



คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุข  
ในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย  
(ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

QUALITY OF LIFE AND CREATIVE ORGANIZATION CULTURE THAT IS RELATED TO  
EFFICIENCY AND HAPPINESS OF WORKING AT OFFICE OF NON-FORMAL AND

ณัฐนรี ศิริวัฒน์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุข  
ในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย  
(ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

QUALITY OF LIFE AND CREATIVE ORGANIZATION CULTURE THAT IS RELATED TO  
EFFICIENCY AND HAPPINESS OF WORKING AT OFFICE OF NON-FORMAL AND  
INFORMAL EDUCATION,  
MINISTRY OF EDUCATION



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
(Business Administration(Management))  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ของ

ณัฐนรี ศิริรัตน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์)

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริวง)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์)

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรคที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ผู้วิจัย	ณัฐนรี ศิริรัตน์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรคที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 315 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ-t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1. บุคลากรในสังกัดส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือน อายุการทำงาน 6 – 10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 2. บุคลากรที่มีเพศ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์ต่ำ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง 5. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค ด้านมิตินั้นความสำเร็จ ด้านมิตินั้นสัจจะแห่งตน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูงมาก ส่วนวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค ด้านมิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านมิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง 6. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค ด้านมิตินั้นความสำเร็จ ด้านมิตินั้นสัจจะแห่งตน ด้านมิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านมิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน

Title	QUALITY OF LIFE AND CREATIVE ORGANIZATION CULTURE THAT IS RELATED TO EFFICIENCY AND HAPPINESS OF WORKING AT OFFICE OF NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION, MINISTRY OF EDUCATION
Author	NATNAREE SIRIRAT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Wasan Sakulkijkarn

This purpose of this research is to study quality of life factors and creative organizational culture related to efficiency and happiness at work among staff under the authority of the Office of Non-Formal and Informal Education at the Ministry of Education. A questionnaire was used to collect the data. A total of 315 records were used. The statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation and testing the differences used a t-test. One-Way Analysis of variance and Pearson's correlation coefficient. The findings were as follows: (1) staff with non-formal and informal education at the Ministry of Education. Most of the respondents were female, single, aged 31-40, held a Bachelor's degree and worked as a civil servant for 6-10 years, a monthly income of 15,001-25,000 baht, and opinions on the quality of work life, creative corporate culture work, efficiency and happiness of work at a high level; (2) staff of different genders, job titles, and monthly income. There was a difference in overall performance at a statistically significant level of 0.05; (3) staff with a different monthly income: there was a difference in overall happiness at work; (4) quality of work life. There was a relationship to work efficiency. There was a relationship in the same direction and the relationship level was low. The characteristic environmental aspect safe ability development had a relationship in the same direction at a medium level of social integration in terms of progress and job security democracy in the organization. Relevance and benefits to society in relationships in the same direction were at a high level; (5) creative organizational culture: the dimension focuses on personal truth. There was a very high correlation with efficiency and working in the same direction. In terms of creative corporate culture, this the dimension emphasizes the importance of staff. The dimension also emphasized goodwill. There was a high correlation with the efficiency in working in the same direction; and (6) regarding creative corporate culture, the dimension emphasized success. The dimensional aspect emphasizes personal truth. The dimensional aspect focused on personnel. The dimension emphasized goodwill. There was a high correlation with happiness at work in the same direction at a statistically significant level of 0.5

Keyword : quality of wotk life, creative organizational culture, efficiency of work, happiness of work

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีโดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. กานต์จิรา ลิ้มศิริธง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลำสัน เลิศกุล ประหยัด และอาจารย์ ดร. เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจเครื่องหมายแบบสอบถาม และเพิ่มเติมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ช่วยให้สารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่อบรมถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ในการแนะนำการจัดทำเอกสารและช่วยประสานงานในการสอบสารนิพนธ์ ทำให้การจัดทำเล่มสารนิพนธ์ราบรื่นและ เป็นไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด

ขอขอบคุณผู้บริหาร บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องคุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

ณัฐนรี ศิริรัตน์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
สมมติฐานการวิจัย.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	14
ความหมายของประชากรศาสตร์.....	14



แนวความคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ .....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	19
ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	19
แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ .....	24
ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร .....	24
แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร .....	26
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture).....	29
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	32
ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน.....	32
แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	33
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน .....	35
ความหมายของความสุขในการทำงาน .....	35
แนวความคิดของความสุขในการทำงาน .....	36
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	38
ความหมายของการศึกษานอกระบบ .....	38
ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย.....	40
โครงสร้างและจำนวนบุคลากรของสำนักงาน กศน.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการทำงาน.....	44
ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์และความสุขในการทำงาน .....	45
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	47
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และประสิทธิภาพในการทำงาน.....	50

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และความสุขในการทำงาน .....	53
ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน .....	56
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย .....	57
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....	60
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	60
ขอบเขตการวิจัย .....	60
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	60
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	60
การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	61
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	62
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	71
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
การจัดกระทำข้อมูล .....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	72
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	80
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	80
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	81
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา .....	81
ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	82
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา .....	82

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เชิงอนุมาน.....	106
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	147
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	150
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	150
ความสำคัญของการวิจัย .....	150
สมมติฐานการวิจัย .....	151
สรุปผลการวิจัย .....	152
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา.....	152
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เชิงอนุมาน.....	159
การอภิปรายผล .....	168
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย .....	183
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	186
บรรณานุกรม .....	187
ภาคผนวก.....	194
ภาคผนวก ก .....	195
ภาคผนวก ข.....	204
ภาคผนวก ค .....	208
ภาคผนวก ง.....	214
ภาคผนวก จ .....	216
ประวัติผู้เขียน.....	219

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....5	5
ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ....61	61
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....83	83
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ .....83	83
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ .....84	84
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา84	84
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....85	85
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน.85	85
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน. 86	86
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการ ทำงาน .....86	86
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....87	87
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย.....88	88
ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....89	89
ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน .....90	90

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม .....	91
ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร .....	92
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ .....	93
ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ .....	94
ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ .....	95
ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นความสำเร็จ .....	96
ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน .....	97
ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร .....	98
ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ .....	99
ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ....	100
ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านที่ 1 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน .....	100
ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านที่ 2 ด้านปริมาณงาน .....	101
ตาราง 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านที่ 3 ด้านคุณภาพงาน.....	102

ตาราง 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านที่ 4 ด้านค่าใช้จ่าย .....	102
ตาราง 29 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	103
ตาราง 30 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับด้านที่ 1. ความริ้นรมย์ในการทำงาน .....	104
ตาราง 31 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านที่ 2. ความพึงพอใจในงาน.....	104
ตาราง 32 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านที่ 3 ความกระตือรือร้นในงาน .....	105
ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	106
ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชาย กับเพศหญิง.....	107
ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	108
ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานกับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe .....	109
ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ .....	110
ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานกับสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	111
ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	112
ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานกับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test .....	113
ตาราง 41 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน. ....	114
ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานกับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test	115

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานกับตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี LSD .....	115
ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	117
ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานกับอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	118
ตาราง 46 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	119
ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	119
ตาราง 48 แสดงผลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 .....	120
ตาราง 49 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความสุขในการทำงาน .....	122
ตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชาย กับเพศหญิง .....	122
ตาราง 51 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความสุขในการทำงาน .....	123
ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับอายุ โดยใช้สถิติ F-test .....	124
ตาราง 53 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความสุขในการทำงาน.....	125
ตาราง 54 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe .....	126
ตาราง 55 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน ...	127
ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test .....	128
ตาราง 57 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน .....	129
ตาราง 58 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test..	130
ตาราง 59 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานกับความสุขในการทำงาน ....	131

ตาราง 60 แสดงผลการเปรียบเทียบอายุการทำงานกับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test.... 132

ตาราง 61 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้ต่อเดือนกับความสุขในการทำงาน... 133

ตาราง 62 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test.... 134

ตาราง 63 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี LSD ..... 135

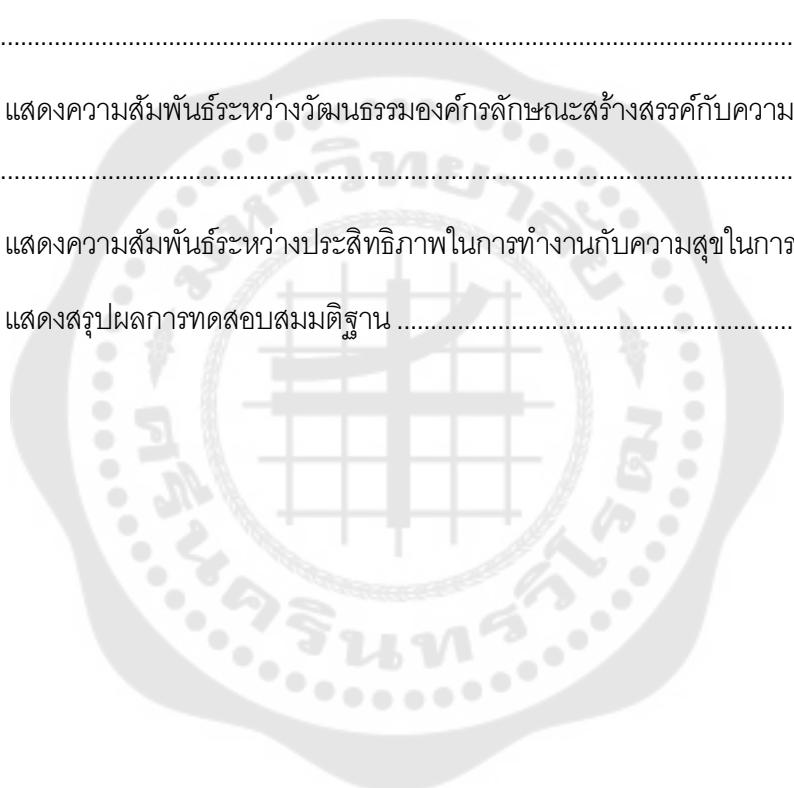
ตาราง 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน.... 137

ตาราง 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพในการทำงาน  
..... 140

ตาราง 66 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์กับความสุขในการทำงาน  
..... 143

ตาราง 67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความสุขในการทำงาน..... 145

ตาราง 68 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ..... 147





## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แสดงแผนภูมิการแบ่งส่วนบุคลากรของสำนักงาน กศน.....43



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันมีการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงไปในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนของปัจจัยทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ทำให้ไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การบริหารงานขององค์กรก็เช่นเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้หลายองค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของตน ไม่เพียงแต่เฉพาะในองค์กรภาคธุรกิจเท่านั้น แต่ในส่วนขององค์กรภาครัฐ ก็ได้มีการปรับปรุงและดำเนินการปฏิรูประบบในการบริหารจัดการใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งระบบราชการเป็นกลไกการบริหารที่สำคัญของประเทศ หากไม่พยายามปรับตัว ย่อมทำให้ประเทศด้อยศักยภาพลง ไม่สามารถแข่งขันกับนานาประเทศในเวทีโลกยุคไร้พรมแดนนี้ได้

ประเทศไทยภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องเผชิญกับปัญหาที่ทำนายที่จะก้าวกระโดดให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อศักยภาพของคน ชุมชน ท้องถิ่น และทรัพยากรสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อันจะช่วยให้ระบบราชการสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างศักยภาพของประเทศให้พร้อมต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงและยกระดับประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) โดยในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ระบบราชการเริ่มให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร (Johnson, 2014; Bakator, Petrovic & Dalic, 2019 อ้างถึงในรัตนติญา อยู่เย็น, 2563) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากมีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาและสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด และยังมีเครื่องมือ/เครื่องจักร หรือเทคโนโลยีที่สามารถทดแทนมนุษย์ได้ สาเหตุหนึ่ง ที่องค์กรให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้วเป็นสิ่งที่เดียวที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กร องค์กรใดที่เห็นความสำคัญของคน องค์กรนั้นก็ย่อมที่จะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จ ทั้งด้านผลสำเร็จของงานและความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างมาก

โดยการจะรักษาบุคลากรให้ทำงานกับองค์กรไปนาน ๆ นั้น สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งจะเป็น

ตัวนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กร หรือการบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคล ในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง (เอกลักษณ์ ชุมชูชัย, 2561) ซึ่งตรงกับความต้องการในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในประเทศไทยจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2561) มีแผนบรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคน ให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคมมีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแล้ว วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นความเชื่อ ความคิด วิถีชีวิต ความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันมา มีการถ่ายทอดจากสมาชิกเก่าสู่สมาชิกใหม่ ก็ส่งผลต่อการทำงานเช่นเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งมีผลต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างยิ่ง ผู้บริหารได้รู้และเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่จะทำให้ผู้บริหารชี้ชัดให้เห็นถึงสาเหตุใด ที่องค์กรจึงประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว และจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรได้ประสบความสำเร็จต่อไป (วิเชียร วิทย์อุดม, 2551 อ้างอิงในรัชมัยประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตุงสวัสดิ์, 2563) เมื่อใดก็ตามที่องค์กรพยายามใช้กลยุทธ์ใหม่หรือวิถีที่แตกต่างไปจากการดำเนินงานปกติที่เคยเป็นมาของสมาชิกองค์กร หากวิถีใหม่นี้เป็นการต่อต้านบรรทัดฐานและค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมในระดับพื้นฐานดั้งเดิมขององค์กรแล้ว เมื่อนั้นการเผชิญหน้าระหว่างวิธีการดำเนินงานใหม่กับพลังแห่งวัฒนธรรมองค์กรเดิม ก็เกิดขึ้น เมื่อสมาชิกรับเอาวัฒนธรรมมาใช้ภายในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรแต่ละแห่ง จะมีความเป็นเอกเทศของตน วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งสะท้อนถึงการนำเอาวัฒนธรรมมาใช้ และสามารถส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อประสิทธิภาพขององค์กร (วรรณภท แสงมณี, 2544, อ้างอิงใน พินิจดา คำกรฤชา, 2560)

องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลย ก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “ชีวิตคนทำงานไม่มีใคร ที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ุ, 2553 อ้างอิงใน นฤมล แสงผล, 2554) องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กร

ให้ได้ จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องาน และองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรในที่สุด

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาและค้นคว้า เรื่อง คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าจากการศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพ และความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดกลยุทธ์และนโยบาย อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในอนาคตต่อไป

### **ความมุ่งหมายของการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

### **ความสำคัญของการวิจัย**

1. ผลวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ประสิทธิภาพ และความสุขในการทำงาน

2. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการทำวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ในการพัฒนา กำหนด กลยุทธ์ นโยบาย ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. เพื่อส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลต่ออรรถิความสำเร็จ ในทุก ๆ ด้าน ให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

### **ขอบเขตการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

#### **ประชากรที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มคนที่ทำงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 520 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารบุคคลและนิติการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

#### **กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ จาก 16 กลุ่ม/ศูนย์/หน่วย มีบุคลากรทั้งสิ้น 520 คน โดยใช้วิธีการ สุ่มของสูตร Taro Yamane (1973) อ้างอิงใน สุदारตน์ มากะเรือน (2564) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ จำนวน 226 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบ แบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการสำรวจแบบสอบถาม เพิ่มอีก 11 เปอร์เซนต์ เป็นจำนวน 24 คน รวมแล้วได้ จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 250 คน

#### **วิธีการสุ่มตัวอย่าง**

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Samping) โดยการแบ่งประชากร จากกลุ่ม/ศูนย์/หน่วย ทั้งหมด 16 กลุ่ม/ศูนย์/หน่วย โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสัดส่วนของบุคลากร

ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มงาน	จำนวนบุคลากร ทั้งหมด (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กลุ่มเลขานุการกรม	44	21
2. กลุ่มการคลังและสินทรัพย์	40	19
3. กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน	29	14
4. กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	36	17
5. กลุ่มพัฒนาระบบทดสอบ	13	6
6. กลุ่มส่งเสริมกิจการการศึกษาและเครือข่าย	30	15
7. กลุ่มบริหารงานบุคคลและนิติการ	55	27
8. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	10	5
9. กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบงาน	6	3
10. กลุ่มเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ	5	2
11. ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา	117	56
12. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ	14	7
13. สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	12	6
14. ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา (เอกมัย)	66	32
15. สถาบันการศึกษาทางไกล	17	8
16. ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต	16	12
รวมทั้งสิ้น	520	250

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่อยู่ให้แต่ละกลุ่มสายงานตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในตาราง 1 เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการรวมทั้งสิ้น จำนวน 250 คน

## ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

#### 1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

##### 1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

##### 1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุ ต่ำกว่า 20 ปี

1.1.2.2 อายุ 20-30 ปี

1.1.2.3 อายุ 31-40 ปี

1.1.2.4 อายุ 41-50 ปี

1.1.2.5 อายุ 51 ปีขึ้นไป

##### 1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.3.3 หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย

##### 1.1.4 การศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษา

1.1.4.2 มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า

1.1.4.3 ปริญญาตรี

1.1.4.4 ปริญญาโท

1.1.4.5 สูงกว่าปริญญาโท

##### 1.1.5 ตำแหน่ง

1.1.5.1 ข้าราชการพลเรือน



- 1.1.5.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.1.5.3 ลูกจ้างประจำ
- 1.1.5.4 พนักงานราชการ
- 1.1.5.5 จ้างเหมาบริการ
- 1.1.6 อายุการทำงาน
  - 1.1.6.1 ต่ำกว่า 5 ปี
  - 1.1.6.2 6 – 10 ปี
  - 1.1.6.3 11 – 15 ปี
  - 1.1.6.4 16 – 20 ปี
  - 1.1.6.5 21 ปีขึ้นไป
- 1.1.7 รายได้
  - 1.1.7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
  - 1.1.7.2 15,001 – 25,000 บาท
  - 1.1.7.3 25,001 – 35,000 บาท
  - 1.1.7.4 35,001 – 45,000 บาท
  - 1.1.7.5 45,001 บาท ขึ้นไป
- 1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
  - 1.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
  - 1.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
  - 1.2.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
  - 1.2.5 การบูรณาการทางด้านสังคม
  - 1.2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร
  - 1.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
  - 1.2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- 1.3 วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์
  - 1.3.1 มิตินั้นความสำเร็จ
  - 1.3.2 มิตินั้นสัจจะแห่งตน
  - 1.3.3 มิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร



### 1.3.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

## 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

### 2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

#### 2.1.1 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

#### 2.1.2 ด้านปริมาณงาน

#### 2.1.3 ด้านคุณภาพของงาน

#### 2.1.4 ด้านค่าใช้จ่าย

### 2.2 ความสุขในการทำงาน

#### 2.2.1 ความมีเรี่ยวแรงในการทำงาน

#### 2.2.2 ความพึงพอใจในงาน

#### 2.2.3 ความกระตือรือร้นในงาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) หมายถึง เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในประเทศไทย

ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ของบุคคลภายในองค์กร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ดีที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล เกิดความพึงพอใจจากการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ จากองค์กร

สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านสภาพจิตใจ คือ สถานที่ในการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป มีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวก สบายทั้งทางกายและทางด้านจิตใจ และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานที่ทำให้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาส ได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อน ร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

การบูรณาการทางด้านสังคม หมายถึง ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการ ทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน คืองานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคล อื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการ คือวิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรม ในการพิจารณาผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานโดยส่วนรวม เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงาน มากเกินไป โดยมีกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้เคร่งเครียดอยู่กับงานจนไม่มีเวลา พักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กร ที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจําคัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ องค์กรที่มีแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติ ในการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมการทำงานที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร ในองค์กร มุ่งเน้นที่ส่งเสริมให้คนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กันมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน ร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรัก มีความสามัคคีต่อกัน และมีลักษณะในการทำงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีค่านิยมความสำเร็จ หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงาน

ที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรม การทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น และมีความสุขในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีมติเน้นสัจจะแห่งตน หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีมติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กรมาก เพราะสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีมติเน้นมิตรสัมพันธ์ หมายถึง องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเองเปิดเผยจริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะอาดเรียบร้อย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามคาดหวังของหน่วยงานนั้น ๆ

ด้านปริมาณงาน หมายถึง บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนด หรือที่องค์กรคาดหวังไว้

ด้านคุณภาพของงาน คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้องแม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด โดยหน่วยงานต้องได้ประโยชน์ ความคุ้มค่า และมีความพึงพอใจจากคุณภาพงานนั้น

ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้น ๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ และทรัพยากรขององค์กรเกินจากที่กำหนดหรือที่องค์กรคาดหวังไว้

ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เป็นสิ่งที่ทำให้แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความรักและภักดีในองค์กร และอัตราการลาออกที่น้อยลง

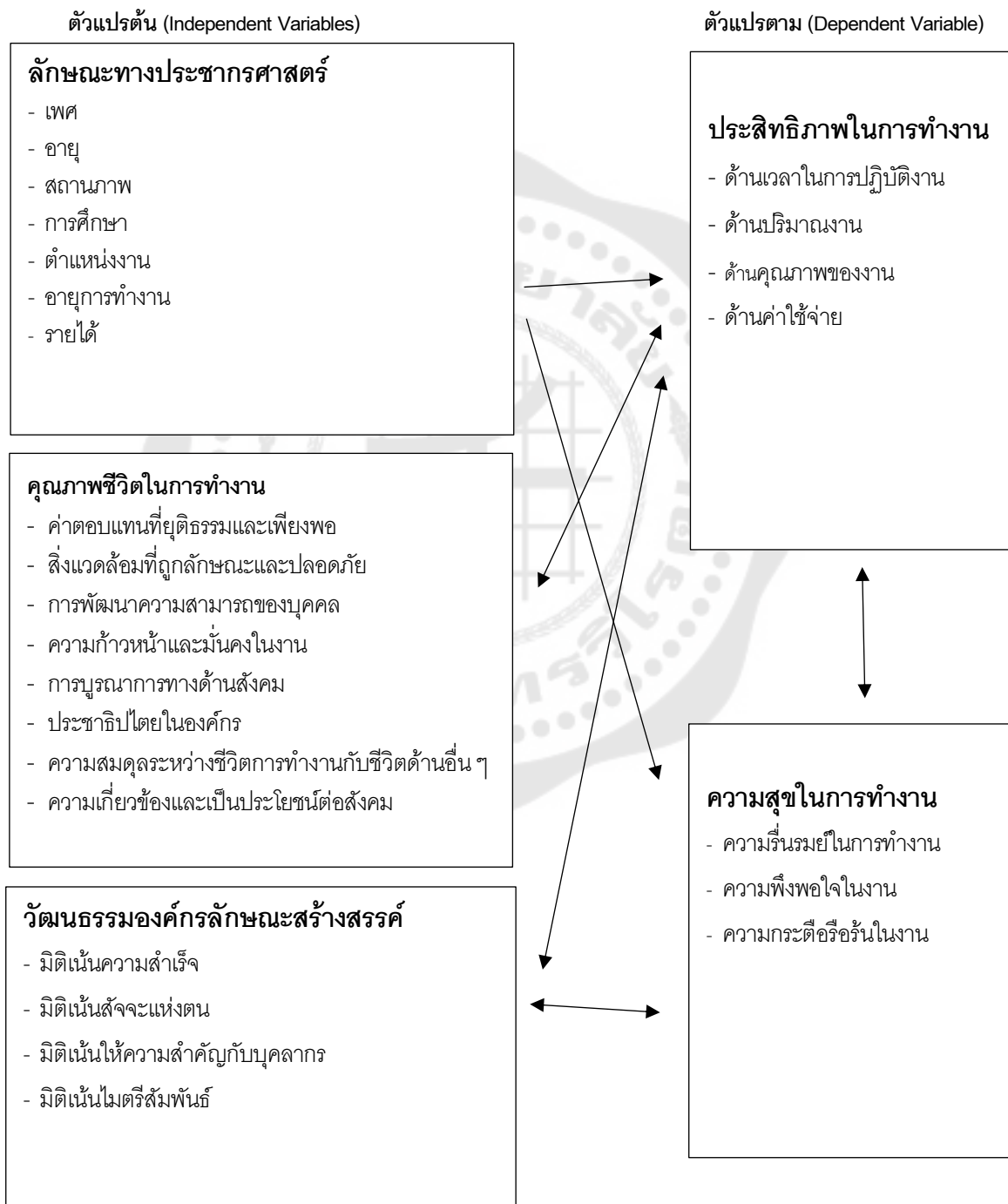
ความรื่นรมย์ในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกที่ได้ทำการเป็นวิทยากรในการจัดสัมมนา เป็นต้น

ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ ไม่มีความทุกข์ใจ และยินดีในการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะได้ผลตอบแทนที่น้อย ก็ไม่เป็นปัจจัยให้มีความต้องการงานใหม่

ความกระตือรือร้นในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีชีวิตชีวาในการทำงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถกำหนดตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง อายุ การทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง อายุ การทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อม ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจจะแห่งตน มิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

5. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจจะแห่งตน มิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

6. ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
6. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

##### ความหมายของประชากรศาสตร์

พรพิณ ประกายสันติสุข (2550) อ้างอิงใน พรเทพ สิงห์กุล (2562) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว การเปลี่ยนแปลงประชากร ที่มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ ปัจจัยทางประชากร อาจเป็นสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ไว้ว่า หมายถึง การศึกษาทางสถิติเกี่ยวกับอัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการกระจาย ของประชากร รวมทั้งศึกษาผลกระทบที่มีต่อสถานะทางสังคม และเศรษฐกิจ

สุวสา ชัยสุรัตน์ (2537) อ้างอิงใน ณัฐพัชพันธ์ แสงทรัพย์ (2561) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวของบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ การศึกษาอาชีพ วัฏจักรชีวิต ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ และสถานภาพทางสังคม (Social class)



สุนทรีย์ พัทธพันธ์ (2541) อ้างถึงใน ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า บุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะที่ไม่เหมือนกัน โดยแบ่งออกเป็นสิ่งที่คนอื่นสามารถมองเห็นได้ และสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพที่ทำ ระดับรายได้ สังคมและศาสนาที่นับถือ โดยปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจถึงความแตกต่างของประชากรศาสตร์ได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้งบุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน อาจมีความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

### แนวความคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

สุนทรีย์ พัทธพันธ์ (2541) อ้างถึงใน พัชรธากานต์ ไสภณเชาว์กุล (2563) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า บุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอกที่บุคคลคนอื่นสามารถมองเห็นได้ และลักษณะภายในจิตใจ เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ สังคมและศาสนา เป็นต้น ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลได้ชัดเจนขึ้น อีกทั้งคนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ก็อาจจะมีลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างระหว่างเพศ ทำให้บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีแนวโน้มที่มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้ เพศหญิงและเพศชาย ยังมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติอย่างระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากบุคคลเหล่านั้นผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะในการใช้สื่อก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งคนที่อายุมาก มักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารเชิงสร้างสรรค์และมีสาระมากกว่า ในขณะที่คนที่อายุน้อย จะเน้นการใช้สื่อเพื่อความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนส่วนใหญ่มีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน คนที่ได้รับการศึกษาสูงมักจะได้เปรียบอย่างมาก



ในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและมีความสามารถในการเข้าใจสารได้ดี แต่ในทางกลับกัน บุคคลเหล่านี้จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลแต่ละบุคคลมีอิทธิพลอย่างมาก ต่อปฏิกิริยาตอบรับของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะบุคคลแต่ละบุคคลนั้นมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม และเป้าหมายในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน มีผลต่อการรับข่าวสารในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยทางสังคม เป็นปัจจัยที่มักจะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

ปรมาจารย์ (2546) อ้างถึงใน ญัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ได้กล่าวถึงลักษณะประชากรของบุคคลไว้ดังนี้

1. อายุ ถือเป็นสิ่งหนึ่ง ที่จะทำให้บุคคลมีแนวคิดและการแสดงออกที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคิดแบบเปิดกว้าง มองโลกในแง่ดี ยึดมั่นในอุดมการณ์และความเท่าเทียม ในขณะที่บุคคลที่มีอายุมากจะมีแนวคิดที่ไม่เปิดกว้าง ยึดติดแนวทางการปฏิบัติ มองโลกในเชิงลบ แต่มีความระมัดระวังในการใช้ชีวิต เนื่องจากประสบการณ์ชีวิตและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละวัยเผชิญมาไม่เหมือนกัน ทำให้ทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป นอกจากนี้เมื่อบุคคลอายุมากขึ้น จะมีโอกาสเปลี่ยนใจหรือถูกจูงใจได้น้อยลง อีกทั้งความต้องการของบุคคลแต่ละวัยยังแตกต่างกันด้วย เช่น วัยกลางคนจะต้องการชีวิตที่ปลอดภัย การมีความมั่งคั่งในทรัพย์สินเป็นของตนเอง การรักษาพยาบาล ในขณะที่วัยหนุ่มสาวจะต้องการการศึกษา ความยุติธรรมและความเสมอภาค เป็นต้น

2. เพศ เพศหญิงและเพศชาย มีความคิดค่านิยมและแนวคิดที่แตกต่างกัน เนื่องจากสังคมและวัฒนธรรมได้ให้ความแตกต่างกันของทั้งสองเพศไว้ โดยทั่วไปเพศหญิงมักจะมีจิตใจที่อ่อนไหวอ่อนน้อมอ่อนตามเป็นแม่บ้านแม่เรือน ถูกชักจูงได้ง่าย เข้าใจจิตใจผู้อื่นได้ดี และมักโทษตัวเอง เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ในขณะที่เพศชายจะใช้เหตุผลมากกว่าและสามารถจดจำเหตุการณ์ได้ดีกว่าเพศหญิง รวมถึงเพศชายมักจะโทษบุคคลหรืออุปสรรคอื่น ๆ โดยไม่โทษตนเอง เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ ภูมิหลังของครอบครัว อาชีพ ระดับรายได้ และเชื้อชาติ โดยสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลให้บุคคลมีความคิด ประสบการณ์ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตที่ไม่เหมือนกัน

4. การศึกษา การมีระดับการศึกษาที่มีความต่างกัน ในช่วงเวลาที่ไม่เหมือนกัน ในการศึกษาที่มีระบบต่างกันในวิชาไม่เหมือนกันนั้น จะมีความคิด อุดมคติรวมถึงความคาดหวัง ที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

5. ศาสนา มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลตลอดชีวิต จึงส่งผลต่อค่านิยม ทศนคติ และ พฤติกรรมของแต่ละบุคคล

Griffeth, Hom, และ Gaertner (2000) อ้างถึงใน อภิสรดา อูสาแสง (2561) มีแนวคิดว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคลหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมาของแต่ละบุคคล เป็นคุณลักษณะเฉพาะ บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มักมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงต่อการแสดงออกของพฤติกรรมสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ดังนี้

1. อายุกับการปฏิบัติงาน ผลงานการปฏิบัติงานของบุคคลจะต่ำลง เมื่อบุคคลมีอายุที่เพิ่มสูงขึ้น แต่ในอีกทางหนึ่ง คนอายุ 55 ปี ขึ้นไป เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สูง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงได้ พนักงานไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุ เมื่ออายุครบ 60 ปี โดยคนที่สูงอายุนั้นมักจะไม้ออกจากงาน หรือ ย้ายงาน อาจเนื่องจากเมื่อพนักงานมีอายุงานมากขึ้นก็จะมีผลตอบแทนหรือค่าจ้าง รวมถึงสิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ ก็สูงขึ้นตามด้วย ทั้งนี้ เมื่อมีพนักงานมีอายุมากขึ้น การปฏิบัติงาน จะมีความสม่ำเสมอ มีระเบียบและจรรยาบรรณสูง การปฏิบัติงานก็จะมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตาม อาจจะขาดด้านความยืดหยุ่นและการไม่เปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญสภาวะ การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกอยู่เสมอ ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน ให้มีพนักงานที่มีอายุน้อยเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กร

2. เพศกับการทำงาน จากการศึกษาพบว่าเพศกับการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน หรือมีความแตกต่างกันน้อยมาก อาทิ ด้านความสามารถสำหรับการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ในการ ทำงาน แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเมื่อมีการแข่งขัน ความสามารถในการเรียนรู้และพยายามปรับตัว ให้เข้ากับสังคมและความพอใจที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ นักจิตวิทยาได้ทำการศึกษา และพบว่าเพศชายนั้น มักจะมีความคิดในเชิงรุกและความคาดหวังมากกว่าเพศหญิง แต่เพศหญิง จะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน พบว่าสรุปได้ไม่ชัดเจนแน่ชัด ว่าสถานภาพสมรส ส่งผลกับการปฏิบัติงานอย่างไร แต่มีการวิจัยบางส่วนที่พบว่า คนที่แต่งงานแล้วการขาดงาน การลาออกจากการทำงานนั้น มักมีแนวโน้มต่ำกว่าพนักงานที่โสด และความพึงพอใจ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจะสูงกว่า

4. ความอาวุโสกับการทำงาน พบว่าผู้ที่อาวุโสในการปฏิบัติงานหรือผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่เข้าใหม่ ซึ่งความอาวุโสในการปฏิบัติงานสามารถบ่งชี้ได้ถึงผลงานเป็นอย่างดี

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงในพรพิตรา ธรรมชาติ (2560) ได้กล่าวถึงลักษณะส่วนบุคคลที่อาจส่งผลกระทบต่อการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร ดังนี้

1. อายุ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า เมื่ออายุเพิ่มขึ้นพนักงานจะมีผลงานลดลง แต่พนักงานที่มีอายุเหล่านี้จะเป็นคนที่ประสบการณ์สูง เนื่องจากปฏิบัติงานเป็นเวลานาน และสามารถนำความรู้ที่สะสมมาใช้ในการทำงานได้ นอกจากนี้ผู้ที่มีอายุเยอะจะไม่ย้ายงานและลาออกน้อย เนื่องจากหางานใหม่ได้ยาก อีกทั้งระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน ส่งผลให้มีค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ที่มากขึ้น นอกจากนี้คนที่มีอายุมากกว่ามักมีอัตราการขาดงานที่น้อยกว่าคนที่อายุไม่มาก

2. เพศ เพศชายและเพศหญิง มีความรู้ความสามารถ กล่าวที่จะเผชิญสถานการณ์ และสามารถแก้ไขปัญหาระหว่างการทำงานได้ การปรับตัวให้เข้ากับสังคม แรงจูงใจ และทักษะในการเรียนรู้งานไม่ต่างกัน แต่หากมองในมุมมองด้านจิตวิทยา จะพบว่าเพศหญิงจะคล้อยตามได้ง่ายกว่าเพศชาย เพศชายจะมองการณ์ไกล คิดเชิงรุก มีความมุ่งมั่นที่จะเข้าใกล้เป้าหมายมากกว่าเพศหญิง แต่ไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตาม มักจะมีผลงานและความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรส บุคคลที่มีสถานภาพแต่งงานแล้ว มักจะมีอัตราการขาดงานและการลาออกน้อยกว่าบุคคลที่มีสถานภาพโสด อีกทั้งยังมีความพึงพอใจ ความรับผิดชอบ ความสม่ำเสมอในการทำงาน และมองเห็นคุณค่าของงานที่ตนปฏิบัติอยู่มากกว่าบุคคลที่มีสถานภาพโสด

4. อายุงาน บุคคลที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาเวลานาน หรือร่วมทำงานกับองค์กรมานาน จะมีความรู้สึกพึงพอใจและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าคนที่เริ่มปฏิบัติงานไม่นาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Griffeth, Hom, และ Gaertner (2000) อ้างถึงใน อภิสรดา อูสาแสง (2561) และ กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงในพรพิตรา ธรรมชาติ (2560) ที่ศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และอายุงาน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อแสดงออกในด้านการทำงานที่ต่างกัน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้เลือกแนวคิดของ ปรมะ สตะเวทิน (2546) อ้างถึงใน ญัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ที่กล่าวสอดคล้องกันในด้านทั้งอายุ เพศ สถานภาพสมรส และอายุงาน โดยเพิ่มเติมสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ ระดับรายได้ และการศึกษา เพราะเป็น

