

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียง

อารีย์ หาญสมศักดิ์กุล<sup>1</sup> / ภาณุวัฒน์ สมร<sup>2</sup> / พูลพงศ์ สุขสว่าง<sup>3</sup>

<sup>1, 2</sup> นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี

อีเมล: aree.non@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียง และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของสถานศึกษา ประชากรเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดโรงเรียนเทศบาล และสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียง ปีการศึกษา 2560 จำนวน 26,711 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sample technique) จากจังหวัดสระแก้วและจังหวัดจันทบุรี จำนวน 564 คน ใช้แบบสอบถามสำหรับการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียง การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่น .896 โดยการประมวลผล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัด ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียง คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X3), ปัจจัยด้านระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X4) และปัจจัยด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (X5) โดยเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Logit = -14.036 + .3.183(X3) - .866(X4) + .860(X5)$

ตัวแปร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X3), ปัจจัยด้านระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X4) และปัจจัยด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (X5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สมการพยากรณ์ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 67.00

## คำสำคัญ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561

## Factors Affecting The Success of School in Eastern

Aree Hansomsakkul<sup>1</sup> / Phanuwat samorn<sup>2</sup> / Poonpong Suksawang<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Student Ph.D. (Doctor of Philosophy) : Research and Statistics in Cognitive Science, College of Research Methodology and Cognitive Science (RMCS), Burapha University, Chonburi, Thailand

<sup>3</sup> Assistant Professor : Research and Statistics in Cognitive Science, College of Research Methodology and Cognitive Science (RMCS), Burapha University, Chonburi, Thailand

E-mail: aree.non@gmail.com

### Abstract

This research aims were: to study factors affecting the success of school in the Eastern and to establish predictors of academic success. The population consisted of 26,711 teachers, working in the year 2017 in the Eastern region of Thailand, under the Secondary Educational Service Area Office, under the Primary Educational Service Area Office, under the Provincial Administrative Organization, under the Municipality Office, and the Office of the Private Education Commission. The samples group included 564 teachers from SaKaeo province and Chanthaburi province. The samples were selected by using Multistage sample technique. The instrument for this research was a set of questionnaire form on factors affecting the success of school in the Eastern. In determining the correlation between variables using confirmatory factor analysis, determining the reliability of the questionnaire by using Alpha coefficient of Cronbach's coefficient, it was found that the confidence was .896 by processing the data collected from the respondents: gender, age, level of education, work experiences, and affiliations. The data were analyzed by using distribution frequency, percentage. And the hypothesis was tested by Logistic Regression Analysis.

The results showed that Factors Affecting the success of School in Eastern region of Thailand were factors on Culture (X3), information systems and environment to work (X4) and human resource management system (X5). The predictive equations as follows:  $\text{Logit} = -14.036 + 3.183 (X3) - .866 (X4) + .860 (X5)$ .



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561

Variables of factors on Culture (X3), information systems and environment to work (X4) and human resource management system (X5) were the predictors of academic success. The level of statistical significance .05 of the predictors that can predict correctly as 67.00 percent

### Keywords

Factors that affect the success, Logistic regression analysis.



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561

## ที่มาและความสำคัญ

องค์กรเป็นหน่วยงานทางสังคมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สมาชิกทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่และบทบาทของตน ในระหว่างการปฏิบัติงานสมาชิกก็จะเรียนรู้ว่าควรจะคิดปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะทำงานให้ลุล่วงด้วยดี และเมื่อองค์กรเผชิญปัญหา สมาชิกก็จะหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน แนวทางใดที่ปฏิบัติแล้วสามารถแก้ปัญหาได้ เป็นที่ยอมรับ ก็จะกลายเป็นบรรทัดฐาน (Norms) การปฏิบัติ สมาชิกที่มาใหม่ก็จะเรียนรู้ว่า เมื่อมาเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ เขาควรจะคิด จะรู้สึกและแสดงออกอย่างไร เมื่อพบกับเหตุการณ์ทั้งดีและร้ายภายใต้สถานการณ์ที่องค์กรเผชิญในแต่ละวัน (การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของราชการไทย (ม.ป.ป.) ในการบริหารองค์กรไม่จะเป็นของภาครัฐ ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และควมมีประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมื่อร่วมใจ ความเสียสละความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งการบริหารงานในองค์กรก็ย่อมจะมุ่งหวังใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์กรประกอบที่สำคัญ คือ จะต้องมิงงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหาร และที่สำคัญที่สุดคือจะต้องมีคน หรือบุคลากร ซึ่งต้องยอมรับกันว่าคนคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กรเนื่องจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ก็ด้วยการทำงานของคน หรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550) การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผลงานที่ปรากฏ หากบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลงและเกิดการขาดงานและลาออกจากงานในที่สุด (ธัญญา รัตนพันธ์, 2550) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่บ่งบอกถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร มีทัศนคติในทางบวกต่อองค์กร มีพฤติกรรมการตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร ทั้งงานในหน้าที่ของตนและงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ตนเพื่อจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร (มนัสชา จันทเขต, 2551) แต่หากผู้บริหารสามารถหาวิธี หรือแนวทางในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากร เกิดความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมทำให้การลาออกของบุคลากรน้อยลง และส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรต่อเนื่อง (วรรณิภา นิลวรรณ, 2554) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถบอกได้ว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จเพียงใด



