



การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

**Personnel Administration Affecting the Organizational Health of Educational Institution
Under the Jurisdiction of Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2**

ลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง*

Lawan Phoemsukrungrueang

พรรณี สุวัตถ์**

Panee Suwatthee

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 2) ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และ 3) การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 71.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล/ สุขภาพองค์การ/ สถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the level of personnel administration in educational institutions; 2) the level of organizational health in educational institutions; 3) personnel administration affecting the organizational health of educational institution. The sample derived by proportional stratified random sampling, were 291 administrators and teachers in educational institution under the Jurisdiction of Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument

* นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

** อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กลุ่มพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



was a questionnaire developed by the researcher. The statistic used for data analysis were frequency percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows: 1) The personnel administration in the educational institutions was at a high level both in overall and specific aspects. 2) The organizational health level in the educational institutions was at a high level both in overall and specific aspects. 3) The personnel administration in the aspect of personnel development; personnel planning; and personnel maintenance are factors affecting the organizational health of educational institution under the Jurisdiction of Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, together predicted at the percentage of 71.80 with statistical significance at .01

Keywords: Personnel Administration/ Organizational Health/ Educational Institution

บทนำ

จากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษา โดยมาตรา 39 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข และในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะเป็น “นิติบุคคล” เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัว และสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นอิสระ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556: 1) สาระสำคัญในบทบัญญัติตามกฎหมายดังกล่าว

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นงานที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุดา สุวรรณภิรมย์ (2548: 7) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคลกรเป็นงานที่ผู้บริหารในองค์การทุกคนต้องให้ความสำคัญในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ และได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนประสบการณ์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากข้อค้นพบในงานวิจัยของ Harris (1978: 178 อ้างถึงใน ทศนันท์ ชุ่มชื่น, 2554: 77) ที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการงานบริหารบุคคลควรประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาการให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การใกล้ชิดปัญหาด้านงานบุคคล ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคล



ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ยังประสบปัญหาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งศักกรินทร์ และลำเลิศ (2553: 141-145) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาครูไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ และความไม่เสมอภาคในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู ส่วนชนกฤต ทาบุรี (2554: 61-63) ได้ศึกษาพบว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย บุคลากรมีไม่เพียงพอ เนื่องจากอัตรากำลังของครูมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บุคลากรบางคนไม่มีความถนัดในงานที่ได้รับ มอบหมาย ให้ปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรียาภรณ์ บุญรักษา (2548: 100) ที่ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ตลอดจนขาดประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษา ส่วนความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองมีค่อนข้างน้อยและไม่ได้รับความร่วมมือในการบริหารงานบุคลากร นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 (2557: 13) ได้สรุปปัญหาในการดำเนินงานไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2557 พบว่า การเกลี้ย อัตรากำลังครูทำได้น้อย เนื่องจากกรณีที่ครูมีคู่ครอง ต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะดำเนินการเกลี้ย ได้ในกรณีที่ครูส่งคำร้องขอย้ายประจำปี ส่วนการ

จัดสรรอัตรากำลังครู กรณีที่มีตำแหน่งว่างยังทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากอัตรากำลังของครูในโรงเรียนที่มีจำนวนอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์มีค่อนข้างน้อย ตลอดจนการจัดสรรอัตรากำลัง คำนึงให้กับครูที่เกษียณอายุราชการ หน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง จะเป็นผู้ดำเนินการให้ในปีงบประมาณถัดไป ทำให้โรงเรียนขาดแคลนอัตรากำลังครูจำนวนมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนพงศ์ วงศ์ยะรา (2554: 65-70) ที่ได้ศึกษาพบว่าปัญหาการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี โดยรวม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ปัญหาด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบำรุงรักษา บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้ บุคลากรพ้นจากงาน และได้สรุปข้อเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรลงทุนเรื่องการประชาสัมพันธ์ โดยใช้สื่อสารมวลชนให้มากขึ้น และควรจัด วางแผนกำลังคนระยะยาว โดยต้องระมัดระวังในการวางแผนเป็นกลางเมื่อมีการมอบหมายงาน หรือ ตัดสินใจแก้ปัญหา ตลอดจนต้องอำนวยความสะดวกในด้านที่พิกอาศัยให้กับบุคลากรอย่าง เหมาะสมและเพียงพอ

ในการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การนั้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ เทคโนโลยี ส่งผลให้องค์การต่างๆต้องปรับกระบวนการ ทิศทางสังคมเพื่อให้อยู่รอด เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การที่มีความสมบูรณ์ แข็งแรง มีความเฉลียวฉลาดในการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Owens (1991: 221 อ้างถึงใน รับขวัญ ภาคภูมิ, 2547: 26) ได้เสนอไว้ว่า โรงเรียนเป็นองค์การระบบ



เปิดที่มีลักษณะเช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ ผลผลิตของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และปัจจัยส่งออกเป็นสิ่งที่ไม่คงที่ มีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่คาดไม่ถึงอยู่เสมอ องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวและคงอยู่เพื่อดำเนินไปในเวลาเดียวกัน องค์กรที่มีความแตกต่างกันจะสามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมและคงทนอยู่ได้ไม่เท่ากัน จึงอาจกล่าวได้ว่า การปรับตัวขององค์กรเป็นสิ่งที่แสดงถึงสุขภาพองค์กรและความสมบูรณ์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553: 50) ที่ได้เสนอไว้ว่า สุขภาพองค์กรเป็นการอธิบายสภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบของบุคคล ที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาพการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรนั้นคงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จากแนวคิดดังกล่าวจึงสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบัว ทศนภักดิ์ (2550: 100-101) ที่พบว่าองค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์ได้นั้นต้องให้ความสำคัญในมิติ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพบุคลากรในองค์กร 2) ด้านสุขภาพองค์กร และ 3) ด้านสุขภาพสิ่งแวดล้อม โดยองค์กรต้องมีพื้นฐานที่สำคัญในการสนับสนุน และผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนเกี่ยวกับ ความเชื่อ วัฒนธรรม จริยธรรมและความไว้วางใจตลอดจนสนับสนุนให้ความสำคัญกับการออกแบบองค์กร การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบการให้รางวัลแก่พนักงาน มีกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรไปพร้อมๆ กัน ตลอดจนมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งสิ่งต่างๆ ดังกล่าวจะเป็นปัจจัย และ

โครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนให้องค์กรเกิดการเติบโตไปในทิศทางตามวิสัยทัศน์ขององค์กรเหล่านั้น องค์กรที่มีสุขภาพดีและสมบูรณ์ย่อมหมายถึง การสร้างความสมดุลของผลประโยชน์ของบุคลากร องค์กร และสิ่งแวดล้อม และจากข้อค้นพบในงานวิจัยของ Larkin (1994 อ้างถึงในอรัญญาสารีโพธิ์, 2553: 58) ที่ได้ศึกษาพบว่า การสร้างสุขภาพองค์กรของโรงเรียนนานาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ให้สมบูรณ์ขึ้นตามการรับรู้ของอาจารย์ในโรงเรียน คือต้องพัฒนาคุณภาพสถาบันและความเข้มแข็งขององค์กร ซึ่งสภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนในปัจจุบันขาดการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับนโยบาย แผนการศึกษา ระดับชาติ ความต้องการของชุมชน ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ไม่เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระ จึงทำให้สุขภาพองค์กรของโรงเรียนไม่สมบูรณ์ และจากผลงานวิจัยของดวงภัทร สุนิมิตร (2550: 146) ที่ได้ศึกษาพบว่า สุขภาพองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จะสมบูรณ์ได้นั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีจิตเจริงกาย ความรู้ ความสามารถ และทักษะ รวมทั้งด้านคุณธรรม ตลอดจนความรู้ ที่ก้าวทันโลก มีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์สามารถดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีอยู่ในสังคมที่มีความอบอุ่นสงบสุขและสามารถเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

จากความสำคัญของสุขภาพองค์กรตามที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าสุขภาพองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของผลผลิตองค์กร การที่โรงเรียนจะมีผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ สุขภาพ



องค์การของโรงเรียนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง บุคลากรในองค์การต้องสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพซึ่งจะส่งผลต่อ บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ อนึ่งจากทัศนะของ Hoy & Miskel (1991: 394-395 อ้างถึงในพิมพ์ศรีภัทรประภา, 2554: 18) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่าหากองค์การใดที่มีสุขภาพดี องค์การนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามไปด้วย จึงกล่าวได้ว่าสุขภาพองค์การของสถานศึกษาจะเข้มแข็งและสมบูรณ์ได้นั้นจะต้องอาศัยกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และศักยภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสามารถประสานกิจกรรมกับกลุ่มต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จึงจะส่งผลให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความเข้มแข็งและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยคาดหวังว่าผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้มีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานบุคคลส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

