

การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน  
เอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป

A Discriminant Analysis of Job Satisfaction Factors Related to the Job Position of  
Academic Staffs of Private Schools in the General Education Category

โชคชัย ศรีสุ่ม<sup>1</sup> กมลทิพย์ ศรีหาเศษ<sup>2</sup> และดารุณี ทิพยกุลไพโรจน์<sup>3</sup>

Chokchai Srisuming, Kamoltip Srihaset and Darunee Tippayakulpairoj

<sup>1,2,3</sup>ภาควิชาการประเมินและการวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Evaluation and research department, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

<sup>1</sup>E-mail : [Chokchai.sj@gmail.com](mailto:Chokchai.sj@gmail.com), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9403-6439>

<sup>2</sup>E-mail: [Ksrihaset@gmail.com](mailto:Ksrihaset@gmail.com), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4381-6128>

<sup>3</sup>E-mail: [newbobow@hotmail.com](mailto:newbobow@hotmail.com), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4874-2607>

Received 04/02/2023

Revised 08/02/2023

Accepted 09/02/2023

บทคัดย่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ซึ่งเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรพึงพอใจในงานของตนย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลดีต่อนักเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นผลผลิตสำคัญของสถานศึกษาตลอดจนส่งผลถึงประสิทธิภาพของผลงานที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้ บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและวิเคราะห์จำแนกปัจจัยกลุ่มของความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 367 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์จำแนกปัจจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในงานของกลุ่มผู้สอนและกลุ่มผู้สนับสนุนการสอนปัจจัยสอดคล้องกันคือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และด้านโอกาสในการก้าวหน้า ตามลำดับ และ 2) การสร้างฟังก์ชันจำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยวิธีวิเคราะห์แบบ Enter พบว่าปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือฟังก์ชันจำแนกกลุ่มคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเท่ากับ - 0.823 รองลงมาคือด้านโอกาสในการก้าวหน้า มีค่าเท่ากับ 0.705 ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีค่าเท่ากับ 0.587 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.524 และด้านบรรยากาศในที่ทำงาน มีค่าเท่ากับ - 0.257 ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้สามารถทำนายสมาชิกของกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 61.58

คำสำคัญ: การวิเคราะห์จำแนกปัจจัย; ความพึงพอใจในงาน; ตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา

[585]

Citation:

โชคชัย ศรีสุ่ม, กมลทิพย์ ศรีหาเศษ และดารุณี ทิพยกุลไพโรจน์. (2566). การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 585-596.

Srisuming, C., Srihaset, K., & Tippayakulpairoj, D., (2023). A Discriminant Analysis of Job Satisfaction Factors Related to the Job Position of Academic Staffs of Private Schools in the General Education Category. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 585-596; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.40>



## Abstract

Performance satisfaction is a person's positive perception of various factors. related to the work at hand, which is caused by being responsive to individual needs. It is therefore necessary for educational institutions to study the factors contributing to the job satisfaction of personnel. When the personnel is satisfied with their work, it will have a positive effect on the performance of their duties and will have a positive effect on the students, which can be regarded as an important product of the school as well as affecting the efficiency of the work that the school has set. The purpose of studying is to study of job satisfaction levels and analyze a discriminant function to classify job satisfaction factors related to job positions of academic staff's Job Satisfaction. The sample population consisted of 367 academic staff of private schools in the general education category under the Office of the Private Education Commission (OPEC), Samut Prakan Province by using the method of stratified random stratification. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using discriminant analysis. The results show that 1) the level of job satisfaction of the teacher group and the teaching support group were consistent. The highest average was the relationship at work, followed by the nature of the job responsibilities and opportunity for advancement, respectively. and 2) the creation of a job satisfaction factor categorization function related to job positions of educational personnel. By using the Enter analysis method, it was found that the factor with the highest weight in the classification function was compensation and welfare equal to -0.823, followed by advancement opportunity equal to 0.705, and job responsibilities equal to 0.587, relationship in the workplace was equal to 0.524 and the atmosphere in the workplace was equal to - 0.257, respectively. These 5 factors were able to predict group members correctly at 61.58%.

