

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน*

THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF THE PERSONNEL AT THE OFFICE
OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION

ลัทธนันต์ จิตรมรรณพ

Lattanan Jitmahannop

วิลาลินี จินตลิกขิตดี

Vilasinee Jintalikhitdee

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

E-mail: s67563833001@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 165 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Quota Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอ้างอิง ประกอบด้วย สถิติ t – test และสถิติ One – Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานต่างก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพ, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

* Received 22 September 2025; Revised 11 October 2025; Accepted 30 October 2025



Abstract

This research aims to 1) study the performance of personnel at the Office of the Private Education Commission (OPEC) and 2) compare the performance of personnel at the OPEC by individual factors, including gender, age, education level, average monthly income, and length of employment. This research is a quantitative study. The sample consisted of 165 civil servants, government employees, and contract employees working at the OPEC. Multi-stage sampling was used, including stratified random sampling, quota random sampling, and simple random sampling. Data were collected using a questionnaire. Reliability was analyzed using Cronbach's Alpha Coefficient. The reliability of the entire questionnaire was .97. The research statistics used included descriptive statistics, including percentages, means, and standard deviations, and inferential statistics, including t-tests and one-way ANOVAs. The results revealed that 1) the overall performance efficiency of the Office of the Private Education Commission personnel was at a high level. 2) The performance efficiency of the Office of the Private Education Commission personnel with different genders, ages, education levels, average monthly income, and length of employment did not differ significantly.

Keywords: Performance, Efficiency, Office of the Private Education Commission

บทนำ

ท่ามกลางความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันนี้ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงการบริหารงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐจึงต้องมีการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการประชาชนให้เป็นดิจิทัล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2565) การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องรวดเร็ว ถูกต้อง เสร็จทันตามกำหนด และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน (สมพิศ สุขแสน, 2556) ดังที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 34 ว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ของผลผลิตภาครัฐควมมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และในมาตรา 72 บัญญัติว่า ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิต และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด (พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551) ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาเอกชน รับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนส่งเสริมโรงเรียนในระบบ ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชน ตามมาตรการที่คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนเป็นศูนย์ ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567, 2567) จะเห็นได้ว่าจากหน้าที่และอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องมีการประสานงานและดำเนินงานกับกลุ่มผู้รับบริการที่หลากหลาย ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงมีความสำคัญ แต่เนื่องจากการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนซึ่งเป็นส่วนราชการที่ไม่มีสถานะเป็นกรมหรือนิติบุคคลตามกฎหมาย ทำให้ไม่มีอำนาจการบริหารงานที่แท้จริงไม่มีประสิทธิภาพ สายการบังคับบัญชายาว ทำให้การบริหารงานไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน จำนวนข้าราชการน้อยลง เนื่องจากการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 38 ค. (2) ไปสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ในขณะที่ปริมาณงานและภารกิจหลักที่เพิ่มขึ้น ข้าราชการต้องรับภาระหลายหน้าที่ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2568)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง



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

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Quota Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถาม มี 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่าย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหากับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index Objective Congruence) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .99 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient (Cronbach, L. J., 1990) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 ซึ่งเป็นค่าระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอ้างอิง ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถิติ t – test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 ในงานวิจัยนี้ใช้ทดสอบเพศ



และระดับการศึกษา สถิติ One –Way ANOVA ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้สูตรตามวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 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. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
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 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรกคือ 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. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล



ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ด้านคุณภาพงาน		ด้านปริมาณงาน		ด้านเวลา		ด้านค่าใช้จ่าย		รวม	
	t/F	Sig.	t/F	Sig.	t/F	Sig.	t/F	Sig.	t/F	Sig.
เพศ	.26	.80	.11	.92	.66	.51	-1.60	.11	-.22	.83
อายุ	1.28	.29	.48	.70	1.25	.29	.36	.78	.91	.44
ระดับการศึกษา	.55	.58	-.20	.85	.28	.78	.08	.94	.21	.83
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.61	.61	.15	.93	.27	.85	2.51	.06	.32	.81
ระยะเวลา ในการทำงาน	2.53	.06	1.62	.19	1.57	.20	.28	.84	1.17	.33

