กรควบคู่ไปด้วย การให้ความสำคัญต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนนี้เรียกว่า องค์กรสุขภาวะ ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกมิติเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน สำหรับในประเทศไทยจะคุ้นเคยกับคำว่าองค์กรแห่งความสุข

## 6.เอกสารอ้างอิง

- [1] Natthaphan Khecharanan. (2551). *Organizational behaviors* . Bangkok: SE-EDUCATION
- [2] Chanchai Achinsamachar. (2017). *Educational administration and educational resources*. Bangkok: Institute for Academic Advancement
- [3] Diener, E. (2003). *Subjective Well-Being*. *Psychological Bulletin*, 95(3), P. 542-575.
- [4] Netphanna Yaviraj. (2015). *Organizational development and change. (Organization development anchange)*. Bangkok: Chulalongkorn University Book Center.
- [5] Denison. (1993). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, 3(3), P. 210-227.
- [6] Phatthanai Taithaisong. (2018). *Happiness at work of employees of True Distribution and Sales Co., Ltd. in the upper northeastern region. Walaya Alongkorn Review Journal*. Humanities and Social Sciences
- [7] Hoy, Wayne K. , and Miskel. *Education Administration: Theory Research and Practice*. New York: McGraw-Hill, 2011).
- [8] Phakphon Charoenlak. (2018). *Organizational culture and work performance according to teaching professional standards of educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office, Area 9*. Master's degree thesis, Silpakorn University
- [9] Kanchanaporn Phanthet. (2017). *Organizational culture and quality of life at work that affect the behavior of being a good member of the organization and the efficiency in work of employees. Employee of a public sector bank*. Master's degree thesis, Sripatum University.
- [10] Thanaporn Rungwilaicharoen. (2017). *Transformational leadership and organizational culture that affect the work motivation of Generation Y employees of Krung Thai Bank Public Company Limited in the area and Ratchaburi district*. Master's degree thesis, Silpakorn University.
- [11] Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. *Organizations :Structure, Process, Behavior*. Texas: Business Publication Inc, 1973
- [12] Halpin, Andrew W. , and Don B. Croft. *The Organization Climate of School*. Chicago: University of Chicaco Press, 1963
- [13] Somyot Naweeakarn.(2006) *Management and organizational behavior*. Bangkok:Bannakit
- [14] Siriphong Saupai.(2005) *Principles of Educational Administration: Theory and Practice*. Bangkok Bookpoint Company Limited.





- [15] Kamalas Sornprasit. (2010) .*Development of tools to measure organizational health of primary school*. Thesis. Doctorate Degree Major: Educational Administration Silpakorn University
- [16] Thitaree Treerao. (2013) . *Organizational health that affects the effectiveness of educational institutions under Bangkok*. Master of Education Degree Major: Educational Administration Silpakorn University.
- [17] Jintana Supakornthanasarn. (2007) . *Organizational health of schools under Sriracha Municipality, Chonburi* . Master's degree thesis. Major: Educational Administration Burapha University.
- [18] Pim Sriphatrapapa. (2011). *Organizational health of Nawatphum International School*. Master's Thesis Department of Educational Administration Sukhothai Thammathirat University.