



วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย

Organizational Culture, Motivation and Learning Organization Influencing
Private School Effectiveness (Basic Education Level) affiliated With the Office
of the Private Education Commission 17 Provinces

In the North of Thailand

ณรงค์ อยู่ปาน*

Narong Yupan

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ**

Pongthep Chandasuwan

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ องค์การแห่ง การเรียนรู้และ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย และ 3. เพื่อศึกษาระดับ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือ ในประเทศไทย โดยใช้แนวทางวิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาเอกชน ประเภท สามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย จำนวน 556 แห่ง ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับของวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ องค์การแห่งการเรียนรู้และ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย

*หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

**ประจำคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ และ 3) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($x=0.149$) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($x=0.004$) และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($x = 0.848, p < 0.01$) และสัดส่วนของความแปรปรวนที่สามารถอธิบายและทำนายได้ด้วยสมการโครงสร้าง ได้ร้อยละ 96.90 ($R^2 = 0.969$)

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ / แรงจูงใจ / องค์การแห่งการเรียนรู้ / ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this study are 1. to study the levels of the organizational culture, motivation, learning organization and private school effectiveness (Basic Education Level) affiliated with the Office of the Private Education Commission 17 provinces in the north of Thailand, 2. to study the relations of organizational culture, motivation, learning organization and private school effectiveness (Basic Education Level) affiliated with the Office of the Private Education Commission 17 provinces in the north of Thailand, and 3. to study the levels of the influences of organizational culture, motivation and learning organization affecting private school effectiveness (Basic Education Level) affiliated with the office of the Private Education Commission 17 provinces In the north of Thailand. The research results indicated that 1) the levels of organizational culture, motivation, learning organization and private school effectiveness (Basic Education Level) affiliated with the Office of the Private Education Commission 17 provinces in the north of Thailand were at a high level in every dimension, 2) the correlations for every pair of variables were statistically significant positive and 3) organizational culture and motivation were not statistically significant positive influences at a low level on private school effectiveness (Basic Education Level) affiliated with the Office of the Private Education Commission 17 provinces in the north of Thailand. But Learning organization was statistically significant positive influences at a high level on private school effectiveness (Basic Education Level) affiliated with the Office of the Private Education Commission 17 provinces in the north of Thailand.

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

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร เป็นอีกกระแสหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 ที่องค์กรต่างๆ ที่มีการแข่งขันกันอย่างสูงในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่สูงสุดในการเพิ่มผลผลิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารองค์กรทุกองค์กรต้องการจะบรรลุถึง (Snell & Bohlander, 2010, pp.731-732) เพราะประสิทธิผลขององค์กรคือความสามารถในการนำพาองค์กรให้อยู่รอด (Kimberly, 1979) ถ้าองค์กรมีประสิทธิผลนั้นหมายความว่าองค์กรมีความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร จึงมีความสำคัญยิ่ง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจและองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะว่า องค์กรนั้นมีชีวิต การที่สมาชิกภายในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลย่อมต้องการแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้้องค์การเกิดการเรียนรู้ สมาชิกภายในองค์กรยึดถือและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งมีผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยเหล่านี้สัมพันธ์กันและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร เช่น งานวิจัยของ ธวัช กรุดมณี (2550) พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรและในงานวิจัยของ สมจินตนา คุ่มภัย (2553) และพงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร นอกจากนี้ในงานวิจัยของ ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547) และพงษ์เทพ จันทสุวรรณ และคนอื่นๆ (2555) ยังพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรด้วยเช่นเดียวกัน

จากความเป็นมาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยแห่งสาเหตุของประสิทธิผลองค์กรในด้านตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจและด้านองค์การแห่งการเรียนรู้เหล่านี้ว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรในบริบทของสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนใน 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะสามารถนำข้อค้นพบและผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนเอกชนได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