ส่วนสำคัญในการบุคคลมีความคิด ประสบการณ์ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตที่ไม่เหมือนกัน ผู้วิจัยจึงเลือก อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน รายได้ มาใช้ในการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำมาพิจารณาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Katzell (1980) อ้างถึงใน เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะงานและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน

Arthur (1985) อ้างถึงใน เมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิต หรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในเชิงบวก

ดิน ปรัชญาพุทธิ (2550) อ้างถึงในนาวิ อุดร (2561) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ (2553) อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่ประชาชนมีงานทำ โดยที่มีความพึงพอใจในงาน/อาชีพในด้านความมั่นคง ความก้าวหน้าของงานที่ทำ ตลอดจนมีความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วย

อภิขยา อ่วมเจริญ (2548) อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง (2559) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรและถ้าบุคลากรสามารถประสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

นพิติต เทพวรรณ (2555) อ้างถึงใน นาวี อุดร (2561) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการลดความตึงเครียดทางด้านจิตใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ และมีคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานที่ดี

Delamotte และ Takezawa (1984) อ้างถึงใน มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความหมายหลายมิติ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ และผลประโยชน์ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบ หมายถึง ผลดีของงานที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับปรุงองค์กร ลักษณะงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานและความพึงพอใจต่องานด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายเทียบเท่ากับการทำงานเอียงมนุษย์ หรือการปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับบุคคลที่ทำงาน รวมถึงวิธีการ แนวทางปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้งานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

### **แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

Bluestone (1977) อ้างถึงใน มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

Hackman & Suttle (1990) อ้างถึงใน อุษมา ศักดิ์ไพศาล (2556) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่สนองความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้บริหาร หรือระดับเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากจะทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุในการทำงานน้อยลง และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพ รวมทั้งปริมาณของผลผลิตด้วย



ธีรฤๅมิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) อ้างถึงใน มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของบุคลากร โดยการพิจารณาด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตของพนักงาน

Walton (1975) อ้างถึงใน เอกลักษณ์ ชุมชูชัย (2561) กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัตินี้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไป หรือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสม และเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการกำหนดมาตรฐานในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สภาพแวดล้อม เพื่อไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพัฒนาความสามารถ ทักษะความรู้ของตนจากงานที่ทำ เช่น งานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ในทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความท้าทายความสามารถจากงานที่ทำ

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน โดยมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น จากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้า ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน มีอำนาจหน้าที่และสถานะภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

5. การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น (Social Integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานอื่น บรรยากาศในที่ทำงาน ความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกชั้นวรรณะ ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพ

ในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค มีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Total Life Space) หมายถึง ความสมดุลในการแบ่งเวลาในการทำงาน การเดินทาง ชีวิตครอบครัว การดูแลสุขภาพ ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน และการใช้เวลาว่างเพื่อคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม รับรู้ได้ว่าองค์กรได้อำนวยประโยชน์ รับผิดชอบต่อสังคม และรณรงค์เรื่องที่เป็นประโยชน์แก่สังคม เป็นต้น

Huse & Cummings (1985) อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทิกิจทวี (2564) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) แล้วนำมาประยุกต์ ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็น ลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะสม ปลอดภัย เป็นสถานที่ทำงานที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของพนักงาน

2. รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับค่าครองชีพพื้นฐาน พนักงานมีความรู้สึกกว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากบริษัทหรือองค์กรอื่น

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง องค์กรมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีการขึ้นเงินเดือน และเป็นการทำงานที่มีมั่นคง

4. การพัฒนาศักยภาพของพนักงานหรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนเองจากงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ทำงานที่หลากหลาย ทำหาย และสร้างคุณค่าให้กับตนเอง

5. ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

6. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเอง อบอุ่น พึ่งพาอาศัยกันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย ได้รับร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลสามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมดุล มีช่วงเวลาปฏิบัติงานที่แยกกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อใช้ชีวิตส่วนตัว

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรได้ทำประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปรวมแนวคิดของ Schuler, Beutel & Youngblood (1989) อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด สร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงานลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานสนใจและมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล ต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ รวมถึงลดอัตราการจ่ายผลตอบแทน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
7. ลดอัตราการเปลี่ยนพนักงาน
8. ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในงานมากขึ้น
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี

Greenberg & Baron (1995) อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) อธิบายประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 3 ด้านว่า

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (ในเรื่องของผลกำไร การบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร) การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหาร และพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนที่กำหนดนั้น ต้องถูกนำไปใช้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และ Greenberg & Baron (1995) ยังกล่าวอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้พนักงานตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่



จากประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปรวมแนวคิดของ Schuler, Beutel & Youngblood (1989) อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้นอีกด้วย ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวความคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1975) อ้างถึงใน เอกฉัตร ชุมชูชัย (2561) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวความคิด Huse & Cummings (1985) อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ผู้วิจัยจึงได้เลือกองค์ประกอบ 8 ประการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

## **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์**

### **ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร**

Robbins (2001) อ้างถึงในสิริกร สุขสุดไพศาล (2556) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือน ๆ กัน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรนั้น เกิดจากการเชื่อมโยง ผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถาน และการกระทำของบุคคล ของกลุ่มคนในองค์กร รวมทั้งมีนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยีและความสำเร็จขององค์กร จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

1. เกิดจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากรในองค์กร บริษัท ห้างร้าน สำนักงาน ฯลฯ จนเกิดเป็นระบบสังคมที่มีระบบ แบบแผนที่แน่นอน
2. เป็นมรดกขององค์กร ถูกถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่ง บุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสังคมแบบใดก็เรียนรู้ และรับทราบถึงวัฒนธรรมของสังคมนั้น ซึ่งช่วยสร้างความเจริญให้แก่สังคมมนุษย์ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น
3. เป็นที่รวบรวมของความคิด ความเชื่อ เจตคติ ตลอดจนค่านิยมขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร

4. เป็นสิ่งที่คนในองค์กรมองเห็นร่วมกันว่ามีคุณค่าสูงสำหรับองค์กร เป็นสินทรัพย์ขององค์กรที่มองไม่เห็นแต่สัมผัสได้

5. เป็นสิ่งที่เหมือนกระจกเงาสะท้อนให้เห็นบุคลิกภาพขององค์กรไปพร้อมกันกับบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรในระดับมหภาค

Hofstede, Deal, & Kennedy (1991) อ้างถึงใน กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม แม้ว่าองค์กรไม่ได้มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ก็ เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรรับรู้ได้ โดยสังเกตจากพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่บุคลากรในองค์กรปฏิบัติมาร่วมกันมา ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ร่วมงานในองค์กรนั้น ๆ ทราบว่าควร จะปฏิบัติตัวอย่างไร

Gordon (1999) อ้างถึงใน กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งรวมทั้งข้อสมมติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรสร้างขึ้นร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กัน อย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

สมใจ ลักษณะ (2546) อ้างถึงใน กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ปรัชญาความเชื่อร่วมกันขององค์กรที่สะท้อนค่านิยมและเจตคติร่วมกัน ซึ่งเป็นมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อตกลงที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน โดยลักษณะเฉพาะสมาชิกยอมรับ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

สุพานี สฤญวานิช (2547) อ้างถึงใน กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์กร เป็นการทำความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ผ่านสัญลักษณ์ และพิธีกรรม และส่วนที่อยู่ภายในเป็นค่านิยม ความเชื่อพื้นฐานขององค์กร

จากความหมายทั้งหมดนั้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานของพฤติกรรมที่แสดงออกที่เกิดจากสมาชิกภายในองค์กร ทำหน้าที่หล่อหลอมสมาชิกเข้าด้วยกัน ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กร ทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่สามารถถ่ายทอดให้สมาชิกขององค์กรรุ่นใหม่ต่อไปได้

## แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

สมยศ นาวิการ (2541) อ้างถึงใน โยชิตา กฤตพรพินิต (2557) การแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร เป็นการแบ่งค่านิยมขององค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กร โดยทั่วไปเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วม อยู่ที่ผู้ก่อตั้งองค์กรเป็นส่วนสำคัญ ในการกำหนดค่านิยมที่มุ่งหน้าก็คือการสร้างคุณค่าแก่ผู้ให้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและมีความเสี่ยง เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว

2. วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมกัน โดยมุ่งเน้นหน้าที่ปฏิบัติ จนกลายเป็นขนบธรรมเนียม และมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์กร ซึ่งเป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

3. วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายใน เป็นการสร้างความจงรักภักดีต่อความเป็นผู้นำองค์กรอย่างตาบอด โดยให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบัน วัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้ จะแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพีชศาสตร์หลายอย่าง ความจงรักภักดี ความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำที่มีอำนาจการมุ่งภายในมุ่งพวกเราและมุ่งพวกเขา จะกระตุ้นความพยายามให้การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

4. วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรรในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่าง การเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์กรจะทุ่มเทอย่างหนัก เพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

Robbins (2001) อ้างถึงใน กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 7 ลักษณะ

1. ลักษณะวัฒนธรรมที่มีการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีความเสี่ยงทำทนายที่พนักงาน ที่จะก่อให้เกิดสิ่งใหม่

2. ลักษณะวัฒนธรรมที่มีความสนใจในรายละเอียด ระดับที่พนักงานคาดหวังในการวิเคราะห์อย่างถูกต้อง และสนใจในรายละเอียด

3. ลักษณะวัฒนธรรมที่กำหนดทิศทางของผลลัพธ์ ระดับที่มีการบริหารจัดการมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่ออกมา และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่าเทคนิคและกระบวนการที่นำมาสู่ผลสำเร็จของผลลัพธ์

4. ลักษณะวัฒนธรรมที่กำหนดทิศทางของคน ในระดับการบริหารจัดการที่ตัดสินใจยึดถือการพิจารณาที่มีต่อผลลัพธ์ของคนภายในองค์กร

5. ลักษณะวัฒนธรรมที่กำหนดทิศทางของทีม คือกิจกรรมให้ความสำคัญกับทีมมากกว่าผลงานส่วนบุคคล

6. ลักษณะวัฒนธรรมที่พร้อมที่จะต่อสู้ ระดับที่คนภายในองค์กรมีความพร้อมที่จะต่อสู้และแข่งขันมากกว่าความรู้สึกที่ไม่กระตือรือร้น

7. ลักษณะวัฒนธรรมที่มีความมีเสถียรภาพ ระดับที่ผลงานขององค์กรสามารถรักษาสถานภาพให้มีความเจริญเติบโตมีความแตกต่างอย่างชัดเจนและดำรงไว้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

Hofstede, Deal & Kennedy (1991) อ้างถึงในกรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระจายอำนาจไม่เท่าเทียมกัน องค์กรมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจ สถานภาพของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไม่เท่าเทียมกัน ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวคิดเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ว่าเป็นแบบเผด็จการ (Benevolent Autocrat) คือ ผู้บริหารให้ความสนใจในงานสูงสุด แต่ให้ความสนใจในด้านของสัมพันธภาพองค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำต่ำมาก โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีสิทธิใกล้เคียงกัน แต่ระบบการจัดลำดับฐานะ ตำแหน่งมีความไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นบทบาทที่กำหนดขึ้น เพื่อให้มีการบริหารงานอย่างเหมาะสม แต่บทบาทก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ โดยภายในองค์กร มีการกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมชาติ มีโครงสร้างเป็นแบบพีระมิดแนวราบ มีจำนวนบุคลากรในระดับบริหารจำกัด ผู้บังคับบัญชาใช้ระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันเป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิในการออกเสียงเกี่ยวกับงานของเขา และยอมรับว่าผู้บังคับบัญชามีสิทธิในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