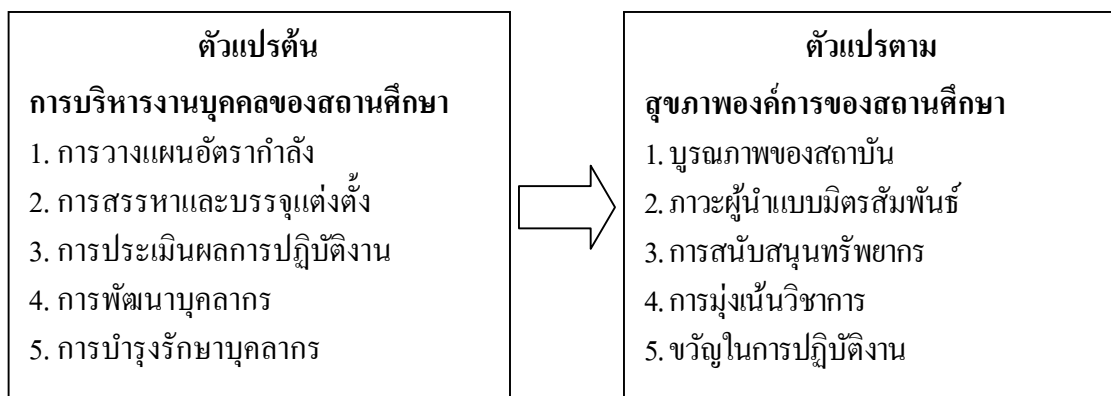
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ และนักการศึกษา ได้แก่ Castetter (1972: 55 อ้างถึงใน บรรจงศักดิ์ พิณชะ, 2550: 14) พยอม วงศ์สารศรี (2542: 153) ดนัย เทียนพุด (2545: 25) สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู (2546: 140-158) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 20) กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29) สันติ บุญภิรมย์ (2552: 136) สัมมา รชนีชัย (2553: 99-100) สมาน อัสวภูมิ (2553: 252) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 74-75) และเสาวณี เพชรกาฬ (2548: 102-103) โดยวิเคราะห์ความสำคัญของขอบข่ายงานโดยการแจกแจงความถี่ แล้วจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็น



ตัวแปรต้นในงานวิจัย ประกอบด้วย 1) การวางแผน อัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) การบำรุงรักษาบุคลากร สำหรับตัวแปร สุขภาพองค์การของสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยได้ศึกษา องค์ประกอบของสุขภาพองค์การจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ และนักการศึกษา ได้แก่ Matthew (1973: 437-441 อ้างถึงใน รับขวัญ ภาคภูมิ, 2547: 30) Hoy, Tarter and Kottkamp (1991 อ้างถึงในกมลลาสน์ ศรีประสิทธิ์, 2553: 16) Podgursky (1991: 86 อ้างถึงในอัจฉรา พวงสุภาวิวัฒน์, 2547: 23) Owen (1991: 222 อ้างถึง ในจินตนา ศุภกรชนสาร, 2550: 18 -19) พรรณี สุวัตถิ

(2537: 245-270) เสนาะ ดิยาวี (2545: 17) แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2552: 103-111) และกมลลาสน์ ศรีประสิทธิ์ (2553: 327- 349) โดยวิเคราะห์ ความสำคัญขององค์ประกอบโดยการแจกแจงความถี่ แล้วจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรตาม ในงานวิจัย ประกอบด้วย 1) บุรณภาพของสถาบัน 2) ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ 3) การสนับสนุน ทรัพยากร 4) มุ่งเน้นวิชาการ และ 5) ขวัญในการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยการบริหารงาน บุคคลทั้ง 5 ด้าน จะสามารถร่วมกันทำนายสุขภาพ องค์การของสถานศึกษา จึงได้นำมาเสนอเป็นกรอบ แนวคิดในการวิจัยเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2557 โดยเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 152 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,516 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,668 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 608 อ้างถึงในจิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2554: 124) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตาม ขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 313 คน



การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดรูปแบบ และโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้าง เครื่องมือตามแนวทางของแบบสอบถามให้ครอบคลุม นิยาม ตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความตรง ด้านเนื้อหา และพิจารณาเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 การหาค่าความเที่ยง โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา กำหนดหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .983 และ สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ได้ค่า ความเที่ยงเท่ากับ .993

