

แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพ

โรงเรียนเอกชน: เส้นทางความสัมพันธ์

Motivation, Organizational Culture, Learning Organization and Private School Effectiveness: Path Analysis

ณรงค์ อยู่ปาน¹ ทวีสิทธิ์ ไทรวิจิตร^{2*} และวิรุณ อินทร์สิงห์ทอง³

Narong Yupan¹, Taweessit Traivichit^{2*}, and Wiroon Intrasinghathong³

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชน ประชากร ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 19,845 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 900 คน ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือของประเทศไทย จำนวน 180 แห่ง โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับค่าเฉลี่ยของ แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายความผันแปรต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 89.20 ($R^2=0.892$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชน

¹ โรงเรียนอนุบาลมิ่งขวัญ

² คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย

³ ข้าราชการบำนาญ

* Corresponding author; email: phd.wiroon@gmail.com

Abstract

The objective of this research was to study the paths and the influences of motivation, organizational culture and learning organization affecting private school effectiveness in the north of Thailand. The population was 19,845 owners of school's license, school directors and teachers. The samples were 900 owners of school's license, school directors and teachers from 180 private schools in the north of Thailand under the Office of the Private Education Commission by multistage random sampling. The data were collected by using the 6 rating scale questionnaires and analyzed by using mean ($\bar{x}$), standard deviation (SD), Pearson correlation coefficient (r), path analysis and multiple regression.

The research found that the levels of motivation, organizational culture, learning organization and private school effectiveness in the north of Thailand were at a high level. The correlations between motivation, organizational culture, learning organization and private school effectiveness were at a positive level and highly statistically significant at .01. Motivation, organizational culture and learning organization impinged upon private school effectiveness with high significant at .01. All of them were able to predict private school effectiveness statistically significant at .01 at 89.20 percent.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Learning Organization, Private School Effectiveness

บทนำ

แนวคิดในการศึกษาพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ (Organizational Behavior: OB) เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) ยังคงมีการศึกษาและวิจัยกันมาอย่างต่อเนื่อง ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้น มีเป้าหมายที่เป็นพื้นฐานในการวิจัยเพื่อหาความรู้เกี่ยวกับองค์การ คือต้องการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ (Cameron & Whetten, 1981) และค้นหาสาเหตุของการเกิดประสิทธิผลขององค์การ อาจกล่าวได้ว่า แนวคิดเรื่องประสิทธิผลขององค์การ เป็นแนวคิดที่ได้ถูกศึกษาอย่างกว้างขวางมาตั้งแต่ยุคเริ่มแรกของการศึกษาทฤษฎีองค์การ เพราะว่า ประสิทธิผลขององค์การถือเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารของทุกองค์การต้องการที่จะบรรลุถึง เพื่อมุ่งช่วยเหลือผู้บริหารทำให้การบริหารองค์การให้มีประสิทธิผลมากขึ้น (Robbins, 1990; พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553)

องค์การใดที่สมาชิกภายในองค์การ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (วิรุณ อินทร์สิงห์ทอง, 2559) องค์การใดมีวัฒนธรรมองค์การร่วมกันที่

เข้มแข็ง บุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ตามวิสัยทัศน์ร่วม มีการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาองค์กร ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ (Denison, 1990; ชูศักดิ์ เพชรกระจ่าง, 2559) ภายในองค์การใด บุคคลมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ในระดับกลุ่มและในระดับองค์การ จนองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การด้วยเช่นเดียวกัน (Marquardt, 2011) ดังนั้นแต่ละองค์การจึงต้องเรียนรู้ ปรับตัว และเอาตัวรอดในสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน (Manville, 2001) เพื่อให้้องค์การมีชีวิตอยู่รอด และบรรลุตามจุดหมายขององค์การ นั้นหมายถึงประสิทธิผลขององค์การนั่นเอง

