

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะดวกในการพิจารณาและเพื่อความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
Y	แทน	ประสิทธิภาพงานวิชาการ
X_1	แทน	วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์
X_2	แทน	วัฒนธรรมองค์กรลักษณะป้องกันเชิงรับ
X_3	แทน	วัฒนธรรมองค์กรลักษณะป้องกันเชิงรุก
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการกำหนด (Coefficient of determination)
R^2 Change	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการกำหนดที่เพิ่มขึ้นจากการเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าไปในสมการ
Adj. R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการกำหนดที่ได้รับการปรับตามจำนวนตัวแปรอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและความเรียง โดยจำแนกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน(Pearson' product-moment correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยให้นำตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว เข้าสมการเพื่อทำการทดสอบพร้อมกัน โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	107	84.30
หญิง	20	15.70
รวม	127	100.00
2. อายุ		
อายุไม่เกิน 30 ปี	1	0.80
อายุ 31- 40 ปี	3	2.40
อายุ 41- 50 ปี	31	24.40
อายุ 50 ปี ขึ้นไป	92	72.40
รวม	127	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	39	30.70
ปริญญาโท	86	67.70
ปริญญาเอก	1	0.80
อื่น ๆ <u>อนุปริญญา</u>	1	0.80
รวม	127	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	2	1.60
ตั้งแต่ 5-10 ปี	12	9.40
ตั้งแต่ 11-15 ปี	22	17.30
ตั้งแต่ 16-20 ปี	11	8.70
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	80	63.00
รวม	127	100.00
5. ปฏิบัติงานในสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก(ไม่เกิน 120 คน)	60	47.20
ขนาดกลาง(121-300 คน)	46	36.20
ขนาดใหญ่(300 คน ขึ้นไป)	18	14.20
ขนาดใหญ่พิเศษ(1,500 คน ขึ้นไป)	3	2.40
รวม	127	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.30 มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 72.40 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 67.70 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.00 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก (ไม่เกิน 120 คน) คิดเป็นร้อยละ 47.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 5 - 8