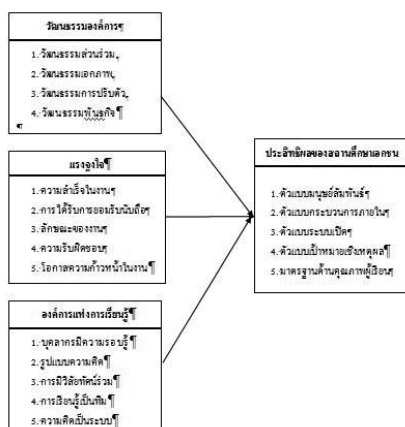
1. สมมติฐานข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ และองค์การแห่งการเรียนรู้เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยพร้อมกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1 สมมติฐานข้อที่ 2.1 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2.2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 สมมติฐานข้อที่ 2.3 องค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 556 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือ จากการคำนวณระดับความเชื่อมั่น (Confidence Level)

ที่ระดับร้อยละ 95 และช่วงความเชื่อมั่น (Confidence Interval) ที่ระดับร้อยละ 5 พบว่าจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 225 ตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนจังหวัดและจับสลากรายชื่อโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม-31 ธันวาคม 2556

3. ขอบเขตการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก

จำนวน 3 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ Denison (1990) จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

1) วัฒนธรรมส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมเอกภาพ 3) วัฒนธรรมการปรับตัว และ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ แรงจูงใจ ตามแนวคิดของ Hertzberg (1959) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) โอกาสความก้าวหน้าในงาน และองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากรมีความรอบรู้ 2) รูปแบบความคิด 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ความคิดเป็นระบบ ตัวแปรตามประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 1 ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย ตามแนวคิดของ Quinn & Rohrbaugh (1983) และมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (2554) ดังนี้ 1) ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ 2) ตัวแบบกระบวนการภายใน 3) ตัวแบบระบบเปิด 4) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล และ 5) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตรวัดค่า 5 ระดับ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่าค่า IOC ของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.6-1.0 และทำการวิเคราะห์ ความน่าเชื่อถือแต่ละองค์ประกอบของแต่ละแนวคิด พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าระหว่าง 0.895-0.985 โดยได้รับแบบสอบถามในระดับบุคคลกลับคืนมาที่สมบูรณ์จำนวน 900 ชุด คิดเป็นจำนวนองค์การเท่ากับ 180 องค์การ นอกจากนี้ยังทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) และความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (Composite Reliability) ของตัวแบบมาตรวัด พบว่า ตัวแบบมาตรวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน (EFF) ตัวแบบมาตรวัดวัฒนธรรมองค์การ (CULT) ตัวแบบมาตรวัดแรงจูงใจ (MOTI) และตัวแบบมาตรวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีค่าแลมบ์ดา (λ) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและค่า AVE (ρ_v) มีค่าเท่ากับ 0.807, 0.883, 0.797 และ 0.892 ตามลำดับ ในขณะที่ค่าความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) มีค่าเท่ากับ 0.954, 0.968, 0.951 และ 0.976 ตามลำดับ

5. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ PHI (Φ) และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) รวมทั้งค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices)

สรุปผลการวิจัย

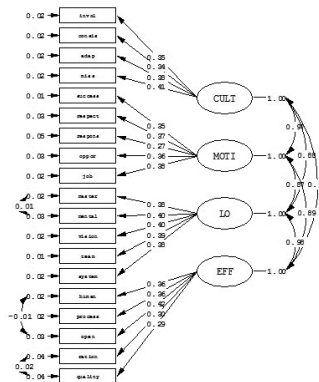
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน (EFF) วัฒนธรรมองค์การ (CULT) แรงจูงใจ (MOTI) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (M) จากตารางที่ 1

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาในระดับตัวแปรแฝง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ϕ) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน แรงจูงใจและองค์การแห่งการเรียนรู้ แรงจูงใจและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์กันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยมีระดับความสัมพันธ์เท่ากับ 0.927, 0.875, 0.895, 0.869, 0.885 และ 0.982 ตามลำดับ (ตารางที่ 2) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของตัวแปรสังเกตได้

