

## ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธำปไท้เฉลิมพระเกียรติ

สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี

### **The Relationship between Organizational Culture and School Effectiveness of Schools under the Suantheppharat Theepthai Chaloeprakiat School Network, Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office.**

เขมจิรา มณีชัย<sup>1</sup>, ทรงยศ แก้วมงคล<sup>2</sup>, ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 6 แห่ง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 243 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80-1 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธำปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.299) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความมีคุณภาพ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธำปไท้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.219) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธำปไท้เฉลิมพระเกียรติ

สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกันและอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $r = 0.862$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การตัดสินใจ รองลงมาคือ การมอบอำนาจ

**คำหลัก:** วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิภาพ, สถานศึกษา, สังกัดสภวิทยาเขตสวนเทพรัตนธานีให้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี

### Abstract

To study the level of 1) Examination of the level of organizational culture in educational institutions; 2) Investigation of the level of school effectiveness; and 3) Exploration of the relationship between organizational culture and school effectiveness in six schools. The sample consisted of 243 administrators and teachers. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, which have index of Item-Objective Congruence: IOC between.80-1 and have confidenc .95. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) The overall level of organizational culture of school administrators and teachers was at the highest level ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.299). When considered by dimension, the highest mean score was found in the quality dimension, followed by the integrity dimension, while the lowest mean score was the organizational goal orientation dimension; however, all dimensions were still rated at the highest level. 2) The overall level of school effectiveness was also at the highest level ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.219). The dimension with the highest mean score was the ability to produce students with high academic achievement, followed by the ability to develop students' positive attitudes, whereas the lowest mean score was the ability to solve internal school problems. 3) The relationship between organizational culture and school effectiveness showed a strong positive correlation, which was statistically significant at the .01 level. The relationship was positive, and the overall level of opinion was at the highest level. ( $r = 0.862$ ) When considering each dimension, the dimension with the highest correlation was decision-making, followed by empowerment (delegation of authority).

**Keywords:** Organizational Culture, Effectiveness, Educational Institution, Suan Theprattana theepatai Chalermprakit Consortium, Pathum Thani Secondary Educational Service Area Office

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การจัดการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพึ่งพาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562-2575 ที่มุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนได้รับโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรร่วมกัน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (นันทน์ภัส ศรีวาริรัตน์; นิษฐ์สินี กู้ประเสริฐ; และวิเชียร อินทรสมพันธ์, 2567) นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ยังมุ่งพลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้าและเศรษฐกิจที่สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกควบคู่กับการธำรงอัตลักษณ์ของชาติ ซึ่งการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

การบริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “วัฒนธรรมองค์กร” ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผนการปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกันและถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน การตัดสินใจ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร (Denison, 1990) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังสะท้อนผ่านค่านิยม ภาวะผู้นำ ภาษา สัญลักษณ์ และแนวทางการกำหนดความสำเร็จขององค์กร ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ความร่วมมือ และเสถียรภาพขององค์กร (Cameron & Quinn, 1999) ในบริบทของสถานศึกษา วัฒนธรรม

องค์การที่เข้มแข็งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การ และร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (ธิดารัตน์ ศรีวารีรัตน์, 2567; สุทธิดา ศรีนิวลจันทร์ และเสริมทรัพย์ วรปัญญา, 2567)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านคุณภาพของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ความพึงพอใจของบุคลากร ตลอดจนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น ประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ (พงษชา สุทธิการ, 2562; ประจัญ เดชสุภา, 2562) การสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้อาจสถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พงษชา วิเศษสมบัติ และพระครูวุฒิชัย การโกศล, 2567)

ในบริบทของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีได้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2566-2568 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยีส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารจัดการในหลายประการ เช่น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2566)

โรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธูปไร่ใต้เฉลิมพระเกียรติ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาในสังกัดยังคงต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนมีความเกี่ยวข้องกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่มีบทบาทต่อการพัฒนาองค์การทางการศึกษา รวมทั้งความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธำมณีให้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดต่อไป

### วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

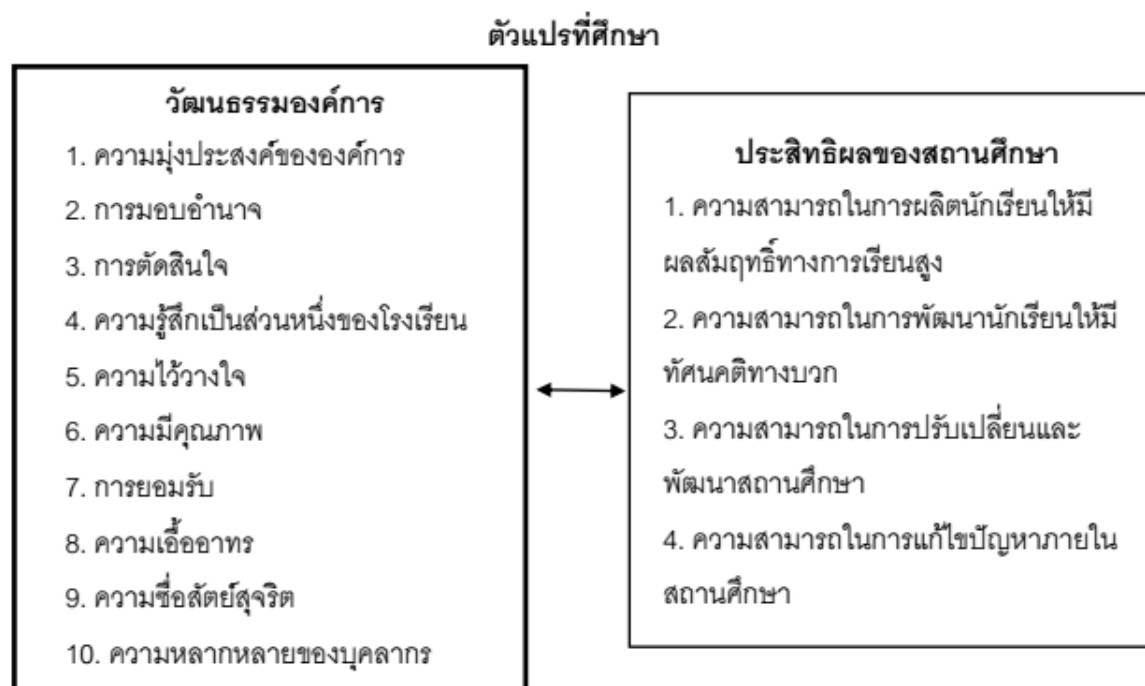
1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธำมณีให้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธำมณีให้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธำมณีให้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาให้สามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปทุมธานีสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาโรงเรียนและเป็นแนวทางประยุกต์กระบวนการบริหารองค์การในโรงเรียนอื่น ๆ ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคหรือขัดขวางต่อการพัฒนาโรงเรียนให้หมดไป

## กรอบแนวคิด

ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธิปไตยเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson and Other. 1988: 107-109) และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ มอทท์ (Mott. 1991: 389) ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธิปไตยเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ขอบเขตการศึกษา

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สถานศึกษาในสังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธิปไตยเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งหมด 619 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 243 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1973: 1088) ที่ระดับความน่าเชื่อถือร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ  $\pm 5$  และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967)

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดำเนินการดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ไปให้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
3. ร่างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถานศึกษาสังกัดสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี

#### 4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

#### วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่อประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระนี้เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา วุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 3 คน

2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย ครูชำนาญการพิเศษ วิชาภาษาไทย จำนวน 1 คน

2.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุมและให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยเลือก ICO ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50-1.00

3. ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

4. นำแบบสอบถามฉบับที่ได้ทดลองใช้แล้ว นำไปปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแนบ QR Code แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Google Form ถึงผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 243 คน และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

#### **การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยการใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำไปแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งการกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นรายข้อและรายด้านแล้วนำไปแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งการกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 121)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ซึ่งเกณฑ์การแปลผลจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณไว้

#### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดย เลือกเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐานและนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์หาค่าระดับกับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์หาค่าระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบน  
 มาตรฐาน (S.D.)

3. การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
 ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้สถิติ  
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment  
 correlation coefficient)

### ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธูปไต้เฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขต  
 มัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

| วัฒนธรรมองค์การ                       | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับความ<br>คิดเห็น | อันดับ |
|---------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|--------|
| 1. ความมุ่งประสงค์ขององค์การ          | 4.52        | .328        | มากที่สุด            | 10     |
| 2. การมอบอำนาจ                        | 4.56        | .292        | มากที่สุด            | 7      |
| 3. การตัดสินใจ                        | 4.54        | .310        | มากที่สุด            | 9      |
| 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน | 4.56        | .322        | มากที่สุด            | 3      |
| 5. ความไว้วางใจ                       | 4.56        | .307        | มากที่สุด            | 4      |
| 6. ความมีคุณภาพ                       | 4.58        | .321        | มากที่สุด            | 1      |
| 7. การยอมรับ                          | 4.56        | .298        | มากที่สุด            | 5      |
| 8. ความเอื้ออาทร                      | 4.55        | .326        | มากที่สุด            | 8      |
| 9. ความซื่อสัตย์สุจริต                | 4.57        | .311        | มากที่สุด            | 2      |
| 10. ความหลากหลายของบุคลากร            | 4.56        | .321        | มากที่สุด            | 6      |
| <b>รวม</b>                            | <b>4.57</b> | <b>.299</b> | <b>มากที่สุด</b>     |        |