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี ทำงานมีศักยภาพ มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สร้างเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีจิตมุ่งบริการตลอดจนตระหนักและให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงบุคลากรมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น เห็นความสำคัญของงาน และนำศักยภาพของตนเองมาใช้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้ผลงานที่ออกมาที่มีความถูกต้องได้มาตรฐาน ปริมาณงานที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เสร็จทันตามกำหนดเวลา โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษากิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิจิภา (2564) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษารัตติยากร สุวรรณจรัส (2564) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจก่อสร้างในเขตอำเภอ

เมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน ด้านที่มากที่สุด คือ เวลาในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการวางแผนการทำงาน มีการบริหารเวลา เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติงานและผู้มารับบริการ ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านเวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลยวรรณ ศิริวัชรินทร์ (2563) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประกันสังคม : กรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร พื้นที่ 5 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงาน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 38 ค. (2) ไปสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามคำสั่ง หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงมีการโอนงบประมาณตามไปด้วย ทำให้มีงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดสรรอัตราค่าจ้างอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนภารกิจของหน่วยงานต้องมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ กับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษา ของศตวรรษ คงทอง (2563) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาล ยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัด นนทบุรี ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทั้งหญิงและชายต่างได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียม กันทั้งเรื่องงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ช่วยเหลือกันและกัน บุคลากรที่บรรจุใหม่เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานจะได้รับการสอนงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า งาน รวมถึงได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หน่วยงาน มีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน โดยอิงตามระเบียบของภาครัฐ บุคลากรที่ได้รับการ คัดเลือกจึงมีระดับการศึกษาที่ตรงกับตำแหน่ง มีการกำหนดอัตราเงินเดือนในระดับต่าง ๆ ที่ชัดเจน และปรับเปลี่ยนเงินเดือนทุกปีตามหลักเกณฑ์ของภาครัฐ รวมถึงในปัจจุบันบุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง



และเรียนรู้เพิ่มเติมจากแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกคน ตลอดจนมีการแบ่งปันความรู้ เรื่องการปฏิบัติงานร่วมกัน จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของนฤมล ไทรตระกูล (2564) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2564) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ และบุคลากรสังกัดสำนัก การคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สรุปได้ดังนี้ 1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะในการวิจัย ได้แก่ 1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรเพิ่มงบประมาณด้านบุคลากรเพิ่มเติม ควรสนับสนุน ให้บุคลากรในกลุ่มงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับปริมาณงาน ควรนำ การหมุนเวียนงานมาใช้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ที่หลากหลายและปฏิบัติงาน ทดแทนกันได้ ซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยลดปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากร และ 2. จากผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน เรียนรู้ ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ของหน่วยงานต่าง ๆ สนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) การสอนงานผ่านการแนะนำ ถ่ายทอดความรู้จากรุ่นพี่ ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้ เพื่อบุคลากรจะได้ นำมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น เน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างความมั่นใจและความพร้อม ในการทำงาน เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ จะทำให้บุคลากรทุกคนมีศักยภาพและ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1. ควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรที่ทำงานในส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี นราธิวาส ยะลา สงขลา และสตูล เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในพื้นที่ที่ต่างกัน เพื่อนำมาพัฒนานโยบายและแนว



ทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความสุขในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น และ 3. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและทำให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2567. (2567). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 141 ตอนที่ 70ก. หน้า 35.
- กัลยวรรณ ศิริวัชรินทร์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประกันสังคม: กรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5. ใน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดการคลัง. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 15(2), 118 - 128.
- นฤมล ไทรตะกฤต. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. ใน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 22ก. หน้า 11, 22.
- รัตติยากร สุวรรณจำรัส. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. ใน (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. ใน (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม 2568 จาก <http://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2568). กรอบอัตรากำลังกลุ่มงานภายในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2568). รายงานสถานภาพของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2565). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York: Harper Collins.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.