

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
p	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสอง (mean of squares)
$* \leq .05$	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$p > .05$	แทน	การไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 357 คน ซึ่งสามารถแบ่งผลการศึกษาได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีโดยใช้การทดสอบที สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างของนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้การทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน แสดงรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน (n = 357)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	138	38.70
2) ครู	219	61.30
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	49	13.73
2) 30 – 40 ปี	134	37.53
3) มากกว่า 40 ปี	174	48.74
3. วุฒิการศึกษา		
1) ปริญญาตรี / เทียบเท่า	160	44.80
2) สูงกว่าปริญญาตรี	197	55.20
4. วิทยฐานะ		
1) ไม่มีวิทยฐานะ	40	11.20
2) ชำนาญการ	123	34.50
3) ชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า	194	54.30
5. ขนาดของโรงเรียน		
1) ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 - 120 คน)	103	28.85
2) ขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 300 คน)	147	41.18
3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)	107	29.97

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 357)	ร้อยละ
6. เขตพื้นที่การศึกษา		
1) ลพบุรี เขต 1	170	47.60
2) ลพบุรี เขต 2	187	52.40

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู 219 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 อายุมากกว่า 40 ปี 174 คน คิดเป็นร้อยละ 48.74 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี / เทียบเท่า 197 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า 194 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง 147 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 และปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 187 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีใน 8 ด้าน ดังนี้ 1) ความมีอิสระในการทำงาน 2) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 3) ความร่วมมือในการทำงาน 4) ประสิทธิภาพของการบริหารและการควบคุม 5) ความเป็นเอกลักษณ์ 6) การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 7) ความอดทนต่อความขัดแย้งในองค์การ และ 8) ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 3 -10

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านความมีอิสระในการทำงานตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง

ความมีอิสระในการทำงาน	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีกระบวนการวางแผนและจัดทำเอกสารอย่างเป็นระบบ	3.84	1.15	มาก
2. ตรวจสอบความเสี่ยงเดิม และค้นหาความเสี่ยงใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.86	1.00	มาก
3. มีการจัดทำรายงานผลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและนำเสนอต่อผู้บริหาร	3.83	1.21	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ความมีอิสระในการทำงาน	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. จัดให้มีโครงสร้างของการบริหารความเสี่ยง	3.73	1.20	มาก
5. กำหนดขอบเขต/กรอบแนวทางการบริหารความเสี่ยง	3.89	1.04	มาก
6. มีการระบุผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจได้	3.67	1.24	มาก
7. บุคลากรทุกระดับได้รับรู้ข่าวสาร และรับรู้ข้อมูลสารสนเทศขององค์การ	3.97	1.04	มาก
ภาพรวม	3.83	0.79	มาก

จากตาราง 3 พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.79) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ บุคลากรทุกระดับได้รับรู้ข่าวสาร และรับรู้ข้อมูลสารสนเทศขององค์การ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.04) กำหนดขอบเขต/กรอบแนวทางการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.04) และตรวจสอบความเสี่ยงเดิม และค้นหาความเสี่ยงใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 1.00) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการระบุผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกคนเข้าใจได้ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.24)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง

ความมุ่งประสงค์ขององค์การ	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กำหนดความมุ่งประสงค์โดยเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของหน่วยงาน	3.84	1.10	มาก
2. ดูผลประกอบการย้อนหลังไป 2-3 ปี เพื่อดูแนวโน้ม	3.89	1.11	มาก
3. เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น	3.87	1.04	มาก
4. ระบุในวิสัยทัศน์ / พันธกิจ ให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น	3.89	0.94	มาก
5. ใช้ทรัพยากรและกำลังคนที่มีอยู่จริง	3.94	0.90	มาก
6. สามารถสร้างความอยู่รอดขององค์การได้	4.03	0.87	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ความมุ่งประสงค์ขององค์การ	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7. สามารถแปลงให้เป็นกิจกรรมที่ง่ายต่อการมอบหมายและการกระจายงาน	4.01	0.91	มาก
ภาพรวม	3.92	0.66	มาก

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.66) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ สามารถสร้างความอยู่รอดขององค์การได้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.87) สามารถแปลงให้เป็นกิจกรรมที่ง่ายต่อการมอบหมายและการกระจายงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.91) และใช้ทรัพยากรและกำลังคนที่มีอยู่จริง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. 0.90) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ กำหนดความมุ่งประสงค์โดยเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.10)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง

ความมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน	3.96	0.88	มาก
2. ชี้ให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน	4.00	0.92	มาก
3. สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจนและแน่นอน	4.01	0.97	มาก
4. มีการกำหนดบทบาทของบุคคลในกลุ่มให้ชัดเจน	3.94	0.98	มาก
5. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในวิธีการดำเนินงาน	3.90	0.96	มาก
6. มีการทบทวนประเมินผล เพื่อแก้ไขและปรับปรุงผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ	3.82	0.97	มาก
ภาพรวม	3.94	0.69	มาก

จากตาราง 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.69) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจนและแน่นอน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.97) ซึ่งให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.92) และเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.88) ตามลำดับส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการทบทวนประเมินผล เพื่อแก้ไขและปรับปรุงผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.97)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านการบริหารองค์การตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง

การบริหารองค์การ	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การจัดองค์การที่มีความยืดหยุ่นสูง	3.97	0.87	มาก
2. มีโครงสร้างตำแหน่งรับงานครบถ้วนสมบูรณ์และพร้อมที่จะขยายรับการเติบโตได้ตลอดเวลา	4.01	0.87	มาก
3. มีโครงสร้างเงินเดือนที่สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่ง	3.96	0.84	มาก
4. มีระบบการประเมินผลงานโดยยึดเอาเป้าหมายเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการทำงาน	3.98	0.89	มาก
5. มีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.94	0.92	มาก
6. เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานบนความหลากหลายของวัฒนธรรม	3.94	0.94	มาก
7. เปลี่ยนแนวคิดสู่ปรัชญาใหม่	4.01	0.77	มาก
ภาพรวม	3.97	0.62	มาก

จากตาราง 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านการบริหารองค์การ ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.62) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ เปลี่ยนแนวคิดสู่ปรัชญาใหม่ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.77) มีโครงสร้างตำแหน่งรับงานครบถ้วนสมบูรณ์และพร้อมที่จะขยายรับการเติบโตได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.87) และมีระบบการประเมินผลงานโดยยึดเอาเป้าหมายเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานบนความหลากหลายของวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.94)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง

ความเป็นเอกลักษณ์	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย เน้นแนวคิดเพียงแนวคิดเดียว	3.89	0.88	มาก
2. มีความเหมาะสม และสะท้อนภาพลักษณ์ได้อย่างชัดเจน	3.94	0.79	มาก
3. สะท้อนให้เห็นความมุ่งหมายขององค์การ	3.93	0.77	มาก
4. เปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอเอกลักษณ์	3.94	0.80	มาก
5. สามารถสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสามัคคีของทีมงาน	4.05	0.82	มาก
6. การมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับการดำเนินการขององค์การ	3.85	0.86	มาก
7. มีความโดดเด่น สะท้อนให้เห็นบทบาทขององค์การ	3.87	0.80	มาก
ภาพรวม	3.92	0.57	มาก

จากตาราง 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.57) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ สามารถสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสามัคคีของทีมงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.82) มีความเหมาะสม และสะท้อนภาพลักษณ์ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.79) และเปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอเอกลักษณ์ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับการดำเนินการขององค์การ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.86)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างขวัญกำลังใจ	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สภาพการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและภายในองค์การ	3.85	0.89	มาก
2. ความเหมาะสมของการจัดชั่วโมงการทำงาน	3.94	0.79	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

การสร้างขวัญกำลังใจ	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.90	0.94	มาก
4. การควบคุมบังคับบัญชาแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่น	3.96	0.89	มาก
5. สภาพการทำงานที่เหมาะสม	3.83	0.98	มาก
6. มีการแบ่งปันรายได้หรือรายได้ที่ได้นอกเหนือจากเงินเดือน	3.86	0.87	มาก
7. ความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน	3.84	1.13	มาก
ภาพรวม	3.88	0.5	มาก

จากตาราง 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.53) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การควบคุมบังคับบัญชาแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.89) ความเหมาะสมของการจัดชั่วโมงการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.79) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.98)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การตามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง

การจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การรับรู้จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นของฝ่ายต่าง ๆ	3.87	1.07	มาก
2. การเพิ่มทรัพยากรที่ขาดแคลนเพื่อลดความขัดแย้ง	4.01	0.92	มาก
3. ทำให้เกิดความราบรื่นกลมกลืนกัน	3.92	1.02	มาก
4. ประองตองด้วยผลประโยชน์	3.94	0.84	มาก
5. ยอมยกเลิกรายได้บางส่วน เพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีไว้	4.13	0.84	มาก
6. ใช้ความยุติธรรมในการตัดสินปัญหา	3.97	1.04	มาก
7. คำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากร	4.00	1.11	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

การจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
8. รู้จักให้ออกาสเพื่อแก้ไขความขัดแย้ง	4.02	0.95	มาก
ภาพรวม	3.98	0.55	มาก

จากตาราง 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.55) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ยอมยกเลิกเป้าหมาย เพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีไว้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.84) รู้จักให้ออกาสเพื่อแก้ไขความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.85) และการเพิ่มทรัพยากรที่ขาดแคลนเพื่อลดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การรับรู้จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นของฝ่ายต่างๆ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.07)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ด้านการติดต่อสื่อสารตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง

การติดต่อสื่อสาร	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการยื่นหรือชี้แจงเพื่อเตือนความทรงจำอย่างสม่ำเสมอ	3.80	1.09	มาก
2. มีความเชื่อถือในเรื่องของผู้ให้ข่าวสารแหล่งข่าว	3.94	1.01	มาก
3. วางแผนหาช่องทางการติดต่อสื่อสารได้อย่างชัดเจน	3.80	0.98	มาก
4. สื่อสารสิ่งที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.89	1.04	มาก
5. ต้องคำนึงถึงความเชื่อและค่านิยมที่เหมาะสมและเป็นจริง	4.02	0.87	มาก
6. สื่อและเครื่องมือในการสื่อสารเอื้ออำนวยต่อสารนั้น	3.94	0.90	มาก
7. มีการวางแผนและเตรียมการในการสื่อสาร	4.07	0.81	มาก
8. เข้าใจธรรมชาติของผู้ส่งและผู้รับการสื่อสาร	3.80	1.11	มาก
ภาพรวม	3.91	0.5	มาก

จากตาราง 10 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.57$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ มีการวางแผนและเตรียมการในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.81$) ต้องคำนึงถึงความเชื่อและค่านิยมที่เหมาะสมและเป็นจริง ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.87$) และสื่อและเครื่องมือในการสื่อสารเอื้ออำนวยต่อสารนั้น ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.90$) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการย้าหรือซ้ำเพื่อเตือนความทรงจำอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.80, S.D. = 1.09$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ภาพรวม

วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.83	0.79	มาก
2. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ	3.92	0.66	มาก
3. ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.94	0.69	มาก
4. ด้านการบริหารองค์การ	3.97	0.62	มาก
5. ด้านความเป็นเอกลักษณ์	3.92	0.57	มาก
6. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	3.88	0.53	มาก
7. ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ	3.98	0.55	มาก
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.91	0.57	มาก
ภาพรวม	3.92	0.82	มาก

จากตาราง 11 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.55$) ด้านการบริหารองค์การ ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.62$) ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.69$) ด้านความเป็นเอกลักษณ์ ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.57$) ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ($\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.66$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.57$) ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.53$) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.79$)

**ตอนที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของ
ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี**

เปรียบเทียบโดยใช้การทดสอบที (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบ (F-test) สำหรับตัวแปรที่มี
มากกว่า 2 กลุ่มและทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังนี้

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของกลุ่ม
ตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหาร		ครู			
	สถานศึกษา					
	(n=142)	(n=215)				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.86	0.87	3.81	0.74	0.66	.509
2. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ	3.86	0.65	3.96	0.66	-1.01	.133
3. ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.84	0.70	4.00	0.98	-2.09	.038*
4. ด้านการบริหารองค์การ	3.88	0.67	4.03	0.58	-2.24	.025*
5. ด้านความเป็นเอกลักษณ์	3.81	0.63	3.99	0.51	-2.86	.005*
6. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	3.76	0.59	3.96	0.48	-3.63	.000*
7. ด้านการจัดการกับความขัดแย้งใน องค์การ	3.91	0.49	4.03	0.58	-2.07	.039*
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.81	0.58	3.97	0.56	2.45	.015*
ภาพรวม	3.84	0.42	3.97	0.35	2.98	.002*

* $\leq .05$, $p > .05$

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทัศนะต่อ
วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการบริหารองค์การ ด้านความ
เป็นเอกลักษณ์ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การและ
ด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ส่วนด้านความ
มีอิสระในการทำงาน และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี /		สูงกว่าปริญญาตรี			
	เทียบเท่า					
	(n=160)	(n=197)				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.78	0.73	3.87	0.84	-1.07	.292
2. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ	3.93	0.67	3.91	0.67	0.28	.781
3. ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.98	0.70	3.90	0.69	1.12	.263
4. ด้านการบริหารองค์การ	4.02	0.57	3.94	0.65	1.27	.205
5. ด้านความเป็นเอกลักษณ์	4.00	0.51	3.86	0.61	2.27	.023*
6. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	3.93	0.47	3.85	0.58	1.31	.190
7. ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ	4.03	0.57	3.94	0.53	1.53	.127
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.99	0.57	3.84	0.57	2.38	.018*
ภาพรวม	3.96	0.34	3.89	0.41	1.70	.090