**Keywords:** Discriminant Analysis; Job's Satisfaction; the Job Position of Academic Staffs

## บทนำ

การบริหารจัดการสถานศึกษาของไทยในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ โดยหนึ่งในรูปแบบของสถานศึกษาที่มีการจัดตั้งเป็นจำนวนมากและมีหลายระดับการศึกษาคือสถานศึกษาภาคเอกชน ซึ่งเป็นทางเลือกสำหรับผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยหลายปัจจัย ทั้งการมีวัสดุครุภัณฑ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย การมีงบประมาณที่เพียงพอ (สุรพล สุวรรณแสง, 2553) และปัจจัยที่มี

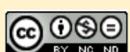
[586]

Citation:

โชคชัย ศรีสุ่มัง กมลทิพย์ ศรีหาเศษ และดารุณี ทิพยกุลไพโรจน์. (2566). การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 585-596.

Srisuming, C., Srihaset, K., & Tippayakulpairoj, D., (2023). A Discriminant Analysis of Job Satisfaction Factors Related to the Job Position of Academic Staffs of Private Schools in the General Education Category. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 585-596; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.40>



.....  
ความสำคัญที่ขาดไม่ได้คือปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของทุกสถานศึกษา สถานศึกษาจึงต้องมีการรักษาและพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้สถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถตรงตามสมรรถนะวิชาชีพตามนโยบายแผนการจัดการศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ. 2563-2565 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ, 2564) ที่ว่าด้วยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถตรงตามสมรรถนะวิชาชีพ และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาในที่นี้นอกจากจะหมายถึงครูผู้ที่ทำหน้าที่สอนเป็นหลักแล้วยังหมายรวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในสถานศึกษาด้วย หากสถานศึกษาขาดบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ สถานศึกษาย่อมไม่อาจประสบความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตามที่สถานศึกษาต้องการได้ (สาริตา เจนเข้, 2560)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ทำอยู่ ซึ่งเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล (สิริพร เมฆสุวรรณ, 2558) ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรพึงพอใจในงานของตนย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลดีต่อนักเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นผลผลิตสำคัญของสถานศึกษาตลอดจนส่งผลถึงประสิทธิภาพของผลงานที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้ ทั้งนี้การได้มาซึ่งนักเรียนที่ดีและมีคุณภาพนั้นต้องอาศัยบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถเพื่อเป็นกำลังคนในการพัฒนาสังคมและประเทศในอนาคตต่อไป ในทางกลับกันหากบุคลากรเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติย่อมจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงจนอาจส่งผลให้มีการลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยได้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีนโยบายที่พัฒนาส่งเสริมและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทุกระดับให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ จนส่งผลให้งานในความรับผิดชอบของบุคลากรสำเร็จด้วยดีตามเป้าที่สถานศึกษากำหนดไว้ (พูลพงศ์ สุขขสว่าง, 2560) ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ผ่านมาต่างมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน หรือทัศนคติการเปลี่ยนงานและพฤติกรรมการลาออกจากงาน (ภัศราพร แก้วบ้านฝ้าย และ สุมาลี รามันฎ, 2561; ศรีธญา ฤกษ์ขำ, 2561; พิชญา หอมหวล และธีระวัฒน์ จันทิก, 2561; Al Qalhati et al., 2020; Zoller & Bacskai, 2020; Chapol Ali, 2021)

ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากประเภทตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรทางการศึกษาอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไปให้มีความแตกต่างในด้านปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาระงาน สวัสดิการ และความก้าวหน้าทางอาชีพ เป็นต้น ดังนั้น ผลการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยในครั้งนี้ จะทำให้ได้สารสนเทศที่ผู้บริหารสถานศึกษา