โรงเรียนเอกชน เป็นองค์การทางการศึกษาที่จัดการศึกษาโดยการบริหารงานของภาคเอกชน ซึ่งในประเทศไทย ในปีการศึกษา 2558 มีโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีจำนวนทั้งสิ้น 3,866 แห่ง นักเรียน 2,205,400 คน และครู 111,278 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2558) ต้องพยายามปรับปรุงและแข่งขันซึ่งกันและกัน เพื่อปรับตัวและเอาตัวรอดในสถานการณ์ปัจจุบัน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะว่า ้องค์การนั้นมีชีวิต การที่สมาชิกภายในองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลย่อมต้องการแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้้องค์การเกิดการเรียนรู้ สมาชิกภายในองค์การยึดถือและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งมีผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ปัจจัยเหล่านี้สัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การในบริบทต่างๆ เช่น งานวิจัยของ ชูศักดิ์ เพชรกระจ่าง (2559) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ อีกทั้งในงานวิจัยของ พยอม วงษ์พูล (2558) ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิขององค์การในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย ส่วนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น พัชร เหลืองอุดม (2554) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยพบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาได้ถึงร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Wren (1997) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการรับรู้ในประสิทธิผลองค์การของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู คุณลักษณะของโรงเรียนในชุมชน ขนาดโรงเรียนและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำนายการรับรู้ประสิทธิผลโรงเรียนเมื่อใช้ครูเป็นหน่วยของการวิเคราะห์

จากการศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถอนุมานได้ว่า แนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การหรือประสิทธิผลโรงเรียน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์ อิทธิพลของแรงจูงใจ

ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือของประเทศไทย เพื่อหาข้อค้นพบ ที่อาจสามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์และอิทธิพลของ แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานข้อที่ 1 (H_1) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. สมมติฐานข้อที่ 2 (H_2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. สมมติฐานข้อที่ 3 (H_3) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. สมมติฐานข้อที่ 4 (H_4) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. สมมติฐานข้อที่ 5 (H_5) วัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ Denison (1990) จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) วัฒนธรรมส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมเอกภาพ 3) วัฒนธรรมการปรับตัว และ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ

แรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) โอกาสความก้าวหน้าในงาน

องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากรมีความรอบรู้ 2) รูปแบบความคิด 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ความคิดเป็นระบบ

ประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน ตามแนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Quinn & Rohrbaugh (1983) จำนวน 4 องค์ประกอบคือ 1) ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ 2) ตัวแบบกระบวนการภายใน 3) ตัวแบบระบบเปิด และ

4) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล และแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.), 2554) คือ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวนทั้งสิ้น 19,845 คน ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือของประเทศไทย จำนวน 556 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวนทั้งสิ้น 900 คน ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือของประเทศไทย จำนวน 180 แห่ง

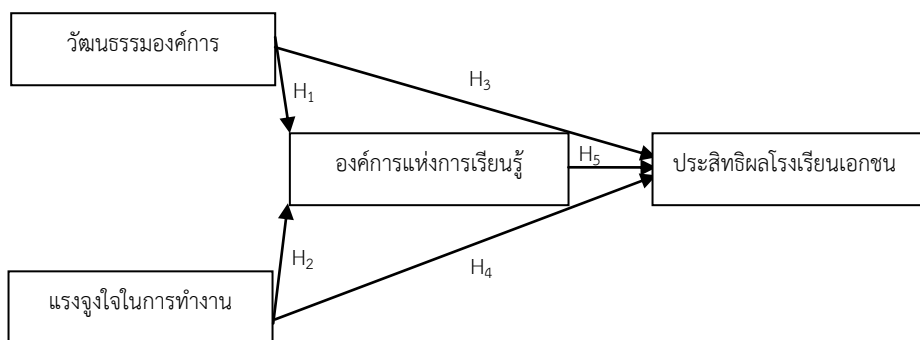
ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรส่งผ่าน คือ องค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวน 3 กลุ่ม คือ ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู จำนวนทั้งสิ้น 900 คน จากโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือของประเทศไทย จำนวน 180 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) พบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรเท่ากับ 355 คน แต่ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 900 คน เพื่อให้ครอบคลุมทุกกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในการสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม จากการจับสลากรายชื่อโรงเรียนที่เป็นตัวแทน

