

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดย แบ่งการนำเสนอเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก

ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

ตอนที่ 7 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่อายุน้อย และอายุมาก

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูล
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	14	29.17
สูงกว่าปริญญาตรี	34	70.83
รวม	48	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
ประสบการณ์น้อย (1-10 ปี)	16	33.34
ประสบการณ์มาก (มากกว่า 10 ปีขึ้นไป)	32	66.66
รวม	48	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 48 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 66.66 และประสบการณ์น้อย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 33.34

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	110	38.19
หญิง	178	61.81
รวม	288	100.00

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
อายุน้อย (ตั้งแต่ 20-30 ปี)	59	20.49
อายุมาก (มากกว่า 30 ปีขึ้นไป)	229	79.51
รวม	288	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 288 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 61.81 และเพศชายจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 38.91 ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีอายุมาก จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 79.51 และอายุน้อย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.49

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำเสนอเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยผู้วิจัยจำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ ด้านที่ 2 ลักษณะเอื้อยชา และด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก ดังตารางที่ 4.3-4.8

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1	ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์				
	1.1 มิตินั้นความสำเร็จ				
1	มีความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน	336	4.59	0.68	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
2	มีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	336	4.33	0.59	มาก
3	มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	336	4.10	0.52	มาก
4	มีขวัญและกำลังใจ มีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน	336	3.88	0.65	มาก
5	มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	336	3.89	0.66	มาก
	รวม	336	4.16	0.43	มาก
	1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน				
6	มีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการทำงาน	336	4.56	0.61	มากที่สุด
7	มีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ	336	4.46	0.55	มาก
8	มีการยึดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล	336	3.99	0.55	มาก
9	การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ต้องด้วยความร่วมมือของคนในหน่วยงาน	336	3.94	0.65	มาก
10	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพร้อมพัฒนาตนเองไปพร้อมกับผู้อื่น	336	3.78	0.59	มาก
	รวม	336	4.15	0.40	มาก
	1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น				
11	ให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้	336	4.21	0.63	มาก
12	มีโอกาสนเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	336	4.03	0.62	มาก
13	ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	336	3.72	0.62	มาก
14	สามารถทำงานอย่างมีอิสระ แบ่งปัน ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่	336	3.64	0.60	มาก

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
15	เสนอความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	336	3.64	0.62	มาก
	รวม	336	3.85	0.44	มาก
	1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์				
16	มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง	336	4.14	0.57	มาก
17	มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก	336	4.00	0.56	มาก
18	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นเสมอ	336	3.78	0.62	มาก
19	มีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	336	3.67	0.62	มาก
20	มีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอ รักใคร่ และปฏิบัติงานร่วมกันได้	336	3.72	0.61	มาก
	รวม	336	3.86	0.40	มาก
	รวม (ด้านลักษณะสร้างสรรค์)	336	4.00	0.33	มาก
	ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา				
	2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย				
21	ชอบปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ	336	3.93	0.98	มาก
22	จะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร	336	4.03	0.81	มาก
23	เห็นว่าการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น	336	3.61	0.66	มาก
24	ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	336	3.16	0.67	ปานกลาง
25	ชอบปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว	336	3.50	0.65	มาก
	รวม	336	3.64	0.54	มาก
	2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ				
26	ยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน	336	4.11	0.64	มาก
27	ให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส	336	4.14	0.53	มาก

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ
28	แบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรดีแล้วไม่ควรเปลี่ยนแปลง	336	3.54	0.66	มาก
29	ควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	336	3.58	0.64	มาก
30	มีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร	336	3.57	0.60	มาก
	รวม	336	3.79	0.40	มาก
	2.3 มิติเน้นการพึงพา				
31	การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด	336	4.04	0.72	มาก
32	มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นอย่างมาก	336	3.94	0.60	มาก
33	การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	336	3.61	0.61	มาก
34	ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน	336	3.26	0.72	ปานกลาง
35	การปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บริหารวางไว้เป็นสิ่งที่ดีที่สุด	336	3.56	0.63	มาก
	รวม	336	3.68	0.44	มาก
	2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง				
36	ท่านคิดว่าเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหาต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร	336	3.98	0.81	มาก
37	ถ้างานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ	336	3.93	0.77	มาก
38	เมื่อมีปัญหาต้องช่วยกันแก้ไข	336	3.94	0.66	มาก
39	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ดีคือการทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเท่านั้น	336	3.02	0.66	ปานกลาง
40	เมื่อทำงานผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่พยายามหาทางแก้ไข	336	2.70	0.77	ปานกลาง
	รวม	336	3.52	0.48	มาก
	รวม (ด้านลักษณะเฉื่อยชา)	336	3.66	0.35	มาก

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก					
3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม					
41	ไม่ยอมรับเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ	336	2.54	0.71	ปานกลาง
42	ชอบทำงานคนเดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	336	2.39	0.73	น้อย
43	มีความคิดเป็นของตนเองและไม่ค่อยลงรอยกันในเรื่องการปฏิบัติงาน	336	2.41	0.72	น้อย
44	ปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่าขั้นตอนการปฏิบัติงาน	336	2.92	0.59	ปานกลาง
45	การปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้าเกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	336	2.70	0.75	ปานกลาง
รวม		336	2.59	0.55	ปานกลาง
3.2 มิติเน้นอำนาจ					
46	การปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนดโดยไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่น	336	2.88	0.65	ปานกลาง
47	มีความภูมิใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งและได้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา	336	3.11	0.80	ปานกลาง
48	มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร	336	3.42	0.98	ปานกลาง
49	มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้	336	3.43	0.77	ปานกลาง
50	ชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม	336	3.18	0.56	ปานกลาง
รวม		336	3.20	0.56	ปานกลาง
3.3 มิติเน้นการแข่งขัน					
51	การปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันในสายงานทำให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีโอกาสมากขึ้น	336	3.57	0.96	มาก

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	n	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
52	การมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดการแข่งขันและงานเสร็จเร็วยิ่งขึ้น	336	3.55	0.75	มาก
53	มีเป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานคือต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	336	3.27	0.82	ปานกลาง
54	งานที่ปฏิบัติจะสำเร็จได้ต้องมีการแข่งขันกัน	336	3.16	0.77	ปานกลาง
55	งานจะมีคุณภาพต้องมีการแข่งขัน	336	3.14	0.80	ปานกลาง
	รวม	336	3.33	0.62	ปานกลาง
	3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ				
56	การปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย	336	3.60	0.83	มาก
57	การปฏิบัติงานที่ยึดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี	336	3.69	0.71	มาก
58	การปฏิบัติงานที่มีระเบียบและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดจะก่อประโยชน์ต่อองค์กร	336	3.66	0.64	มาก
59	การปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องตรวจสอบทุกขั้นตอนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด	336	3.64	0.68	มาก
60	มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้	336	3.21	0.72	ปานกลาง
	รวม	336	3.56	0.42	มาก
	รวม (ด้านลักษณะเชิงรุก)	336	3.17	0.41	ปานกลาง
	ภาพรวม	336	3.61	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.00$) ด้านลักษณะเอื้อยชา ($\bar{X} = 3.66$) และด้านลักษณะเชิงรุก ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละมิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ ปรากฏผลคือ มิติเน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.16$) มิติเน้นจัดการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.15$) มิติเน้นโมตรัสสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.86$) และมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น ($\bar{X} = 3.85$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ เรียงจากมากไปน้อย มิติเน้นความสำเร็จ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติงานมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา คือ มีความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.59$) มีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.33$) และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ มีขวัญและกำลังใจ มีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$)

มิติเน้นสัจการแห่งตน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ มีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.56$) มีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.46$) และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพร้อมพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.78$) การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ต้องด้วยความร่วมมือของคนในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.94$)

มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ ให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 4.21$) มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.03$) และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ สามารถทำงานอย่างมีอิสระ แบ่งปัน ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างเต็มที่และเสนอความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.64$) ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.72$)

มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ มีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง ($\bar{X} = 4.14$) มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.00$) และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ มีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.67$) มีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอ รักใคร่ และปฏิบัติงานร่วมกันได้ ($\bar{X} = 3.72$)

ด้านที่ 2 ลักษณะเนื้อหา ปรากฏผลคือ มิติเน้นกฎระเบียบ ($\bar{X} = 3.79$) มิติเน้นการพึ่งพา ($\bar{X} = 3.68$) มิติเน้นเห็นพ้องด้วย ($\bar{X} = 3.64$) และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 3.52$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ เรียงจากมากไปน้อย มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ จะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ($\bar{X} = 4.03$) ชอบปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.93$) และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.16$) ชอบปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว ($\bar{X} = 3.50$)

มิติเน้นกฎระเบียบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ ให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส ($\bar{X} = 4.14$) ยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตาม

ผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน ($\bar{X} = 4.11$) และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ แบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรดีแล้วไม่ควรเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.54$) มีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร ($\bar{X} = 3.57$)

มติเน้นการพึ่งพา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.04$) มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.26$) การปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บริหารวางไว้เป็นสิ่งที่ดีที่สุด ($\bar{X} = 3.56$)

มติเน้นการหลีกเลี่ยง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่าเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหาต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อมีปัญหาต้องช่วยกันแก้ไข ($\bar{X} = 3.94$) และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ เมื่อทำงานผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่พยายามหาทางแก้ไข ($\bar{X} = 2.70$) ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดคือการทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเท่านั้น ($\bar{X} = 3.02$)

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก ปรากฏผลคือ มติเน้นความสมบูรณ์แบบ ($\bar{X} = 3.56$) มติเน้นการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.33$) มติเน้นอำนาจ ($\bar{X} = 3.20$) และมติเน้นการเห็นตรงข้าม ($\bar{X} = 2.59$)

