



วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Organizational Culture Affecting School Effectiveness under the Pathum Thani
Primary Educational Service Area Office 1

¹พงศธร เฉลยทรง, ²พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

¹Phongsathon Chaloeisong, ²Pimolpun Phetsombat

^{1,2}คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

^{1,2}Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

²Corresponding author, e-mail: pimolpun_p@rmutt.ac.th

Received: March 22, 2026; Revised: May 04, 2026; Accepted: May 07, 2026



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลโรงเรียน และ 3) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 322 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .944 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการพัฒนาวิชาชีพ โดยทั้ง 3 ตัวแปร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ; ประสิทธิภาพ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Abstract

This research aimed to 1) investigate the level of organizational culture in schools, 2) examine the level of school effectiveness, and 3) analyze the organizational culture affecting school effectiveness under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The research sample, obtained through cluster sampling, consisted of 322 teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of .944. Data were



analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) the overall organizational culture of the schools was at a high level; 2) the overall school effectiveness was also at a high level; and 3) the organizational culture dimensions of vision, collaboration, and professional development significantly affected school effectiveness under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. These three variables jointly predicted 42% of the variance in school effectiveness at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Organizational Culture; Effectiveness; Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประเทศมุ่งสร้างหลักประกันการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ครอบคลุม และเท่าเทียมในศตวรรษที่ 21 ภายใต้การบริหารจัดการที่โปร่งใส (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งยกระดับผลลัพธ์ผู้เรียน ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาทักษะแห่งอนาคต และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) รวมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG4) ที่เน้นการศึกษาที่มีคุณภาพและส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน (United Nations, 2025) แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 มุ่งเร่งกลไกบริหารคุณภาพระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อยกระดับผลลัพธ์ผู้เรียนและลดความเหลื่อมล้ำ โดยเน้นใช้ข้อมูลเป็นฐานและบูรณาการทรัพยากร ความสำเร็จนี้ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารการศึกษาในการออกแบบระบบและสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารโรงเรียนในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านภาวะผู้นำทางการสอน และครูในการขับเคลื่อนการเรียนรู้เชิงลึกและดูแลผู้เรียนเป็นรายบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและแบบแผนพฤติกรรมที่หล่อหลอมวิธีการทำงาน และการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือน “ตัวกลางเชิงระบบ” ที่เชื่อมโยงผู้บริหารและครูให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืน (United Nations, 2025) ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยไม่จำกัดแค่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ครอบคลุมถึงการปลูกฝังคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปรับตัวของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสะท้อนผลลัพธ์เชิงระบบที่รอบด้าน (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2549)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดปทุมธานี โดยมุ่งยกระดับผลลัพธ์ผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และทิศทางการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาในสังกัดยังเผชิญความท้าทายหลายประการต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยจากรายงานผลการนิเทศติดตามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ระบุว่า



ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด และมีแนวโน้มลดลงจากปีก่อนหน้า ทำให้ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้และนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่ทั่วถึง ขณะเดียวกันบางโรงเรียนยังมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชนยังอยู่ในระดับจำกัด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2566) ปัจจัยเชิงโครงสร้างและกระบวนการเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศการทำงานและค่านิยมร่วมภายในโรงเรียน ซึ่งถือเป็นแก่นของวัฒนธรรมองค์กร และมีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณของสถานศึกษาในภาพรวม เมื่อบริบทการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จึงกลายเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างยั่งยืน ทั้งในมิติผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน คุณภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้ และความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (ชัยยนต์ เพาพาน, 2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อทำความเข้าใจว่าวัฒนธรรมองค์กรในมิติใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับวางแผนส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ เพื่อยกระดับคุณภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี 25 โรงเรียน จำนวนครู 586 คน อำเภอลองหลวง 33 โรงเรียน จำนวนครู 255 คน อำเภอลาดหลุมแก้ว 22 โรงเรียน จำนวนครู 287 คน และอำเภอสามโคก 22 โรงเรียน จำนวนครู 821 คน รวมทั้งสิ้น 1,949 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 322 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำรวจเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie และ Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำตอบเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพโรงเรียน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 7 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ทุกรายการ

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990) แบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้จัดทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แล้วตรวจแบบสอบถามว่าผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อและอยู่ในสภาพสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในขั้นต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

