

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
The Relationship between Organizational Culture and Personnel
Administration of Schools under the Kanchanaburi Primary Educational
Service Area Office 2

วสันต์ แจ็งแสง*, สารอจณ์ เป่าวงศากุล**

Wasun Jangsang*, Saroch Pauwongsakul**

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Master of Education degree in Educational Administration, Kanchanaburi Rajabhat University

E-mail: Jangsang123456@gmail.com*, sengcomm@kru.ac.th**

Received: April 18, 2024; Revised: October 22, 2025; Accepted: October 20, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาจำนวน 276 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามพื้นที่จัดการศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00 สถิติที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ด้านความเอื้ออาทร ด้านการตัดสินใจ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความไว้วางใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความมีคุณภาพ 2) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และด้านการออกจากราชการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์; วัฒนธรรมองค์กร; การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

*นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

**Student in Master of Education Program Educational Administration, Kanchanaburi Rajabhat University

*Corresponding author. E-mail address: Jangsang123456@gmail.com

Abstract

This research article aimed to 1) study the organizational culture of educational institutions, 2) examine personnel administration within educational institutions, and 3) investigate the relationship between organizational culture and personnel administration of educational institutions. The sample consisted of 276 participants, including school administrators and government teachers, selected through stratified random sampling based on educational service areas. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 1.00. The statistical methods employed were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis, with the significance level set at .05.

The research findings revealed that: (1) The overall and specific aspects of organizational culture in educational institutions were at a high level. When ranked by mean score from highest to lowest, they included: organizational purpose, benevolence, decision-making, honesty, trust, empowerment, sense of belonging, acceptance, personnel diversity, and quality. (2) The overall and specific aspects of personnel administration in educational institutions were also at a high level. Ranked by mean score from highest to lowest, they included: professional development of teachers and educational personnel, performance evaluation, salary advancement, disciplinary actions and penalties, and resignation or termination. (3) There was a highly positive and statistically significant correlation between organizational culture and personnel administration of educational institutions under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2.

Keywords: The Relationship; Organizational Culture; Personnel Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้ง ในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วนเรื่องการเตรียมคนไทย สู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังสนับสนุนการขับเคลื่อน แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2561–2564) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562–2565) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และ มีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (Ministry of Education, 2020, p. 1)

ในปัจจุบันการบริหารงานในองค์กรต้องมีกลไกสำคัญที่ช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรทุกคนภายในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานร่วมกัน (Noi-amat, 2018, p. 120) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ทศนคติเป้าหมาย พฤติกรรม ระเบียบ แบบแผน แนวปฏิบัติตามหลักขององค์กรนั้น และเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่รับรู้ และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน (Jittarom, 2014, p. 23) เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร มีความเป็นเอกลักษณ์ความเชื่อพื้นฐานขององค์กร 2 บรรทัดฐาน อุดมการณ์ ความเข้าใจของสมาชิกในองค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใด มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยจะมีการถ่ายทอดสืบต่อไปยังคนรุ่นใหม่ส่งเสริมให้องค์กรเดินสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย (Khothangkha, 2018, p. 25)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นฐานการคิดและกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรมและตัดสินใจของคนในองค์กร ส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์กรทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป (Khothangkha, 2018, p. 27) เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม การสร้างบรรยากาศขององค์กรโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี ระบบและวัฒนธรรมองค์กรที่นำมาปฏิบัติได้ในองค์กร (Thanaseelangkun, 2015, p. 112) วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเหมาะสมโลกยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ขึ้นอยู่กับความรู้ (Knowledge) และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อองค์กรและการทำงานของบุคคลภายในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง (Takun, 2019, p. 1)

โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันในด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงส่งผลให้ประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนนั้นแตกต่างกันด้วย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน (Office of the Basic Education Commission, 2013, p. 14) คือ ด้าน การบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงานทั้ง 4 กลุ่มนี้ จะทำให้เกิดประสิทธิผล การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต (Suankulab, 2015, p. 22) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ

มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ (Office of the Education Council, 2017, p. 43)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 101 แห่ง ใน 3 อำเภอ คือ อำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน และอำเภอห้วยกระเจา มีผู้บริหาร จำนวน 96 คน และข้าราชการครู จำนวน 885 คน ซึ่งได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน มีพันธกิจในเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนสอน โดยเป้าหมายหลัก คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหาที่เกิดขึ้นในบริบทส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง ปัญหาขาดแคลนที่พบจะเป็นเรื่องของบุคลากรทางการศึกษา การขาดอัตรากำลังครูและผู้บริหาร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการและมีการโยกย้ายตำแหน่ง จึงยังไม่มีครูเข้ามาทดแทนตำแหน่งที่ขาด ในส่วนของผู้บริหารจะมีการมอบหมายให้ครูที่อาวุโสในโรงเรียน ให้เป็นรักษาราชการในตำแหน่งผู้บริหาร เป็นบุคคลที่คอยช่วยในการบริหารแทน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานครู บุคลากรบางส่วนขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่หนักใจในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งปัญหาดังกล่าว จะส่งผลทำให้ครูขาด การพัฒนาและส่งเสริมที่เป็นระบบ ไม่สอดคล้องต่อความต้องการครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ข้าราชการครูขาดการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการจัดการเรียนสอน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งต่อผู้เรียนและต่อครูผู้สอน (Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2, 2022)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนอย่างเห็นได้ชัด จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร และมีผลต่อมีความสัมพันธ์ของทำงานของบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเป็นอย่างมาก ซึ่งผลจากการศึกษาจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พัฒนาและสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ต่อวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 981 คน จากสถานศึกษา จำนวน 101 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 276 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามพื้นที่จัดการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Checklist) เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และพื้นที่การจัดการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งมี 5 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ซึ่งมี 10 ด้าน

2.2 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งมีค่าดัชนี ความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จำนวน 58 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทางออนไลน์ จำนวน 276 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean หรือ \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981, p. 195)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของชูศรี วงศ์รัตน์ (Wongrattana, 2010, p. 316)

ผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ด้านความเอื้ออาทร ด้านการตัดสินใจ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความไว้วางใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความมีคุณภาพ ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษา โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร	4.48	0.45	มาก
2. ด้านการมอบอำนาจ	4.44	0.43	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.46	0.45	มาก
4. ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.43	0.40	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	4.45	0.42	มาก
6. ด้านความมีคุณภาพ	4.38	0.42	มาก
7. ด้านการยอมรับ	4.41	0.41	มาก
8. ด้านความเอื้ออาทร	4.47	0.37	มาก
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.45	0.43	มาก
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.40	0.38	มาก
รวมเฉลี่ย	4.44	0.30	มาก

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และด้านการออกจากราชการ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.44	0.33	มาก
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.46	0.52	มาก
3. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.44	0.35	มาก
4. ด้านการออกจากราชการ	4.42	0.38	มาก
5. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.47	0.42	มาก
รวมเฉลี่ย	4.45	0.20	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					Y _{รวม}
	การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
X ₁	0.98**	0.95**	0.94**	0.98**	0.97**	0.97**
X ₂	0.98**	0.98**	0.96**	0.99**	0.98**	0.99**
X ₃	0.93**	0.94**	0.89**	0.96**	0.96**	0.95**
X ₄	0.83**	0.79**	0.78**	0.82**	0.82**	0.82**
X ₅	0.92**	0.86**	0.88**	0.90**	0.88**	0.90**
X ₆	0.84**	0.90**	0.84**	0.90**	0.89**	0.88**
X ₇	0.32**	0.24**	0.29**	0.29**	0.26**	0.28**
X ₈	0.99**	0.95**	0.95**	0.97**	0.96**	0.97**
X ₉	0.98**	1.00**	0.98**	0.98**	0.98**	0.99**
X ₁₀	0.99**	0.95**	0.95**	0.97**	0.96**	0.97**
X _{รวม}	0.97**	0.95*	0.94**	0.97**	0.96**	0.97**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น

เพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยมีผลต่อความรู้สึก และทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ภายในองค์กร ทั้งนี้จะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าใจร่วมกัน รวมทั้งวัฒนธรรมที่สนับสนุนการร่วมมือและทีมงานมีผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกัน โดยวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้มีผลต่อความสามารถในการพัฒนาทักษะและความรู้ของนักเรียน และวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่มักจะผลิตจากวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน ทำให้สมาชิกในองค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน หรือการนำทางที่มีความมุ่งมั่นและภาวะผู้นำที่ดีส่งผลให้วัฒนธรรมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว (Kliengkaew, 2019, p. 18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมในองค์กรเปรียบเสมือน กรอบหรือกฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการ เป็นหลักยึดในการกำหนดวิธีการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกันเป็นเครื่องมือในการกำหนดโครงสร้างขององค์กรภายใต้ความเข้าใจและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ยังผลต่อการดำเนินงาน และการตัดสินใจต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร อีกทั้งเป็นอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกขององค์กร ทำให้เห็นเอกลักษณ์ที่สามารถแยกออกจากองค์กรอื่นได้ซึ่งสอดคล้องกับวัลลภ บุตรเกตุ (Butket, 2019) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล พบว่า วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า การมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยในการทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติตามเป้าหมายทางบุคคลและองค์กร ซึ่งมีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นระบบและเป็นธรรมช่วยในการนำเข้าสู่บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร อีกทั้งการให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและความคืบหน้าของบุคลากร และการมีกระบวนการประเมินประสิทธิภาพที่เป็นระบบและตระหนักถึงความต้องการในการปรับปรุงช่วยในการพัฒนาและบริหาร โดยเฉพาะมีการสนับสนุนสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ รวมถึงการสร้างบรรยากาศทำงานที่เป็นประโยชน์และพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ภัควัฒน์ ทองพรหม (Pongprom, 2020, p. 26) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลซึ่งมีกระบวนการตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สามารถกำหนดบุคลากรให้เข้าทำงานได้ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามที่วางแผนไว้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้บุคลากรมีการพัฒนาอยู่เสมอ วินัยและการรักษาวินัย และการพ้นจากตำแหน่งหรือการออกจากราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทราวดี สงฆ์ภรณ์ (Songkran, P. 2016) ได้ทำการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ได้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนในการกำหนดจุดประสงค์ เป้าหมาย แนวทางต่าง ๆ ในการทำงานของสถานศึกษาร่วมกัน และส่งเสริมให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร และการสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ตีร่วมกัน นอกจากนี้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาส่วนมาก ได้ทำงานอยู่ร่วมกันอย่างใกล้ชิด ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน เนื่องจากครูและบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ ต่างมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันมานาน มีการเข้าอกเข้าใจกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ตีร่วมกัน จึงเกิดเป็นความผูกพัน ความรัก และทำงานเป็นทีม ผู้บริหารโรงเรียนให้อำนาจในการตัดสินใจ และยอมรับในความรู้ความสามารถ ตามความถนัดและความสนใจของครูมีการให้กำลังใจ และชมเชย รวมถึงสนับสนุนในการทำผลงาน หรือการแสดงออกซึ่งความสามารถของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ อชิรญา คชาบาล (Kachaban, 2018, p. 41) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้ระบบการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ โดยเฉพาะ การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมสำหรับภารกิจทางการศึกษา และการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถและมีความรับผิดชอบ และการสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา น้อยยามาศย์ (Noi-amat, 2016) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (Sapung-ngen, 2021) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นรายคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีบรรทัดฐานเดียวกัน มีการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาค และเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริตทั้งคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ กานต์นรี ประสพสุข (Prasopsuk, 2020) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์สุจริตกับด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เป็นรายคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำ ที่สุด คือ ด้านการยอมรับกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในแต่ละ แห่งมีบริบทที่แตกต่างกัน ผู้บริหารอาจจะไม่มีความไว้วางใจต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ปิดกั้นทางความคิดของครูและบุคลากร และไม่ยอมรับในความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (Sapung-ngen, 2021) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สถานศึกษาควรกำหนดวัตถุประสงค์และมิตรภาพขององค์กร อีกทั้งส่งเสริมการทำงานที่สร้างสรรค์และกระตุ้นความคิดนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานทีมและความร่วมมือ

1.2 สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุนความรู้สึกของบุคลากร ให้บุคลากรรู้สึกว่าเสรีภาพในการแสดงออกและแลกเปลี่ยนความรู้สึก อีกทั้งควรสร้างกลไกในการติดต่อสื่อสารที่ทำให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความรู้สึก ข้อคิดเห็น และไอเดียได้อย่างสะดวก และควรส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร ทำให้ความรู้รู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่แบ่งปันและเรียนรู้กัน