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์การ	ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	4.05	.67	มาก
วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ	3.56	.64	มาก
วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก	3.11	.60	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ อยู่ในระดับมาก และมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	X	S.D.	ความหมาย
1. การวางแผนการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา	4.04	.75	มาก
2. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล	4.20	.85	มาก
3. มุ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	.77	มาก
4. เป้าหมายของงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณที่ได้รับ	4.01	.84	มาก
5. การพัฒนางาน พัฒนาคณะและส่งเสริมความภาคภูมิใจในการทำงาน	4.04	.92	มาก
6. บุคลากรมีอิสระในการพัฒนางานของตน โดยมีเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร	4.01	.80	มาก
7. องค์กรมีค่านิยม พฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	3.94	.98	มาก
8. บุคลากรในองค์กร คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุด	4.20	.97	มาก
9. องค์กรมีการติดต่อ สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ที่ชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.91	.81	มาก
10. ในองค์กรมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นกันเองเปิดเผย	3.98	.85	มาก
11. บุคลากรในองค์กรเน้นการทำงานในลักษณะอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	3.86	.97	มาก
12. สถานศึกษามุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพของบุคลากร	4.02	.92	มาก
รวม	4.05	.67	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการมุ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมา คือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผลและบุคลากรในองค์กรคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
13. สถานศึกษามีค่านิยม พฤติกรรม การแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	3.94	.87	มาก
14. การปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีลักษณะเหมือนกัน เน้นการคล้อยตามกัน เห็นพ้องต้องกัน	3.64	.86	มาก
15. การปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงานอย่างสอดคล้องกัน	3.93	.83	มาก
16. การปฏิบัติงาน มีระเบียบ แบบแผน มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด	3.80	.88	มาก
17. บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกฎ ระเบียบ มีการเคารพผู้อาวุโส เน้นอนุรักษนิยมที่ปฏิบัติตามกันมา	3.79	.98	มาก
18. ผู้บริหารเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายการบริหารจัดการ	3.47	.95	ปานกลาง
19. การปฏิบัติงานมีสายบังคับบัญชาชัดเจน บุคลากรปฏิบัติตามด้วยดี	3.94	.86	มาก
20. ผู้บริหารหรือผู้นำ จะเป็นผู้ตัดสินใจ โดยความเห็นชอบของบุคลากร	3.86	.95	มาก
21. บุคลากรในองค์การมีการรวมกลุ่ม คล้อยตามและเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชา	3.49	.90	ปานกลาง
22. เมื่อมีการทำงานมีข้อผิดพลาด ต้องหาผู้รับผิดชอบเพื่อลงโทษ	2.57	1.1	ปานกลาง
23. บุคลากรในองค์การหลีกเลี่ยงการทำงานที่ก่อให้เกิดการขัดแย้ง และความผิดต่างๆ	3.47	1.2	ปานกลาง
24. ในเหตุการณ์ที่ต้องตัดสินใจ บุคลากรผู้รับผิดชอบพยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหารตัดสินใจ	2.85	1.0	ปานกลาง
รวม	3.56	.64	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษามีค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติงานมีสายบังคับบัญชาชัดเจน บุคลากรปฏิบัติตามด้วยดีมากที่สุด รองลงมา คือ การปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหารและร่วมงานอย่างสอดคล้องกัน ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก
ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก	ระดับความคิดเห็น		
	X	S.D.	ความหมาย
25. การบริหารจัดการเน้นการเจรจาต่อรอง แก้ไขปัญหา เฉพาะหน้า	2.98	1.1	ปานกลาง
26. ในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นขัดแย้ง ในลักษณะสงสัย ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น	2.35	1.1	ปานกลาง
27. บุคลากรมีความเชื่อมั่นสูง มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และเพื่อนร่วมงานในองค์กรน้อย	2.73	1.0	ปานกลาง
28. การทำงานมุ่งเน้นที่ผลงาน โดยใช้อำนาจหน้าที่และบทบาทของตนเอง	2.98	1.1	ปานกลาง
29. บุคลากรปฏิบัติงาน โดยคาดหวังที่จะได้รับรางวัลจากองค์กร ด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	2.72	.96	ปานกลาง
30. บุคลากรพึงพอใจในการเปลี่ยนแปลงเพื่อโอกาสที่ดีในการทำงาน	3.55	.92	มาก
31. บุคลากรในองค์กรเน้นการแข่งขันกันสูงในการทำงาน	2.93	.97	ปานกลาง
32. คุณค่าของบุคลากรขึ้นอยู่กับระดับผลงานและความสำเร็จ	3.48	.97	ปานกลาง
33. ในองค์กรมีการยอมรับลักษณะการทำงานที่มีการแข่งขันจึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ	3.08	.92	ปานกลาง
34. บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่มีระเบียบ ละเอียดรอบคอบ ยึดมั่นในระบบการทำงาน	3.64	.91	มาก
35. มีการคาดหวังการทำงานของบุคลากรไว้สูง	3.54	.74	มาก
36. เน้นการทำงานที่ต้องมีความสมบูรณ์ ใช้ระยะเวลาในการการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.39	.89	ปานกลาง
รวม	3.11	.60	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่มีระเบียบ ละเอียดรอบคอบยึดมั่นในระบบการทำงาน มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรพึงพอใจในการเปลี่ยนแปลงเพื่อโอกาสที่ดีในการทำงาน และมีการคาดหวังการทำงานของบุคลากรไว้สูง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปรากฏผลดังตาราง 9 - 14

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับประสิทธิภาพงานวิชาการ ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการวางแผนงานวิชาการ	3.99	.81	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.82	.76	มาก
3. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.75	.79	มาก
4. ด้านการวัดผลและประเมินผล	3.80	.76	มาก
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.56	.79	มาก
รวม	3.78	.75	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิภาพงานวิชาการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับประสิทธิภาพงานวิชาการ
ด้านการวางแผนงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการด้านการวางแผนงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.10	.89	มาก
2. การกำหนดภารกิจหรือพันธกิจ อย่างเป็นรูปธรรม	4.03	.95	มาก
3. การกำหนดกิจกรรมการดำเนินงานวิชาการที่ชัดเจน	4.02	.93	มาก
4. การกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.95	.89	มาก
5. การประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงสิ้นสุดกิจกรรม	3.83	.86	มาก
รวม	3.99	.81	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาด้านการวางแผนงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มากที่สุด รองลงมา คือ การกำหนดภารกิจหรือพันธกิจ อย่างเป็นรูปธรรม และการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับประสิทธิภาพงานวิชาการ
ด้านการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6. การจัดเนื้อหาและกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	3.80	.86	มาก
7. การส่งเสริม ซึ่งแนวทางการค้นคว้า การรวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	3.76	.88	มาก
8. การจัดเตรียมสื่อ เทคโนโลยี ประสบการณ์ แหล่งเรียนรู้ และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน	3.77	.87	มาก
9. การประเมินผลครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะและคุณธรรม	3.92	.85	มาก
10. การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน	3.83	.84	มาก
รวม	3.82	.76	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการประเมินผลครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะและคุณธรรม มากที่สุด รองลงมา คือ การนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน และการจัดเนื้อหาและกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับประสิทธิภาพงานวิชาการ
ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
11. การวิเคราะห์หลักสูตรขั้นพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	3.73	.87	มาก
12. การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.88	.91	มาก
13. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.76	.89	มาก
14. การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตาม การประเมินผล	3.69	.87	มาก
15. การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	3.68	.94	มาก
รวม	3.75	.79	มาก