.....  
เอกชนนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา และสร้างนโยบายในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถ  
ตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อวิเคราะห์จำแนกปัจจัยกลุ่มของความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จังหวัดสมุทรปราการ

### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาสามารถจำแนกกลุ่มตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาได้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องขอนำเสนอกรอบแนวคิดในการศึกษาและสร้างฟังก์ชันจำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้ (วัสถลีภา รุมาคม, 2563; อภิสิทธิ์ ศรีพนมพงษ์ และสมหญิง จันทรุไทย, 2563; Velmurugan, 2016; Panigrahi, 2016; Damiran et al., 2018; Tepayakul, R. & Rinthaisong, I., 2018; Andrade et al., 2019; Lan T.N., 2019; Ozdem, G. & Sezer, S., 2019; Baluyos et al., 2019; Al Qalhati et al., 2020)

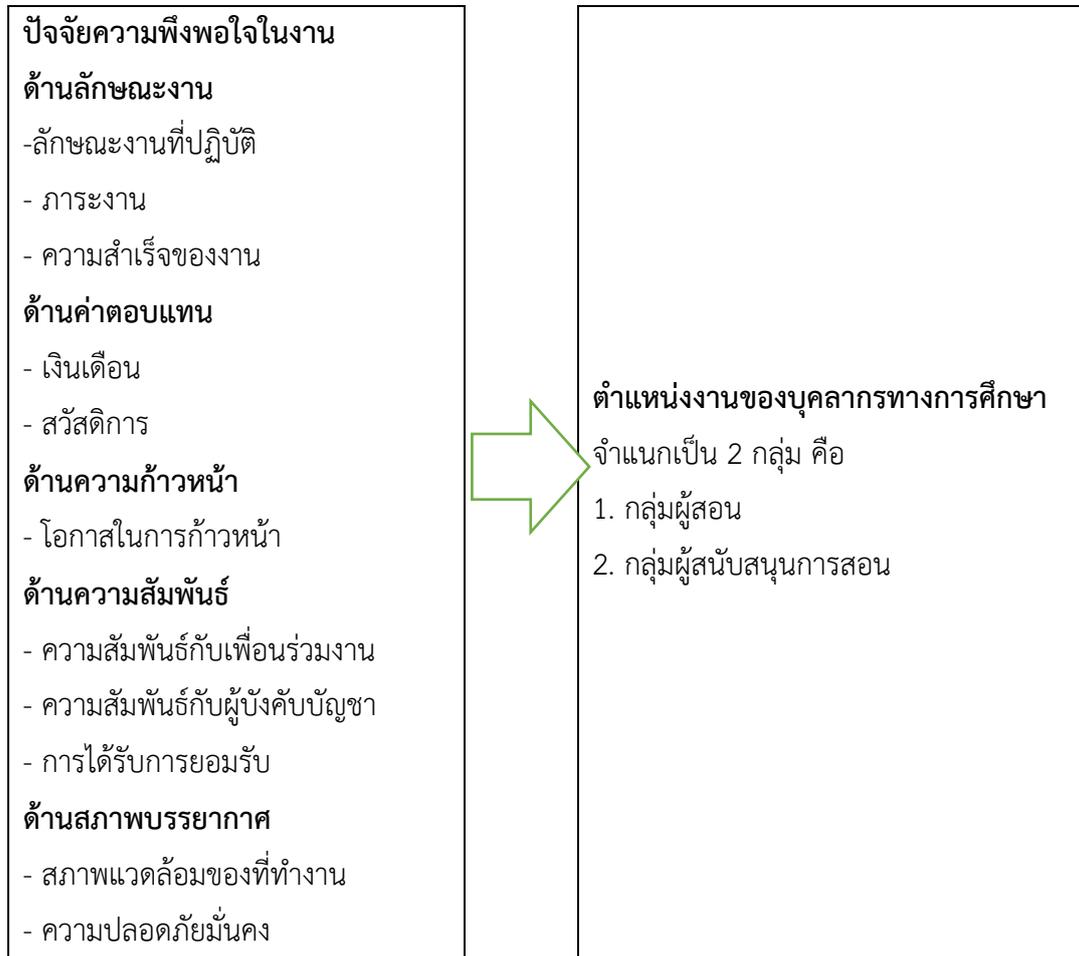
[588]