มิติที่ 2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นมิติที่อธิบายถึงวิธีการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง หรือความก้าวร้าวที่อาจจะเกิดขึ้นของคนในแต่ละสังคม โดยได้ให้คำจำกัดความของมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนไว้ว่า เป็นขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรรู้สึกกลัว

เนื่องจากมีความไม่แน่นอน และไม่รู้จักสถานการณ์ล่วงหน้าได้ ดังนั้นองค์กรควรมีการเลี้ยงความไม่แน่นอนที่มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับระดับความวิตกกังวลที่เกิดจากความกลัวว่าจะเกิดสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือความผิดพลาด ถ้าองค์กรรู้สึกถึงสิ่งที่จะก่อให้เกิดความผิดพลาด หรือความไม่แน่นอน องค์กรก็ควรวางวิธีป้องกัน เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนหรือความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ ประสบการณ์ และความรู้สึกส่วนบุคคล ในองค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง จะมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มาเพื่อควบคุมสิทธิและหน้าที่ของแต่ละคนในองค์กร

มิติที่ 3 ปัจเจกนิยม (Individualism) เป็นมิติที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างของคนแต่ละคน และแต่ละกลุ่มคนในสังคม ที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของการอยู่ร่วมกัน โดยได้กำหนดให้ปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยมเป็นวัฒนธรรมในมิติเดียวกัน แต่มีลักษณะตรงกันข้าม คือถ้าองค์กรมีลักษณะปัจเจกนิยมสูงจะมีลักษณะกลุ่มนิยมต่ำ เป็นต้น ปัจเจกนิยม หมายถึง บุคคลจะให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสนใจของตัวเองมากกว่าที่จะสนใจเป้าหมายของกลุ่ม เป็นอิสระ กล่าวเผชิญหน้าคนอื่น ๆ ในกลุ่มจะรับผิดชอบดูแลตัวเองและครอบครัวของตัวเองเท่านั้น กลุ่มนิยม หมายถึง สมาชิกแต่ละคนจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่ม รักษาความกลมเกลียวภายในกลุ่ม มีการพึ่งพาอาศัยกันและกันมีความร่วมมือ เลี่ยงความขัดแย้ง และมีหัวหน้ากลุ่มคอยปกป้องสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มด้วย องค์กรที่มีวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นแบบปัจเจกนิยม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแสดงพฤติกรรมตามความสนใจของเขา องค์กรมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสนใจของทั้งสองฝ่าย ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ผลตอบแทนที่ดี และตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ ไม่นิยมความสัมพันธ์แบบครอบครัว เพราะเชื่อว่าจะเป็นสิ่งนำไปสู่ระบบอุปถัมภ์ จึงมีบางองค์กรกำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งต้องลาออกในกรณีผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรมีการแต่งงานกันเอง มีการพิจารณาโยกย้าย ให้รางวัล โบนัสจากลักษณะและผลงานเป็นรายบุคคล

มิติที่ 4 ความเป็นชาย (Masculinity) เป็นขั้วตรงกันข้ามกับความเป็นหญิง เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกตามลักษณะบทบาททางเพศ เมื่อว่าด้วยบทบาททางเพศบางองค์กรจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ในรูปแบบการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การรับรู้เป้าหมายขององค์กร และลักษณะเฉพาะอาชีพ ความเป็นชาย จะเป็นลักษณะของคนที่มีความประนีประนอมสงบเสงี่ยมอ่อนโยน และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมความเป็นชายกับความเป็นหญิงในองค์กร มีลักษณะต่างกัน องค์กรที่มีวัฒนธรรมความเป็นชาย มีค่านิยมในการทำงานแบบ “อยู่เพื่อทำงาน” เน้นผลงาน และการพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ในองค์กร



ที่มีความเป็นหญิง ผู้บริหารจะแก้ไขปัญหาด้วยความประนีประนอมและมีการเจรจาตกลงกัน การพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ผู้บริหารใช้สัญชาตญาณมากกว่า การตัดสินใจอย่างรอบคอบ และยึดค่านิยม “ทำงานเพื่ออยู่”

Schein (1992) อ้างถึงในกรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้แบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กร เป็น 3 ชั้น ตามระดับความยากง่ายในการมองเห็น (Degrees of Visibility)

1. วัฒนธรรมองค์กรชั้นนอกสุด กล่าวคือ ค่านิยมของบุคลากรที่ร่วมกันจัดทำขึ้น ต่อสิ่งที่ยึดถือ (Artifacts) สามารถมองเห็นได้ง่ายที่สุด เช่น รูปแบบของอาคาร ตราประจำองค์กร เครื่องแต่งกายของบุคลากรในองค์กร การตกแต่งสถานที่ปฏิบัติงาน สำนวนภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากสัมผัสได้โดยประสาทสัมผัส จึงทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมชั้นนี้ได้ง่ายกว่าชั้นอื่น

2. วัฒนธรรมองค์กรชั้นกลาง กล่าวคือ ค่านิยมที่เป็นที่ยอมรับ (Espoused Values) ประกอบด้วย ค่านิยมที่สมาชิกและผู้บริหารในองค์กรอ้างว่าควรปฏิบัติ ค่านิยมที่เป็นที่ยอมรับยังไม่สะท้อนวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริง เนื่องจากค่านิยมที่ยอมรับยังไม่ตรงกับสิ่งที่องค์กรยึดถือปฏิบัติ จึงมองเห็นได้ค่อนข้างยาก แต่บุคลากรมีความตระหนัก เพราะเกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน พอสมควรและทดสอบได้ว่าเป็นวิธีที่ถูกต้อง

3. วัฒนธรรมองค์กรชั้นในสุด กล่าวคือ ข้อตกลงพื้นฐาน (Basic Assumptions) เป็นค่านิยมและความเชื่อที่บุคลากรในองค์กรได้ถือปฏิบัติต่อกันมาเป็นเวลานาน จนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า สามารถแก้ไขปัญหาองค์กรได้ ดังนั้นข้อตกลงพื้นฐาน จึงมีลักษณะที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นและบุคลากรไม่ตระหนักถึงการอยู่บนข้อตกลงพื้นฐาน แต่วัฒนธรรมองค์กรชั้นนี้ได้ผ่านมาเป็นระยะเวลาและได้รับการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่า สามารถช่วยแก้ไขปัญหาองค์กรได้ จึงถือได้ว่าข้อตกลงพื้นฐานเป็นแก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์กร

### วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture)

Cook and Lafferty (1989) อ้างถึงในโยชิตา กฤตพรพินิต (2557) สร้างทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรจากทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) โดยนำแนวคิดทั้งหมดมาเป็นกรอบแนวคิด ในการสร้างแบบวัดการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐาน และองค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรนั้น เรียกว่า การสำรวจวัฒนธรรมองค์กร (The Organizational Culture Inventory: OCI) โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน เน้นความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร คือ ความต้องการความสำเร็จ

ต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้สมาชิกองค์กรมีความสัมพันธ์และสนับสนุน รักใคร่กลมเกลียวซึ่งกันและกัน สมาชิกจะมีพฤติกรรมที่ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น มีความสุขกับการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายตลอดเวลา สมาชิกผูกพันกับองค์กรพร้อมจะปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ ให้ความรักใคร่ ยกย่องและยอมรับ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน จากลักษณะการปฏิบัติงาน จะส่งให้องค์กรประสบผลสำเร็จโดยวัฒนธรรมขององค์กรสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ มิติที่ 1 เน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติที่ 2 เน้นสั่งการแห่งตน (Self Actualizing) มิติที่ 3 เน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-Encouraging) และมิติที่ 4 เน้นไม่ตรีสัมพันธ์ (Atilative)

2. ลักษณะตั้งรับ - เชื้อยชา (Passive-Defensive Styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมการแสดงออกเน้นความต้องการความมั่นคงของสมาชิก และมีผู้นำที่เน้นบุคคล พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกมีลักษณะคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ฟังพาผู้บริหาร และยึดถือกฎระเบียบแบบแผนเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ แต่จะยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นไปในลักษณะที่ต้องการปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัย ก้าวหน้าในการทำงาน การปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นในองค์กร ยึดกฎระเบียบเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ไม่สนใจคุณภาพของงาน มุ่งแต่ปกป้องตนเอง โดยปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม รั้วมัดระวังตัวเองในการปฏิบัติงานสูง หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ และปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด วัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะตั้งรับ - เชื้อยชา มีลักษณะพื้นฐาน 4 มิติคือ มิติที่ 1 เน้นการเห็นพ้องด้วย มิติที่ 2 เน้นกฎระเบียบ (Conventional) มิติที่ 3 เน้นการฟังพา และมิติที่ 4 เน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance)

3. ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว (Aggressive-Defensive Styles) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออก ผู้นำเน้นงานและเน้นความมั่นคงของสมาชิก พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิก มีการเผชิญหน้า ชอบการมีอำนาจ การแข่งขันที่ต้องมีแพ้ ชนะ หลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น สมาชิกแสดงความขัดแย้ง ไม่ไว้ใจใจ ตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงต่อต้านและมีข้อขัดแย้ง ตำหนิกันเป็นประจำ ชอบควบคุมบุคคลอื่น ชอบแข่งขัน และการแข่งขันที่ทำให้เกิดความท้าทายในการทำงาน ชอบความเป็นระเบียบและตำหนิความ ผิดพลาดของตนเอง วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ มิติที่ 1 เน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) มิติที่ 2 เน้นอำนาจ (Power) มิติที่ 3 เน้นการแข่งขัน (Competitive) มิติที่ 4 เป็นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic)

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถจำแนกออกเป็นหลายลักษณะหรือหลายมิติ แต่วัฒนธรรมองค์กรลักษณะหรือมิติใดสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและบริบทขององค์กรเป็นสำคัญ โดยแนวคิดของ Cook and Lafferty (1989) อ้างถึงในโยชิตา กฤตพรพินิต

(2557) วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานในลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติมุ่งความสำเร็จ (Alicement) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานนี้มีความหมายและท้าทาย ลักษณะเด่นคือสมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่าการท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. มิติมุ่งสัจจะแห่งตน (Self - actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรม การแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของคน ลักษณะเด่น คือสมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

3. มิติมุ่งบุคคล (Humanistic - encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

4. มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อ



ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

จากมิติต่าง ๆ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งเน้นศึกษาลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน มีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง และความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) มิติมุ่งความสำเร็จ 2) มิติมุ่งสัจจะแห่งตน 3) มิติมุ่งบุคคล และ 4) มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

### ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

กานต์พิชชา กันทะเนตร (2559) อ้างถึงในปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าเป็นการกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ ความพร้อม ความพยายามในการทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา มีความถูกต้อง คุณภาพและได้มาตรฐานตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยเปรียบเทียบ ระหว่าง Output กับ Input ในการดำเนินการ ซึ่งไม่ใช่แค่เรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงทรัพยากรอื่น ๆ ที่ใช้ในกระบวนการทำงานนั้นด้วย เช่น เวลา วัตถุดิบ หรือในมิติอื่นๆ เป็นต้น คืออัตราส่วนที่สะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไป เพื่อให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) อ้างถึงใน มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และความหมายของคำว่า การปฏิบัติว่า หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณี รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2538) อ้างถึงใน ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไป หมายถึงการทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพและคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา

ติน ปรัชญพฤทธิ (2550) อ้างอิงในนพรัตน์ วรสุข (2563) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำและความรวดเร็วของการบริหารให้มากขึ้น

Millet (1964) อ้างถึงในนพรัตน์ เพชรพรหม (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน
2. การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา
3. การให้บริการอย่างทันเวลา
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า

#### แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521) อ้างถึงใน อวยพร ปานหนู (2558) ได้กล่าวถึงหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน โดยมีเนื้อหาแต่ละหัวข้อ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักที่ถูกต้องสมบูรณ์
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้
7. มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา
9. มีผลงานได้มาตรฐาน
10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้
12. ให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

Zollisch & Langsner (1978) อ้างอิงในนพรัตน์ วรสุข (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1. คุณภาพของงาน หมายถึง คุณภาพของสินค้าและบริการ คุณภาพของงานระหว่างที่ปฏิบัติ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การส่งมอบสินค้าและบริการตรงตามเวลานัดหมาย รวมถึงความปลอดภัยของพนักงานด้วย

2. ปริมาณงานที่ทำได้ หมายถึง ปริมาณงานที่ทำสำเร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมาย หรืองานในแต่ละวันที่ทำได้ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

3. ความรู้เรื่องงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจ มีความตั้งใจเรียนรู้ รวมถึงความสามารถความพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Plowman & Peterson (1989) อ้างอิงในปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ได้ให้แนวคิด 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจกับผลการดำเนินงาน มีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตาม ความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Simon (1960) อ้างอิงใน นवलพรรณ บุญฤทธิ์ (2562) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักรโดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$E = (I - O) + S E$  คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ บัญชีนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

จากแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงานที่หลากหลาย โดยทฤษฎีของ Plowman & Peterson (1989) อ้างถึงในปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ซึ่งสอดคล้องกับ Zollisch & Langsner (1978) อ้างอิงในนพรัตน์ วรสุข (2563) โดยกล่าวถึงคุณภาพงานเป็นสิ่งสำคัญ คือต้องมีถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ปริมาณงาน ต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน มีเวลาและค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพ ของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

### ความหมายของความสุขในการทำงาน

ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) อ้างอิงใน มัลลิกา สายสมุทร (2563) นิยามว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักของบุคลากร โดยบ่งบอกได้ถึงความพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ให้ความหมายว่า ความสุขของการทำงาน คือ การที่บุคคลที่ได้ทำในสิ่งที่ตัวเองรัก มีความศรัทธาในงาน มีความพึงพอใจในการทำงานและประสบการณ์ที่ได้รับสามารถเกิดความคิดสร้างสรรค์ในทิศทางบวก

จินดาวรรณ รามทอง (2558) ได้กล่าวไว้ถึงแนวคิดเรื่องของความสุขในการทำงาน (Joy at Work) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล

Diener (2000) อ้างอิงในสิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล (2562) อธิบายว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต คือความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่จะสามารถมีความสุขได้เกิดจากปัจจัยในหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ซึ่งนำมาเกิดความสุขในการทำงาน

### แนวความคิดของความสุขในการทำงาน

Gavin and Mason (2004) อ้างอิงใน สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล (2562) กล่าวว่า ความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยเป็นผลที่เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ ฟังพอใจ ซึ่งองค์ประกอบของความสุข ประกอบด้วย

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการหรือฟังพอใจได้ มีอำนาจอย่างอิสระในการตัดสินใจ สามารถเป็นคนที่ควบคุมและกำหนดการกระทำของตนเองให้ตอบสนองกับความสุขของตนเองได้ เป็นผู้ตอบสนองความต้องการของตนเองในชีวิต

2. ความรู้ เป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไรให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ เกิดประโยชน์ และมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลอื่น ๆ

3. ความสามารถเฉพาะตัว เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Manion (2003) อ้างอิงใน นูรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ และคณะ (2565) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขการทำงาน (Joy at Work) มี 4 ด้าน คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้ขั้นพื้นฐานที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานที่ทำงาน การร่วมงานกันระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพูดคุยอย่างเป็นมิตร ก่อให้เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และรับรู้ถึงความปรารถนาดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นแฟ้นในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพลิดเพลินในงาน และมีความต้องการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย

ให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้เกิดรู้สึกว่าคุณค่าในชีวิต เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ พร้อมทั้งจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน และการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

จินดาวรรณ รามทอง (2558) ได้จัดทำคู่มือ ความสุข 8 ประการ สถานที่ทำงาน ซึ่งสนับสนุนโดย สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) หมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. Happy Soul (ทางสงบ) หมายถึง การมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) หมายถึง การรู้ความผ่อนคลาย ในการดำเนินชีวิต
5. Happy Brain (หาความรู้) หมายถึง การใฝ่ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. Happy Money (ปลอดภัย) หมายถึง การมีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
7. Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมีมั่นคง
8. Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย

Warr (1990) อ้างถึงในปรากฏทิพย์ อภิชาชาญ (2558) และภริณี ระวีโรจน์ (2562) กล่าวว่าความสุขในการทำงานมี องค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วนได้แก่

1. ความตื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) หรือความสบายใจในการทำงาน (Comfort) คือความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึก ขอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตนเองทำงานด้วยความสนุกสนานไม่รู้จัก เบื่อ ลืมความกังวล รู้สึกสนุก และมีจิตใจ ทำงานต่อ แม้ว่า จะหมดเวลาทำงาน ทำงานจนไม่รู้ว่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยังคงทำงานต่อ แม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน



2. ความพึงพอใจในการทำงาน หรือความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) หรือ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ และมีความภูมิใจ และ ยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) คือความรู้สึกของบุคคล ในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจที่มีความเข้าใจ กระตุ้น ให้มีความอยากรู้ อยากรู้อเห็น อยากรู้ศึกษา ผลจากการที่เขาสงสัยเรื่องต่างๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอ ปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงาน สนใจและมองหาหนทาง ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ รับข้อมูล ข่าวสาร พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่น ที่จะแก้ไข้ปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไป และมักมาทำงานก่อนเวลา เสนอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาด ความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่ไม่อยาก ให้อ่านทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงาน ทำงานด้วยความ เฉื่อยชา ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใด ๆ เลย ทำงานเพียงเพื่อให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น เพื่อที่จะได้กลับบ้าน

จากแนวคิดและทฤษฎีของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ข้อสรุปว่า ความสุข ในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกชอบ พอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และงานที่กระทำอยู่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความสนุก เพลิดเพลิน กระตือรือร้น เกิดความรู้สึกดีทั้งทางกายและจิตใจ จึงเลือกใช้นิยามแนวคิดของ Warr (1990) อ้างถึงในปรองทิพย์ อภิชาชาญ (2558) และอภิรดี ระวีโรจน์ (2562) ได้แก่ 1) ความรื่นรมย์ในการ ทำงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน มาเป็นแนวทางในการวิจัย ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## **สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**

### **ความหมายของการศึกษานอกระบบ**

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 3 ระบบการศึกษา ระบุว่า การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการ ศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ

ของบุคคลแต่ละกลุ่มในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 มาตรา 4 ระบุว่า “การศึกษานอกระบบ” หมายความว่า กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจนมีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัด และระยะเวลาเรียน หรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ ของกลุ่มเป้าหมายนั้น และมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน เพื่อรับคุณวุฒิ ทาง การศึกษาหรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้ การศึกษานอกระบบหรือ Non-formal Education ได้เกิดขึ้นครั้งแรกใน ปีค.ศ.1967 ในการประชุมของ UNESCO ซึ่งได้นิยามการศึกษานอกระบบ หมายถึง การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบแต่นอกกรอบของการจัดการศึกษา ในระบบโรงเรียน โดยมุ่งบริการให้คนกลุ่มต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองจากการศึกษา โดยเน้น การเรียนรู้ (Learning) แต่ในปัจจุบันนี้การศึกษานอกระบบ คือ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้เรียน ทั้งที่เป็นทัศนคติทักษะและความรู้ ซึ่งทำให้การเรียนรู้ยืดหยุ่นกว่าในระบบโรงเรียนทั่วไป สมรรถนะที่เกิดจากการศึกษานอกระบบ มีตั้งแต่ทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำงานเป็นกลุ่ม การแก้ปัญหา การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การเป็นผู้นำการสร้างเชื่อมั่น ความรับผิดชอบ และความมีวินัย การศึกษานอกระบบยุคใหม่จึงเน้นกระบวนการการเรียนรู้และสมรรถนะ (ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2551: 20 - 21)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551: 24) ให้ความหมายว่า การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและ รูปแบบที่หลากหลาย ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องอายุหรือสถานที่ โดยการจัดการศึกษานอกระบบ มุ่งหมายให้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมนุษย์ ซึ่งมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักสูตร วิธีการ เรียนการสอน สื่อ การวัดผล และประเมินผล ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ ของกลุ่มผู้เรียน ซึ่งอาจแบ่งได้ 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานนอกระบบ การศึกษา ต่อเนื่อง และการศึกษาตามอัธยาศัย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551: 4) ให้ความหมายว่า การศึกษานอกระบบ คือ การศึกษาที่จัดให้กับประชาชน ทุกเพศทุกวัย ไม่จำกัด พื้นฐานการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์หรือความสนใจ โดยการจัดการศึกษานอกระบบนั้น มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ขั้นพื้นฐาน ทักษะการประกอบอาชีพ และทักษะที่จำเป็น สำหรับความรู้ในด้านอื่น ๆ ซึ่งผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปเป็นฐานในการดำรงชีวิต โดยการจัด การศึกษานอกระบบ มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา



ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและ ประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหา และหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: 19) ให้ความหมายว่า “การศึกษานอกระบบ” หมายถึง การจัดกิจกรรมการศึกษาเพื่อให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชากรนอกโรงเรียน มีกระบวนการ ในการจัดการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่นในเรื่องหลักสูตร เวลาเรียน สถานที่เรียน วิธีการเรียน ของผู้เรียน โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องอายุ อาชีพ พื้นฐานการศึกษา การเรียนการสอนจะเน้นการเรียน เรื่องที่เป็นสภาพปัจจุบันเพื่อแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน หน่วยงานที่จัดมีความหลากหลาย ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์กร และสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งอาจจะจัด ในรูปแบบอิสระหรือร่วมจัดในลักษณะภาคีเครือข่าย

พรทิพัฒน์ ชื่อสตัย (2555: 13) สรุปว่า การศึกษานอกระบบ คือ การจัดการศึกษาหรือ การจัดกิจกรรมให้กับผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษา ผู้ที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษาระบบ ได้มีโอกาสรับความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต

ศักรินทร์ ชนประชา (2556: 37) สรุปว่า การศึกษานอกระบบ คือ กิจกรรมทาง การศึกษา ทุกรูปแบบที่ถูกจัดขึ้นโดยหน่วยงานทางการศึกษา สถาบันต่าง ๆ ในสังคมที่จัดขึ้นเพื่อให้โอกาสที่สอง แก่บุคคลที่พลาดโอกาสจากการศึกษาในระบบโรงเรียนไม่ว่าสาเหตุใดก็ตาม เป็นการส่งเสริม ความเสมอภาคทางการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติตามความต้องการ ความสนใจและโอกาสที่พึงได้รับเพื่ออยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบ คือ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบมีความยืดหยุ่นกว่าการเรียนในระบบโรงเรียนทั่วไป เป็นการศึกษาที่จัดให้กับประชาชน ทุกเพศทุกวัย ไม่จำกัดพื้นฐานการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์หรือความสนใจ และเป็นทางเลือก ให้แก่ผู้ด้อยโอกาส หรือพลาดโอกาสไม่สามารถเข้าศึกษาในระบบ ได้มีโอกาสรับความรู้ การศึกษา นอกระบบเน้นการเรียนเรื่องที่เป็นสภาพปัจจุบันเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนการสอน จะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่มด้วย

#### **ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย**

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 3 ระบบการศึกษา ระบุว่า การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่ง

ความรู้อื่น ๆ สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอนผล การเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพหรือจากประสบการณ์การทำงาน

ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ว่า “การศึกษาตามอัธยาศัย” หมายความว่า กิจกรรม การเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตามความสนใจ ความต้องการโอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551: 30) ให้ความหมายว่า การศึกษาตามอัธยาศัยเน้นผู้เรียนที่ต้องการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง แต่องค์กรทางการศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษานั้น จะต้องจัดหาและ เตรียมแหล่งเรียนรู้ไว้ให้พร้อม ให้มีกิจกรรมที่หลากหลายสำหรับให้บริการแก่ผู้ที่ต้องการแสวงหา ความรู้ตามอัธยาศัยอย่างครบถ้วนและก้าวทันต่อเหตุการณ์ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา โดยความร่วมมือ ขององค์กรต่างๆ ในสังคมในรูปแบบของภาคีเครือข่าย เพื่อสร้างสังคมให้เกิดการเรียนรู้และ การพัฒนาที่ยั่งยืน

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551: 5) ให้ความหมายว่า การศึกษาตามอัธยาศัย คือ การศึกษาที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากประสบการณ์การทำงาน บุคคล ครอบครัว สื่อมวลชน ชุมชน หรือจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ กระบวนการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีลักษณะที่สำคัญคือไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียน ไม่มีการสอบ ไม่มีการรับประกาศนียบัตร มีหรือไม่มีสถานศึกษาที่แน่นอน เรียนที่ไหนก็ได้ สามารถเรียนได้ตลอดเวลาและเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: 21) ให้ความหมายว่า “การศึกษาตาม อัธยาศัย” เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานการจัดการศึกษา ให้เข้ากับความต้องการของผู้เรียน และกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตตามธรรมชาติ จากแรงจูงใจ ภายในของผู้เรียน ทำให้เกิดการพัฒนาดตนเองทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว เป็นการเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อชีวิต มนุษย์ เพราะทุกคนสามารถแสวงหาและสะสมได้จากประสบการณ์การทำงาน เป็นกระบวนการ ปฏิบัติจริงทำให้เกิดการพัฒนาเจตคติ ความรู้ และทักษะได้อย่างแท้จริง และมักเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

โดยไม่มี การจัดลำดับขั้นตอนให้เป็นระบบ ไม่มีรูปแบบกระบวนการที่แน่นอนวัดได้ยากเป็นการศึกษาที่มีหลายมิติ

พรพิพัฒน์ ชื่อสัตย์ (2555: 14) สรุปว่า การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่มีวิธีการเรียนรู้ในหลายรูปแบบ โดยที่แต่ละบุคคลนั้นสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตตามความต้องการและความจำเป็นของตัวผู้เรียนเอง

ศักรินทร์ ชนประชา (2556: 37) สรุปว่า การศึกษาตามอัธยาศัย คือ การเสนอโอกาสและทางเลือกเพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองให้แก่ประชาชนทั่วไปให้ได้รับการศึกษา เต็มเต็มความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อนำไปสู่การมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางและหลากหลายสามารถเป็นข้อมูลในการปรับปรุงชีวิตให้ก้าวหน้าและดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษาตามอัธยาศัยเกิดขึ้นตามวิถีชีวิตที่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ จากแหล่งการเรียนรู้ จากการทำงาน จากบุคคลจากครอบครัว จากสื่อ จากชุมชน ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาในช่วงอายุตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การศึกษาตามอัธยาศัย คือ เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เกิดขึ้นจาก ประสบการณ์การเรียนรู้หลายๆ แบบ โดยผ่านการศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้ขึ้นเรื่อยๆ และเป็น การศึกษาที่ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียน ที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียน ไม่มีการสอบ ไม่มีการรับประกาศนียบัตร มีหรือไม่มีสถานศึกษาที่แน่นอน เรียนที่ไหนก็ได้ สามารถเรียนได้ตลอดเวลา และเกิดขึ้นในทุกช่วงวัยตลอดชีวิต

### **โครงสร้างและจำนวนบุคลากรของสำนักงาน กศน.**

สำนักงาน กศน. มีบุคลากรทั้งสิ้น 18,577 คน

สำนักงาน กศน. ส่วนกลาง มีจำนวน 520 คน โดยมีการจัดโครงสร้างการแบ่งกลุ่มงาน ออกเป็น 16 กลุ่ม/ศูนย์/หน่วย ดังนี้

- 1) หน่วยงานตรวจสอบภายใน
- 2) กลุ่มเลขานุการกรม
- 3) กลุ่มการคลังและสินทรัพย์
- 4) กลุ่มบริหารงานบุคคลและนิติการ
- 5) กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน
- 6) กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

- 7) กลุ่มส่งเสริมกิจการการศึกษาและเครือข่าย
- 8) ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา
- 9) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา
- 10) กลุ่มพัฒนาระบบทดสอบ
- 11) กลุ่มเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ
- 12) กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบงาน
- 13) สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้
- 14) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา (เอกมัย)
- 15) สถาบันการศึกษาทางไกล
- 16) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา รัชสิต



ภาพประกอบ 1 แสดงแผนภูมิการแบ่งส่วนบุคลากรของสำนักงาน กศน.

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการทำงาน

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นอันดับสูงที่สุด และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเป็นอันดับสูงที่สุด

ธนพล แสงจันทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ปาริฉัตร ไชติภูมิเวทย์ (2564) การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่ำ ตำแหน่ง มีประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานกลุ่มธนาคารแตกต่างกัน 2) ปัจจัยการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (Work From Home) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการดำเนินงาน 3) คุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากตัวแปรต้น คือปัจจัยกระบวนการบริหารงาน และคุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตทุกตัวส่งผลต่อตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการทำงาน โดยปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานจะส่งผลต่อทุก ๆ ด้าน

ของประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด เมื่อพิจารณาตัวแปรกำกับคือปัจจัยการรับรู้ภาวะวิกฤตโควิด -19 และความยากลำบากในการเดินทาง พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ภาวะวิกฤตโควิด -19 และความยากลำบากในการเดินทางส่งผลให้ตัวแปรต้นและตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริประภา ภาคีอรรถ (2562) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน 2. ศึกษาความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์กรมมหาชน) จำนวน 122 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์และความสุขในการทำงาน**

นฤมล แสงวงผล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 - 10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการ และเป็นข้าราชการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรื่นรมย์ในงาน และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน



ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับ การศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านครอบครัว และ 3) ด้านองค์กรส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ ร้อยละ 67.2 โดยพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไป เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการดำเนินงานในองค์กร เพื่อสร้างองค์กรแห่งสุขภาวะต่อไป

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต และ ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการและเพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 400 คน จากผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษา ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1 - 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในที่ทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถและด้านความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ อายุงานในที่ทำงาน ปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันในระหว่างกลุ่ม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก



### ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ธนพล แสงจันทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญ

อรรวรา กล้าหาญ (2564) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยประชากร 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 390 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน 2) พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 315 คน และผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทางส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการควบคุม ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านระบบการให้รางวัล ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านเอกลักษณ์ ด้านการร่วมมือ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.928 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.928

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดดี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 และ 0.20 ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพ การทำงานที่ปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็วในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีเพียงรายได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประเมิน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามความสำคัญ จากความเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็น ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก (mean = 3.84, S.D. = 0.529) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก (mean = 3.70, S.D. = 0.464) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถ อธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 51.10 ( $R^2 = 0.511$ )

กิตติศักดิ์ ทองหล้า (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท คุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง อยู่ในระดับความสำคัญมาก ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การทำงานอยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความอิสระจากงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัด สำนักงานการคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และประสิทธิภาพในการทำงาน

รัญย์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ (2563) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 217 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน โดยเลือกตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนประชากร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ( $p < 0.01$ ) และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ส่งผลกระทบเชิงบวก ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ( $p < 0.05$ )

Siriwan Sirisakdipom (2006) อ้างถึงใน พัชนิตา ตั้งสุณาวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ รูปแบบการสร้างความร่วมมือในการจัดการความขัดแย้ง และประสิทธิภาพของทีมบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 381 อย่าง ในเครือเจริญโภคภัณฑ์อาหาร PLC การวิจัย พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีม อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ความตั้งใจทำงาน และการเติบโตใช้บรรทัดฐาน ความเชื่อ และคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ทั้ง 4 ด้าน สามารถช่วยให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมทั้งในระดับบุคคลด้วย ดังนั้นจึงมีอิทธิพลกับผลการปฏิบัติงาน ความพอใจของพนักงานและการเติบโต ความสัมพันธ์รูปแบบการสร้างความร่วมมือในการจัดการความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพของทีมอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของพนักงาน และการเจริญเติบโตเช่นเดียวกัน ในการที่จะต้องดำเนินการเพื่อหาแนวทางที่จะแก้ปัญหา และสร้างความพอใจแบบ win win ด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย เนื่องจากจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความไม่ร่วมมือมีผลต่อประสิทธิภาพของทีม

กาญจนาพร พันธุ์เทศ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2562) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน ธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่งวิธีการวิจัยเป็นวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 2,388 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 343 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ การแจกแจง ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน t-test, F-test และสมการถดถอย ชนิดตัวแปรหลายตัว ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และอายุงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) วัฒนธรรมองค์กรด้านเอกลักษณ์ระบบการให้รางวัลและแบบของการสื่อสารส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ความมีน้ำใจนักกีฬา และความสำนึกในหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อัญญชิสรา ภัทรศิริวิรัชยา (2564) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน



ตำแหน่งงานที่ทำ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานที่ทำ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านเอกลักษณ์ ด้านแบบแผนของการติดต่อสื่อสาร ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง และด้านการริเริ่มส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พินิจ หนูเกตุ (2550) อ้างอิงใน พัทธนิดา ตั้งสุณาวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1. ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรจากพฤติกรรมของบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี 2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของ วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยยึดกรอบวัฒนธรรมองค์กรของ Cooke and Lafferty (1989) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจสูงตามแนวคิดของ Herzberg (1982) การเลือกตัวแปรความพึงพอใจในงานของ weiss (1967) cited in George and Jones (1999) ตามกรอบทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรของ Cambell (1970) และ Quin and Robbaugh (1983) ผลการวิจัยพบว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีมี 3 รูปแบบ โดยรวมส่วนมากเป็นแบบตั้งรับ - เชื้อยชา รองลงมาเป็นแบบลักษณะสร้างสรรค์ และแบบตั้งรับ - ก้าวร้าว ความพึงพอใจในงานมากที่สุดในด้านการบรรลุผลสำเร็จ รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ การใช้ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระ การได้รับการยอมรับ ความหลากหลายของงาน การใช้ความคิด สร้างสรรค์ ความก้าวหน้า การมีอำนาจและผลประโยชน์ ตามลำดับ การศึกษาอิทธิพลของ วัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร พบว่า รูปแบบ วัฒนธรรมองค์กรแบบลักษณะการสร้างสรรค์ในมิติให้ความสำคัญกับบุคคล และการกระตุ้น ความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับ และวัฒนธรรมองค์กรแบบลักษณะการสร้างสรรค์เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการที่จะมีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิผลองค์กร

สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล (2562) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1. พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และพนักงานที่มีวัฒนธรรมด้าน ลักษณะตั้งรับ - เชื้อยชา มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว 2. ปัจจัยความสุขในการทำงานภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ขณะที่ปัจจัยความสุขในการทำงานภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ ร้อยละ 46.50 3. ปัจจัยความผูกพันภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ขณะที่ปัจจัยความผูกพันภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 41.30

#### ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และความสุขในการทำงาน

โยชิตา กฤตพรพินิต (2557) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีรีส์ไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และความสุขของพนักงาน 2. ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความสุขของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานบริษัท ซีรีส์ไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด ทั้งหมดจำนวน 128 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติที่วิเคราะห์ความแปรปรวน ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 - 40 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี และเงินเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท 2) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีมติเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือมติเน้นมิตรสัมพันธ์ มติเน้นสัจจะแห่งตน และ มติเน้นให้ความสำคัญกับตามลำดับ 3) พนักงานมีระดับความสุขในการทำงาน



โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันตามระยะเวลา การทำงาน และอัตราเงินเดือน 5) วัฒนธรรมต่อองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยรวม (Y) จำนวน 2 ตัวแปร เรียงตามระดับอิทธิพล ได้แก่ มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร (X3) และมิติเน้นความสำเร็จ (X1) ตามลำดับ ร่วมกัน สามารถใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 49.8 ที่เหลืออีกร้อยละ 50.2 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น

ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มเจนเนอเรชันวายที่เกิดขึ้นในช่วงปี 2524 - 2543 ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสุขในการทำงานพบว่าความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอยู่ที่ 1.853 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ว่า งานวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 4 ข้อ โดยวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน โดยมีค่าทางสถิติดังต่อไปนี้ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว เท่ากับ 0.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว เท่ากับ 0.24 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ เท่ากับ 0.213 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ เท่ากับ 0.145 ตามลำดับ