จากตาราง 12 พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มากที่สุด รองลงมา คือการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์หลักสูตรขั้นพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับประสิทธิภาพงานวิชาการ
ด้านการวัดผลและประเมินผล ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผล	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
16. การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การวัดผลและประเมินผล	3.88	.91	มาก
17. การจัดทำสาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	3.84	.92	มาก
18. การวัดผล ประเมินผล มีการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน	3.91	.84	มาก
19. การเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น	3.65	.99	มาก
20. การพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ	3.75	.89	มาก
รวม	3.80	.76	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การวัดผล ประเมินผล มีการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน มากที่สุด รองลงมา คือ การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การวัดผลและประเมินผล และ การจัดทำสาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับประสิทธิภาพงานวิชาการ
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
21. การทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	3.54	.87	มาก
22. การวิเคราะห์ วิจัยการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ	3.52	.94	มาก
23. การประสานความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.67	.90	มาก
24. การเผยแพร่ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	3.54	.93	มาก
25. การส่งเสริม พัฒนางานวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.54	.96	มาก
รวม	3.56	.79	มาก

จากตาราง 14 พบว่า สถานศึกษามีประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มากที่สุด รองลงมาคือ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การเผยแพร่ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการส่งเสริมพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ผลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน การทดสอบความแปรปรวนเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระรวมกันกับตัวแปรตาม โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตาม แล้วนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังตาราง 15 - 22

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแต่ละตัว	ประสิทธิภาพงานวิชาการ	วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ	วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก
ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา	1.000			
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	0.843	1.000		
วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ	0.787	0.828	1.000	
วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก	0.515	0.522	0.728	1.000

$p < .05$

จากตาราง 15 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 นั้น เป็นไปได้ที่วัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงานวิชาการ โดยความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางบวกในระดับสูง และวัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะก็มีความสัมพันธ์กันเองในทางบวกในระดับสูงด้วยเช่นกัน

ตาราง 16 การตรวจสอบปริมาณความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระแต่ละลักษณะด้วยค่าสถิติค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระแต่ละลักษณะด้วยตัวเอง (Tolerance) และค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระแต่ละลักษณะด้วยกัน VIF (Variance Inflation Factor)(a)

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	.301	3.323
วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ	.195	5.137
วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก	.450	2.222

a Dependent Variable : ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา

จากตาราง 16 พบว่า ค่า VIF(Variance Inflation Factor)ของวัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะมีค่า VIF ไม่ถึง 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาเรื่อง Collinearity Statistic จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนได้

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร
ทั้ง 3 ลักษณะร่วมกันกับประสิทธิภาพงานวิชาการ

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	75.153	3	25.051		
Residual	26.992	123	0.219	114.154	.000(a)
Total	102.145	126			

a) Predictor : (Constant), วัฒนธรรมองค์กรลักษณะป้องกันเชิงรุก (X_3) , วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (X_1), วัฒนธรรมองค์กรลักษณะป้องกันเชิงรับ (X_2)

b) Dependent Variable : ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา (Y)

จากตาราง 17 พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นเป็นไปได้ที่วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะป้องกันเชิงรับและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะป้องกันเชิงรุก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร
3 ลักษณะ กับประสิทธิภาพงานวิชาการ(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. of The Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.F Change
1	.858(a)	.736	.729	.46845	.736	114.154	3	123	.000

a) Predictor : (Constant), วัฒนธรรมองค์กรลักษณะป้องกันเชิงรุก (X_3) , วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (X_1), วัฒนธรรมองค์กรลักษณะป้องกันเชิงรับ (X_2)

b) Dependent Variable : ประสิทธิภาพงานวิชาการ (Y)