ของกลุ่มตัวอย่างที่ถูกสุ่ม มาจำนวน 180 แห่ง แจกแบบสอบถามให้โรงเรียนละ 5 ชุด เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ที่ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่าค่า IOC ของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.6-1.0 และนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายองค์ประกอบของแต่ละแนวคิด พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแต่ละองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.793-0.993 ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (สัมฤทธิ์ กลางเพ็ง, 2554) ค่าเฉลี่ย 4.34-6.00 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.67-4.33 หมายถึง ระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย 1.00-2.66 หมายถึง ระดับน้อย วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบ Pearson วิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลค่าความสัมพันธ์และค่าอิทธิพล (Leech, Barrett & Morgan, 2005: 56) ใช้เกณฑ์ดังนี้ $r=0.10-0.35$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์/อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ต่ำหรือน้อย $r=0.36-0.50$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์/อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์ปานกลาง $r=0.51-0.69$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์/อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูง และ $r=0.70+$ หมายความว่ามีความสัมพันธ์/อิทธิพลหรือสหสัมพันธ์สูงมาก ค่าอำนาจในการอธิบายและทำนาย แปลผลดังนี้ $R^2=0.01-0.12$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำหรือน้อย $R^2=0.13-0.25$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายปานกลาง $R^2=0.26-0.48$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายสูง และ $R^2=0.49+$ หมายความว่ามีความอำนาจในการอธิบายและทำนายสูงมาก

ผลการวิจัย

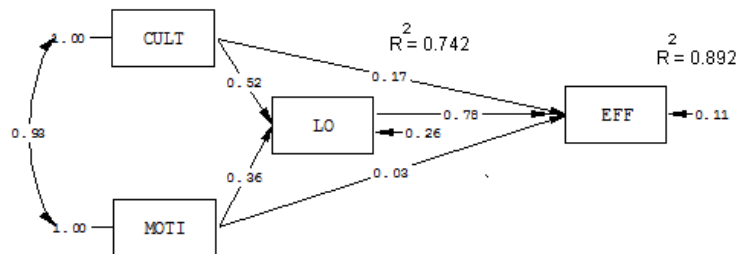
ผลการวิจัยแสดงตามได้ดังตารางและภาพ ต่อไปนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน

ตัวแปร	CULT	MOTI	LO	EFF
วัฒนธรรมองค์การ (CULT)	1			
แรงจูงใจในการทำงาน (MOTI)	0.927**	1		
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)	0.875**	0.869**	1	
ประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน (EFF)	0.895**	0.885**	0.982**	1
$\bar{x}$	5.308	5.295	5.244	5.321
S.D.	0.376	0.354	0.397	0.358

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตาราง 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก และแต่ละคู่ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทุกคู่



ภาพ 2 เส้นทางความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) ค่าอิทธิพลทางตรง (DE) ค่าอิทธิพลทางอ้อม (IE) ค่าอิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2)

ตัวแปรถูกทำนาย	ตัวแปรทำนาย									R ²
	วัฒนธรรมองค์กร			แรงจูงใจในการทำงาน			องค์การ			
	(CULT)			(MOTI)			แห่งการเรียนรู้ (LO)			
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
องค์การแห่งการเรียนรู้	0.519**	-	0.519**	0.358**	-	0.358**	-	-	-	0.742
ประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน	0.165**	0.404**	0.569**	0.026	0.278**	0.304**	0.777**	-	0.777**	0.892

** $p < .01$, * $p < .05$

จากภาพ 2 และตาราง 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกในระดับสูงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=0.519$, $p<.01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=0.358$, $p<.01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในระดับต่ำหรือน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=0.165$, $p<.01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

แรงจูงใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน ($DE=0.026$) ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($IE=0.404$, $p<.01$) และมีอิทธิพลรวมเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.569$, $p<.01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในระดับน้อยหรือต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($IE=0.278$, $p<.01$) และมีอิทธิพลรวมเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE=0.304$, $p<.01$) สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE=0.777$, $p<.01$)

วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำนายและอธิบายความผันแปรต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 74.2 ($R^2=0.742$)

วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถทำนายและอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 89.2 ($R^2=0.892$)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression coefficient) ของแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน

ปัจจัย	b	S.E.	Beta ($\bar{x}$)	t	Sig.
1. แรงจูงใจในการทำงาน	.026	.069	.026	.378	.706
2. วัฒนธรรมองค์การ	.157	.067	.165	2.337**	.021
3. องค์การแห่งการเรียนรู้	.701	.044	.777	15.913**	.000
Constant (β_0)=.668 R=.944 R square=.892 Adjusted R square=.890 F=483.994**					

