

สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล
ORGANIZATIONAL HEALTH OF PRATHAMNAKSUANKULAB
MAHAMONGKHON SCHOOL

สุรศักดิ์ เจริญผล¹
มัทนา วัฒนอมศักดิ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล และ 2) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยใช้บุคลากรของโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ตามทฤษฎีของ ฮอย, ทาเทอร์ และคอตแคมป์ (Hoy, Tarter and Kottkamp) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มีดังนี้ โรงเรียนควรสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยไม่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกแซงในการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้บริหารมีใจเป็นกลางยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ไม่แสดงออกถึงความมีอำนาจมากเกินไป ควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคมีความเป็นกัลยาณมิตร รับฟังและช่วยแก้ไขปัญหามอบหมายให้บุคลากร ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ควรบรรจุให้นักเรียนและบุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดประโยชน์สูงสุด ปลุกฝังให้บุคลากรทุกคนรักองค์การและควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จด้านวิชาการ

Abstract

The purposes of this research were to find 1) the level of organizational health of Prathamnakulab Mahamongkhon School and 2) the development guidelines for the organizational health of Prathamnakulab Mahamongkhon School. School personnel of Prathamnakulab Mahamongkhon School were the unit of analysis. The research instrument was a questionnaire regarding the organizational health based on the concept of Hoy, Tarter and Kottkamp. The statistics were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that

1. The organizational health of Prathamnakulab Mahamongkhon School, as a whole and as an individual aspect, was at a high level.
2. The development guidelines for the organizational health of Prathamnakulab Mahamongkhon School were: the school should have appropriate working standards, the school administrator should use good governance concept in administration, he should treat all subordinates equally, listen to their opinions and help them to solve the problems, the school should have systematic evaluation, the school administrator should educate the students and subordinates to use resources efficiently and create sense of belonging, and encourage them to develop their competencies, abilities for higher achievement, and the school administrator should promote teachers' and students' focus in academic.

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

สภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้องค์การต่างๆ ต้องมีการปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การที่มีความสมบูรณ์และมีความพร้อมที่จะปรับตัวอย่างรวดเร็วก็จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้ได้เปรียบเชิงการแข่งขัน และสามารถยืนหยัดอยู่ในฝูงชนและโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง (Gibson, 1998: 2) ประเทศไทยก็เช่นกันจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้คนเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้คือ “คุณภาพของคน” (สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543: 1) เนื่องจากว่าคนที่มีคุณภาพจะเป็นขุมพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้ยั่งยืน ซึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพมากที่สุดก็คือกระบวนการเรียนรู้และการศึกษา (ฉันทพล ชุมวรฐายี, 2545: 4) เพราะการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้ว่าประเทศต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อบ่มบ่มผู้สังคมที่อยู่เย็นเป็นสุข มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนทั้งสิ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 1) การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีความรู้และคุณธรรมจริยธรรมตามเป้าหมายสูงสุดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่อย่างไรก็ตามหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและสุขภาพองค์การทางการศึกษาหลายประการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 18) การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เนื่องจากการศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กองเทพ เคลือบพณิชกุล, 2549: 52) องค์การทางการศึกษามีความสำคัญมากที่จะเป็นเครื่องหล่อหลอมเยาวชนของชาติให้มีความสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน เพื่อจะช่วยให้เยาวชนนำขุมทรัพย์ทางปัญญา สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและประเทศชาติ ซึ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นที่จะนำพาเยาวชนให้ได้รับความรู้ สร้างคุณค่าด้วยการประกอบอาชีพอย่างสุจริตโดยอาศัยความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนในระบบเป็นฐานและขยายไปสู่การ