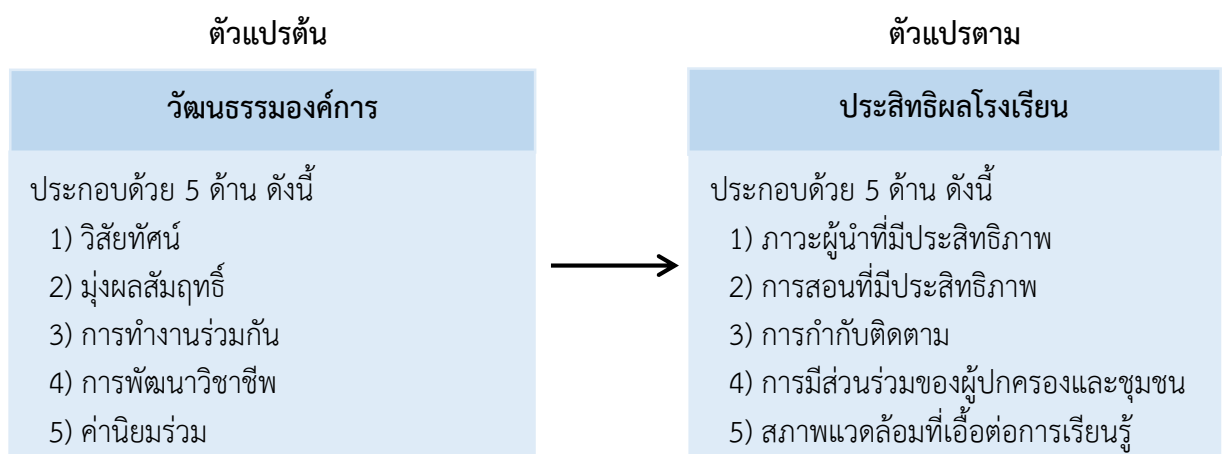
5.2.1 การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression Analysis Enter Method)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	n=322		ระดับวัฒนธรรม องค์การ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	วิสัยทัศน์	4.15	0.33	มาก	1
2	มุ่งผลสัมฤทธิ์	4.02	0.34	มาก	3
3	การทำงานร่วมกัน	4.06	0.34	มาก	2
4	การพัฒนาวิชาชีพ	3.69	0.37	มาก	4
5	ค่านิยมร่วม	3.66	0.40	มาก	5
รวม		3.92	0.15	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านค่านิยมร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	n=322		ระดับประสิทธิภาพ โรงเรียน	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	4.08	0.23	มาก	1
2	การสอนที่มีประสิทธิภาพ	4.04	0.22	มาก	4
3	การกำกับติดตาม	4.06	0.22	มาก	2
4	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน	4.05	0.21	มาก	3
5	สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.03	0.22	มาก	5
รวม		4.05	0.19	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมา คือ ด้านการกำกับติดตาม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ด้านการสอนที่มีประสิทธิภาพ และด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วัฒนธรรมองค์การ	B	SE _b	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.263	0.261		5.842	0.000*		
วิสัยทัศน์ (X ₁)	0.280	0.025	0.480	11.085	0.000*	0.979	1.022
การทำงานร่วมกัน (X ₃)	0.206	0.025	0.361	8.335	0.000*	0.976	1.025
การพัฒนาวิชาชีพ (X ₄)	0.144	0.022	0.278	6.485	0.000*	0.997	1.003

R = 0.648 R² = 0.420 Adjusted R² = 0.411 SE_{est} 0.147 *Sig. ≤ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่าประกอบด้วย 3 ตัวแปร ที่มีผลประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวิสัยทัศน์ (X₁) ด้านการทำงานร่วมกัน (X₃) และด้านการพัฒนาวิชาชีพ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ (X₁) เท่ากับ 0.280 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านการทำงานร่วมกัน (X₃) เท่ากับ 0.206 และค่าสัมประสิทธิ์ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (X₄) เท่ากับ 0.144 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล ได้ร้อยละ 42.00 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์หรือการประมาณค่าผลลัพธ์ประสิทธิผลโรงเรียน เท่ากับ 0.147

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาในอนาคตไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอกเป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ และสื่อสารวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้บุคลากรทุกคนเข้าใจและยึดถือร่วมกัน ภายใต้กรอบวัฒนธรรมดังกล่าว ผู้บริหารจึงมุ่งเน้นการบริหารเชิงผลสัมฤทธิ์ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของงานไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานและนำมาปรับปรุงพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการจัดโครงสร้างและมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมการประสานงาน การช่วยเหลือเกื้อกูล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ โรงเรียนยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการอบรม สัมมนา การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการนิเทศติดตามเพื่อยกระดับสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง พร้อมกันนั้นได้กำหนดค่านิยมร่วมของสถานศึกษาให้เป็นหลักการเชิงบรรทัดฐานในการกำกับพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคลากร เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ วินัย และความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งถ่ายทอดค่านิยมดังกล่าวให้สมาชิกตระหนักและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งยกย่องเชิดชูบุคลากรที่เป็นแบบอย่างของการปฏิบัติตามค่านิยมร่วม เมื่อองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ การทำงานร่วมกัน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาวิชาชีพ และ