Citation:



โชคชัย ศรีสุ่มัง กมลทิพย์ ศรีหาเศษ และดารุณี ทิพยกุลไพโรจน์. (2566). การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 585-596.  
Srisuming, C., Srihasat, K., & Tippayakulpairaj, D., (2023). A Discriminant Analysis of Job Satisfaction Factors Related to the Job Position of Academic Staffs of Private Schools in the General Education Category. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 585-596; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.40>

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.40>



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 4,427 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ได้ตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 367 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน และความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร

[589]

Citation:

โชคชัย ศรีสุ่มัง กมลทิพย์ ศรีหาเศษ และดารุณี ทิพยกุลไพโรจน์. (2566). การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 585-596.

Srisumung, C., Srihaseth, K., & Tippayakulpairoj, D., (2023). A Discriminant Analysis of Job Satisfaction Factors Related to the Job Position of Academic Staffs of Private Schools in the General Education Category. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 585-596; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.40>



และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ต้องการศึกษา เขียนข้อความตามนิยามเชิงปฏิบัติการ ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92

**3. การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติบรรยาย ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยแบบ Enter ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในภาพรวมและสร้างฟังก์ชันจำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา

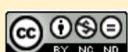
### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จังหวัดสมุทรปราการ ปรากฏดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของกลุ่มผู้สอนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ( $\bar{X} = 44.00$ ) รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 37.86$ ) และด้านโอกาสในการก้าวหน้า ( $\bar{X} = 32.48$ ) ตามลำดับ ส่วนกลุ่มผู้สนับสนุนการสอนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ( $\bar{X} = 41.91$ ) รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 36.06$ ) และด้านโอกาสในการก้าวหน้า ( $\bar{X} = 30.51$ ) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบความเท่าเทียมของ Variance-Covariance ของกลุ่มระหว่างกลุ่มผู้สอนและกลุ่มผู้สนับสนุนการสอน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น จึงต้องวิเคราะห์แยกกลุ่มผู้สอนและกลุ่มผู้สนับสนุนการสอนเพื่อหาความแปรปรวนร่วมในแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Covariance Matrix separated-group พบว่าความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านบรรยากาศในที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ฟังก์ชันจำแนกมีค่าไอเกนเท่ากับ 0.074 และตัวแปรจำแนกที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับฟังก์ชันจำแนกด้วยสหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.263 ฟังก์ชันนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 100.00 และพบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อสร้างฟังก์ชัน



จำแนกกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีวิเคราะห์แบบ Enter พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างถูกต้องร้อยละ 61.58 โดยมีฟังก์ชันการจำแนกในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$\begin{aligned} Z_{\text{ตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา}} = & - 0.823Z_{\text{ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ}} \\ & + 0.705Z_{\text{ด้านโอกาสในการก้าวหน้า}} \\ & + 0.587Z_{\text{ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ}} \\ & + 0.524Z_{\text{ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน}} \\ & - 0.257Z_{\text{ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน}} \end{aligned}$$

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 367 คน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ ฟังก์ชันจำแนกกลุ่ม คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Gilmer (1971) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถและมีความชำนาญมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยิ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) 2 ข้อ คือ (1) ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก ความพอใจ ซึ่งเป็นความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชมตนเอง ถูกยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (2) ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการเบื้องต้นในการดำรงชีวิต โดยทุกองค์กรมักตอบสนองความต้องการด้านนี้ทางอ้อมเป็นค่าตอบแทนรายเดือนและสวัสดิการต่างๆ เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองด้านนี้ย่อมส่งผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของเจนจิราพร รอนไพริน (2558) ที่พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์ (2557) ที่พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน ปัจจัยค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนที่ได้รับส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ผลการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยการวิเคราะห์จำแนกปัจจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานสามารถจำแนกกลุ่มผู้สอนและกลุ่มผู้สนับสนุนการสอนด้วยปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมี



.....  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อธิบายตามลำดับปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักในฟังก์ชันจำแนกกลุ่มจากมากไปหาน้อย ได้แก่

2.1 ปัจจัยความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรทางการศึกษาทั้งกลุ่มผู้สอนและกลุ่มผู้สนับสนุนการสอนจะมีความพึงพอใจในงานได้ขึ้นอยู่กับงานที่รับผิดชอบ ปริมาณงานและความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Glimer (1971) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำการได้ทำงานที่ตนชำนาญในงานนั้นและตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะของงานของ Hackman & Oldman (1976) ที่กล่าวว่า สิ่งที่ควบคุมการจูงใจในการทำงานคือบรรยากาศสถานที่ปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานที่เหมาะสมจะส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติในบุคคลได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของธนัชพร เพื่องามพร (2559) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานและเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ปัจจัยความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับทุกคนในองค์กรทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในงานในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของเจนจิราพร รอนไพริน (2558) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน การมีสัมพันธ์อันดีต่อกันส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของทาริกา พาเจริญ (2556) ที่พบว่าความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพและการทำงานเป็นที่อยู่ในระดับมาก

2.3 ปัจจัยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรทางการศึกษาทั้งกลุ่มผู้สอนและกลุ่มผู้สนับสนุนการสอนได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีพก็จะมี ความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น ระดับการศึกษา อายุงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams (1965) ที่กล่าวว่า บุคคลจะเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้าของตนกับผลตอบแทนที่ได้รับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชญา หอมหวาน และธีระวัฒน์ จันทิก (2561) ที่พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สายงาน ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ การบริหารงานของฝ่ายบริหารควรคำนึงถึงลักษณะและปริมาณงานที่มอบหมายให้กับบุคลากรว่าตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ต้องรับมอบหมายงานหรือไม่ เพื่อไม่ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ในขณะเดียวกันปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดและมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษาคือปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่บุคลากร เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในงานย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

2. จากผลการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารสามารถนำปัจจัยทั้ง 3 ด้านดังกล่าวมากำหนดนโยบายบริหารที่สอดคล้องให้แก่บุคลากรในโรงเรียนหรือสถาบันของตนได้ เช่น การปรับเพิ่มค่าตอบแทน การปรับเพิ่มสวัสดิการทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็น เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อการวางแผนและนโยบายการบริหารที่เหมาะสมกับโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษานั้นๆ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายถึงตัวแปรที่ให้ผลการศึกษามีความชัดเจน

3. ควรศึกษาคุณลักษณะที่แตกต่างกันของกลุ่มผู้สอนและกลุ่มผู้สนับสนุนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางในการบริหารและส่งเสริมความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัญชีการเงิน ของ บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทาริกา พาเจริญ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 6(1), 80-94.
- ณัชร เพ็ญงามพร. (2559). ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(3), 131 – 139.
- พิชญา หอมหวาน และธีรวัฒน์ จันทิก (2561). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 38(5), 80 -98.
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา. วารสารศรีปทุมปริทัศน์, 17(1), 83-89.
- ภัสราพร แก้วบ้านฝาย และสุมาลี รามัญ (2561). อิทธิพลของความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 2(2), 12 – 18.
- วัสสิกา รุมาคม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปทุมธานี กับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., 13(2), 115-131.
- ศรัณยา ฤกษ์ขำ (2561). อิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันในวิชาชีพครู : กรณีศึกษาครูในระบบการศึกษาภาคบังคับ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 12(2), 208 -217.
- สาริตา เจนเข้วา. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 8(1), 200 - 209.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. (2564). ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2564. สมุทรปราการ: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.