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561

การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้นมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและการรับฟังความคิดเห็น นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร 2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียม อุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กร และพนักงาน การเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงาน และมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และมีการจัดการระบบการให้ค่าปรึกษา 4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนะแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย อ้างถึงใน กิตติวรา อริยะ, 2555)

สถานศึกษา เป็นหน่วยงานตามกฎหมายที่มีหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน เช่น โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ ครูซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรการศึกษา (โรงเรียน) เพราะชาติบ้านเมืองจะมีความเจริญมั่นคงอยู่ได้ ก็เพราะประชาชนในชาติได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี การพัฒนาคน



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561

จะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ ดังนั้นพฤติกรรมกรรมการทำงานของครูที่มีความเต็มใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพ ล้วนเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพขึ้นส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น เรียกว่า “พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร” (Organizational Citizenship Behavior [OCB]; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2553)

จากแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ ด้านทิศทางการบริหารในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของสถานศึกษา เพื่อแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย กำหนดกลยุทธ์ เป็นแนวทางประยุกต์ในการพัฒนาให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ปรับปรุงแก้ไขการทำงานในส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. สร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จของสถานศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดโรงเรียนเทศบาล และสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 26,711 คน
2. กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage sample technique) จากจังหวัดสระแก้วและจังหวัดจันทบุรี จำนวน 564 คน



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561

## เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 การตอบคำถาม จำนวน 18 ข้อ ใช้แบบมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Best อ้างถึงใน สีน พันธุ์พินิจ, 2551) การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Communalities) ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 กับ 1 (กัลยา วานิชย์บัญชา อ้างถึงใน ยุทธ ไกรวรรณ, 2557) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของสถานศึกษา แบ่งเป็น 5 ด้าน โดยด้านผู้นำและแบบอย่างของผู้นำ (X2) มีค่าความเชื่อมั่น .893 ด้านระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X4) มีค่าความเชื่อมั่น .839 และด้านระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (X5) มีค่าความเชื่อมั่น .811 ด้านทิศทางการระดมทุนในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (X1) มีค่าความเชื่อมั่น .722 และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X3) มีค่าความเชื่อมั่น .656 ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น .896

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวิจัยทางออนไลน์ด้วย Google Form โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดโรงเรียนเทศบาล และสังกัดเอกชนในจังหวัดสระแก้วและจังหวัดจันทบุรี จำนวน 564 คน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัด ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การถดถอยข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศชาย จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 และเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก อายุ 30-40 ปี จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 54.26 รองลงมาอายุ 20-30 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16 อายุ 40-50 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 16.49 และน้อยสุดอายุ 50-60 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 7.09 ตามลำดับ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก สำเร็จการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาโท จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมาสำเร็จการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 และไม่มีผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาเอก ตอบแบบสอบถาม ตามลำดับ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 ตามลำดับ จำแนกตามสังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 434 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 รองลงมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 สังกัดโรงเรียนเทศบาล จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และน้อยที่สุดสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก โดยใช้แปรพยากรณ์ X1, X2, X3, X4, และ X5 พบว่า เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน เข้าสมการ ด้วยวิธี enter ค่า  $-2LL = 614.260$  แสดงว่าสมการโลจิสติก เหมาะสม ค่า Cox and Snell  $R^2 = .237$  เมื่อคิดเป็นร้อยละที่สามารถอธิบายความผันแปรในการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกได้ ร้อยละ 23.70 ค่า Nagelkerke





วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561

$R^2 = .319$  เมื่อคิดเป็นร้อยละที่สามารถอธิบายความผันแปรในการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกได้ ร้อยละ 31.90

สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา 5 ด้าน มีเพียง 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมองค์กร (X3), ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X4) และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (X5) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก โดยใช้แปรพยากรณ์ X3, X4, และ X5 ( $n = 564$ ) อีกครั้ง ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน เข้าสมการ ด้วยวิธี enter ค่า  $-2LL = 617.614$  แสดงว่าสมการโลจิสติก เหมาะสม ค่า Cox and Snell  $R^2 = .232$  เมื่อคิดเป็นร้อยละที่สามารถอธิบายความผันแปรในการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกได้ ร้อยละ 23.20 ค่า Nagelkerke  $R^2 = .313$  เมื่อคิดเป็นร้อยละที่สามารถอธิบายความผันแปรในการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกได้ ร้อยละ 31.30

สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยโลจิสติก เพื่อใช้ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ได้ดังนี้

$$\text{Logit} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

โดยที่  $\text{Logit} = -14.036 + .3.183(X_3) - .866(X_4) + .860(X_5)$

$$\text{Odd} = e^{\text{logit}}$$

$$P(y=1) = \frac{\text{Odd}}{1 + \text{Odd}}$$

$$Q(y=0) = 1 - \left[ \frac{\text{Odd}}{1 + \text{Odd}} \right]$$

กำหนดให้ค่า

1.  $P(y=1)$  หมายถึง ความน่าจะเป็นของการมีความสำเร็จของสถานศึกษา
2.  $Q(y=0)$  หมายถึง ความน่าจะเป็นของการไม่มีความสำเร็จของสถานศึกษา
3. X3, X4 และ X5 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา
4. -14.036 เป็น ค่าคงที่
5. e เป็นค่าคงที่ มีค่าประมาณ 2.718



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561

ผลการจำแนกกลุ่มความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อนำตัวแปรเข้าสมการ และจำแนกกลุ่มโดยใช้จุดตัด .5 ค่าการพยากรณ์ของกลุ่มสถานศึกษาที่ไม่มีความสำเร็จ เท่ากับ 220 คน พยากรณ์ถูกต้องร้อยละ 67.10 ค่าการพยากรณ์ของกลุ่มสถานศึกษาที่มีความสำเร็จ เท่ากับ 158 คน พยากรณ์ถูกต้องร้อยละ 66.90 ผลรวมของการจำแนกกลุ่ม หรือการพยากรณ์ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 67.00 ซึ่งหมายความว่าสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ที่สร้างขึ้นเมื่อนำมาพยากรณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สามารถพยากรณ์ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 67.00 สรุปสมมติฐานการวิจัยจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ว่าสมมติฐานข้อ 4, 5 และ 6 เป็นจริง

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา คือ วัฒนธรรมองค์กร (X3) รายงานวิจัยโดย ศศิธร ทิโพชิตี และ มนุ สีนะวงศ์ (2557) เรื่อง จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ผลการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X4) Laudon (1990 อ้างถึงใน ธนัญชนก อธิพงษ์วิวัฒน์, 2552) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องระบบสารสนเทศ จำเป็นต้องอาศัยความรู้ในสาขาวิชาการต่างๆ ดังนั้น ระบบสารสนเทศจึงมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ (Multidisciplinary field) ดังนั้น จึงแบ่งการศึกษาระบบสารสนเทศ ออกเป็น 3 แนวคิด ได้แก่ 1) ด้านเทคนิค (Technical Approach) จะเน้นเรื่องเทคโนโลยีด้านกายภาพ และความสามารถในด้านเทคนิคของระบบเป็นสิ่งสำคัญ 2) ด้านพฤติกรรม (Behavioral Approach) จะเน้นที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรม การบริหาร รวมทั้งนโยบายขององค์กร ระบบสารสนเทศที่ต้องการพัฒนาและมีการบำรุงรักษาในระยะยาว หากใช้ด้านเทคนิคเพียงอย่างเดียว ระบบสารสนเทศอาจจะไม่สามารถใช้ ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ 3) ด้านเทคนิคและสังคม (Sociotechnical Systems) เป็นการผสมผสานด้านเทคนิคและด้านพฤติกรรมเข้าด้วยกัน หลีกเลี่ยงการใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพียงด้านเดียว มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน ทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ งาน คน โครงสร้าง และเทคโนโลยี และระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (X5) ซึ่ง พิมพ์ลิขิต ทองรอด (2555) กล่าวถึง แนวทางการบริหารบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561

เกิดอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์สอดคล้องกับเป้าหมายการปรับเปลี่ยนองค์กร ไปสู่องค์กรสร้างสรรค์ (creative organization) ซึ่งต้องอาศัยกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการริเริ่มและผลักดัน การเปลี่ยนแปลง เช่น 1) ต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน 2) มีการวางระบบการจัดการความรู้ ที่เน้นทั้งการสร้างและบริหารข้อมูล 3) จัดแผนงานในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง 4) ฝึกอบรมหัวหน้างานให้เข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็น ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

เนื่องจากปัจจัยที่ศึกษาเป็นเพียงคุณลักษณะบางส่วนของปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จ ของสถานศึกษา คณะผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า งานวิจัยต่อไปควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม หรือเพิ่ม ข้อคำถาม และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์โดยใช้สถิติรูปแบบอื่น

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติวรา อริยะ. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ ในที่ชาฟารี. (วิทยานิพนธ์ การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- พิมพ์ลิขิต ทองรอด. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา บริษัท อินเด็กซ์ ครีเอทีฟวิลเลจ. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 1(2), 63-102.
- วิเชียร วิทยอดม . (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับแนวใหม่. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัย อาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- มนัชยา จันทเขต. (2551). ค่านิยมในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรความเชื่ออำนาจในตน กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2561

- ยุทธ ไกรวรรณ. (2557). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญญา รัตนพันธ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉันทย์ชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2553). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่นอิน โดไชน่า.
- ศศิธร ทิพโชติและมนู ลีนะวงศ์. (2557). จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.