ค่านิยมร่วมถูกขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นุชวงศ์ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง แนวโน้มวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยอนันต์ ผู้พา (2566) ที่ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก พุ่มเพ็ชร (2567) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การกำกับติดตาม และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการตัดสินใจบริหารงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสบนหลักธรรมาภิบาล จึงเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในการขับเคลื่อนงานไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเอกภาพ นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีระบบกำกับติดตามงานที่ชัดเจนและต่อเนื่อง โดยกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จของงานไว้อย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และดำเนินการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย ส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ทั้งในการกำหนดแนวนโยบาย การสนับสนุนทรัพยากร และการร่วมจัดกิจกรรม จึงทำให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายอย่างเข้มแข็ง อีกทั้งโรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งในด้านกายภาพที่สะอาด ปลอดภัย และร่มรื่น รวมถึงการจัดเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอและเหมาะสม ทำให้การบริหารจัดการในมิติต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายด้านการจัดการศึกษา ภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีระบบบริหารจัดการที่ตรวจสอบได้ ครอบคลุมทั้งภาวะผู้นำ การสอน การกำกับติดตาม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ เขียวโพธิ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน



โดยรวมได้ดีมี 3 ตัวแปร คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการพัฒนาวิชาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนในองค์กรมองเห็นทิศทางการดำเนินงานไปในแนวทางเดียวกัน เกิดความเข้าใจร่วมในเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน และมุ่งมั่นขับเคลื่อนงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน โดยจัดโครงสร้างการทำงานเป็นทีม มอบหมายภารกิจอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน และสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจกันภายในองค์กร เกิดการเกื้อกูล ช่วยเหลือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในทุกระดับ นอกจากนี้โรงเรียนยังส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการอบรม สัมมนา การจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การศึกษาดูงาน และการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาความรู้ ความสามารถ และนำนวัตกรรมหรือวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี ศรีโยธา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 80.20 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร อรุณโน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ร้อยละ 78.40 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตตินันท์ธนัช กุมมารสิทธิ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมองค์การ 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร ด้านการรักษาระเบียบวินัย ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 84.50

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าด้านค่านิยมร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดค่านิยมหลักของสถานศึกษาให้ชัดเจน ถ่ายทอดให้บุคลากรรับรู้และยึดถือร่วมกัน เพื่อสร้างความภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร พร้อมใช้เป็นกรอบในการกำกับพฤติกรรมและการตัดสินใจ ควบคู่กับการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่องเผยแพร่แบบอย่างที่ดีเพื่อเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น



1.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม พร้อมดูแลอาคารสถานที่ให้มั่นคง ปลอดภัย และจัดสื่ออุปกรณ์ให้เพียงพอเหมาะสม นอกจากนี้ควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสุขและความกระตือรือร้นของผู้เรียน พร้อมกำหนดมาตรการดูแลความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง

1.3 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีอิทธิพลสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างชัดเจนบนฐานข้อมูลและบริบทที่เกี่ยวข้อง สื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน และสร้างแรงจูงใจให้ร่วมขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อต่อยอดความรู้ให้กว้างยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน มีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การในมิติอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร หรือบรรยากาศองค์การ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนได้รอบด้านยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของบริบทและยืนยันผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภรณ์ นุชวงศ์. (2566). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*.
- กิตตินันท์ธนะช กุมมารสิทธิ์. (2567). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2567). *นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: ประสานการพิมพ์.
- ชัยอนันต์ ผู้พา. (2566). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- ธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์. (2567). แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลลิฟต์แอนด์โปสเตอร์.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). *การบริหารจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พรินต์.
- วรรัตน์ เตียวไพบร์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในยุคชีวิตวิถีใหม่. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*.



- ศศิธร อรุณโน. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมนึก พุ่มเพ็ชร. (2567). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- สุปราณี ศรีโยธา. (2566). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. Harper & Row.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- United Nations. (2025). *Sustainable development goals: Education and global learning reports*. UN Publications.