จากตาราง 18 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะป้องกันเชิงรุก วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะป้องกันเชิงรับ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงานวิชาการในระดับสูง ($R = .858$) โดยวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ลักษณะ สามารถกำหนดความแปรปรวนของประสิทธิภาพงานวิชาการได้ประมาณร้อยละ 74

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์และการทดสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะที่มีต่อ
ประสิทธิภาพงานวิชาการ ด้วย t-test (a)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	.423	.233		1.814	.072
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	.651	.091	.604	7.153	.000
วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ	.403	.141	.300	2.859	.005
วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก	-.026	.095	-.019	-.279	.780

a Dependent Variable : ประสิทธิภาพงานวิชาการ (Y)

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาอิทธิพลของวัฒนธรรมแต่ละลักษณะที่มีต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น เป็นไปได้ที่วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ มีอิทธิพลต่อการกำหนดประสิทธิภาพงานวิชาการ โดยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดระดับประสิทธิภาพงานวิชาการมากที่สุด ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก ไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาแต่อย่างใด

ตาราง 20 แสดงการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการพยากรณ์ด้วยวิธีการถดถอยแบบขั้นตอน(c)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. of The Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.F Change
1	.843(a)	.711	.708	.46836	.711	306.812	1	125	.000
2	.858(b)	.736	.731	.46671	.025	11.750	1	124	.001

- a) Predictor : (Constant), วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X_1)
b) Predictor : (Constant), วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X_1)
 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ (X_2)
c) Dependent Variable : ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา (Y)

จากตาราง 20 พบว่า ในการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการพยากรณ์ โดยการคัดเลือกครั้งที่ 1 ได้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เข้าสู่สมการพยากรณ์ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา มากที่สุด โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ = .843 โดยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีอิทธิพลในการกำหนดความผันแปรของประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา ได้ประมาณร้อยละ 71 ($R^2 = .711$)

การคัดเลือกตัวแปรอิสระครั้งที่ 2 ได้ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ เข้าสู่สมการพยากรณ์ร่วมกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่มีอยู่แล้ว ได้ค่าความสัมพันธ์พหุคูณกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา เพิ่มขึ้น .858 โดยตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ ร่วมกันกำหนดความผันแปรประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาได้ประมาณร้อยละ 74 ($R^2 = .736$) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการทดสอบครั้งแรกประมาณร้อยละ .25 ($R^2 \text{ Change} = .025$) และพบตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุกเข้าไปร่วมวิเคราะห์กับวัฒนธรรมองค์การ 2 ลักษณะแรก แล้วไม่พบ R^2 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงหยุดทำการวิเคราะห์

ตาราง 21 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ถูกคัดสรรกับตัวแปรตาม

	Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	72.576	1	72.576	306.812	.000(a)
	Residual	29.569	125	.237		
	Total	102.145	126			
2	Regression	75.135	2	37.568	172.474	.000(b)
	Residual	27.009	124	.218		
	Total	102.145	126			

- a) Predictor : (Constants), วัฒนธรรมองค์ลักษณะสร้างสรรค์ (X_1)
- b) Predictor : (Constants), วัฒนธรรมองค์ลักษณะสร้างสรรค์ (X_1)
วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ (X_2)
- c) Dependent Variable ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา (Y)

จากตาราง 21 พบว่า ในการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการนั้น มีวัฒนธรรมองค์การเพียง 2 ลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา โดยกำหนดความผันแปรประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ

ตาราง 22 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ได้รับการคัดสรรได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนด ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	.747	.210		3.550	.001
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์(X_1)	.908	.052	.843	17.516	.000
2 (Constant)	.406	.225		1.807	.073
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์(X_1)	.657	.089	.609	7.402	.000
วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ(X_2)	.378	.110	.282	3.428	.001

a Dependent Variable : ประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา (Y)

จากตาราง 22 พบว่า จากการทดสอบด้วยค่า t ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นเป็นไปได้ที่วัฒนธรรมองค์การทั้ง 2 ลักษณะ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงานวิชาการ และเมื่อพิจารณาค่า (Beta) พบว่า วัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะที่มีอิทธิพลในการกำหนดประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษานั้น วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ ตามลำดับ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก มีอิทธิพลในการกำหนดความผันแปรของประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา และเมื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การแต่ละลักษณะ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา โดยวัฒนธรรมองค์การทั้ง 2 ลักษณะดังกล่าวสามารถร่วมกันกำหนดความผันแปรของประสิทธิภาพงานวิชาการได้ประมาณ ร้อยละ 74 ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก ไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา