

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND WORK EFFICIENCY
OF PERSONNEL OF THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION

ลัทธนันต์ จิตมหารณพ

Lattanan Jitmahannop

วิลาสินี จินตลิขิตดี

Vilasinee Jintalikhitdee

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

E-mail: s67563833001@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .99 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .65$) ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รวมทั้งเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

* Received 22 September 2025; Revised 25 October 2025; Accepted 30 October 2025

Abstract

This research aimed to: 1) study the quality of work life of personnel at the Office of the Private Education Commission; 2) study the work efficiency of personnel at the Office of the Private Education Commission; and 3) study the relationship between the quality of work life and work efficiency of personnel at the Office of the Private Education Commission. This quantitative research was conducted with a sample of 165 civil servants, government employees, and contract employees working at the Office of the Private Education Commission. The research instrument was a questionnaire that was validated for content validity by three experts. The index of item-objective congruence (IOC) of the entire questionnaire was .99. The questionnaire was then tested (try-out) with 30 non-sample participants to determine the alpha coefficient of the entire questionnaire, which was .97. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research results found that: 1) the overall quality of work life of the Office of the Private Education Commission personnel was at a high level. 2) the overall work efficiency of the Office of the Private Education Commission personnel was at a high level. 3) The relationship between work quality and work efficiency was moderate ($r = .65$). This research can be used as a guideline for improving the quality of work life of personnel, as well as for improving and developing various management aspects to increase personnel's work efficiency.

Keywords: Quality of work life, Work Efficiency, the Office of the Private Education Commission

บทนำ

ในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในทุกด้าน รวมถึงการบริหารจัดการภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐจึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการประชาชนให้เป็นรูปแบบดิจิทัล เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2565) ดังแนวคิดของ Peterson and Plowman ที่ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะพิจารณาจากคุณภาพของงานต้องมีความถูกต้องมีคุณภาพสูงและได้มาตรฐาน ปริมาณงานที่ได้ต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และค่าใช้จ่ายต้องมีการใช้จ่ายอย่างประหยัดและคุ้มค่า (Peterson, E. & Plowman, E. G., 1953) ซึ่งปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรในหน่วยงาน

บุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงาน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ซึ่งแตกต่างจากเทคโนโลยีที่มีโอกาสเสื่อมสภาพหรือเสื่อมราคาลง หน่วยงานที่ให้ความสำคัญ



ในเรื่องผลสัมฤทธิ์และความเป็นอยู่ของบุคลากร จึงมีแนวโน้มที่หน่วยงานจะประสบความสำเร็จ (มูสตอฟา หมัดบินเฮด, 2565) ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ การมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี (กัณทมาส วงษ์ประดิษฐ์, 2562) ดังที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 34 ว่าการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ของผลผลิตภาครัฐควมมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิต ที่ดี และในมาตรา 72 บัญญัติว่า ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด (ราชกิจจานุเบกษา, 2551) จึงกล่าวได้ว่า การดำเนินงานของหน่วยงานย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ยิ่งบุคลากรมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นเท่าใดจะยิ่งทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาเอกชน รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมโรงเรียนในระบบ ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชน ตามมาตรการที่คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การจัดการศึกษาเอกชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2557) จากหน้าที่และอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องมีการประสานงานและดำเนินงานกับกลุ่มผู้รับบริการที่หลากหลาย ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญ แต่เนื่องจากหน่วยงานประสบปัญหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่มากเกินไป การต้องจัดการกับปริมาณงานมากในเวลาอันจำกัด ทำให้บุคลากรขาดเวลาที่เพียงพอในการปฏิบัติงานด้วยความละเอียด มีคุณภาพตามที่คาดหวัง ส่งผลให้ต้องเร่งรีบทำงานเพื่อให้ทันตามกำหนดเวลา การมีภาระงานมากเกินไปยังเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความเครียดสะสมในที่ทำงาน (ศุภสิทธิ์ ทองน้อย, 2567)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน



2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 286 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ โดยใช้การคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., 1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถาม มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ด้านละ 3 ข้อ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม



การศึกษาเอกชน เก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.9 มีอายุ 31 – 37 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.3 และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.5

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.36	.64	มากที่สุด
2. ประชาธิปไตยในองค์กร	4.11	.71	มาก
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.89	.74	มาก
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.83	.69	มาก
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	3.82	.84	มาก
6. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.73	.84	มาก
7. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	3.48	.72	มาก
8. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.37	.72	ปานกลาง
รวม	3.82	.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ บุคลากรทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .64) รองลงมา คือ ประชาธิปไตยในองค์กร



อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .71) และด้านที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = .72)

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เวลาในการทำงาน	4.29	.54	มากที่สุด
2. คุณภาพงาน	4.22	.52	มากที่สุด
3. ค่าใช้จ่าย	4.14	.58	มาก
4. ปริมาณงาน	4.10	.53	มาก
รวม	4.19	.44	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ เวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .54) รองลงมา คือ คุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .52) ค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .58) และด้านที่บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .53) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.34**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	.46**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	.45**	.00	ปานกลาง	ทางบวก



4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.52**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
5. บุรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	.56**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	.59**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	.47**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.50**	.00	ปานกลาง	ทางบวก
รวม	.65**	.00	ปานกลาง	ทางบวก

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .65$) โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก หมายความว่า ยิ่งบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นมากเท่าใด ยิ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตาม ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เพราะบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พร้อมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รวมถึงผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ตลอดจนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศและทำให้สถานศึกษาเอกชนมีคุณภาพมาตรฐาน จึงจำเป็นต้องมีการประสานงานและดำเนินงานกับกลุ่มผู้รับบริการที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการจัดทำข้อตกลง (MOU) การศึกษากับหน่วยงานต่างประเทศ บุคลากรจึงต้องร่วมมือกันเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านบุรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงสิริ เจริญศิริ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนัก

งบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง รวมถึงพนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการจะได้รับสวัสดิการที่แตกต่างจากข้าราชการ และจากข้อมูลผลการวิจัยส่วนใหญ่จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานได้ไม่นาน ทำให้ได้รับเงินเดือนค่อนข้างน้อย จึงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมดบินเฮด (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เวลาในการทำงาน จะเห็นได้จากบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เสร็จทันเวลา มีการบริหารเวลาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และมีแนวทางให้การทำงานเสร็จเร็วขึ้น ตลอดจนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการประชาชนและต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ จึงต้องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรและผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านเวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรณรงค์ เรืองฟู (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สังกัดกรมขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สังกัดกรมขนาดเล็ก ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงาน เนื่องจากหน่วยงานประสบปัญหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานที่มากเกินไป การต้องจัดการกับปริมาณงานมากในเวลาอันจำกัด ทำให้บุคลากรขาดเวลาที่เพียงพอในการปฏิบัติงานด้วยความละเอียด มีคุณภาพตามที่คาดหวัง ส่งผลให้ต้องเร่งรีบทำงานเพื่อให้ทันตามกำหนดเวลา การมีภาระงานมากเกินไปยังเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความเครียดสะสมในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมดบินเฮด (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มาโดยตลอด ทำให้บุคลากรได้รับการเติมเต็มความต้องการอย่างเพียงพอ ส่งผลทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ บุคลากรมีโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง มีความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน หน่วยงานมีการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเป็นประชาธิปไตย บุคลากรมีความ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และหน่วยงานทำประโยชน์ให้กับสังคม ทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจ ไม่มีความกังวล และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จทันเวลา ได้ปริมาณงานตามที่กำหนด งานมีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งผลการวิจัย สอดคล้องกับ มณฑา อยู่สุภาพ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยวรรณ ศิริ วัชรินทร์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานประกันสังคม กรณีศึกษา : สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสฐนิธิกิจ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สรุปได้ดังนี้ 1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะในการวิจัย 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จึงควรจัดสรรงบประมาณสวัสดิการบุคลากร สุข. เพิ่มเติม เพื่อทดแทนเงินเดือนที่ไม่สามารถปรับเพิ่มขึ้นได้ โดยเฉพาะพนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาบุตร เบี้ยขยัน สิทธิการลา เป็นต้น จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการออมเงิน การบริหารจัดการหนี้ ส่งเสริมสนับสนุน



ให้บุคลากรมีอาชีพเสริมนอกเวลาราชการ มีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการเติมเต็มให้บุคลากรเพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย 2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม การสรรหาและคัดเลือกควรให้บุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม เพราะจะทราบถึงจำนวนบุคลากรที่ต้องการอย่างแท้จริง ควรนำการหมุนเวียนงานมาใช้ภายในหน่วยงาน เฉพาะตำแหน่งที่สามารถสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้ เพื่อลดความเบื่อหน่ายจากการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายและปฏิบัติงานทดแทนกันได้ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1. ควรดำเนินการวิจัยโดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ทำงานในส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริบทที่แตกต่างกันซึ่งสามารถนำมาพัฒนานโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เช่น ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น 3. ควรดำเนินการวิจัยคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและหลากหลาย ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- กัณทมาส วงษ์ประดิษฐ์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. . ใน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยวรรณ ศิริวัชรินทร์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประกันสังคม : กรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5. ใน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดการคลัง กรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 15(2), 118 - 128.
- ฉัตรณรงค์ เรืองพุก. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สังกัดกรมมหาดเล็ก. ใน (การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ทรงสิริ เจริญศิริ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ. การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 22. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.



- มณฑา อยู่สุภาพ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย. ใน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มุตอفا หมดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. ใน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2551). เล่ม 141 ตอนที่ 70ก. หน้า 35.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2557). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567. 20 พฤศจิกายน 2567.
- ศุภสิทธิ์ ทองน้อย. (2567). รอยอมรับนวัตกรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ใน (การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2568). กรอบอัตรากำลังกลุ่มงานภายในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2565). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Peterson, E. & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.