	M	SD	invol	comis	adap	miss	success	respect	respons	oppor	job	master	mental	vision	team	system	human	process	open	ration	quality
invol	5.297	0.372	1																		
comis	5.275	0.370	0.927**	1																	
adap	5.351	0.402	0.875**	0.870**	1																
miss	5.262	0.432	0.895**	0.880**	0.894**	1															
success	5.314	0.364	0.872**	0.872**	0.897**	0.904**	1														
respect	5.329	0.411	0.819**	0.778**	0.814**	0.819**	0.829**	1													
respons	5.210	0.353	0.700*	0.714**	0.692**	0.682**	0.710**	0.682**	1												
oppor	5.267	0.400	0.814**	0.771**	0.813**	0.819**	0.842**	0.821**	0.722**	1											
job	5.355	0.406	0.820**	0.820**	0.846**	0.829**	0.878**	0.871**	0.892**	0.824**	1										
master	5.354	0.406	0.817**	0.813**	0.819**	0.825**	0.821**	0.782**	0.821**	0.824**	0.822**	1									
mental	5.189	0.432	0.722**	0.744**	0.782**	0.784**	0.784**	0.877**	0.822**	0.782**	0.722**	0.822**	1								
vision	5.266	0.432	0.787**	0.723**	0.716*	0.822**	0.784**	0.890**	0.772**	0.742**	0.822**	0.822**	0.822**	1							
team	5.227	0.411	0.780**	0.722**	0.720**	0.810**	0.782**	0.894**	0.824**	0.774**	0.722**	0.822**	0.824**	0.824**	1						
system	5.246	0.406	0.782**	0.727**	0.781**	0.782**	0.780**	0.822**	0.827**	0.782**	0.722**	0.822**	0.821**	0.821**	0.824**	1					
human	5.325	0.356	0.866**	0.781**	0.782**	0.822**	0.810**	0.749**	0.822**	0.782**	0.774**	0.822**	0.821**	0.824**	0.824**	0.822**	1				
process	5.325	0.382	0.787**	0.780**	0.780**	0.819**	0.721**	0.782**	0.822**	0.821**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	1			
open	5.315	0.406	0.782**	0.720**	0.720**	0.770**	0.780**	0.882**	0.821**	0.742**	0.722**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	1		
ration	5.372	0.355	0.882**	0.870**	0.822**	0.716**	0.721**	0.821**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	1
quality	5.457	0.359	0.722**	0.722**	0.822**	0.746**	0.712**	0.821**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**	0.822**

หมายเหตุ: N = 180; ** p < 0.01; * p < 0.05

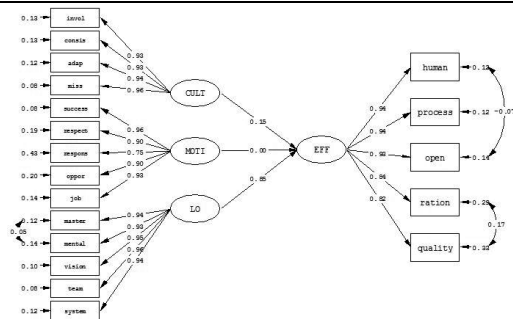


ภาพที่ 2 ตัวแบบและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ϕ) ระหว่างตัวแปรแฝง

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ϕ) ระหว่างตัวแปรแฝงของวัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน

