

พินิจ หนูเกตุ 2551: วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
องค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา) สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา ปรชชานกรรมการ
ที่ปรึกษา: อาจารย์สนั่น ประจงจิตร, Ph.D. 216 หน้า

วัตถุประสงค์หลักของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจ
ในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การวิจัยได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 459 คน ประกอบด้วยบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา 203 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 232 คน และกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา 24 คน
ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอ้างอิง ได้แก่ t-test, F-test
การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างคู่โดยวิธีของ Scheffe และ การวิเคราะห์
ถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีทั้ง 3 แบบไม่มี
แบบใดที่เป็นลักษณะเด่น คือ แบบสร้างสรรค์ แบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และ แบบตั้งรับ-ก้าวร้าว
เพียงแต่ลักษณะของแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา มีระดับที่สูงกว่าอีกสองแบบ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของลักษณะวัฒนธรรมองค์การทั้งสามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ระหว่าง เขต 1 กับ เขต 3 และ เขต 2 กับ เขต 3 เท่านั้น ส่วนความพึงพอใจ
ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การได้แก่ มิติมุ่งให้
ความสำคัญกับบุคลากรของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มิติมุ่งการคัดค้าน และมิติมุ่งการ
แข่งขันของวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว และการได้รับการยอมรับ และการบรรลุผล
สำเร็จ ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผล
องค์การได้ถึงร้อยละ 68 ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ควรกำหนดจุดเน้นและดัชนี
ชี้วัดวัฒนธรรมองค์การในทุกระดับการศึกษา 2) ควรมีการให้รางวัล หรือ การยกย่องชมเชย
เมื่อบุคลากรมีผลงานดี หรือ มีพฤติกรรมที่เหมาะสม และ 3) ควรมีการมอบหมายงานที่ทำท
ให้เต็มศักยภาพของบุคลากร


ลายมือชื่อนิติ


ลายมือชื่อประธานกรรมการ

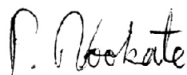
26, 05, 2551

Pinit Nookate 2008: Organizational Culture and Job Satisfaction Effecting Organizational Effectiveness in Surat Thani Educational Service Areas. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Mr. Sanan Prachongchit, Ph.D. 216 pages

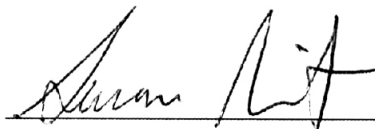
The main objectives of this research were to investigate organizational culture and job satisfaction effecting organizational effectiveness in three Surat Thani Educational Service Area Offices. A sample of 459, comprised of 203 personnel of the Offices, 232 principals, and 24 Educational Service Area Committees, was randomly selected from personnel under the Offices by means of stratified sampling technique. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics in terms of percentage, mean, and standard deviation, and using inferential statistics in terms of t-test, F-test, post-hoc by Scheffe method, and stepwise multiple regression analysis at .05 level of significance.

The findings from the study were as follows: There were no dominant characteristics among three cultural characteristics in the Surat Thani Educational Service Area Offices. Those cultural characteristics were constructive culture, passive-defensive culture, and aggressive-defensive culture. Among those, however, passive-defensive culture was the most dominant. Comparisons of organizational cultures among the three Offices found significant differences at the 0.05 level only between Area 1 and Area 3, and Area 2 and Area 3. Job satisfactions of personnel under the Offices were at the moderate level. Factors affecting organizational effectiveness were personnel-emphasized dimension of constructive culture and opposition and competitive dimensions of aggressive-defensive culture, along with recognition and achievement aspects of job satisfaction. All of those factors could collectively effect organizational effectiveness up to 68%. Recommendations from the research were that:

- 1) emphases and criteria of organizational cultures be introduced to all levels of education;
- 2) rewards and recognitions be forwarded to personnel who were well behave and had worthy contributions; and
- 3) assignments to individual personnel were challenging and up to their capacity.



Student's signature



Thesis Advisor's signature