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 313 ฉบับ ไปยังโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อเก็บข้อมูล โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างได้รับ แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.97 แล้วนำไปวิเคราะห์ ข้อมูล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2

(n = 291)

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การวางแผนอัตรากำลัง	4.06	0.54	มาก	3
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.06	0.63	มาก	4
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.18	0.55	มาก	1
4. การพัฒนาบุคลากร	4.13	0.53	มาก	2
5. การบำรุงรักษาบุคลากร	3.84	0.62	มาก	5
รวม	4.05	0.50	มาก	

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถามใช้การหาค่าความถี่และร้อยละ ส่วน การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลและสุขภาพ องค์การของสถานศึกษา ใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับสุขภาพองค์การ ของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การ บริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของ สถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ขึ้นตอน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคล และสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงาน บุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2



จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผล

การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.62)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

(n = 291)

สุขภาพองค์การของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. บุรณภาพของสถาบัน	4.12	0.54	มาก	5
2. ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	4.20	0.63	มาก	4
3. การสนับสนุนทรัพยากร	4.24	0.54	มาก	2
4. การมุ่งเน้นวิชาการ	4.22	0.49	มาก	3
5. ขวัญในการปฏิบัติงาน	4.25	0.55	มาก	1
รวม	4.21	0.49	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน

($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบุรณภาพของสถาบัน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.54)

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง	การวางแผน อัตรากำลัง (X ₁)	การสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง (X ₂)	การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน (X ₃)	การพัฒนา บุคลากร (X ₄)	การ บำรุงรักษา บุคลากร (X ₅)	สุขภาพ องค์การของ สถานศึกษา (Y _{tot})
การวางแผนอัตรากำลัง (X ₁)	1					
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X ₂)	.80**	1				
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X ₃)	.69**	.71**	1			
การพัฒนาบุคลากร (X ₄)	.75**	.73**	.73**	1		
การบำรุงรักษาบุคลากร (X ₅)	.66**	.64**	.63**	.75**	1	
สุขภาพองค์การของสถานศึกษา (Y _{tot})	.76**	.72**	.68**	.81**	.70**	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของการบริหารงานบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .63 - .80 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

(Y_{tot}) พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .68 - .81

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2

(n = 291)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	50.669	16.890	243.701	0.000
Residual	287	19.891	0.069		
Total	290	70.560			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	Beta	SE _B	t	Sig.
ค่าคงที่	0.816		0.127	6.403	0.000
การพัฒนาบุคลากร (X ₄)	0.429	0.466	0.051	8.412	0.000
การวางแผนอัตรากำลัง (X ₁)	0.283	0.306	0.045	6.267	0.000
การบำรุงรักษาบุคลากร (X ₅)	0.122	0.154	0.038	3.195	0.002

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.847 R² = 0.718 SEE = 0.263



จากตารางที่ 4 แสดงว่า การบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แก่ การพัฒนาบุคลากร (X_4) การวางแผนอัตรากำลัง (X_1) และการบำรุงรักษาบุคลากร (X_5) เป็นตัวแปรซึ่งได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ และสามารถอธิบายความผันแปรของสุขภาพองค์การของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)

มีค่าเท่ากับ 0.718 ซึ่งแสดงว่า การพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการบำรุงรักษาบุคลากร ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา และสามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 71.80

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2

การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา	บูรณภาพของสถาบัน (Y_1)	ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (Y_2)	การสนับสนุนทรัพยากร (Y_3)	การมุ่งเน้นวิชาการ (Y_4)	ขวัญใจในการปฏิบัติงาน (Y_5)	สุขภาพองค์การของสถานศึกษา (Y_{tot})
การวางแผนอัตรากำลัง (X_1)		✓	✓	✓	✓	✓
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2)	✓					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3)		✓		✓		
การพัฒนาบุคลากร (X_4)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การบำรุงรักษาบุคลากร (X_5)	✓	✓	✓			✓

✓ หมายถึง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

จากตารางที่ 5 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร (X_4) ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (X_1) ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (X_5) ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ทั้งใน

ภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3) ไม่ส่งผลในภาพรวมแต่ส่งผลในรายด้านจำนวน 2 ด้าน สำหรับด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (X_2) ไม่ส่งผลในภาพรวมเช่นกัน แต่ส่งผลรายด้านเพียงด้านเดียว