เรียนรู้ตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554: 2)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติ ดังนั้นจึงควรมีการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค เปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับการศึกษาเพื่อเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ การศึกษามีคุณภาพได้ต้องมีกระบวนการจัดการศึกษาที่ดี องค์การทางการศึกษาหรือโรงเรียนต้องมีสุขภาพขององค์การที่ดี เนื่องจากไม่มีองค์การใดที่จะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้โดยปราศจากการปรับปรุงและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การทางการศึกษา หากไม่มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารจัดการ ไม่เพียงแต่เป็นการทำลายสมรรถนะขององค์การ แต่ยังส่งผลให้เกิดการทำลายความมั่นคงของสังคมไปด้วยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องกลับไปพิจารณาองค์การทางการศึกษาว่า มีสุขภาพที่สมบูรณ์หรือไม่ สมรรถนะการบริหารจัดการองค์การเป็นอย่างไร (ชัชวาล ทัดศิวิธ, 2552: 78-93) เนื่องจากสุขภาพขององค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ องค์การใดที่มีสุขภาพขององค์การที่ดีก็จะทำให้การบริหารจัดการองค์การมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์การใดมีสุขภาพขององค์การที่ไม่ดีก็จะทำให้การบริหารจัดการองค์การขาดประสิทธิภาพได้เช่นกัน (Hoy, 1991: 73-74)

องค์การที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์การ (organizational health) เป็นสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดีทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จะส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของสังคมสมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สมาชิกในองค์การมีความรักและผูกพันต่อองค์การ และมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย (Daft, 1986: 105) หากองค์การมีสุขภาพขององค์การที่ดีแล้วย่อมส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอันจะส่งผลต่อคุณภาพของเยาวชนไทย

การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ แต่จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไทย เกี่ยวกับมุมมอง “การศึกษาไทย” ในสายตาบุคลากรทางการศึกษา พบว่าจุดด้อยของการศึกษาไทยคือด้านคุณภาพของบุคลากรในการพัฒนาความรู้และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การนำนโยบายทางการศึกษาไปใช้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง ส่วนตัวผู้เรียนเองก็มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมตลอดจนขาดความสนใจในการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์

ที่กำหนด ครูผู้สอนขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติการสอน และมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพราะแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์การทางการศึกษา (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2556)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สามในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพผู้เรียน คณะกรรมการผู้ประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะในจุดที่ควรพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ได้แก่ ควรพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ให้มีระดับที่สูงขึ้นในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และด้านการจัดการศึกษาก็ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ 2 ข้อ คือ 1) ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรักและศรัทธาในอาชีพ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพและเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง 2) ควรสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรทางการศึกษา สร้างจิตสำนึกให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน (โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล, 2556: 257-264) จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นชี้ให้เห็นได้ว่าโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ควรได้รับการพัฒนาทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการพัฒนาบุคลากรให้เป็นครูมืออาชีพและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียน พระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล เพื่อทราบระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล และเพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การให้มีสุขภาพองค์การที่ดียิ่งขึ้น หากองค์การมีสุขภาพองค์การที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงแล้วก็จะสามารถทำให้องค์การดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและจะสามารถพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติซึ่งเยาวชนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะสามารถที่จะเป็นสรรพกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการวิจัย ดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้มีความชัดเจนผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

วิธีดำเนินการ

วิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(descriptive research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล และ 2) เพื่อทราบแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยใช้บุคลากรของโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis)

ประชากรของการวิจัยประกอบด้วยบุคลากรจำนวน 80 คน และใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน ซึ่งกำหนดโดยการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ตามแนวคิดทฤษฎีของ ฮอย, ทาเทอร์ และคอตทแคมป์ (Hoy Tarter and Kottkamp) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลคือค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามปลายเปิดการตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ และ 5) ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1964) โดยมีค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ และส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิดของแต่ละมิติเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนคือ ทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน

พระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล เพื่อขอความร่วมมือในการช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ครูผู้สอน 60 คน และบุคลากรทางการศึกษา 3 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 66 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ด้านอายุส่วนใหญ่

มีอายุ 31 – 40 ปี ด้านระดับการศึกษาโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาโดยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.3) และด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 25 ปี²⁾ พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยภาพรวม

(n=66)

สุขภาพองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มิติด้านความเข้มแข็งขององค์กร	4.44	0.58	มาก
2. มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	4.45	0.60	มาก
3. มิติด้านมิตรสัมพันธ์	4.18	0.67	มาก
4. มิติด้านกิจสัมพันธ์	4.27	0.66	มาก
5. มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร	4.42	0.60	มาก
6. มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	4.47	0.48	มาก
7. มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	4.44	0.64	มาก
รวม	4.38	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.38$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.48) มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ($\bar{X}= 4.45$, S.D.= 0.60) มิติด้านความเข้มแข็งขององค์กร ($\bar{X}= 4.44$, S.D.= 0.58) มิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ($\bar{X}= 4.44$, S.D.= 0.64) มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\bar{X}= 4.42$, S.D.= 0.60) มิติด้านกิจสัมพันธ์ ($\bar{X}= 4.27$, S.D.= 0.66) และมิติด้านมิตรสัมพันธ์ ($\bar{X}= 4.18$, S.D.= 0.67) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.48 – 0.67 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

3) แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มีข้อ เสนอแนะดังนี้

องค์กรต้องสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีตามแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยไม่ให้บุคคลที่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกแซงในการจัดการศึกษา ผู้บริหารต้องมีใจเป็นกลางยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน วางตัวเป็นมิตรไม่แสดงออกถึงความมีอำนาจมากเกินไป ผู้บริหารควรมีความเป็นกัลยาณมิตร ยิ้มแย้ม รับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยแก้ปัญหาต่างๆในการทำงาน ปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ใช้มาตรฐานเดียวกันในการดำเนินงานต่างๆ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เปิดโอกาสให้ตนเอง เพื่อนครู หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รณรงค์ให้ครูและนักเรียนใช้ทรัพยากรในห้องเรียนอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนมีความรักและ

เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้การศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และควรยกย่องครูและนักเรียนที่มีความสามารถด้านวิชาการ ให้เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการพัฒนาความสามารถทางวิชาการต่อไป

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ महามงคล พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ महามงคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถบ่งชี้ได้ว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ महามงคล มีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากผลการวิจัยพบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ महามงคล มิติด้านขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่ามัธยเทศเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก หมายถึง ครูและบุคลากรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ महามงคล มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอาจเป็นเพราะโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ महามงคล เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มีสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดี โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ด้วยพระบารมีขององค์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ซึ่งเป็นองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน โรงเรียนมีการดำเนินการจัดการศึกษาตามแนวพระราชดำริครูและบุคลากรทุกคนมีความปลาบปลื้มใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้บารมีของพระองค์ท่าน ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและกระแสโลกาภิวัตน์โดยจะเห็นได้จาก โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ महามงคล จะเป็นโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนแกนนำ และโรงเรียนนำร่องในการดำเนินการโครงการต่างๆ มากมายครูและบุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตั้งใจปฏิบัติการสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถ อุทิศตนเพื่อทำกิจกรรมโครงการต่างๆ ในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อต้องการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรที่ตนรักครูและบุคลากรทุกคนแสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกันครูผู้น้อยเคารพผู้ใหญ่มีความยินดีกับคุณครูและบุคลากรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นต่อกันเสมอมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิเศษ เข็นถ้ำ (2554 : 1-13)

พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านภาวะผู้นำอันดีเพื่อนร่วมงาน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านบุรณภาพของสถาบัน และสมชัย เสร็จกิจ (2549 : 50-57) พบว่าสุขภาพขององค์การสมบุรณ์ระดับมาก โดยด้านความผูกพันของครู ครูมีความรู้สึกที่แสดงออกถึงความผูกพันของครูเป็นความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ครูมีต่อเพื่อนครูด้วยกันและความผูกพันที่ครูมีต่อสถานศึกษา

สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ महามงคล ในมิติด้านอิทธิพลของผู้บริหารนั้นผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 มีค่ามัธยเทศเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งผู้ที่มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาก เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารการศึกษาระดับสูง และผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์ที่สูงจึงจะสามารถดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ได้ ผู้บริหารแสดงออกถึงคามมีภาวะผู้นำอย่างชัดเจนผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่จะสามารถเป็นผู้นำในการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นต้นแบบของการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร และเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้บริหารการศึกษาระดับสูง อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีระบบการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีคุณภาพมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูงเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารการศึกษาระดับสูง และในการแข่งขันทักษะทางด้านวิชาการในงานศิลปหัตถกรรมนักเรียน โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ महามงคล ได้เป็นตัวแทนการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับประเทศหลายรายการ จากผลการดำเนินงานที่เป็นที่ประจักษ์จึงทำให้ผู้บริหารของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ महามงคล เป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารการศึกษาระดับสูงตลอดมา ส่วนผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนมีค่ามัธยเทศเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่ไม่ถึงมากที่สุดอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ महามงคล ส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์ชำนาญการพิเศษจึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง มีความมั่นใจในการดำเนินการตามครรถของระบบราชการมีความคิดและมั่นใจในแนวทางปฏิบัติงาน ผู้บริหารเพียงแจ้งให้บุคลากรทราบถึงคำสั่งและกำหนด

ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานจนถึงสิ่งที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นบุคลากรก็สามารถดำเนินการได้โดยผู้บริหารเป็นเพียงผู้ผลักดันและคอยติดตามผลการดำเนินงานเท่านั้น ด้านผู้บริหารเป็นผู้ได้รับการยอมรับจากครูและบุคลากรในโรงเรียนในระดับมากแต่ไม่ถึงมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร ชันติกาล (2549 : 108-125) พบว่าสุขภาพองค์การทั้งในภาพรวมและรายมิติสุขภาพค่อนข้างสมบูรณ์แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการของผู้บริหารในโรงเรียนมีการบริหารที่เต็มไปด้วยประสิทธิภาพ สามารถนำศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานมาใช้จนเกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่าสมบูรณ์ทุกมิติ โดยผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำจูงใจให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมให้ได้รับผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ปราณี คาคการณ์ไกล (2557) พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจินตนา สุภกรธนสาร (2550 : 48) พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับแข็งแรงมาก โดยผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูมาก ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนส่งผลให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมให้ได้รับผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และสุดา หวานแสนะ (2552 : 71-81) พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านการอยู่ร่วมกันของครู

สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านกิจสัมพันธ์มีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่โรงเรียนต้องการได้รับจากครูและบุคลากร ผู้บริหารสามารถแจ้งให้ครูและบุคลากรทราบถึงเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารสามารถกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ผู้บริหารช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ส่วนผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะครูยังมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติตนไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติต่อครูในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือ

การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูยังมีความรู้สึกที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยก็จะพบว่าครูและบุคลากรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคลยังไม่ค่อยพึงพอใจเท่าที่ควรในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครู ซึ่งมีข้อเสนอแนะ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และต้องการให้ครูและบุคลากรมีโอกาสได้ประเมินผลงานของตนและเพื่อนร่วมงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คอรั้มมาซ (2007 : 22-55) พบว่าสุขภาพองค์การจะดีหรือไม่ นั้น สามารถดูได้จากความพึงพอใจของครูต่องานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมุ่งประเด็นไปที่วิสัยทัศน์ที่ให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้น เป็นเครื่องมือช่วยในการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี โดยครูเหล่านี้จะมีความกระตือรือร้นมากขึ้นในการทำงานและเกิดผลดีแก่นักเรียนในโรงเรียนนั้นๆ ตามมา แตกต่างจากกับผลการวิจัยของ ศิริพร ชันติกาล (2549 : 108-125) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสุขภาพองค์การพบว่าสมบูรณ์ทุกมิติ โดยมิติภาวะผู้นำนั้นที่เพื่อนร่วมงานมีคะแนนมากเป็นอันดับหนึ่ง แสดงถึงผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำจูงใจให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมให้ได้รับผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มิติด้านมิตรสัมพันธ์ มีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า เป็นด้านที่มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยรองจากด้านกิจสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการสนับสนุนบุคลากรให้ได้มีการพัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถเข้าพบได้ง่าย รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรดูแลสวัสดิการของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ส่วนในด้านผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมเป็นข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรส่วนใหญ่อาจมีความรู้สึกว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทุกคนไม่เสมอภาค คิดว่าตนเองเป็นคนวงนอกและมองว่าครูและบุคลากรบางกลุ่มเป็นคนวงในจะมีความสนิทสนมเป็นการส่วนตัวและมักจะได้รับสิทธิพิเศษและมีการปฏิบัติต่อครูโดยไม่ใช้บรรทัดฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตติรัย ตรีเหรา (2556 : 111) ได้ศึกษาเรื่องสุขภาพองค์การ พบว่าสุขภาพองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถบ่งชี้ได้ว่ามีสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านประกอบด้วยด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการบริหารแบบเน้นคน และด้านการบริหารแบบเน้นงาน และพนม สุวรรณหงส์ (2548 : 59-85) พบว่าสุขภาพองค์การโดยรวมทั้ง 9 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารโรงเรียนในด้านการดูแลสวัสดิการของครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงและเสมอภาคกัน ผู้บริหารควรรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรทุกคนตระหนักว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทุกคนนั้นไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือปัญหาใหญ่ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ควรเปิดช่องทางการสื่อสารถึงผู้บริหารให้สะดวกมากขึ้นเช่นมีผู้รับความคิดเห็นจากบุคลากร แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินสภาพปัญหาหรือเปิดใจรับฟังโดยไม่แสดงอาการหรือสีหน้าที่ไม่พอใจ ผู้บริหารควรมีความเป็นกัลยาณมิตรกับครูและบุคลากรทุกคน ยิ้มแย้มแจ่มใสกับครูและบุคลากรทุกคนและแสดงออกถึงความเป็นมิตรสามารถเข้าพบได้ง่ายและมีความรู้ลึกสบายใจที่ได้เข้ารับคำปรึกษา