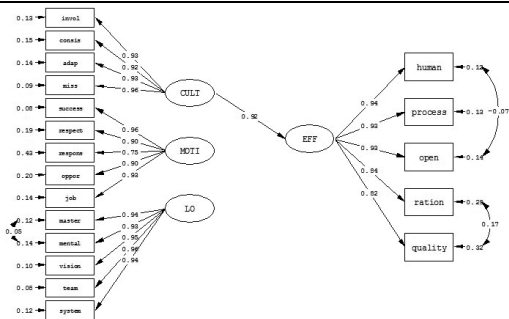
ตัวแปร	CULT	MOTI	LO	EFF
วัฒนธรรมองค์กร (CULT)	1			
แรงจูงใจ (MOTI)	0.927**	1		
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)	0.875**	0.869**	1	
ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน (EFF)	0.895**	0.885**	0.982**	1

หมายเหตุ: $N = 180$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$



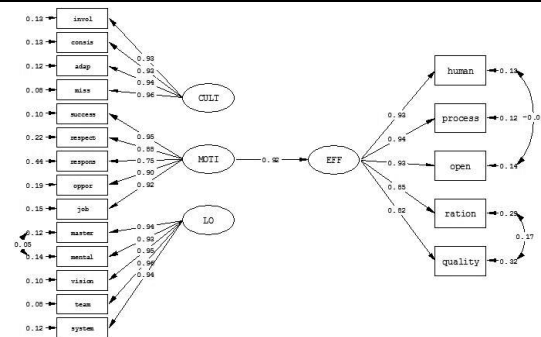
ภาพที่ 3.1

ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ 1 เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิดในภาพรวมหลังการปรับปรุงตัวแบบโดยรวม



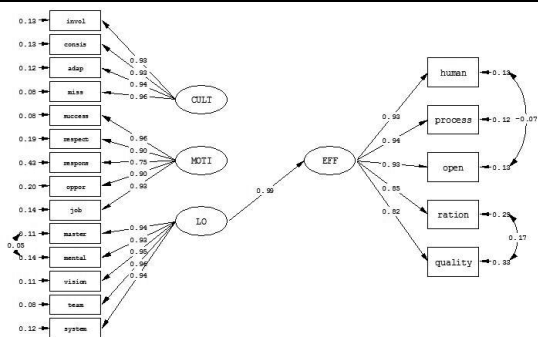
ภาพที่ 3.2

ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ 2 โดยควบคุมแรงจูงใจและองค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่ให้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนหลังการปรับปรุงตัวแบบโดยรวม



ภาพที่ 3.3

ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ 3 โดยควบคุมวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ ไม่ให้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนหลังการปรับปรุงตัวแบบโดยรวม



ภาพที่ 3.4

ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ 4 โดยควบคุมวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ไม่ให้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนหลังการปรับปรุงตัวแบบโดยรวม

ภาพที่ 3 แสดงตัวแบบสมการโครงสร้าง

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ของวัฒนธรรมองค์การ (CULT) แรงจูงใจ (MOTI) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน (EFF)

ตัวแปรถูกทำนาย	$\xi \rightarrow \eta$	γ	R^2
ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ 1			
ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน (EFF)	CULT $\rightarrow$ EFF	0.149	0.969
	MOTI $\rightarrow$ EFF	0.004	
	LO $\rightarrow$ EFF	0.848**	
ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ 2			
ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน (EFF)	CULT $\rightarrow$ EFF	0.921**	0.849
ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ 3			
ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน (EFF)	MOTI $\rightarrow$ EFF	0.923**	0.852
ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ 4			
ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน (EFF)	LO $\rightarrow$ EFF	0.985**	0.971

หมายเหตุ : N = 180; ** p < 0.01; * p < 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสม

ดัชนีความเหมาะสม	ตัวแบบที่ 1	ตัวแบบที่ 2	ตัวแบบที่ 3	ตัวแบบที่ 4
χ^2 (p-value)	404.278 (0.000)	583.351 (0.000)	589.508 (0.000)	412.989 (0.000)
df	143	145	145	145
χ^2 / df	2.827	4.023	4.066	2.848
RMSEA	0.099	0.130	0.132	0.101
90% CI on RMSEA	(0.088 ; 0.111)	(0.119 ; 0.141)	(0.122 ; 0.144)	(0.081 ; 0.112)
CFI	0.986	0.976	0.976	0.986
NNFI (or TLI)	0.983	0.972	0.972	0.983
SRMR	0.030	0.054	0.053	0.030