จากตาราง 1 พบว่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม  
 องค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธูปไต้เฉลิมพระเกียรติ  
 สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. =  
 0.299) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมีคุณภาพ (x6) มีความคิดเห็น  
 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.321) รองลงมา คือ ความซื่อสัตย์สุจริต (x9) มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.468) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (x4) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.322) ความไว้วางใจ (x5) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.307) การยอมรับ (x7) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.298) ความหลากหลายของบุคลากร (x10) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.321) การมอบอำนาจ (x2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.292) ความเอื้ออาทร (x8) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.326) การตัดสินใจ (x3) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.310) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (x1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.328) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสภวิทยาชตสวนเทพรัตนธิปไตยเฉลิมพระเกียรติสำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

| วัฒนธรรมองค์กร  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น | อันดับ |
|---|-----------|------|------------------|--------|
| 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | 4.57      | .299 | มากที่สุด        | 1      |
| 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก           | 4.56      | .299 | มากที่สุด        | 2      |
| 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา              | 4.55      | .304 | มากที่สุด        | 3      |
| 4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา                  | 4.54      | .305 | มากที่สุด        | 4      |
| รวม   | 4.55      | .219 | มากที่สุด        |        |

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสภวิทยาชตสวนเทพรัตนธิปไตยเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.219) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (y1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.299) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (y2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.299) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (y3) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.304) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.305$ ) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

|     | X1     | X2     | X3     | X4     | X5     | X6     | X7     | X8     | X9     | X10    | XT     | Y1     | Y2     | Y3     | Y4     | YT |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| X1  | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| X2  | .696** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| X3  | .269** | .329** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| X4  | .290** | .382** | .768** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| X5  | .130*  | .270** | .722** | .625** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| X6  | .150*  | .205** | .560** | .669** | .634** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| X7  | .179** | .226** | .662** | .589** | .708** | .620** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |        |    |
| X8  | .102   | .219** | .537** | .596** | .477** | .584** | .608** | 1      |        |        |        |        |        |        |        |    |
| X9  | .109   | .194** | .734** | .584** | .730** | .521** | .806** | .567** | 1      |        |        |        |        |        |        |    |
| X10 | .237** | .353** | .664** | .722** | .573** | .599** | .721** | .604** | .611** | 1      |        |        |        |        |        |    |
| XT  | .430** | .522** | .847** | .847** | .794** | .755** | .829** | .722** | .793** | .827** | 1      |        |        |        |        |    |
| Y1  | .118   | .247** | .732** | .663** | .688** | .598** | .664** | .713** | .749** | .659** | .792** | 1      |        |        |        |    |
| Y2  | .742** | .540** | .265** | .268** | .264** | .302** | .330** | .191** | .263** | .308** | .472** | .211** | 1      |        |        |    |
| Y3  | .722** | .798** | .215** | .255** | .179** | .128*  | .203** | .185** | .123   | .233** | .411** | .130*  | .638** | 1      |        |    |
| Y4  | .281** | .409** | .941** | .747** | .707** | .546** | .628** | .545** | .697** | .607** | .828** | .739** | .256** | .239** | 1      |    |
| YT  | .642** | .688** | .743** | .666** | .633** | .542** | .628** | .562** | .631** | .623** | .862** | .716** | .724** | .692** | .771** | 1  |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับกับองค์กรแห่งการเรียนรู้  
 ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การโดยรวม (XT) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม (YT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $r = 0.862$ ) และสามารถอธิบายความผันแปรร่วมกันได้ร้อยละ 74.30 แสดงให้เห็นว่าเมื่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การรายด้านกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และบางด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ X3 ( $r = 0.743$ ) รองลงมาคือ X2 ( $r = 0.688$ ) และ X4 ( $r = 0.666$ ) ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรร่วมกันได้ร้อยละ 55.20, 47.30 และ 44.40 ตามลำดับ ขณะที่ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ X6 ( $r = 0.542$ ) แต่ยังคงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

## สรุปผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ ธิปไตยเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธิปไตยเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธิปไตยเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันและอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

1. วัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ ธิปไตยเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา นาคทอง (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและค่าเฉลี่ย รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพ ของโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานของโรงเรียนและระบบการศึกษา มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของจิราภรณ์ พงษ์พั้ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 จำนวน 83 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่และปาร์คเกอร์ และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์ก และออนสแตน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความซื่อสัตย์ หลักความหลากหลาย หลักเป้าหมาย หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักความเป็นเลิศ หลักความเอื้ออาทร หลักการเป็นส่วนหนึ่ง หลักการมอบอำนาจ หลักความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น และหลักการตัดสินใจ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความคาดหวังที่สูง ภาวะผู้นำด้านวิชาการ พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อม เป็นระเบียบและปลอดภัย ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก และแนวคิดของ