* $\leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ และด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการบริหารองค์การ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเขตพื้นที่การศึกษา

วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์	เขตพื้นที่การศึกษา				t	p
	ลพบุรี เขต 1 (n=170)		ลพบุรี เขต 2 (n=187)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.78	0.80	3.87	0.78	-1.09	.227
2. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ	3.91	0.64	3.93	0.68	-0.29	.773
3. ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.90	0.65	3.97	0.73	-0.96	.338
4. ด้านการบริหารองค์การ	3.94	0.62	4.00	0.61	-0.90	.370
5. ด้านความเป็นเอกลักษณ์	3.94	0.53	3.91	0.60	0.47	.634
6. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	3.89	0.53	3.88	0.54	0.17	.862
7. ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ	3.97	0.55	3.99	0.55	-0.29	.770
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.91	0.61	3.90	0.54	0.12	.905
ภาพรวม	3.91	0.37	3.93	0.39	-0.65	.514

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียววัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.25	2	0.62	1.00	.368
	ภายในกลุ่ม	220.29	354	0.62		
	รวม	221.54	356			
2. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2	0.21	0.49	.613
	ภายในกลุ่ม	154.04	354	0.44		
	รวม	154.46	356			

ตาราง 15 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ ที่พึงประสงค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านความมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.54	2	0.77	1.62	.200
	ภายในกลุ่ม	168.93	354	0.48		
	รวม	170.47	356			
4. ด้านการบริหาร องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.39	.677
	ภายในกลุ่ม	135.40	354	0.38		
	รวม	135.70	356			
5. ด้านความเป็น เอกลักษณ์	ระหว่างกลุ่ม	.123	2	0.06	0.19	.827
	ภายในกลุ่ม	114.71	354	0.32		
	รวม	114.83	356			
6. ด้านการสร้างขวัญ กำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.23	0.81	.444
	ภายในกลุ่ม	100.76	354	0.29		
	รวม	101.22	356			
7. ด้านการจัดการกับ ความขัดแย้งใน องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.34	1.13	.325
	ภายในกลุ่ม	107.89	354	0.31		
	รวม	108.58	356			
8. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.68	2	0.84	2.59	.076
	ภายในกลุ่ม	114.85	354	0.82		
	รวม	116.54	356			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2	0.27	1.82	.163
	ภายในกลุ่ม	51.51	354	0.15		
	รวม	52.04	356			

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิทยฐานะ

วัฒนธรรมองค์กร ที่พึงประสงค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความมีอิสระใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.84	2	0.92	1.50	.229
	ภายในกลุ่ม	219.71	354	0.62		
	รวม	221.54	356			
2. ด้านความมุ่งประสงค์ ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.18	2	1.59	3.72	.025*
	ภายในกลุ่ม	151.28	354	0.43		
	รวม	151.46	356			
3. ด้านความมีส่วนร่วม ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.38	2	2.19	4.66	.010*
	ภายในกลุ่ม	166.09	354	0.47		
	รวม	170.47	356			
4. ด้านการบริหาร องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.54	2	1.27	3.38	.035*
	ภายในกลุ่ม	133.16	354	0.38		
	รวม	135.70	356			
5. ด้านความเป็น เอกลักษณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.77	2	0.38	1.19	.306
	ภายในกลุ่ม	114.06	354	0.32		
	รวม	114.83	356			
6. ด้านการสร้างขวัญ กำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.93	2	1.46	5.27	.006*
	ภายในกลุ่ม	98.29	354	2.28		
	รวม	101.22	356			
7. ด้านการจัดการกับ ความขัดแย้งใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.18	0.57	.564
	ภายในกลุ่ม	108.23	354	0.31		
	รวม	108.28	356			
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.05	0.14	.869
	ภายในกลุ่ม	116.44	354	0.33		
	รวม	116.54	356			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.54	2	0.77	5.39	.005*
	ภายในกลุ่ม	50.50	354	0.14		
	รวม	52.04	356			

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ภาพรวม ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การมีส่วนร่วมในการทำงาน การบริหารองค์การและการสร้างขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่พบความแตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตาราง 17-21

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ตามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ จำแนกตามวิทยฐานะเป็นรายคู่