1.3 สถานศึกษาควรทำให้กระบวนการตัดสินใจเป็นที่โปร่งใสและมีการสื่อสารที่ดี ทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจเป้าหมายและหลักการในการตัดสินใจ ซึ่งสนับสนุนการทำงานทีมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อให้มีความหลากหลายในมุมมองและนำเสนอทางเลือกที่แบ่งปันได้ อีกทั้งควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะในการตัดสินใจ

1.4 สถานศึกษาควรยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร พร้อมกับการสนับสนุนทำการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้และปรับปรุง ซึ่งควรสร้างมาตรการประเมินผลที่ชัดเจนและให้ข้อมูล ที่สอดคล้องกับการยอมรับ และนำมาปรับปรุงในทิศทางที่ดีขึ้นและการให้คำแนะนำเป็นประการสำคัญในการสร้างการยอมรับ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบถึงข้อบกพร่องของตนเองในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างหลายเขตพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมมากขึ้น อันจะช่วยให้สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครู หรือบรรยากาศองค์กร เพื่อให้ได้ความเข้าใจเชิงลึกมากขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

2.3 ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมองของผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.), New Jersey: Prentice Hall.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Butket, W. (2019). *Organizational culture and happy workplace of teachers in school under the Secondary Educational Service Area Office 9*. Master thesis, M.Ed., Silpakorn University, Nakhon Pathom. (In Thai)
- Jittarom, N. (2014). *Transformational leadership of administrators affecting organizational culture of Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office 11*. Master thesis, M.Ed., Suratthani Rajabhat University, Suratthani. (In Thai)
- Kachaban, A. (2018). *A study of the administration of basic school administrators under the Secondary Education Service Area Office 17*. Master thesis, M.Ed., Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi. (In Thai)
- Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. (2022). *Action plan fiscal year 2022*. Kanchanaburi: Author. (In Thai)
- Khothangkha, N. (2018). *Organizational culture affecting the effectiveness of school administration under the Secondary Educational Service Area Office Area 22*. Master thesis, M.Ed., Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon. (In Thai)
- Kliengkaew, K. (2019). *Organizational culture affecting budget management of schools under Suratthani Secondary Educational Service Area Office 11*. Master thesis, M.Ed., Suratthani Rajabhat University, Suratthani. (In Thai)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Ministry of Education. (2020). *Policy and concept of Ministry of Education fiscal year 2023*. Bangkok: Ministry of Education. (In Thai)
- Noi-amat, P. (2016). *The relationship between organization culture and school effectiveness under the Secondary Education Service Area Office 27*. Master thesis, M.Ed., Roi Et Rajabhat University, Roi Et. (In Thai)
- Office of the Education Council. (2017). *The national education plan B.E. 2560-2579 (2017-2036)*. Bangkok: Prikwan Graphic. (In Thai)
- Office of the Basic Education Commission. (2013). *Handbook of school administration for charter school administration development project*. Bangkok: Ministry of Education. (In Thai)

- Pongprom, P. (2020). *Effectiveness of personnel management of school administrators under the Office of the Basic Education Commission in Sakon Nakhon Province*. Master thesis, M.Ed., Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon. (In Thai)
- Prasopsuk, K. (2020). *The organization culture of Watbangpra School*. Independent Study, M.Ed., Silpakorn University, Nakhon Pathom. (In Thai)
- Sapung-ngen, T. (2021). *The relationship between behaviors of school administrators and teacher performance under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3*. Master thesis, M.Ed., Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon. (In Thai)
- Songkran, P. (2016). *Condition of Personnel Administration of School Administrators in Schools under Primary Educational Area Office 24*. Master thesis, M.Ed., Nakhon Sawan Rajabhat University, Nakhon Sawan. (In Thai)
- Suankulab, W. (2015). *Factors affecting school effectiveness under Kamphaengphet Primary Educational Service Area Office 1*. Master thesis, M. Ed., Kamphaeng Phet Rajabhat University, Kamphaeng Phet. (In Thai)
- Takun, T. (2019). *Organizational culture factors affecting the effectiveness of personnel administration in schools under the Office of Secondary Educational Service Area 23*. Master thesis, M.Ed., Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon. (In Thai)
- Thanaseelangun, C. (2015). *Education Administration*. Nakhonratchasima: Educational Administration Group, Faculty of Education, Nakhonratchasima Rajabaht University. (In Thai)
- Wongrattana, C. (2010). *Statistic techniques for research*. Bangkok: Thep Neramit Printing. (In Thai)