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสังกัดสภวิทยาสวนเทพรัตน์ธิปไตยให้เฉลิมพระเกียรติสำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันท์ธัญช กุมมารสิทธิ์; และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2566) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2 และ 4) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 300 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน และข้าราชการครู จำนวน 263 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร

เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัยและอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ได้ ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาครู 2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน 3. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.906 4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร (X1) ด้านการรักษาระเบียบวินัย (X5) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X4) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X3) โดยร่วมกันส่งผลได้ดีที่สุด ร้อยละ 84.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาสังกัดสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ธิปไตยเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับ พงษ์ชา วิเศษสมบัติ;และพระครู วุฒิชัย การ โภศล (2025)ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและเทียบบัญญัติไตรยางค์ เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับประสิทธิภาพ

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธิปไตยลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูมีประสิทธิภาพในด้านการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของรักษ์สุดา ราชโส (2561) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ ของโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านการมอบ อำนาจ ด้านความไว้วางใจและด้านการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตามลำดับ และผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาสังกัดสภวิทยเขตสวนเทพรัตน์ธิปไตยลิมพระเกียรติ สังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษาปทุมธานี มีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับค่านิยมร่วม การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องแนวคิดของ จิราภรณ์ พงษ์พั้ง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐมเขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐมเขต 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐมเขต 2 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐมเขต กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐมเขต 2 จำนวน 83 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน

1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์กีและปาร์คเกอร์ และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของลูเนนเบิร์ก และออนสเดน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความ ซื่อสัตย์ หลักความหลากหลาย หลักเป้าหมาย หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักความเป็นเลิศ หลักความเอื้ออาทร หลักการเป็นส่วนหนึ่ง หลักการมอบอำนาจ หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น และหลักการตัดสินใจ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความคาดหวังที่สูง ภาวะผู้นำด้านวิชาการ พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อม เป็นระเบียบและปลอดภัย ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำสุด สะท้อนว่าบุคลากรยังขาดความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และทิศทางการดำเนินงาน ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลโดยรวม
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในมีค่าต่ำสุด แสดงถึงข้อจำกัดในการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาจึงควรพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการแก้ไขปัญหา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลด้านความมีคุณภาพอยู่ในลำดับต่ำสุด สะท้อนว่าการดำเนินงานด้านคุณภาพยังขาดการบูรณาการค่านิยมร่วม สถานศึกษาควรเสริมสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพเพื่อยกระดับประสิทธิผลให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การในมิติต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเข้าใจบริบทและมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง

### เอกสารอ้างอิง

- กิตตินันท์ธัญช กุมมารสิทธิ; และเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2566). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธา เขต 2*. [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.] วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- จิราภรณ์ พงษ์พัง. (2565). *วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2*. [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.] วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิดารัตน์ ศรีวาริรัตน์;นิษฐ์สินี กู้ประเสริฐ;และวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2567). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. *Journal of Yanasangvorn Research Institute Mahamakut Buddhist University*, 15(2), 41-53.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2554). *เอกสารการประชุมปฏิบัติการ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ: สถิติบรรยายและสถิติพาราเมตริก*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นันทน์ภัส สุทธิการ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.] วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พงษ์ธา วิเศษสมบัติ;และ พระครู วุฒิชัย การโกศล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี*, 8(4), 89-103.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประจัญ เดชสุภา. (2562). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชรินทร์ ราชโส.(2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร*. [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รักษ์สุดา พันหอม. (2568). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู  
ในสถานศึกษา กลุ่มบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.*  
[ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สวนสุนันทา.
- รัตนา นาคทอง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนนานาชาติ  
มูลตรีภักดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3.* [ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
, มหาวิทยาลัยบูรพา]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิดา ศรีนวลจันทร์;และ เสริมทรัพย์ วรปัญญา. (2567). *วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร  
สถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วารสารครุทรรศน์,*  
4(1), 28-39.
- Cameron: K. S., and Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and Changing Organization Culture,*  
Massachusetts: Addison-Wesley.
- Danison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness.* New York: John  
Wiley & Sons.
- Mott, P. E. (1972). *The Characteristic of effective organization.* New York: Harper and Row.
- Patterson, K.J. (1988). *School Culture.* San Francisco: Jersey Bas.