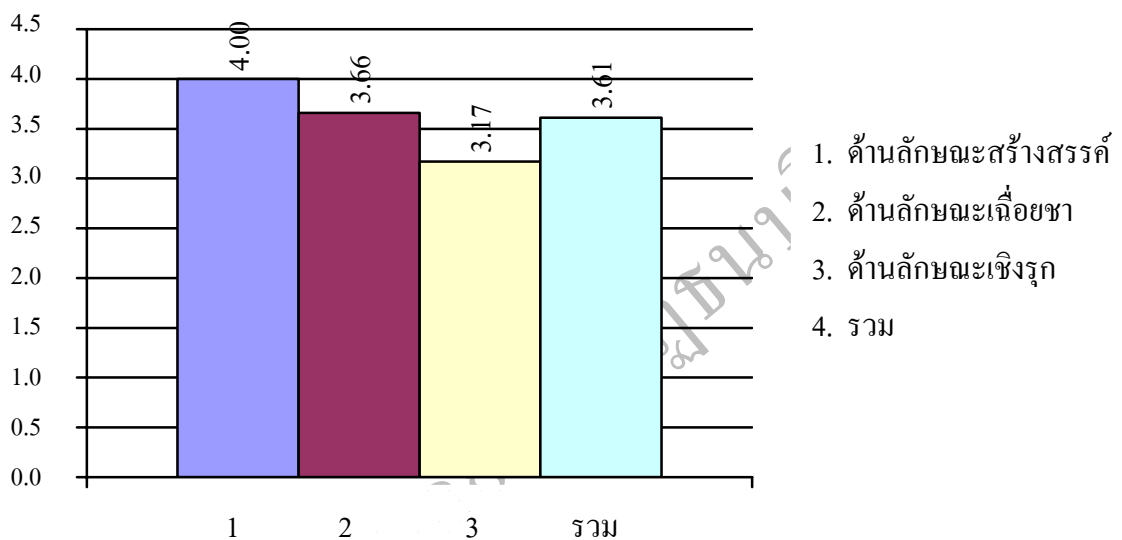
เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ เรียงจากมากไปน้อย มติเน้นการเห็นตรงข้าม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ ปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่าขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.92$) การปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้าเกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ($\bar{X} = 2.70$) และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ ชอบทำงานคนเดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.39$) มีความคิดเป็นของตนเองและไม่ค่อยลงรอยกันในเรื่องการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.41$)

มติเน้นอำนาจ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้ ($\bar{X} = 3.43$) มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ($\bar{X} = 3.42$) และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ การปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนดโดยไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่น ($\bar{X} = 2.88$) มีความภูมิใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งและได้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.11$)

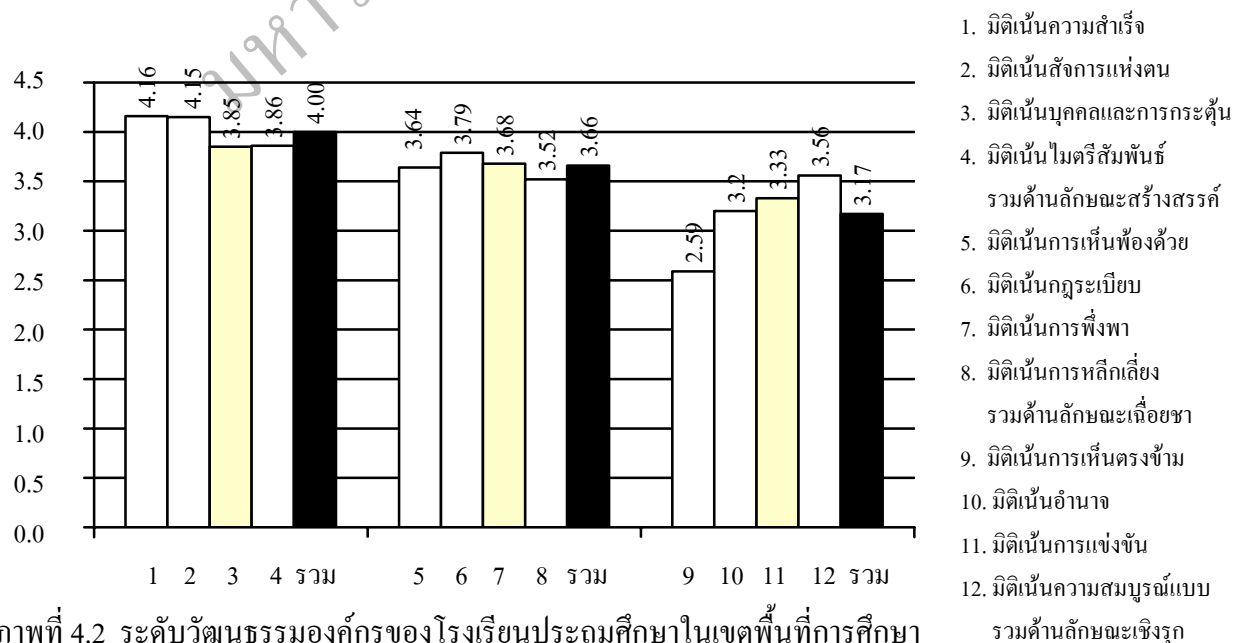
มติเน้นการแข่งขัน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ การปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันในสายงานทำให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีโอกาสมากขึ้น ($\bar{X} = 3.57$) การมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดการแข่งขันและงานเสร็จเร็วยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.55$) และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ งานจะมีคุณภาพต้องมีการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.14$) งานที่ปฏิบัติจะสำเร็จได้ต้องมีการแข่งขันกัน ($\bar{X} = 3.16$)

มีมติเน้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจาก สูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ การปฏิบัติงานที่ยึดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.69$) การปฏิบัติงาน ที่มีระเบียบและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดจะก่อประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.66$) และเรียง ตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นใน การปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.21$) การปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.60$)

จากตารางที่ 4.3 สามารถแสดงเป็นภาพประกอบในภาพรวม รายด้านและมิติ ระดับวัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ดังนี้

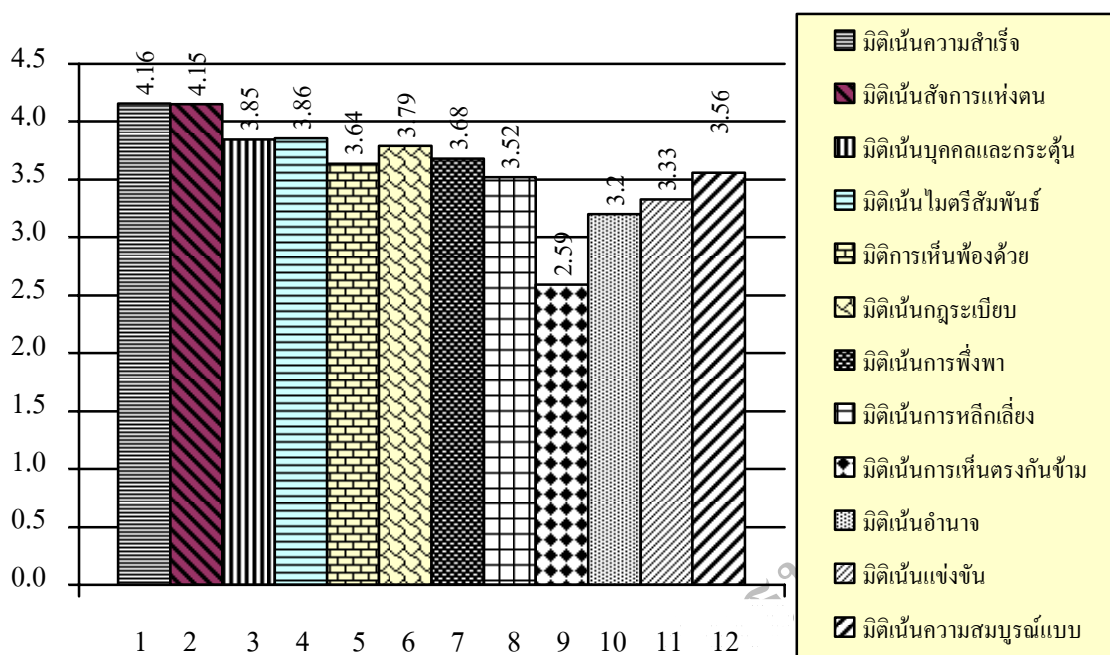


ภาพที่ 4.1 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม



ภาพที่ 4.2 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 แบ่งตามรายด้าน

ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
แบ่งตามมิติทั้ง 12 มิติ



ภาพที่ 4.3 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ
เขต 1 แบ่งตามมิติ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ผู้บริหารโรงเรียน n = 48			ครูผู้สอน n = 288			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์								
1.1 มิติเน้นความสำเร็จ								
1	มีความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน	4.97	0.16	มากที่สุด	4.53	0.71	มากที่สุด	8.833***
2	มีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.50	0.51	มากที่สุด	4.31	0.60	มาก	1.884
3	มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.08	0.27	มาก	4.10	0.55	มาก	0.407
4	มีขวัญและกำลังใจ มีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน	4.03	0.55	มาก	3.86	0.66	มาก	1.770
5	มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.21	0.66	มาก	3.84	0.65	มาก	3.271***
	รวม	4.36	0.26	มาก	4.13	0.44	มาก	4.644***
1.2 มิติเน้นจัดการแข่งขัน								
6	มีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กร เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	4.95	0.23	มากที่สุด	4.51	0.62	มากที่สุด	4.271***
7	มีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ	4.66	0.48	มากที่สุด	4.43	0.56	มาก	2.384**
8	มีการยึดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อ ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล	4.03	0.28	มาก	3.99	0.57	มาก	0.432
9	การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ต้องด้วยความร่วมมือ ของคนในหน่วยงาน	3.97	0.55	มาก	3.93	0.66	มาก	0.380
10	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพร้อม พัฒนาตนเองไปพร้อมกับผู้อื่น	3.87	0.66	มาก	3.76	0.58	มาก	1.011
	รวม	4.29	0.29	มาก	4.12	0.41	มาก	2.473*

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ผู้บริหารโรงเรียน n = 48			ครูผู้สอน n = 288			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
11	1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น ให้ความช่วยเหลือและนับถือคนอื่นที่สามารถ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้	4.55	0.50	มากที่สุด	4.16	0.64	มาก	4.357***
12	มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.37	0.49	มาก	3.98	0.63	มาก	3.687***
13	ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.76	0.54	มาก	3.72	0.63	มาก	0.429
14	สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งปัน ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่	3.76	0.63	มาก	3.62	0.59	มาก	1.352
15	เสนอความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.87	0.58	มาก	3.61	0.62	มาก	2.493*
	รวม	4.06	0.39	มาก	3.82	0.43	มาก	3.629***
16	1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง	4.47	0.51	มาก	4.10	0.57	มาก	3.879***
17	มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก	4.26	0.45	มาก	3.97	0.57	มาก	3.080**
18	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงความรู้สึกของ คนอื่นเสมอ	3.79	0.53	มาก	3.78	0.64	มาก	0.064
19	มีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	3.76	0.59	มาก	3.66	0.63	มาก	0.996
20	มีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอ รักใคร่ และ ปฏิบัติงานร่วมกันได้	3.74	0.60	มาก	3.72	0.61	มาก	0.149
	รวม	4.01	0.33	มาก	3.84	0.40	มาก	2.344*
	รวม (ด้านลักษณะสร้างสรรค์)	4.18	0.26	มาก	3.98	0.33	มาก	3.610***