** $p < .01$, * $p < .05$,

จากตาราง 3 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 0.668 + 0.026x_1 + 0.157x_2 + 0.701x_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = \beta_1Zx_1 + \beta_2Zx_2 + \beta_3Zx_3$$

$$Z = 0.026x_1 + 0.165x_2 + 0.777x_3$$

หมายเหตุ: a = ค่าคงที่, b = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย, Z = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน

x_1 = แรงจูงใจในการทำงาน, x_2 = วัฒนธรรมองค์การ, x_3 = องค์การแห่งการเรียนรู้

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทุกคู่ 3) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกในระดับสูงต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในระดับต่ำหรือน้อย แรงจูงใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในระดับปานกลาง และมีอิทธิพลรวมเชิงบวกในระดับสูง แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในระดับน้อยหรือต่ำ และมีอิทธิพลรวมเชิงบวกในระดับสูง องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในระดับสูงมาก วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำนายและอธิบายความผันแปรต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 74.20 และวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถทำนายและอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนได้ในระดับสูงมากถึงร้อยละ 89.20

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การสามารถทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนนั้น ผู้รับใบอนุญาตและผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครูภายในโรงเรียนร่วมกันทำงานบรรลุตามเป้าหมาย ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และสร้างโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานให้กับครู อาจส่งผลให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ประกอบกับ โรงเรียนเอกชนมีวัฒนธรรมองค์การของแต่ละโรงเรียนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ เป็นอัตลักษณ์ของตนเอง มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง อาจส่งผลให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดการเรียนรู้เพื่อการปรับตัว (Denison, 1990) ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ รวมถึงประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ งานวิจัยของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณและคณะ (2555) พัทรี เหลืองอุดม (2554) ชูศักดิ์ เพชรกระจ่าง (2559) พยอม วงษ์พูล (2558) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wren (1997) เป็นต้น ส่วนประเด็นแรงจูงใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่เข้ามาทำงานโรงเรียนเอกชนในระยะแรกๆ ยังไม่ได้คำนึงถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน ซึ่งเป็นปัจจัย ปัจจัยหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงาน เพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชนบางส่วนเข้ามาทำงานเพื่อรอการสอบบรรจุเป็นข้าราชการ ดังนั้นการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจอย่างเดียวอาจไม่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

มี 2 แนวทางที่สำคัญคือ แนวทางในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครูโรงเรียนเอกชนให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) โอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างโอกาสความก้าวหน้าในงาน และแนวทางที่สองคือแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนให้เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจนที่สามารถบรรลุได้ และเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นเป็นของตนเอง

แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนสามารถกระทำได้ 2 แนวทางคือ ระยะสั้นคือสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเอกชน โดยเน้นปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และระยะยาวคือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนเอกชน และส่งเสริมให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตภาคอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย และหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). ประสิทธิภาพองค์กร: ปฏิบัติแห่งมนต์. *วารสารร่วมพฤษภา*, 28(3), 134-182.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, เอกรัตน์ ดวงปัญญา, ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์, และอนงนาฏ ภูมิภักดี. (2555). ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถานีดารวจนครบาล: การวิเคราะห์เส้นทาง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา*, 1, 17-34.
- พยอม วงษ์พูล. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 4(2), 106-119.
- พัชรีย์ เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิรุณ อินทร์สิงห์ทอง. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลโรงเรียนในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

- ชูศักดิ์ เพชรกระจ่าง. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์: การวิเคราะห์เส้นทาง. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(3), 62-74.
- สัมฤทธิ์ กลางเพ็ง. (2554). การใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า. ค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2559 จาก <http://www.kroobannok.com/blog/43535>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2558). *โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. ค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2559 จาก <http://www.opec.go.th/webopec/general>.
- สำนักงานรองรับมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.). (2554). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: เม็ทซ์พอยท์.
- Cameron, K. S., & Whetten, D.A. (1981). Perceptions of Organizational Effectiveness Over Organizational Life Cycles. *Administrative Science Quarterly*, 27, 524-544.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organization effectiveness*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, P. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Leech, N. L., Barrett, K.C. & Morgan, G.A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and Interpretation*. (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Manville, B. (2001). Learning the new economy. *Leader to leader*, 20, 36-45.
- Marquardt, M. J. (2011). *Building the learning organization: Achieving strategic advantage through a commitment to learning*. London and Boston: Nicholas Brealey Publishing.
- Quinn, R. E. & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363-377.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory: Structure, design, and applications*. (3rd ed.). Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Wren, C. Y. (1997). *Work motivation and perceived organizational effectiveness in middle schools*. Retrieved April 10, 2014, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9637812>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row publication.