[594]

Citation:



โชคชัย ศรีสุ่มัง กมลทิพย์ ศรีหาเศษ และดารุณี ทิพย์กุลไพโรจน์. (2566). การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 585-596.

Srisuming, C., Srihaset, K., & Tippayakulpairoj, D., (2023). A Discriminant Analysis of Job Satisfaction Factors Related to the Job Position of Academic Staffs of Private Schools in the General Education Category. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (1), 585-596; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.40>

- .....
- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). ปัจจัยการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อภิสิทธิ์ ศรีพนมพงษ์ และสมหญิง จันทร์ไทย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 1. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 6(3), 101-109.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. *Advance in Experimental and Social Psychology*, 2, 267-299.
- Al Qalhati, N., Karim, A. M., Al Mughairi, B., Al Hilali, K., & Hossain, M. I. (2020). Study on Job Satisfaction among Teachers in Sultanate of Oman. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(10), 422-434.
- Andrade M.S. et al. (2019). Job Satisfaction and Gender. *Journal of Business Diversity*, 19(3), 22-40.
- Baluyos, G., Rivera, H. & Baluyos, E. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 206-221.
- Chapol Ali (2021). The Correlation Between Job-Hopping Attitude and Turnover Behavior: A Job Satisfaction Perspective in BANGLADESH. *International Journal of Business and Management Future*, 5(1), 14-26.
- Damiran D. et al. (2018). Head Nurse' Authentic Leadership and Job Satisfaction among Nures in General Hospital, Central Region, Mongolia. *Nursing Journal*, 45(4), 203 – 216.
- Gilmer, B., Von Haller. (1971). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J.R. & Oldman, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Lan T.N., (2019). Workers' Job Satisfaction in Japanese Companies in Tan Thuan Export Processing Zone in Ho Chi Minh City, Vietnam. *KKU International Journal of Humanities and Social Sciences*. 9(2), 1-22.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harpers.

[595]

Citation:



โชคชัย ศรีสุ่มัง กมลทิพย์ ศรีหาเศษ และดารุณี ทิพยกุลไพโรจน์. (2566). การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3 (1), 585-596.

Srisuming, C., Srihasat, K., & Tippayakulpairaj, D., (2023). A Discriminant Analysis of Job Satisfaction Factors Related to the Job Position of Academic Staffs of Private Schools in the General Education Category. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3 (1), 585-596; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.40>

- .....
- Ozdem, G. & Sezer, S. (2019). The Relationship between Solution-Focused School Leadership and Organizational Cynicism, Organizational Commitment and Teachers' Job Satisfaction. *International Journal of Progressive Education*, 15(1), 167-183.
- Panigrahi, A.K. (2016). Study of Job Satisfaction and Its Implications for Motivating Employees at Infosys. *Strategy – The Journal for Management Development*, 14(1), 1–16.
- Velmurugan, R. (2016). Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Research in Humanities and Social Sciences*, 1(1), 20 -23.
- Tepayakul, R. & Rinthaisong, I., (2018). Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions. *The Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68-81.
- Zoller, K., & Bacskai, K. (2020). Teacher work and job satisfaction among Romanian lower secondary teachers. *Central European Journal of Educational Research*, 2(2), 93–100.

[596]

Citation:



โชคชัย ศรีสุ่มัง กมลทิพย์ ศรีหาเศษ และดารุณี ทิพยกุลไพโรจน์. (2566). การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของบุคลากรทางการศึกษา  
โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษาทั่วไป. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (1), 585-596.

Srisuming, C., Srihaset, K., & Tippayakulpairaj, D., (2023). A Discriminant Analysis of Job Satisfaction Factors Related to the Job Position of Academic  
Staffs of Private Schools in the General Education Category. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3 (1), 585-596; DOI:

<https://doi.org/10.14456/iarj.2023.40>