\

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ผู้บริหารโรงเรียน n = 48			ครูผู้สอน n = 288			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา								
2.1 มิติการเห็นพ้องด้วย								
21	ชอบปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ	4.26	0.92	มาก	3.88	0.98	มาก	2.258*
22	จะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร	4.39	0.55	มาก	3.97	0.82	มาก	3.048**
23	เห็นว่าการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น	3.79	0.62	มาก	3.58	0.66	มาก	1.808
24	ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.13	0.48	ปานกลาง	3.17	0.69	ปานกลาง	0.302
25	ชอบปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว	3.47	0.60	มาก	3.50	0.66	มาก	0.233
รวม		3.81	0.37	มาก	3.62	0.56	มาก	2.755**
2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ								
26	ยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน	4.39	0.60	มาก	4.08	0.64	มาก	2.916**
27	ให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส	4.24	0.49	มาก	4.12	0.54	มาก	1.232
28	แบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรดีแล้วไม่ควรเปลี่ยนแปลง	3.71	0.69	มาก	3.52	0.66	มาก	1.648
29	ควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.68	0.66	มาก	3.56	0.63	มาก	1.114
30	มีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร	3.61	0.60	มาก	3.56	0.60	มาก	0.419
รวม		3.93	0.35	มาก	3.77	0.40	มาก	2.310*
2.3 มิติเน้นการพึ่งพา								
31	การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด	4.32	0.70	มาก	4.00	0.71	มาก	2.601**
32	มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นอย่างมาก	4.13	0.41	มาก	3.92	0.61	มาก	2.078*
33	การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.79	0.57	มาก	3.59	0.60	มาก	2.016*
34	ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน	3.21	0.70	ปานกลาง	3.27	0.72	ปานกลาง	0.490
35	การปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บริหารวางไว้เป็นสิ่งที่ดีที่สุด	3.79	0.52	มาก	3.53	0.63	มาก	2.739**
รวม		3.85	0.39	มาก	3.66	0.44	มาก	2.482*

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ผู้บริหารโรงเรียน n = 48			ครูผู้สอน n = 288			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
36	2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง ท่านคิดว่าเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหา ต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร	4.47	0.73	มาก	3.91	0.79	มาก	4.155***
37	ถ้างานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ	4.37	0.54	มาก	3.87	0.78	มาก	3.796***
38	เมื่อมีปัญหาต้องช่วยกันแก้ไข	3.95	0.52	มาก	3.94	0.67	มาก	0.047
39	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ดีคือการทำงานเฉพาะ หน้าที่ของตนเท่านั้น	3.24	0.68	ปานกลาง	2.99	0.66	ปานกลาง	2.146*
40	เมื่อทำงานผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหา	2.84	0.44	ปานกลาง	2.68	0.80	ปานกลาง	1.879
	รวม	3.77	0.39	มาก	3.48	0.48	ปานกลาง	3.634***
	รวม (ด้านลักษณะเจื่อยชา)	3.84	0.28	มาก	3.63	0.36	มาก	3.441**
	ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก							
	3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม							
41	ไม่ยอมรับเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ	2.53	0.56	ปานกลาง	2.54	0.73	ปานกลาง	0.110
42	ชอบทำงานคนเดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือ ไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	2.39	0.55	น้อย	2.38	0.76	น้อย	0.084
43	มีความคิดเป็นของตนเองและไม่ค่อยลงรอยกันใน เรื่องการปฏิบัติงาน	2.42	0.64	น้อย	2.41	0.74	น้อย	0.093
44	ปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของ งานมากกว่าขั้นตอนการปฏิบัติงาน	2.97	0.37	ปานกลาง	2.91	0.62	ปานกลาง	0.593
45	การปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้า เกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	2.92	0.43	ปานกลาง	2.67	0.78	ปานกลาง	2.995**
	รวม	2.65	0.39	ปานกลาง	2.58	0.57	ปานกลาง	0.673
	3.2 มิติเน้นอำนาจ							
46	การปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนดโดยไม่มีส่วน ร่วมในการปฏิบัติงานอื่น	2.95	0.46	ปานกลาง	2.87	0.67	ปานกลาง	0.914
47	มีความภูมิใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งและได้ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.61	0.64	มาก	3.04	0.80	มาก	4.206***

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ผู้บริหารโรงเรียน n = 48			ครูผู้สอน n = 288			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
48	มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร	4.29	0.69	มาก	3.30	0.95	มาก	6.140***
49	มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้	4.03	0.59	มาก	3.35	0.76	มาก	0.654
50	ชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม	3.24	0.54	ปานกลาง	3.17	0.56	ปานกลาง	6.378***
	รวม	3.62	0.39	มาก	3.15	0.56	ปานกลาง	6.580***
	3.3 มิติเน้นการแข่งขัน							
51	การปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันในสายงานทำให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีโอกาสมากขึ้น	4.32	0.74	มาก	3.46	0.94	มาก	5.345***
52	การมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดการแข่งขันและงานเสร็จเร็วยิ่งขึ้น	4.11	0.51	มาก	3.47	0.74	มาก	6.761***
53	มีเป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานคือต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.71	0.57	มาก	3.21	0.84	มาก	3.549***
54	งานที่ปฏิบัติจะสำเร็จได้ต้องมีการแข่งขันกัน	3.29	0.61	ปานกลาง	3.14	0.78	ปานกลาง	1.136
55	งานจะมีคุณภาพต้องมีการแข่งขัน	3.37	0.75	ปานกลาง	3.11	0.80	ปานกลาง	1.856
	รวม	3.76	0.38	มาก	3.27	0.62	มาก	6.716***
	3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ							
56	การปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย	4.21	0.81	มาก	3.51	0.80	มาก	5.009***
57	การปฏิบัติงานที่ยืดลอกลำบากนานจะเป็นแบบอย่างที่ดี	4.18	0.73	มาก	3.63	0.68	มาก	4.673***
58	การปฏิบัติงานที่มีระเบียบและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดจะก่อประโยชน์ต่อองค์กร	3.76	0.68	มาก	3.64	0.64	มาก	1.067
59	การปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องตรวจสอบทุกขั้นตอน	3.50	0.65	มาก	3.66	0.68	มาก	1.359
60	มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้	3.16	0.64	ปานกลาง	3.21	0.73	ปานกลาง	0.449
	รวม	3.76	0.41	มาก	3.53	0.42	มาก	3.201**
	รวม (ด้านลักษณะเชิงรุก)	3.45	0.27	มาก	3.13	0.41	มาก	6.159***
	ภาพรวม	3.82	0.19	มาก	3.58	0.28	มาก	5.123***

* = $p \leq 0.05$, ** = $p \leq 0.01$, *** = $p \leq 0.001$

จากตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 5.123$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 3.610$)

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 4.644$) มิติเน้นสัจการแห่งตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.473$) มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 3.629$) มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.344$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 4.644$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 8.833$) มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($t = 3.271$) มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01

มิติเน้นสัจการแห่งตน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.473$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีผลต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ($t = 4.271$) มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 และมีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ ($t = 2.348$) มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 3.629$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง ให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้ ($t = 4.357$) และมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ($t = 3.687$) มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 และเสนอความคิดเห็น ได้อย่างมีอิสระและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($t = 2.493$) มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.344$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง ($t = 3.879$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ($t = 3.080$) มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 3.441$)

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ ได้แก่ มิติการเห็นพ้องด้วย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 2.755$) มิติเน้นกฎระเบียบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.310$) มิติเน้นการพึ่งพา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.482$) มิติเน้นการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 3.634$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 2.755$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องชอบปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ ($t = 2.258$) มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนเรื่องจะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($t = 3.048$)

มิติเน้นกฎระเบียบ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.310$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($t = 2.916$)

มติเน้นการพึงพา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.482$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด ($t = 2.601$) มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นอย่างมาก ($t = 2.078$) การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ($t = 2.016$) มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนเรื่องการปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บริหารวางไว้เป็นสิ่งที่ดีที่สุดในความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($t = 2.739$)

มติเน้นการหลีกเลี่ยง พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 3.634$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหาต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ($t = 4.155$) และถ้างานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ ($t = 3.796$) มีความคิดเห็นต่อระดับระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ส่วนเรื่องการปฏิบัติงานที่ดีคือการทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเท่านั้น มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($t = 2.146$)

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 6.159$)

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ ได้แก่ มิติเน้นอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 6.580$) และมติเน้นความสมบูรณ์แบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 3.201$) ยกเว้นมติเน้นการเห็นตรงกันข้าม ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มติเน้นการเห็นตรงกันข้าม พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องการปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้าเกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($t = 2.995$)

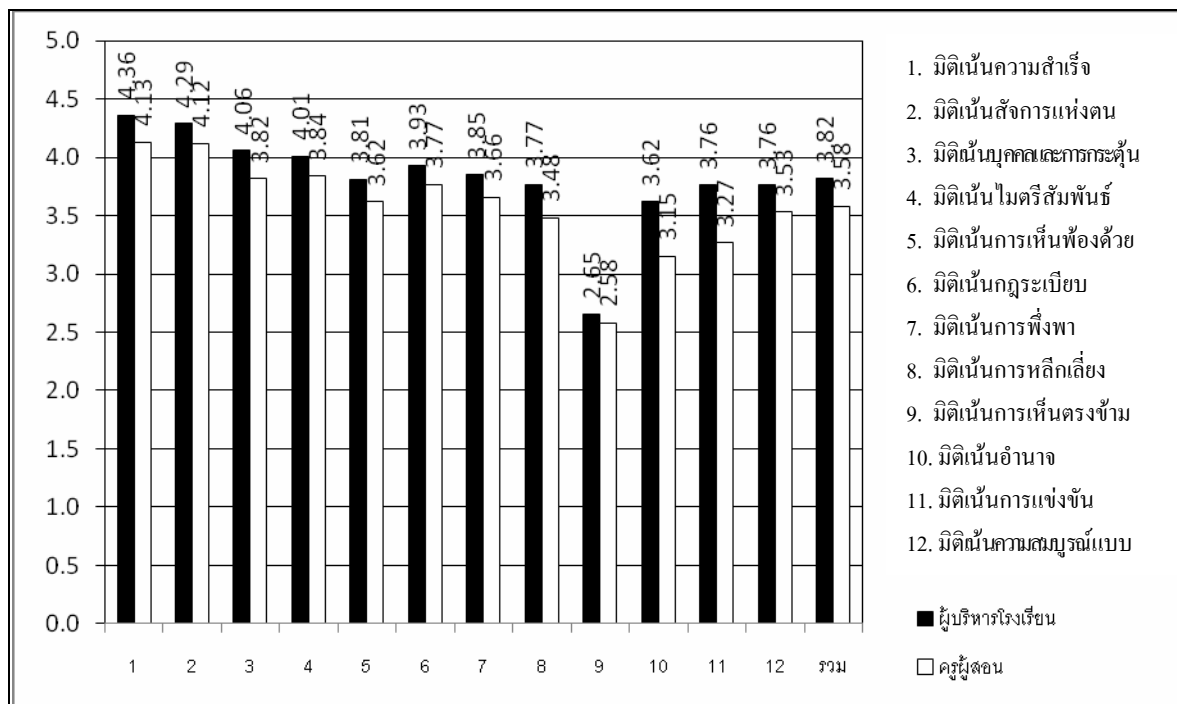
มิติเน้นอำนาจ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 6.580$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องมีความภูมิใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งและได้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ($t = 4.026$) มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ($t = 6.140$) ชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ($t = 6.378$) มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