2. ผู้บริหารควรแจ้งความคาดหวังที่ต้องการแก่บุคลากร ช่วยแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีขอบเขตในการใช้อำนาจและควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เปิดโอกาสให้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีโอกาสในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงเพื่อให้ผลการประเมินเป็นธรรมแก่ครูและบุคลากรทุกคน ควรมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ หากมีครูหรือบุคลากรท่านใดมีข้อสงสัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องสามารถชี้แจงได้ ด้วยความเต็มใจ

3. ผู้บริหารควรสร้างกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรทุกคนได้ทำกิจกรรมร่วมกันโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นผู้บริหารกับครู ทำกิจกรรมสานสัมพันธ์ฉันท์พี่น้องทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญและเมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ ก็ควรกล่าวชื่นชมครูทุกคนมิใช่กล่าวชื่นชมเพียงแค่บางกลุ่มเพราะเด็กนักเรียน

ประสบความสำเร็จได้ก็ด้วยการอบรมสั่งสอนของครูทุกคนซึ่งหล่อหลอมกันมาเป็นเวลานาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยในการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

3. ควรมีการศึกษาสุขภาพองค์การที่ส่งผลกับตัวแปรอื่นๆ เช่น สุขภาพของครู คุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ. กรุงเทพฯ : หจก.ศรี สมบูรณ์คอมพิวเตอร์ การพิมพ์
- _____. (2550). กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- กองทัพ เคลือบพณิชกุล. (2549). รวมกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภูมิบัณฑิต
- จินตนา สุกกรชนสาร. (2550). สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชัชวาล ทัดศิวัช. (2552). เครื่องมือวัดประสิทธิผลการบริหารจัดการที่ผูกโยงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารวิชาการวไลยอลงกรณ์
- จิตติรัชต์ ธีระ. (2556). สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ฉัฐพล ชุมวรฐายี. (2545). บัณฑิตสู่การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด
- ปราณี คาคการณ์ไกล. (2557). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

- พนม สุวรรณหงส์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล.(2556). รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษา 2555
- วิเชณ เขื่อนน้ำ. (2554). สุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดาก เขต 2. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ศิริพร ชันติกาล.(2549). สุขภาพองค์การและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร
- สมชัย เสรีกิจ. (2549). สุขภาพองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2556). มุมมองการศึกษาไทย ในสายดาบุคลากรทางการศึกษา. เข้าถึงได้จาก [http : //dusitpoll.dusit.ac.th / poll / view.php](http://dusitpoll.dusit.ac.th/poll/view.php)
- สุดา หวานเสนาะ. (2552). สุขภาพองค์การของโรงเรียนเมืองพัตยา (บ้านหนองพังแค) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัตยา จังหวัดชลบุรี. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา
- Daft, R. L.. Organizational Theory an Design. New York : McGraw Hill , 1986.
- Gibson, Rowan. Rethinking the Future. London : NictholasBrealey Publishing, 1998.
- Hoy, Wayne K. and Tarter C. John and Kottkamp Robert B.. Open Schools / Healthy Schools Measuring Organizational Climate. Newbury Park CA : Corwin Press, 1991.
- Korkmaz, Mehmet. The Effects of Leadership Styles on Organizational Health. Edcational Research Quartty Gazi University, 2007.
- Krejcie, Robert V. and Morgan Daryle W.. Determining Sample Size for Research activities. Journal of Education and Psychological Measurement, 1970.
- Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York : McGraw - Hill Book Company, 1964.