วิทยฐานะ	\bar{X}	ไม่มี		
		วิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า
		4.17	3.93	3.87
ไม่มีวิทยฐานะ	4.17	-	0.24	0.30*
ชำนาญการ	3.93		-	0.06
ชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า	3.87			-

* \leq .05

จากตาราง 17 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านความมีส่วนร่วม
ในการทำงาน จำแนกตามวิทยฐานะเป็นรายคู่

วิทยฐานะ	\bar{X}	ไม่มี	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า
		วิทยฐานะ		
		4.19	3.99	3.85
ไม่มีวิทยฐานะ	4.19	-	0.20	0.34*
ชำนาญการ	3.99		-	0.14
ชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า	3.85			-

* $\leq .05$

จากตาราง 18 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านการบริหารองค์การ
จำแนกตามวิทยฐานะเป็นรายคู่

วิทยฐานะ	\bar{X}	ไม่มี	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า
		วิทยฐานะ		
		4.16	4.02	3.91
ไม่มีวิทยฐานะ	4.16	-	0.14	0.25
ชำนาญการ	4.02		-	0.11
ชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า	3.91			-

จากตาราง 19 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ด้านความด้านการบริหารองค์การ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ จำแนกตามวิทยฐานะเป็นรายคู่

วิทยฐานะ	\bar{X}	ไม่มี	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า
		วิทยฐานะ		
		4.10	3.92	3.82
ไม่มีวิทยฐานะ	4.10	-	0.18	0.28*
ชำนาญการ	3.92		-	0.10
ชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า	3.82			-

* \leq .05

จากตาราง 20 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ภาพรวม จำแนกตามวิทยฐานะเป็นรายคู่

วิทยฐานะ	\bar{X}	ไม่มี	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า
		วิทยฐานะ		
		4.09	3.94	3.88
ไม่มีวิทยฐานะ	4.09	-	0.15	0.21*
ชำนาญการ	3.94		-	0.06
ชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า	3.88			-

* \leq .05

จากตาราง 21 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ภาพรวมแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.38	2	4.19	6.96	.001*
	ภายในกลุ่ม	213.158	354	0.60		
	รวม	221.540	356			
2. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	1.43	.241
	ภายในกลุ่ม	153.23	354	0.43		
	รวม	154.46	356			
3. ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.92	2	2.56	5.26	.006*
	ภายในกลุ่ม	165.55	354	0.47		
	รวม	170.47	356			
4. ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.58	2	0.79	2.09	.126
	ภายในกลุ่ม	134.11	354	0.39		
	รวม	135.70	356			
5. ด้านความเป็นเอกลักษณ์	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.16	0.51	.604
	ภายในกลุ่ม	114.50	354	0.32		
	รวม	114.83	356			
6. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.09	2	1.55	5.58	.004*
	ภายในกลุ่ม	98.12	354	0.28		
	รวม	101.22	356			
7. ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.27	2	0.64	2.09	.125
	ภายในกลุ่ม	107.31	354	0.30		
	รวม	108.58	356			
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2	0.31	0.96	.386
	ภายในกลุ่ม	115.91	354	0.32		
	รวม	116.54	356			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.28	2	0.64	4.45	.012*
	ภายในกลุ่ม	50.77	354	0.146.96		
	รวม	52.04	356	1.43		

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวมด้านความมีอิสระในการทำงานด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการสร้างขวัญกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านการบริหารองค์การ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่พบความแตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ จึงทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method) ดังตาราง 23-26

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่

สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.87	3.66	4.02
ขนาดเล็ก	3.87	-	-0.21	0.15
ขนาดกลาง	3.66		-	0.36*
ขนาดใหญ่	4.02			-

* \leq .05

จากตาราง 23 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ด้านความมีอิสระในการทำงาน แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่

สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.11	3.83	3.93
ขนาดเล็ก	4.11	-	-0.28*	-0.18
ขนาดกลาง	3.83		-	0.10
ขนาดใหญ่	3.93			-

* \leq .05

จากตาราง 24 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ตามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่

สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.02	3.79	3.88
ขนาดเล็ก	4.02	-	-0.23*	-0.14
ขนาดกลาง	3.79		-	0.09
ขนาดใหญ่	3.88			-

* \leq .05

จากตาราง 25 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ตามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ภาพรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่

สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.01	3.86	3.92
ขนาดเล็ก	4.01	-	-0.15*	-0.09
ขนาดกลาง	3.86		-	0.06
ขนาดใหญ่	3.92			-

* \leq .05

จากตาราง 26 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ภาพรวม แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05