มิติเน้นการแข่งขัน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 6.716$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันในสายงาน ทำให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีโอกาสมากขึ้น ($t = 5.345$) การมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดการแข่งขันและงานเสร็จเร็วยิ่งขึ้น ($t = 6.761$) และมีเป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานคือต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($t = 3.549$) ซึ่งมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 3.201$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องการปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย ($t = 5.009$) และการปฏิบัติงานที่ยืดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี ($t = 4.673$) ซึ่งมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.4 สามารถแสดงเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน



ภาพที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและ
ครูผู้สอน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับ การศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับ การศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ปริญญาตรี n = 14			สูงกว่าปริญญาตรี n = 34			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
	ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์							
	1.1 มิติเน้นความสำเร็จ							
1	มีความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.96	0.20	มากที่สุด	0.759
2	มีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.43	0.51	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.659
3	มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.00	0.00	มาก	4.13	0.34	มาก	1.813
4	มีขวัญและกำลังใจมีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน	4.21	0.58	มาก	3.92	0.50	มาก	1.663
5	มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.36	0.63	มาก	4.13	0.68	มาก	1.041
	รวม	4.40	0.24	มาก	4.33	0.28	มาก	0.759
	1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน							
6	มีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กร เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	4.93	0.27	มากที่สุด	4.96	0.20	มากที่สุด	0.387
7	มีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ	4.71	0.47	มากที่สุด	4.63	0.50	มากที่สุด	0.547
8	มีการยึดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อ ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล	4.07	0.27	มาก	4.00	0.30	มาก	0.745
9	การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ต้องด้วยความร่วมมือ ของคนในหน่วยงาน	4.00	0.39	มาก	3.96	0.64	มาก	0.225
10	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพร้อม พัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับผู้อื่น	4.00	0.56	มาก	3.79	0.72	มาก	0.997
	รวม	4.34	0.21	มาก	4.27	0.33	มาก	0.779

ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับ การศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ปริญญาตรี n = 14			สูงกว่าปริญญาตรี n = 34			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
11	1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น ให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้	4.71	0.47	มากที่สุด	4.46	0.51	มากที่สุด	1.573
12	มีโอกาสนเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.50	0.52	มากที่สุด	4.29	0.46	มาก	1.278
13	ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.86	0.54	มาก	3.71	0.55	มาก	0.813
14	สามารถทำงานอย่างมีอิสระ แบ่งปัน ความคิดเห็น ต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่	3.86	0.36	มาก	3.71	0.75	มาก	0.820
15	เสนอความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระและปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	3.93	0.48	มาก	3.83	0.64	มาก	0.485
	รวม	4.17	0.37	มาก	4.00	0.39	มาก	1.332
16	1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง	4.57	0.51	มากที่สุด	4.42	0.50	มาก	0.907
17	มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรม นิยมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก	4.36	0.49	มาก	4.21	0.42	มาก	0.991
18	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงความรู้สึกของ คนอื่นเสมอ	3.86	0.36	มาก	3.75	0.61	มาก	0.680
19	มีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	3.86	0.53	มาก	3.71	0.62	มาก	0.746
20	มีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอ รักใคร่ และ ปฏิบัติงานร่วมกันได้	3.86	0.53	มาก	3.67	0.64	มาก	0.941
	รวม	4.10	0.30	มาก	3.95	0.35	มาก	1.352
	รวม (ลักษณะสร้างสรรค์)	4.25	0.23	มาก	4.14	0.27	มาก	1.363

ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ปริญญาตรี n = 14			สูงกว่าปริญญาตรี n = 34			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา								
2.1 มิติการเห็นพ้องด้วย								
21	ชอบปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ	4.36	0.84	มาก	4.21	0.98	มาก	0.476
22	จะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร	4.64	0.50	มากที่สุด	4.25	0.53	มาก	2.249*
23	เห็นว่าการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น	3.93	0.62	มาก	3.71	0.62	มาก	1.054
24	ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.14	0.36	ปานกลาง	3.13	0.54	ปานกลาง	0.110
25	ชอบปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว	3.36	0.63	มาก	3.54	0.59	มาก	0.907
รวม		3.89	0.34	มาก	3.77	0.39	มาก	0.958
2.2 มิติเห็นกฎระเบียบ								
26	ยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน	4.43	0.76	มาก	4.38	0.50	มาก	0.237
27	ให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส	4.43	0.52	มาก	4.13	0.45	มาก	1.840
28	แบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรดีแล้วไม่ควรเปลี่ยนแปลง	3.93	0.62	มาก	3.58	0.72	มาก	1.504
29	ควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.79	0.43	มาก	3.63	0.77	มาก	0.828
30	มีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร	3.50	0.52	มาก	3.67	0.64	มาก	0.830
รวม		4.01	0.34	มาก	3.88	0.35	มาก	1.204
2.3 มิติเห็นการพึ่งพา								
31	การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด	4.29	0.61	มาก	4.33	0.76	มาก	0.199
32	มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นอย่างมาก	4.21	0.43	มาก	4.08	0.41	มาก	0.939
33	การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.93	0.27	มาก	3.71	0.69	มาก	1.394
34	ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน	3.14	0.36	ปานกลาง	3.25	0.85	ปานกลาง	0.540

ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี(ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ปริญญาตรี n = 14			สูงกว่าปริญญาตรี n = 34			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
35	การปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บริหารวางไว้เป็นสิ่งที่ดีที่สุด	3.79	0.43	มาก	3.79	0.59	มาก	0.033
	รวม	3.87	0.24	มาก	3.83	0.46	มาก	0.287
36	2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง ท่านคิดว่าเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหาต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร	4.71	0.47	มาก	4.33	0.82	มาก	1.594
37	ทีมงานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ	4.64	0.50	มาก	4.21	0.51	มาก	2.560*
38	เมื่อมีปัญหาต้องช่วยกันแก้ไข	4.21	0.43	มาก	3.79	0.51	มาก	2.615**
39	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ดีคือการทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเท่านั้น	3.43	0.51	มาก	3.13	0.74	ปานกลาง	1.352
40	เมื่อทำงานผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่พยายามหาทางแก้ไข	3.00	0.00	ปานกลาง	2.75	0.53	ปานกลาง	2.304*
	รวม	4.00	0.21	มาก	3.64	0.42	มาก	3.527***
	รวม (ลักษณะเฉยชา)	3.94	0.19	มาก	3.78	0.31	มาก	1.768
	ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก 3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม							
41	ไม่ยอมรับเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ	2.64	0.50	ปานกลาง	2.46	0.59	ปานกลาง	0.985
42	ชอบทำงานคนเดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	2.50	0.52	ปานกลาง	2.33	0.57	ปานกลาง	0.903
43	มีความคิดเป็นของตนเองและไม่ค่อยลงรอยกันในเรื่องการปฏิบัติงาน	2.43	0.51	ปานกลาง	2.42	0.72	ปานกลาง	0.054
44	ปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่าขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.00	0.39	ปานกลาง	2.96	0.36	ปานกลาง	0.334
45	การปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้าเกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	3.00	0.39	ปานกลาง	2.88	0.45	ปานกลาง	0.866
	รวม	2.71	0.37	ปานกลาง	2.61	0.39	ปานกลาง	0.815

ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี(ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ปริญญาตรี n = 14			สูงกว่าปริญญาตรี n = 34			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
3.2 มิติเน้นอำนาจ								
46	การปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนดโดยไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่น	3.00	0.00	ปานกลาง	2.92	0.58	ปานกลาง	0.700
47	มีความภูมิใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งและได้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา	3.79	0.43	มาก	3.50	0.72	มาก	1.534
48	มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร	4.50	0.65	มากที่สุด	4.17	0.70	มาก	1.450
49	มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้	4.29	0.61	มาก	3.88	0.54	มาก	2.163*
50	ชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม	3.29	0.47	ปานกลาง	3.21	0.59	ปานกลาง	0.420
	รวม	3.77	0.31	มาก	3.53	0.42	มาก	1.855
3.3 มิติเน้นการแข่งขัน								
51	การปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันในสายงานทำให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีโอกาสมากขึ้น	4.57	0.65	มากที่สุด	4.17	0.76	มาก	1.667
52	การมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดการแข่งขันและงานเสร็จเร็วยิ่งขึ้น	4.29	0.47	มาก	4.00	0.51	มาก	1.713
53	มีเป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานคือต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.79	0.58	มาก	3.67	0.57	มาก	0.621
54	งานที่ปฏิบัติจะสำเร็จได้ต้องมีการแข่งขันกัน	3.21	0.58	ปานกลาง	3.33	0.64	มาก	0.574
55	งานจะมีคุณภาพต้องมีการแข่งขัน	3.36	0.75	มาก	3.38	0.77	มาก	0.070
	รวม	3.84	0.32	มาก	3.71	0.41	มาก	1.051
3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ								
56	การปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย	4.36	0.63	มาก	4.13	0.90	มาก	0.848
57	การปฏิบัติงานที่ยึดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี	4.36	0.50	มาก	4.08	0.83	มาก	1.119
58	การปฏิบัติงานที่มีระเบียบและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดจะก่อประโยชน์ต่อองค์กร	3.86	0.77	มาก	3.71	0.62	มาก	0.650

ตารางที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี(ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ปริญญาตรี n = 14			สูงกว่าปริญญาตรี n = 34			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
59	การปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องตรวจสอบทุกขั้นตอนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด	3.50	0.76	มาก	3.50	0.59	มาก	0.000
60	มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้	3.14	0.66	ปานกลาง	3.17	0.64	ปานกลาง	0.110
	รวม	3.84	0.35	มาก	3.72	0.45	มาก	0.907
	รวม (ลักษณะเชิงรุก)	3.54	0.19	มาก	3.39	0.30	ปานกลาง	1.682
	ภาพรวม	3.91	0.14	มาก	3.77	0.20	มาก	2.362*

* = $p \leq 0.05$, ** = $p \leq 0.01$, *** = $p \leq 0.001$

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.362$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีทุกด้าน และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นสัจการแห่งตน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ด้านที่ 2 ลักษณะเนื้อหา พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ยกเว้น ด้านมิติเน้นการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 3.527$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องจะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ซึ่งมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($t = 2.249$)

มิติเน้นกฎระเบียบ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิตินั้นการฟังพา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิตินั้นการหลีกเลี่ยง พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 3.527$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องเมื่อมีปัญหาต้องช่วยกัน แก้ไข ($t = 2.615$) มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนเรื่องถ้างานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ ($t = 2.560$) และเมื่อทำงานผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยง ปัญหาโดยไม่พยายามหาทางแก้ไข ($t = 2.304$) มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความ คิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความ คิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีทุกมิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียด ดังต่อไปนี้

มิตินั้นการเห็นตรงกันข้าม พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับ สูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