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในระดับต่ำอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma=0.149$) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในระดับต่ำอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma=0.004$) และองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma=0.848$, $p<0.01$) และสัดส่วนของความแปรปรวนที่สามารถอธิบายและทำนายได้ด้วยสมการโครงสร้างได้ร้อยละ 96.90 ($R^2=0.969$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 คือวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจและองค์การแห่งการเรียนรู้เมื่อพิจารณาพร้อมกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแบบที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว (ตัวแบบที่ 1) มีค่าดัชนีความเหมาะสม χ^2/df เท่ากับ 2.827 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.099 ค่า 90% CI on

RMSEA อยู่ระหว่าง 0.088;0.111 ค่า CFI เท่ากับ 0.986 ค่า NNFI เท่ากับ 0.983 และค่า SRMR เท่ากับ 0.030 เป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดและสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้เก็บได้

อภิปรายผลการวิจัย

ตามสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแต่ละองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2550) และ เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2550)

ตามสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่าผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจและองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันมาก ดังนั้นอาจก่อให้เกิดภาวะปัญหาความสัมพันธ์กันมาก (Muticollinearity problem) ดังนั้นเมื่อพิจารณาพร้อมๆ กันวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจจึงถูกกดทับไว้ไม่ให้เห็นอิทธิพลออกมาด้วยองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่เมื่อควบคุมองค์การแห่งการเรียนรู้และแรงจูงใจไม่ให้อิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนกลับพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2.1 และในทำนองเดียวกัน เมื่อควบคุมองค์การแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์การไม่ให้อิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนกลับพบว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2.2 และในทำนองเดียวกัน เมื่อควบคุมวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจไม่ให้อิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนกลับพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2.3 ซึ่งสอดคล้องกับงานของ งานวิจัยของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ์ และคนอื่นๆ (2555) ศศกร ไชยคำหาญ (2550) ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2550) เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2550) สมจินตนา คุ่มภัย (2553) ธวัช กรุดมณี (2550) ประภา สังข์พันธ์ (2554) และพัชรี เหลืองอุดม (2554) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนสามารถกระทำได้ 2 แนวทางคือ ระยะสั้นคือสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเอกชนให้เกิดพลังและความกระตือรือร้น เพียรพยายามและตั้งใจปฏิบัติงานและระยะยาวคือส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนเอกชนจนครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ยึดถือปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผลในอนาคต โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และแรงจูงใจ มาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล เพื่อหารูปแบบใหม่ๆ ในการบริหารโรงเรียนเอกชน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.พงษ์เทพ จันทสุวรรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและดูแลอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอดและขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ราชภัฏนครราชสีมา. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภา สังข์พันธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2554). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพฯ : ตัวแบบสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ และคนอื่นๆ. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของหน่วยงานในสถาบันตำรวจนครบาล : การวิเคราะห์เส้นทาง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, 1, 17-34.
- พัชรีย์ เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ต้นสนีย์ จะสุวรรณ. (2550). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ : กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รองรับมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) (สมศ.). สำนักงาน. (2554). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : เมทซ์พอยท์.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. (2556, กรกฎาคม). โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. [Online]. Available : <http://www.opec.go.th>. [2556, กรกฎาคม 30].
- Denison, D.R. (1990). Corporate culture and organization effectiveness. New York : Wiley.
- Herzberg, P. (1959). The motivation to work. New York : John Wiley and Sons.

- Kimberly, J. R. (1979). Issues in the Creation of Organizations : Initiation, Innovation, and Institutionalization. **Academy of Management Journal**, 22(3), 437-457.
- 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.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline : The art and practice of the learning organization**. New York : Doubleday.
- Snell, S. & Bohlander, G. (2010). **Principles of human resource management**. (15 th ed). United States : South-Western.