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 71.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ได้ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับคณะกรรมการได้ทำประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตรงตามเกณฑ์การประเมินด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส สถานศึกษาได้กำหนดระยะเวลาการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบล่วงหน้า และสถานศึกษาได้ทำการประชุมชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงวิธีการประเมินและคุณสมบัติของผู้ประเมิน เป็นประเด็นที่มีการปฏิบัติ 3 ลำดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม และโปร่งใสเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 103) ที่เสนอไว้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานชัดเจน มีเกณฑ์การประเมินที่

มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวณี เพชรภาพ (2548: 102-104) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานบุคลากร มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการวางแผนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่าสถานศึกษากำหนดให้มีการมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานดีเด่นด้านต่างๆ เป็นประจำทุกปี และจัดบริการให้ครูกู้ยืมเงินสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือครอบครัว ซึ่งเป็นประเด็นที่มีการปฏิบัติ 2 ลำดับสุดท้าย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวกับ การจูงใจให้สวัสดิการ รางวัล ที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นยังมีค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจัดบริการให้ครูกู้ยืมเงินสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพัฒน์พงศ์ วงศ์ยะรา (2554: 5) ที่กล่าวว่า การบำรุงรักษาบุคคล หมายถึง การทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การจัดสวัสดิการ การให้ความมั่นคงปลอดภัย การพิจารณาความดีความชอบ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และการดำเนินการให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความมั่นคงในการทำงานและได้รับการยอมรับในสภาพสังคม



2. จากผลการวิจัยที่พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขวัญในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และบรรยากาศของสถาบัน ตามลำดับ อนึ่ง ในด้านขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ประเด็นที่เกี่ยวกับครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ครูสามารถสร้างชื่อเสียงให้สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และครูมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีการปฏิบัติ 3 ลำดับแรก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ครูเกิดทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา มุ่งมั่นปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจเพื่อให้สถานศึกษามีชื่อเสียง ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลลาสน์ ศรีประสิทธิ์ (2553: 340) ที่ได้เสนอไว้ว่าขวัญในการปฏิบัติงานเป็นภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู มุ่งมั่น กระตือรือร้น มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง และตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสราวุฒิ ปุริสา (2553: 133-134) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนด้านขวัญในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

สำหรับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาด้านบรรยากาศของสถาบันนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้

พบว่ามีความเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันจัดกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประเมินคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นที่มีการปฏิบัติ 2 ลำดับสุดท้าย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญในบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาเท่าที่ควร การดำเนินงานบางเรื่องไม่ได้เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน เมื่อเป็นเช่นนี้อาจจะส่งผลให้สถานศึกษาไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก และไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 71.80 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย จึงกล่าวได้ว่าในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการบำรุงรักษาบุคลากรของสถานศึกษานั้น หากผู้บริหารได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ อบรมสัมมนา และศึกษาคูงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และมีการเลือกสรรนวัตกรรมตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ๆ มาสนับสนุนตามความต้องการของครูรวมทั้งได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจากข้อมูลที่ครูนำมารายงานและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่ยุติธรรมและโปร่งใส การได้เลื่อนวิทยฐานะ



ตลอดจนการ ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ มีการสนับสนุนทรัพยากร โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล คือ ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยการมุ่งเน้นวิชาการและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศของสถานศึกษาที่เข้มแข็งสามารถดำรงอยู่ได้โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษา นโยบาย ต้นสังกัดและความต้องการของชุมชน ด้วยเหตุนี้ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการบำรุงรักษา จึงมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉัฐวูฒิ โรจน์นิรัตติกุล (2552: 146-150) ที่ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ในภาพรวมคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยของรัฐมีสุขภาพองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ ได้แก่ นโยบายด้านให้รางวัลและค่าตอบแทน รองลงมาคือ นโยบายด้านการฝึกอบรมและพัฒนา บรรยากาศองค์การ การปรับใช้เทคโนโลยี และความมั่นคงในงาน ตามลำดับ โดยนโยบายด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน และนโยบายด้านการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชิดชนกรอดเงิน (2553: 63-65) ที่ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง ส่งผล

ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกจากนี้ในข้อค้นพบจากผลงานวิจัยของกมลลาศน์ ศรีประสิทธิ์ (2553: 327-332) ยังได้พบอีกว่า องค์ประกอบสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ บรรยากาศของสถาบัน ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ขวัญในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทรัพยากร มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสามารถในการแก้ไขปัญหา จึงกล่าวได้ว่าหากสถานศึกษาได้มีการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการบำรุงรักษาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความเข้มแข็งและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อนึ่งจากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวมซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย อย่างไรก็ตามเมื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบแล้วจะพบว่า บริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ด้านภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ และการมุ่งเน้นวิชาการ ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ส่งผลต่อสุขภาพองค์การด้านบรรยากาศของสถาบัน จึงกล่าวได้ว่า หากสถานศึกษาให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส โดยผู้บริหารปฏิบัติตนอย่างเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงาน สามารถติดต่อได้ง่ายและทั่วถึง



มีการกำหนดกรอบภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่ใช้สื่ออุปกรณ์ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้วยการมีภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ที่มุ่งเน้นวิชาการ ก็จะส่งผลให้สุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความเข้มแข็งและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้หากสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยจัดทำคำสั่งมอบหมายงานและจัดบุคลากรปฏิบัติงานได้ตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ ก็จะส่งผลให้สุขภาพองค์การด้านบูรณาการของสถาบันที่เข้มแข็งในการดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารบุคคลที่ปราศจากการแทรกแซงขององค์กรคณะบุคคลอื่นๆ หรือกลุ่มอิทธิพลในชุมชน เหล่านี้เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ด้านการบริหารบุคลากร

1) สถานศึกษาควรจัดทำคู่มือการวางแผนอัตรากำลังพร้อมจัดทำแผนกำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นในแต่ละปีเพื่อเป็นข้อมูลเสนอให้ต้นสังกัดพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสม

2) สถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์ในการหาวิธีการสรรหาบุคลากรด้วยการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ

3) สถานศึกษาควรแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) สถานศึกษาควรเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความรู้ โดยการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น

5) สถานศึกษาควรจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม

2. ด้านสุขภาพองค์การ

1) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมียุทธวิธีขจัดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรที่เป็นธรรมชาติ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

3) สถานศึกษาควรมีมาตรการรักษาความปลอดภัยและจัดสาธารณูปโภคให้อยู่ในสภาพที่ดีและพอเพียงกับความต้องการ

4) สถานศึกษาควรปรับปรุงการบริการของห้องสมุดด้วยระบบออนไลน์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัย

5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ นำศรัทธา และเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคลกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา



4. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ

5. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

เอกสารอ้างอิง

กมลาศน์ ศรีประสิทธิ์. (2553). การพัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา.

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กอบัว ทศนภักดิ์. (2550). องค์การสุขภาพดี. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). ราชกิจจานุเบกษา. (เล่มที่ 124). ตอนที่ 24 ก หน้า 29 (16 พฤษภาคม).

แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดistrict เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2554). วิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

จินตนา สุภกรชนสาร. (2550). สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิตชนก รอดเงิน. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.

ณัฐวุฒิ โรจนันันุตติกุล. (2552). สุขภาพองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

दनัย เทียนพุด. (2545). การบริหารงานบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์.

ดวงภัทร สุนิมิตร. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



- ทัศนันท์ ชุ่มชื่น. (2554). **องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนกฤต ทาบุรี. (2554). **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายบ่อหลวง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บรรจงศักดิ์ พิณระ. (2550). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ปรียาภรณ์ บุญรักษา. (2548). **การศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สุภา.
- พรรณี สุวัตถิ. (2537). **การวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒน์พงศ์ วงศ์ยะรา. (2554). **ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พิมพ์ ศรีภัทรประภา. (2554). **ได้ทำการวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนนานาชาติในวัดภูมิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รับขวัญ ภาคภูมิ. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศักรินทร์ และลำเลิศ. (2553). **การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมาน อัสวภูมิ. (2553). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- _____. (2557). **การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่**. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.



- สรราวุฒิ ปุริสา. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บั๊กพอยท์.
- สัมมา ธนินิษฐ์. (2553). **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (2557). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557**. ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **คู่มือการบริหารงานโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักพัฒนาการศึกษาภาคครู. (2546). **เอกสารประกอบสาระการเรียนรู้ประกอบการศึกษาชุดวิชาหลัก เทคนิคการบริหารและการวางแผน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2548). **เอกสารคำสอน วิชา 230361 การบริหารงานบุคคล ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2545). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวณี เพชรกาฬ. (2548). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรัญญา สารีโพธิ์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อัจฉรา พวงสุกวิวัฒน์. (2547). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.