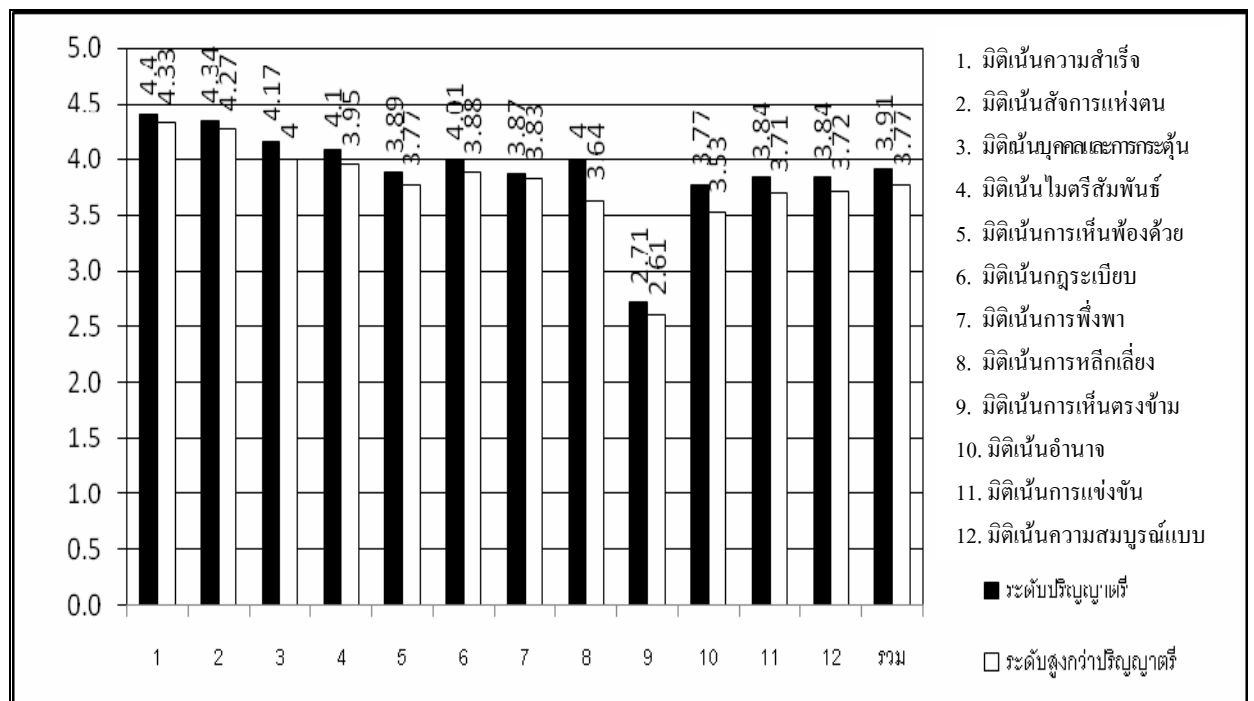
มิตินั้นอำนาจ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญา ตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องมีการชี้แนะและ โน้มน้าวใจให้คนอื่น มีความเห็นคล้อยตามได้ มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($t = 2.163$)

มิตินั้นการแข่งขัน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญา ตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มีมติเน้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

จากตารางที่ 4.5 สามารถแสดงเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี



ภาพที่ 4.5 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ประสบการณ์น้อย n = 16			ประสบการณ์มาก n = 32			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
	ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์							
	1.1 มิตินั้นความสำเร็จ							
1	มีความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.95	0.21	มากที่สุด	0.850
2	มีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.44	0.51	มาก	4.55	0.51	มากที่สุด	0.643
3	มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.06	0.25	มาก	4.09	0.29	มาก	0.313
4	มีขวัญและกำลังใจดี มีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน	4.06	0.44	มาก	4.00	0.62	มาก	0.345
5	มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.31	0.70	มาก	4.14	0.64	มาก	0.803
	รวม	4.38	0.23	มาก	4.35	0.28	มาก	0.342
	1.2 มิตินั้นจักรแห่งตน							
6	มีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กร เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.91	0.29	มากที่สุด	1.449
7	มีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ	4.63	0.50	มากที่สุด	4.68	0.47	มากที่สุด	0.355
8	มีการยึดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อ ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล	4.00	0.00	มาก	4.05	0.37	มาก	0.568
9	การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ต้องด้วยความร่วมมือ ของคนในหน่วยงาน	4.06	0.57	มาก	3.91	0.52	มาก	0.854
10	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพร้อม พัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับผู้อื่น	4.00	0.63	มาก	3.77	0.68	มาก	1.042
	รวม	4.34	0.25	มาก	4.26	0.32	มาก	0.773

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ประสบการณ์น้อย			ประสบการณ์มาก			
		n = 16			n = 32			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
11	1.3 มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้นให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้	4.63	0.50	มากที่สุด	4.50	0.51	มากที่สุด	0.751
12	มีโอกาเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.44	0.51	มากที่สุด	4.32	0.48	มาก	0.738
13	ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.88	0.34	มาก	3.68	0.65	มาก	1.192
14	สามารถทำงานอย่างมีอิสระ แบ่งปัน ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่	3.75	0.45	มาก	3.77	0.75	มาก	0.108
15	เสนอความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.81	0.54	มาก	3.91	0.61	มาก	0.504
	รวม	4.10	0.35	มาก	4.04	0.42	มาก	0.496
16	1.4 มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะที่น้อง	4.44	0.51	มาก	4.50	0.51	มากที่สุด	0.372
17	มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก	4.44	0.51	มาก	4.14	0.35	มาก	2.030*
18	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นเสมอ	3.81	0.40	มาก	3.77	0.61	มาก	0.226
19	มีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	3.69	0.60	มาก	3.82	0.59	มาก	0.669
20	มีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอ รักใคร่ และปฏิบัติงานร่วมกันได้	3.50	0.52	มาก	3.91	0.61	มาก	2.173*
	รวม	3.97	0.33	มาก	4.03	0.34	มาก	0.472
	รวม (ลักษณะสร้างสรรค์)	4.20	0.22	มาก	4.17	0.28	มาก	0.337

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ประสบการณ์น้อย			ประสบการณ์มาก			
		n = 16			n = 32			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา							
	2.1 มิติการเห็นพ้องด้วย							
21	ชอบปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ	4.25	0.86	มาก	4.27	0.99	มาก	0.074
22	จะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร	4.44	0.51	มาก	4.36	0.58	มาก	0.406
23	เห็นว่าการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น	4.00	0.37	มาก	3.64	0.73	มาก	2.022*
24	ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.19	0.40	ปานกลาง	3.09	0.53	ปานกลาง	0.614
25	ชอบปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว	3.44	0.63	มาก	3.50	0.60	มาก	0.311
	รวม	3.86	0.29	มาก	3.77	0.42	มาก	0.736
	2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ							
26	ยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน	4.38	0.62	มาก	4.41	0.59	มาก	0.172
27	ให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส	4.19	0.54	มาก	4.27	0.46	มาก	0.525
28	แบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรดีแล้วไม่ควรเปลี่ยนแปลง	3.88	0.62	มาก	3.59	0.73	มาก	1.256
29	ควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.69	0.60	มาก	3.68	0.72	มาก	0.026
30	มีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร	3.50	0.63	มาก	3.68	0.57	มาก	0.929
	รวม	3.93	0.30	มาก	3.93	0.38	มาก	0.020
	2.3 มิติเน้นการพึ่งพา							
31	การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด	4.38	0.62	มาก	4.27	0.77	มาก	0.439
32	มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นอย่างมาก	4.19	0.40	มาก	4.09	0.43	มาก	0.705
33	การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.75	0.45	มาก	3.82	0.66	มาก	0.355
34	ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน	3.31	0.48	ปานกลาง	3.14	0.83	ปานกลาง	0.758
35	การปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บริหารวางไว้เป็นสิ่งที่ดีที่สุด	3.81	0.54	มาก	3.77	0.53	มาก	0.226
	รวม	3.89	0.24	มาก	3.82	0.47	มาก	0.535

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ประสบการณ์น้อย n = 16			ประสบการณ์มาก n = 32			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
36	2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง ท่านคิดว่าเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหา ต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร	4.63	0.62	มากที่สุด	4.36	0.79	มาก	0.392
37	ถ้างานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ	4.50	0.52	มากที่สุด	4.27	0.55	มาก	1.289
38	เมื่อมีปัญหาต้องช่วยกันแก้ไข	4.00	0.63	มาก	3.91	0.43	มาก	0.530
39	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ดีคือการทำงานเฉพาะ หน้าที่ของตนเท่านั้น	3.38	0.50	ปานกลาง	3.14	0.77	ปานกลาง	1.078
40	เมื่อทำงานผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดย ไม่พยายามหาทางแก้ไข	2.88	0.34	ปานกลาง	2.82	0.50	ปานกลาง	1.100
	รวม	3.88	0.36	มาก	3.70	0.40	มาก	1.374
	รวม (ลักษณะเฉยชา)	3.89	0.20	มาก	3.80	0.33	มาก	0.889
	ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก							
	3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม							
41	ไม่ยอมรับเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ	2.56	0.51	ปานกลาง	2.50	0.59	ปานกลาง	0.337
42	ชอบทำงานคนเดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือ ไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	2.38	0.50	น้อย	2.41	0.59	น้อย	0.187
43	มีความคิดเป็นของตนเองและไม่ค่อยลงรอยกันใน เรื่องการปฏิบัติงาน	2.56	0.63	ปานกลาง	2.32	0.64	น้อย	1.163
44	ปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของ งานมากกว่าขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.06	0.44	ปานกลาง	2.91	0.29	ปานกลาง	1.285
45	การปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้า เกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	3.00	0.37	ปานกลาง	2.86	0.46	ปานกลาง	0.970
	รวม	2.71	0.36	ปานกลาง	2.60	0.41	ปานกลาง	0.888
	3.2 มิติเน้นอำนาจ							
46	การปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนดโดยไม่มีส่วน ร่วมในการปฏิบัติงานอื่น	3.13	0.34	ปานกลาง	2.82	0.50	ปานกลาง	2.114*

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ประสบการณ์น้อย n = 16			ประสบการณ์มาก n = 32			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
47	มีความภูมิใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งและได้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา	3.81	0.54	มาก	3.45	0.67	ปานกลาง	1.754
48	มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร	4.44	0.63	มาก	3.23	0.61	ปานกลาง	1.125
49	มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้	4.19	0.54	มาก	3.91	0.61	มาก	1.452
50	ชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม	3.25	0.45	ปานกลาง	4.18	0.73	มาก	0.126
	รวม	3.76	0.31	มาก	3.52	0.42	มาก	1.958
	3.3 มิติเน้นการแข่งขัน							
51	การปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันในสายงานทำให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งมีโอกาสมากขึ้น	4.56	0.63	มากที่สุด	4.14	0.77	มาก	1.808
52	การมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดการแข่งขันและงานเสร็จเร็วยิ่งขึ้น	4.25	0.58	มาก	4.00	0.44	มาก	1.522
53	มีเป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานคือต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.88	0.62	มาก	3.59	0.50	มาก	1.559
54	งานที่ปฏิบัติจะสำเร็จได้ต้องมีการแข่งขันกัน	3.31	0.48	ปานกลาง	3.27	0.70	ปานกลาง	0.196
55	งานจะมีคุณภาพต้องมีการแข่งขัน	3.44	0.73	ปานกลาง	3.32	0.78	ปานกลาง	0.479
	รวม	3.89	0.22	มาก	3.66	0.45	มาก	1.845
	3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ							
56	การปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย	4.56	0.63	มากที่สุด	3.95	0.84	มาก	2.429*
57	การปฏิบัติงานที่ยืดล้ากันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี	4.38	0.50	มาก	4.05	0.84	มาก	1.391
58	การปฏิบัติงานที่มีระเบียบและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดจะก่อประโยชน์ต่อองค์กร	4.06	0.68	มาก	3.55	0.59	มาก	2.489*
59	การปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องตรวจสอบทุกขั้นตอนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด	3.44	0.73	ปานกลาง	3.55	0.59	มาก	0.502
60	มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้	3.25	0.45	ปานกลาง	3.09	0.75	ปานกลาง	0.755

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ประสบการณ์น้อย			ประสบการณ์มาก			
		n = 16			n = 32			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
	รวม	3.94	0.29	มาก	3.64	0.45	มาก	2.352*
	รวม (ลักษณะเชิงรุก)	3.57	0.15	มาก	3.35	0.31	มาก	2.640**
	ภาพรวม	3.89	0.13	มาก	3.78	0.22	มาก	1.811

* = $p \leq 0.05$, ** = $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนโดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะก้าวร้าว ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 2.640$) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ยกเว้น มิติเน้น ไม่ตรีสัมพันธ์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นสัจการแห่งตน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ($t = 2.030$) และมีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอ รักใคร่ และปฏิบัติงานร่วมกันได้ ($t = 2.173$)

ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มากทุกมิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง เห็นว่าการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.022$)

มิติเน้นกฎระเบียบ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นการพึ่งพา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นการหลีกเลี่ยง พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากทุกมิติ ยกเว้นมติเน้นความสมบูรณ์แบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.352$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มติเน้นการเห็นตรงกันข้าม พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

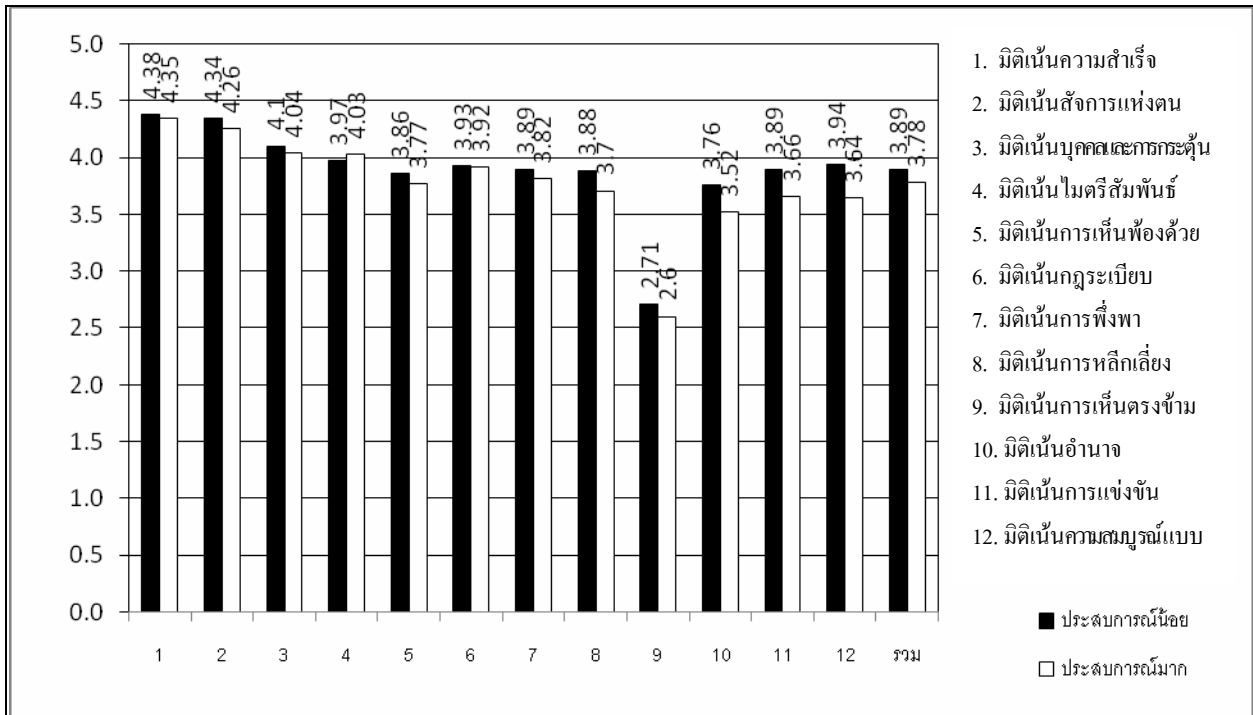
มติเน้นอำนาจ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องการปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนดโดยไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.114$)

มติเน้นการแข่งขัน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.352$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง การปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย ($t = 2.429$) และการปฏิบัติงานที่มีระเบียบและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดจะก่อประโยชน์ต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.489$)

จากตารางที่ 4.6 สามารถแสดงเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก



ภาพที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก

ตอนที่ 6 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ชาย n = 110			หญิง n = 178			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
	ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์							
	1.1 มิติเน้นความสำเร็จ							
1	มีความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน	4.63	0.63	มากที่สุด	4.48	0.74	มาก	1.815
2	มีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.38	0.56	มาก	4.27	0.61	มาก	1.508
3	มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.21	0.47	มาก	4.04	0.57	มาก	2.495*
4	มีขวัญและกำลังใจมีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน	3.95	0.64	มาก	3.80	0.65	มาก	1.821
5	มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.92	0.72	มาก	3.80	0.60	มาก	1.529
	รวม	4.22	0.37	มาก	4.08	0.45	มาก	2.627**
	1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน							
6	มีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กร เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	4.61	0.65	มากที่สุด	4.45	0.60	มาก	2.001*
7	มีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ	4.48	0.52	มาก	4.40	0.57	มาก	1.096
8	มีการยึดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อ ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล	4.07	0.47	มาก	3.94	0.61	มาก	1.858
9	การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ต้องด้วยความร่วมมือ ของคนในหน่วยงาน	3.96	0.65	มาก	3.91	0.66	มาก	0.547
10	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพร้อม พัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับผู้อื่น	3.80	0.62	มาก	3.74	0.56	มาก	0.761
	รวม	4.18	0.38	มาก	4.09	0.42	มาก	1.821

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ชาย n = 110			หญิง n = 178			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
11	1.3 มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น ให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้	4.16	0.63	มาก	4.16	0.63	มาก	0.011
12	มีโอกาสนเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.03	0.55	มาก	3.95	0.66	มาก	1.084
13	ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.74	0.63	มาก	3.70	0.62	มาก	0.451
14	สามารถทำงานอย่างมีอิสระ แบ่งปัน ความคิดเห็น ต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่	3.65	0.67	มาก	3.61	0.54	มาก	0.534
15	เสนอความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระและปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	3.69	0.72	มาก	3.56	0.54	มาก	1.608
	รวม	3.85	0.44	มาก	3.80	0.42	มาก	1.079
16	1.4 มิตินั้นมิตรสัมพันธ์ มีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง	4.04	0.47	มาก	4.13	0.61	มาก	1.375
17	มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรม นิยมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก	3.96	0.49	มาก	3.97	0.60	มาก	0.173
18	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงความรู้สึกของ คนอื่นเสมอ	3.79	0.65	มาก	3.78	0.62	มาก	0.145
19	มีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	3.81	0.61	มาก	3.57	0.62	มาก	3.133**
20	มีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอ รักใคร่ และ ปฏิบัติงานร่วมกันได้	3.80	0.65	มาก	3.68	0.58	มาก	1.617
	รวม	3.88	0.37	มาก	3.82	0.41	มาก	1.090
	รวม (ลักษณะสร้างสรรค์)	4.03	0.33	มาก	3.95	0.32	มาก	2.114*

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ชาย n = 110			หญิง n = 178			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา								
2.1 มิติการเห็นพ้องด้วย								
21	ชอบปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ	3.78	1.17	มาก	3.94	0.84	มาก	1.221
22	จะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร	3.98	0.86	มาก	3.97	0.80	มาก	0.081
23	เห็นว่าการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น	3.62	0.61	มาก	3.56	0.69	มาก	0.691
24	ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.25	0.78	ปานกลาง	3.12	0.63	ปานกลาง	1.424
25	ชอบปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว	3.60	0.65	มาก	3.44	0.65	มาก	1.913
รวม		3.65	0.60	มาก	3.61	0.52	มาก	0.547
2.2 มิติเห็นกฎระเบียบ								
26	ยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน	4.14	0.65	มาก	4.04	0.62	มาก	1.259
27	ให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส	4.04	0.53	มาก	4.17	0.53	มาก	1.952
28	แบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรดีแล้วไม่ควรเปลี่ยนแปลง	3.60	0.63	มาก	3.48	0.66	ปานกลาง	1.494
29	ควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.70	0.70	มาก	3.48	0.57	ปานกลาง	2.626**
30	มีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร	3.65	0.60	มาก	3.51	0.59	มาก	1.844
รวม		3.83	0.41	มาก	3.74	0.38	มาก	1.756
2.3 มิติเห็นการพึ่งพา								
31	การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด	3.98	0.66	มาก	4.01	0.73	มาก	0.288
32	มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นอย่างมาก	3.89	0.54	มาก	3.93	0.65	มาก	0.566
33	การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.60	0.66	มาก	3.58	0.57	มาก	0.269
34	ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน	3.12	0.86	ปานกลาง	3.36	0.61	ปานกลาง	2.649**
35	การปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บริหารวางไว้เป็นสิ่งที่ดีที่สุด	3.63	0.67	มาก	3.48	0.60	ปานกลาง	1.932
รวม		3.64	0.43	มาก	3.67	0.44	มาก	0.485

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ชาย n = 110			หญิง n = 178			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง								
36	ท่านคิดว่าเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหาต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร	3.87	0.76	มาก	3.93	0.81	มาก	0.622
37	ถ้างานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ	3.88	0.87	มาก	3.87	0.71	มาก	0.109
38	เมื่อมีปัญหาต้องช่วยกันแก้ไข	3.86	0.65	มาก	3.99	0.68	มาก	1.527
39	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ดีคือการทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเท่านั้น	2.96	0.69	ปานกลาง	3.01	0.63	ปานกลาง	0.626
40	เมื่อทำงานผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่พยายามหาทางแก้ไข	2.60	0.91	ปานกลาง	2.73	0.72	ปานกลาง	1.197
	รวม	3.43	0.51	ปานกลาง	3.51	0.45	มาก	1.202
	รวม (ลักษณะเดียวขา)	3.64	0.37	มาก	3.63	0.34	มาก	0.166
ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก								
3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม								
41	ไม่ยอมรับเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ	2.45	0.85	น้อย	2.59	0.64	ปานกลาง	1.430
42	ชอบทำงานคนเดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	2.42	0.80	น้อย	2.36	0.72	น้อย	0.594
43	มีความคิดเป็นของตนเองและไม่ค่อยลงรอยกันในเรื่องการปฏิบัติงาน	2.53	0.79	ปานกลาง	2.34	0.69	น้อย	2.065*
44	ปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่าขั้นตอนการปฏิบัติงาน	2.97	0.65	ปานกลาง	2.88	0.58	ปานกลาง	1.161
45	การปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้าเกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	2.72	0.84	ปานกลาง	2.64	0.74	ปานกลาง	0.798
	รวม	2.62	0.65	ปานกลาง	2.56	0.51	ปานกลาง	0.712
3.2 มิติเน้นอำนาจ								
46	การปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนดโดยไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่น	2.90	0.82	ปานกลาง	2.85	0.56	ปานกลาง	0.568

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ชาย n = 110			หญิง n = 178			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
47	มีความภูมิใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งและได้ควบคุมผู้ได้บังคับบัญชา	3.07	0.76	มาก	3.02	0.81	ปานกลาง	0.528
48	มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร	3.37	0.76	ปานกลาง	3.27	1.04	ปานกลาง	0.938
49	มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้	3.47	0.68	ปานกลาง	3.28	0.79	ปานกลาง	2.026*
50	ชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม	3.25	0.62	ปานกลาง	3.13	0.51	ปานกลาง	1.623
	รวม	3.21	0.56	ปานกลาง	3.11	0.55	ปานกลาง	1.482
	3.3 มิติเน้นการแข่งขัน							
51	การปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันในสายงานทำให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีโอกาสมากขึ้น	3.58	0.75	มาก	3.40	1.03	ปานกลาง	1.682
52	การมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดการแข่งขันและงานเสร็จเร็วยิ่งขึ้น	3.56	0.62	มาก	3.42	0.79	ปานกลาง	1.611
53	มีเป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานคือต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.32	0.80	ปานกลาง	3.15	0.85	ปานกลาง	1.595
54	งานที่ปฏิบัติจะสำเร็จได้ต้องมีการแข่งขันกัน	3.26	0.88	ปานกลาง	3.07	0.71	ปานกลาง	1.759
55	งานจะมีคุณภาพต้องมีการแข่งขัน	3.21	0.86	ปานกลาง	3.06	0.76	ปานกลาง	1.526
	รวม	3.37	0.59	ปานกลาง	3.22	0.62	ปานกลาง	1.886
	3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ							
56	การปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย	3.56	0.90	มาก	3.49	0.74	ปานกลาง	0.672
57	การปฏิบัติงานที่ยืดลื้อกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี	3.75	0.64	มาก	3.56	0.69	มาก	2.327*
58	การปฏิบัติงานที่มีระเบียบและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดจะก่อประโยชน์ต่อองค์กร	3.67	0.66	มาก	3.63	0.61	มาก	0.493
59	การปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องตรวจสอบทุกขั้นตอนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด	3.63	0.61	มาก	3.68	0.71	มาก	0.539

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		ชาย n = 110			หญิง n = 178			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
60	มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้	3.29	0.78	ปานกลาง	3.17	0.69	ปานกลาง	1.310
	รวม	3.58	0.37	มาก	3.50	0.43	มาก	1.444
	รวม (ลักษณะเชิงรุก)	3.19	0.44	ปานกลาง	3.10	0.39	ปานกลาง	1.833
	ภาพรวม	3.62	0.27	มาก	3.56	0.28	มาก	1.801

* = $p \leq 0.05$, ** = $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของครูผู้สอน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะสร้างสรรค์

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีผลต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.114$)

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ครูผู้สอนเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิงทุกมิติ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 2.627$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรม

องค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.495$)

มติเน้นสัจการแห่งตน พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นโมตรีสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย ที่ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 3.133$)

ด้านที่ 2 ลักษณะเนื้อหา พบว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นกฎระเบียบ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง ควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ที่ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 2.626$)

มติเน้นการพึงพา พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศชาย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน ที่ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 2.649$)

มติเน้นการหลีกเลี่ยง พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศชาย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก พบว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องมีความคิดเห็นของตนเองและไม่ค่อยลงรอยกันในเรื่องการปฏิบัติงาน ที่ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.065$)

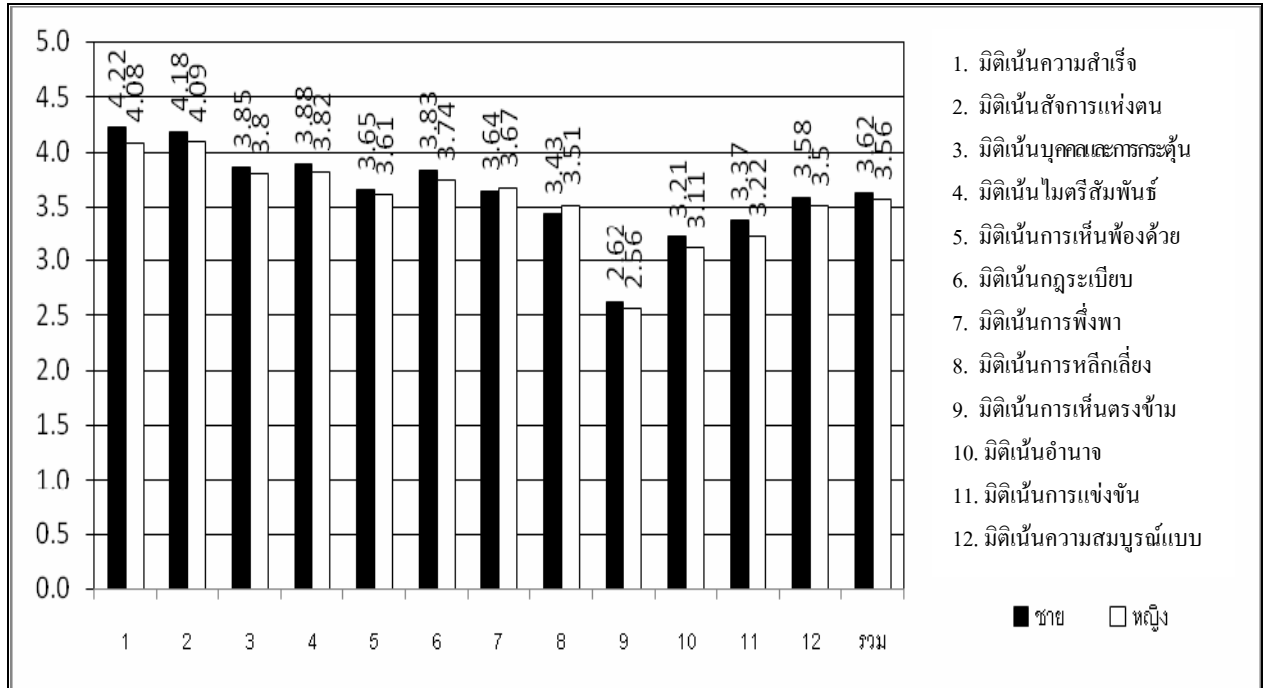
มิติเน้นอำนาจ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้ ที่ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.026$)

มิติเน้นการแข่งขัน พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง การปฏิบัติงานที่ยึดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.327$)

จากตารางที่ 4.7 สามารถแสดงเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง



ภาพที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่เพศชายและเพศหญิง

ตอนที่ 7 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อย และอายุมาก

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อย และอายุมาก

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		อายุน้อย n = 59			อายุมาก n = 229			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์								
1.1 มิตินั้นความสำเร็จ								
1	มีความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน	4.55	0.78	มากที่สุด	4.53	0.68	มากที่สุด	0.249
2	มีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.52	0.63	มาก	4.25	0.58	มาก	2.976**
3	มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.25	0.66	มาก	4.06	0.51	มาก	1.949
4	มีขวัญและกำลังใจ มีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน	3.89	0.59	มาก	3.85	0.67	มาก	0.482
5	มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.70	0.63	มาก	3.88	0.65	มาก	1.861
	รวม	4.18	0.45	มาก	4.11	0.43	มาก	1.050
1.2 มิตินั้นจักรแห่งตน								
6	มีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กร เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน	4.50	0.71	มากที่สุด	4.51	0.60	มากที่สุด	0.146
7	มีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ	4.41	0.62	มาก	4.44	0.54	มาก	0.306
8	มีการขีดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อ ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล	3.95	0.61	มาก	4.00	0.56	มาก	0.572
9	การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ต้องด้วยความร่วมมือ ของคนในหน่วยงาน	3.93	0.56	มาก	3.93	0.68	มาก	0.033
10	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพร้อม พัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับผู้อื่น	3.64	0.55	มาก	3.80	0.58	มาก	1.753
	รวม	4.09	0.45	มาก	4.13	0.39	มาก	0.795

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่อายุน้อยและอายุมาก (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		อายุน้อย n = 59			อายุมาก n = 229			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
11	1.3 มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น ให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้	4.00	0.68	มาก	4.20	0.61	มาก	2.117*
12	มีโอกาเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.96	0.71	มาก	3.98	0.60	มาก	0.169
13	ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.71	0.73	มาก	3.72	0.59	มาก	0.037
14	สามารถทำงานอย่างมีอิสระ แบ่งปัน ความคิดเห็น ต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่	3.59	0.56	มาก	3.63	0.60	มาก	0.496
15	เสนอความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระและปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่	3.57	0.68	มาก	3.61	0.59	มาก	0.458
	รวม	3.77	0.53	มาก	3.83	0.40	มาก	0.795
16	1.4 มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะที่น้อง	4.14	0.55	มาก	4.09	0.57	มาก	0.665
17	มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก	3.98	0.64	มาก	3.96	0.54	มาก	0.217
18	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงความรู้สึกของ คนอื่นเสมอ	3.71	0.68	มาก	3.80	0.62	มาก	0.901
19	มีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	3.61	0.62	มาก	3.67	0.62	มาก	0.649
20	มีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอ รักใคร่ และ ปฏิบัติงานร่วมกันได้	3.66	0.64	มาก	3.74	0.60	มาก	0.823
	รวม	3.82	0.40	มาก	3.85	0.40	มาก	0.488
	รวม (ลักษณะสร้างสรรค์)	3.96	0.38	มาก	3.98	0.31	มาก	0.358

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อย และอายุมาก (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		อายุน้อย n = 59			อายุมาก n = 229			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
	ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา							
	2.1 มิติการเห็นพ้องด้วย							
21	ชอบปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ	3.95	0.81	มาก	3.87	1.01	มาก	0.535
22	จะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร	3.98	0.84	มาก	3.97	0.82	มาก	0.076
23	เห็นว่าการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น	3.64	0.61	มาก	3.57	0.67	มาก	0.751
24	ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.48	0.57	ปานกลาง	3.09	0.70	ปานกลาง	3.910***
25	ชอบปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว	3.43	0.68	ปานกลาง	3.52	0.65	มาก	0.910
	รวม	3.70	0.49	มาก	3.60	0.56	มาก	1.129
	2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ							
26	ยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.84	0.53	มาก	4.14	0.64	มาก	3.169**
27	ให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส	3.96	0.60	มาก	4.16	0.51	มาก	2.496*
28	แบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรดีแล้วไม่ควรเปลี่ยนแปลง	3.55	0.63	มาก	3.51	0.66	มาก	0.405
29	ควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.71	0.62	มาก	3.52	0.63	มาก	2.036*
30	มีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร	3.66	0.54	มาก	3.54	0.61	มาก	1.380
	รวม	3.75	0.42	มาก	3.77	0.39	มาก	0.469
	2.3 มิติเน้นการพึ่งพา							
31	การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด	3.89	0.62	มาก	4.02	0.73	มาก	1.222
32	มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นอย่างมาก	3.91	0.58	มาก	3.92	0.62	มาก	0.081
33	การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.55	0.60	มาก	3.60	0.60	มาก	2.736**
34	ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน	3.41	0.62	ปานกลาง	3.24	0.74	ปานกลาง	1.611
35	การปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บริหารวางไว้เป็นสิ่งที่ดีที่สุด	3.71	0.53	มาก	3.49	0.65	ปานกลาง	0.461
	รวม	3.70	0.40	มาก	3.65	0.44	มาก	0.677

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อย และอายุมาก (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		อายุน้อย n = 59			อายุมาก n = 229			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
36	2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง ท่านคิดว่าเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหา ต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร	3.77	0.68	มาก	3.95	0.81	มาก	1.501
37	ถ้างานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ	3.96	0.66	มาก	3.85	0.80	มาก	0.981
38	เมื่อมีปัญหาต้องช่วยกันแก้ไข	3.88	0.68	มาก	3.96	0.67	มาก	0.833
39	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ดีคือการทำงานเฉพาะ หน้าที่ของตนเท่านั้น	3.09	0.69	ปานกลาง	2.97	0.64	ปานกลาง	1.236
40	เมื่อทำงานผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดย ไม่พยายามหาทางแก้ไข	2.79	0.59	ปานกลาง	2.65	0.84	ปานกลาง	1.343
	รวม	3.50	0.39	มาก	3.48	0.49	ปานกลาง	0.293
	รวม (ลักษณะเฉยชา)	3.66	0.28	มาก	3.63	0.37	มาก	0.724
	ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก							
	3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม							
41	ไม่ยอมรับเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ	2.66	0.51	ปานกลาง	2.51	0.77	ปานกลาง	1.757
42	ชอบทำงานคนเดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือ ไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	2.59	0.62	ปานกลาง	2.33	0.77	น้อย	2.292*
43	มีความคิดเป็นของตนเองและไม่ค่อยลงรอยกันใน เรื่องการปฏิบัติงาน	2.55	0.57	ปานกลาง	2.37	0.76	น้อย	1.648
44	ปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของ งานมากกว่าขั้นตอนการปฏิบัติงาน	2.88	0.47	ปานกลาง	2.92	0.64	ปานกลาง	0.518
45	การปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้า เกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	2.93	0.62	ปานกลาง	2.60	0.80	ปานกลาง	3.245**
	รวม	2.72	0.36	ปานกลาง	2.55	0.60	ปานกลาง	2.707**
	3.2 มิติเน้นอำนาจ							
46	การปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนดโดยไม่มีส่วน ร่วมในการปฏิบัติงานอื่น	2.95	0.44	ปานกลาง	2.85	0.71	ปานกลาง	1.261

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่
อายุน้อย และอายุมาก (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		อายุน้อย n = 59			อายุมาก n = 229			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
47	มีความภูมิใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งและได้ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.05	0.48	ปานกลาง	3.03	0.86	ปานกลาง	0.250
48	มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือดำรง ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร	3.11	0.62	ปานกลาง	3.35	1.02	ปานกลาง	2.294*
49	มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้	3.11	0.49	ปานกลาง	3.41	0.80	ปานกลาง	3.542***
50	ชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม	3.07	0.37	ปานกลาง	3.20	0.59	ปานกลาง	2.006*
	รวม	3.06	0.35	ปานกลาง	3.17	0.59	ปานกลาง	1.813
	3.3 มิติเน้นการแข่งขัน							
51	การปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันในสายงานทำให้ การเลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีโอกาสมากขึ้น	3.57	0.75	มาก	3.44	0.98	ปานกลาง	0.957
52	การมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดการแข่งขัน และงานเสร็จเร็วยิ่งขึ้น	3.54	0.68	มาก	3.45	0.75	ปานกลาง	0.732
53	มีเป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานคือต้องการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.36	0.55	ปานกลาง	3.18	0.89	ปานกลาง	1.887
54	งานที่ปฏิบัติจะสำเร็จได้ต้องมีการแข่งขันกัน	3.32	0.58	ปานกลาง	3.10	0.81	ปานกลาง	1.890
55	งานจะมีคุณภาพต้องมีการแข่งขัน	3.29	0.62	ปานกลาง	3.07	0.83	ปานกลาง	1.816
	รวม	3.38	0.50	ปานกลาง	3.25	0.64	ปานกลาง	1.430
	3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ							
56	การปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย	3.61	0.70	มาก	3.49	0.82	มาก	0.968
57	การปฏิบัติงานที่ยืดล้ากันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี	3.70	0.65	มาก	3.61	0.69	มาก	0.853
58	การปฏิบัติงานที่มีระเบียบและปฏิบัติตามขั้นตอน อย่างเคร่งครัดจะก่อประโยชน์ต่อองค์กร	3.52	0.63	มาก	3.68	0.63	มาก	1.680
59	การปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องตรวจสอบทุกขั้นตอน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด	3.59	0.59	มาก	3.68	0.70	มาก	0.861

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อย และอายุมาก (ต่อ)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติงาน						t
		อายุน้อย n = 59			อายุมาก n = 229			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
60	มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้	3.61	0.56	มาก	3.11	0.73	ปานกลาง	4.688***
	รวม	3.60	0.40	มาก	3.51	0.42	มาก	1.440
	รวม (ลักษณะเชิงรุก)	3.19	0.27	ปานกลาง	3.12	0.44	ปานกลาง	1.145
	ภาพรวม	3.60	0.25	มาก	3.58	0.28	มาก	0.681

* = $p \leq 0.05$, ** = $p \leq 0.01$, *** = $p \leq 0.001$

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของครูผู้สอน โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมากทุกมิติ ยกเว้น มิติเน้นจัดการแข่งขัน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ ที่ครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้น

เรื่องมีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 2.976$)

มติเน้นสังการแห่งตน พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้ ที่ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.117$)

มติเน้นไมตรีสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ด้านที่ 2 ลักษณะเนื้อหา พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมากทุกมิติ ยกเว้น มิติเน้นกฎระเบียบ ที่ครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ที่ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมากมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 3.910$)

มติเน้นกฎระเบียบ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน ($t = 3.169$) ที่ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเรื่องให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส ($t = 2.496$) และควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($t = 2.036$) ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มติเน้นการพึ่งพา พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้น

เรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ที่ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 2.736$)

มติเน้นการหลีกเลี่ยง พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ ยกเว้นมติเน้นการเห็นตรงกันข้าม ที่ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($t = 2.707$)

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมากทุกมิติ ยกเว้น มติเน้นอำนาจ ที่ครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มติเน้นการเห็นตรงกันข้าม พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นเรื่องการปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้าเกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ($t = 3.245$) พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเรื่อง ชอบทำงานคนเดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.292$)

มติเน้นอำนาจ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้ ($t = 3.542$) ที่ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนเรื่องมีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ($t = 2.294$) และชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ($t = 2.006$) ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

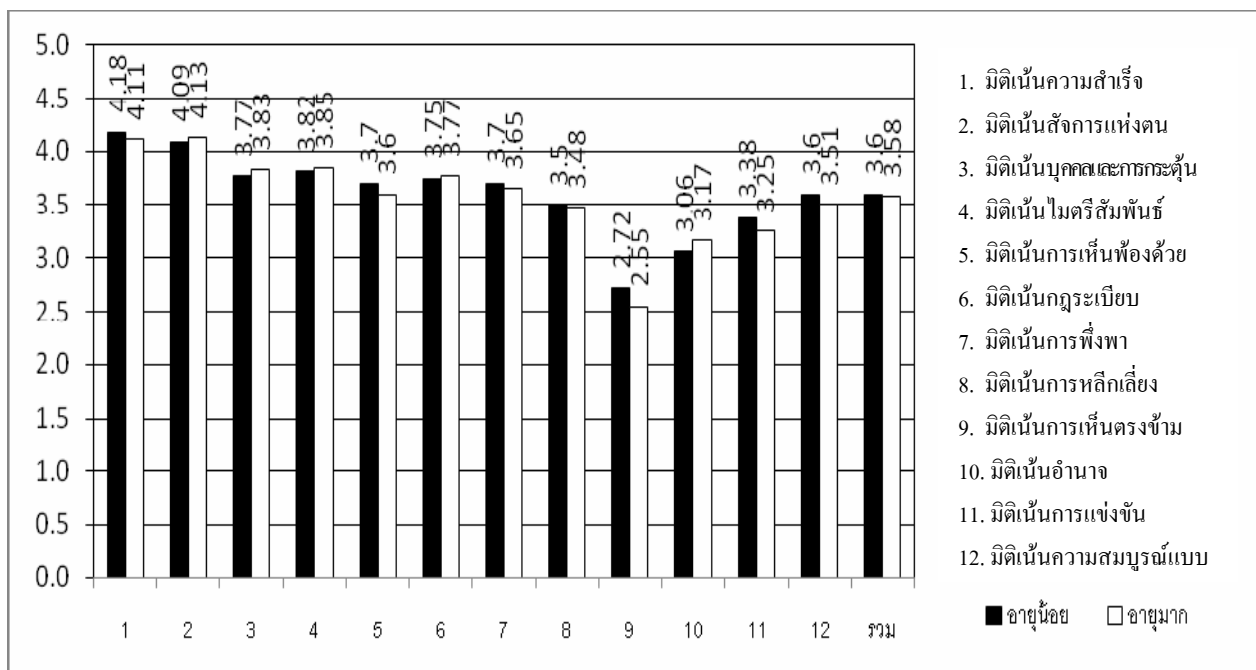
มติเน้นการแข่งขัน พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ยกเว้นเรื่องมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้ ที่ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($t = 4.688$)

จากตารางที่ 4.8 สามารถแสดงเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้

**ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่
อายุน้อย และอายุมาก**



ภาพที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อย และอายุมาก