ฉัตรวดี สำเภาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ใน สถานศึกษาตามทัศนะของครูและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและมีความสุขในสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี จำนวน 370 คน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในสถานศึกษาตามทัศนะของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานีมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปัตตานี มีทัศนะต่อความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การวิจัยในครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน จำนวน 52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระ และครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 312 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียน และความสุขในการทำงานของครู สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เป้าประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพการตัดสินใจ 2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทางสงบ ครอบคลุมดี หาความรู้ นำใจงาม ใช้เงินเป็น สังคมดี สุขภาพดี การผ่อนคลาย 3. วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในลักษณะที่ไปในทิศทางเดียวกัน

ตรรกพร สุขเกษม และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรของ สถานศึกษา จังหวัดพิจิตร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร และ 4) เพื่อศึกษาหากิจกรรมสร้างความสุขที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของ สถานศึกษา จังหวัดพิจิตร จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมคือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร และระดับความสุขของบุคลากรทั้ง 9 มิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยทดสอบค่าสหสัมพันธ์ ไครสแควร์ (Chi-Square) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันและคาดหวังของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมแบบครอบครัว รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบเฉพาะกิจ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมแบบครอบครัว รองลงมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบเฉพาะกิจ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรระหว่างวัฒนธรรมปัจจุบันกับ วัฒนธรรมที่คาดหวัง พบว่าวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นคือแบบครอบครัว และแบบเฉพาะกิจส่วนวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จและแบบลำดับชั้น มีการเปลี่ยนแปลงลดลง 2. การศึกษาระดับความสุขของบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า 2.1 ระดับความสุขในภาพรวม มีระดับความสุข ในเกณฑ์ “มีความสุข” เป็นระดับความสุข ตามเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวม 71.79 2.2 พิจารณารายมิติความสุขพบว่า มิติที่มีระดับความสุขในเกณฑ์มีความสุขอย่างยิ่ง มี 2 มิติ คือ มิติจิตวิญญาณดีและมิติใฝ่รู้ดี ส่วนมิติที่ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขต่ำสุดคือ มิติสุขภาพเงินดี 2.3 พิจารณารายมิติความสุขตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ พบว่าวัฒนธรรม แบบมุ่งความสำเร็จ มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์ “มีความสุขอย่างยิ่ง” รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร แบบครอบครัว ลำดับชั้น และเฉพาะกิจ ตามลำดับ มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์ “มีความสุข” 3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่าระดับความสุขด้านครอบครัวดี มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน

ชุตินา ยูวโกศล และณัฐภรณ์ ฤทธิเจริญ (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.082

ชุติมา แหวนนาค และชิตนโสณ วิสิฐนธิกริจา (2564) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับมาก 3) ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และด้านระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดีและด้านแสวงหาความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุทธิชา คหัทฐา (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพใน การทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมและประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานแต่ละด้าน กับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยด้าน Happy Relax มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ( $r = 0.809$ ) รองลงมาคือ Happy Money และ Happy Society ตามลำดับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (1) เท่ากับ 0.798 และ 0.785

### สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้ เป็นหลักการในการสร้างแบบสอบถามและกรอบในการวิจัย ได้แก่

1. การศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Griffeth, Hom, และ Gaertner (2000) อ้างถึงใน อภิสรดา อูสาแสง (2561) และ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงใน

พรพิตรา ธรรมชาติ, 2560) ที่ศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และอายุงาน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการแสดงออกในด้านการทำงาน ที่ต่างกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เลือกแนวคิดของ ปรมะ สตะเวทิน (2546) อ้างถึงใน ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ที่กล่าวสอดคล้องกันในด้านทั้งอายุ เพศ สถานภาพสมรส และอายุงาน โดยเพิ่มเติมสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ ระดับรายได้ และการศึกษา เพราะเป็นส่วนสำคัญในการบุคคลมีความคิด ประสบการณ์ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตที่ไม่เหมือนกัน ผู้วิจัย จึงเลือก อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน รายได้ มาใช้ในการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน

2. การศึกษาค้นคว้าแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัย ได้นำแนวคิด คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Walton (1975) อ้างถึงใน เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวความคิด Huse & Cummings (1985) อ้างถึงในกัญญภัทร นันทิกิจทวี (2564) ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. การศึกษาค้นคว้าแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Cook and Lallemy (1989) อ้างถึงในนางสาวโยชิตา กฤตพรพินิต (2557) ซึ่งศึกษาลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน การทำงานมีลักษณะติดต่อดสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน มีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง และความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4. การศึกษาค้นคว้าแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีของ Plowman & Peterson (1989) อ้างถึงใน ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ซึ่งสอดคล้องกับ Zollisch & Langsner (1978) อ้างถึงในนพรัตน์ วรสุข (2563) โดยกล่าวถึงคุณภาพงานเป็นสิ่งสำคัญ คือต้องมีถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

5. การศึกษาค้นคว้าแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีของ Warr (1990) อ้างถึงใน ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558) และอภิรดี ระวีโรจน์ (2562) เกี่ยวกับความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในงาน เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ





### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรคี่ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรคี่ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มคนที่ทำงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 520 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารบุคคลและนิติการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ

ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ จาก 16 กลุ่ม/ศูนย์/หน่วย มีบุคลากรทั้งสิ้น 520 คน โดยใช้วิธีการ  
 สุ่มของสูตร Taro Yamane อ้างอิงใน สุदारัตน์ มากะเรื่อน, 2564)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
 N แทน ขนาดของประชากร (533 คน)  
 e แทน ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)

แทนค่าในสูตรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{520}{1+520(0.05)^2}$$

$$= 226.08 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรจะได้ตัวแทนของกลุ่มประชากรเท่ากับ 226 คน เพื่อป้องกัน  
 ความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการ  
 สุ่มแบบสอบถาม เพิ่มอีก 11 เปอร์เซ็นต์ เป็นจำนวน 24 คน รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น  
 250 คน

### การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการแบ่งประชากร  
 จากกลุ่ม/ศูนย์/หน่วย ทั้งหมด 16 หน่วยงาน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสัดส่วนของบุคลากร  
 ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน  
 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มงาน	จำนวนบุคลากร ทั้งหมด (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กลุ่มเลขานุการกรม	44	21
2. กลุ่มการคลังและสินทรัพย์	40	19
3. กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน	29	14
4. กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	36	17

5. กลุ่มพัฒนาระบบทดสอบ	13	6
6. กลุ่มส่งเสริมกิจการการศึกษาและเครือข่าย	30	15
7. กลุ่มบริหารงานบุคคลและนิติการ	55	27
8. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	10	5
9. กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบงาน	6	3
10. กลุ่มเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ	5	2
11. ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา	117	56
12. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ	14	7
13. สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้	12	6
14. ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา (เอกมัย)	66	32
15. สถาบันการศึกษาทางไกล	17	8
16. ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต	26	12
รวมทั้งสิ้น	520	250

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่อยู่ให้แต่ละกลุ่มสายงานทั้งหมด 250 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้มีลักษณะที่ง่ายต่อการตอบและยังครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามส่วนที่เป็นข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ เป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) แบบให้เลือกตอบหลายข้อ

(Multiple-Choice Question) โดยแต่ละข้อคำถามจะมีระดับการวัดข้อมูลประเภทพร้อมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. เพศ : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomouse Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยจากข้อมูลฝ่ายอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่ามีอายุตั้งแต่ 20 – 60 ปี ดังนั้น การวิจัยจึงใช้ช่วง อายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

2.1 อายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

2.2 อายุ 21 - 30 ปี

2.3 อายุ 31 – 40 ปี

2.4 อายุ 41 – 50 ปี

2.5 อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส

3.3 หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย

4. การศึกษา : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

4.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษา

4.2 มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า

4.3ปริญญาตรี

4.4 ปริญญาโท

#### 4.5 สูงกว่าปริญญาโท

5. ตำแหน่งงาน: ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

5.1 ข้าราชการพลเรือน

5.2 ลูกจ้างประจำ

5.3 พนักงานราชการ

5.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.5 จ้างเหมาบริการ

6. อายุงาน ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

6.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี

6.2 6 - 10 ปี

6.3 11 - 15 ปี

6.4 16 - 20 ปี

6.5 20 ปี ขึ้นไป

7. รายได้ : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

7.2 15,001 - 25,000 บาท

7.3 25,001 - 35,000 บาท

7.4 35,001 - 45,000 บาท

7.5 45,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีจำนวนคำถาม 30 ข้อ แบ่งตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

- |  |                  |
|--|------------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ๆ                | จำนวนคำถาม 3 ข้อ |
| 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย               | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล                      | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน                      | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 5. การบูรณาการทางด้านสังคม                         | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 6. ประชาธิปไตยในองค์กร                             | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม           | จำนวนคำถาม 3 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความถี่ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

#### เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง  
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย  
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ



คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ โดยมีจำนวนคำถาม 16 ข้อ แบ่งตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

- |                                   |                  |
|-----------------------------------|------------------|
| 1. มิตินั้นความสำเร็จ             | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 2. มิตินั้นสัจจะแห่งตน            | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 3. มิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 4. มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ          | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความถี่ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

### เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีจำนวนคำถาม 12 ข้อ แบ่งตามด้านต่างๆ ดังนี้

- |                            |                  |
|----------------------------|------------------|
| 1. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน | จำนวนคำถาม 3 ข้อ |
| 2. ด้านปริมาณงาน           | จำนวนคำถาม 3 ข้อ |
| 3. ด้านคุณภาพของงาน        | จำนวนคำถาม 3 ข้อ |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย          | จำนวนคำถาม 3 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรรกาคำขึ้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง มาพิจารณาระดับความถี่ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอินตรากาศขั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

### เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน โดยมีจำนวนคำถาม 11 ข้อ แบ่งตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน จำนวนคำถาม 4 ข้อ
2. ความพึงพอใจในงาน จำนวนคำถาม 4 ข้อ
3. ความกระตือรือร้นในงาน จำนวนคำถาม 3 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอินตรากาศขั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง มาพิจารณาระดับความถี่ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

### เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่ง  
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย  
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจ  
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วย  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาแก้ไข
3. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย
4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงาน
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สำหรับหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Index of Consistency : IOC) ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านที่พิจารณาแบบสอบถาม ได้แก่
  - ผศ. ดร. วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
  - ผศ. ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงษ์ ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยใช้วิธีหาค่า IOC (Item-objective Congruence Index) ของคำถามแต่ละคำถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิผู้หรือเชี่ยวชาญลงความคิดเห็นเป็นคะแนนตั้งแต่ -1, 0, +1 คะแนน และนำคะแนนที่ได้มาหาคำนวนหาค่า IOC ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่า 0.5 จึงจะถือว่า เนื้อหาของคำถามมีความเที่ยงตรง ซึ่งในที่นี้ ผลการพิจารณาแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่าของดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แต่ละข้อมีค่าคะแนนมากกว่า 0.5 คะแนน ซึ่งแสดงว่า คำถามเหล่านี้มีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรกำหนดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (สุรพงษ์ คงสัตย์ และ ธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยได้

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำที่ได้รับครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น หากค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 125) โดยมีผลทดสอบความเชื่อมั่นเรียงตามข้อมูลแต่ละส่วน ดังนี้

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.868
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย	0.893
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.790
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.898
การบูรณาการทางด้านสังคม	0.802
ประชาธิปไตยในองค์กร	0.872
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	0.932
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.910
ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์	
มีมติเน้นความสำเร็จ	0.870

มิติเน้นสัจจะแห่งตน	0.758
มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร	0.779
มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	0.711
ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน	
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	0.835
ด้านปริมาณงาน	0.792
ด้านคุณภาพของงาน	0.815
ด้านค่าใช้จ่าย	0.889
ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงาน	
ความรื่นรมย์ในการทำงาน	0.780
ความพึงพอใจในงาน	0.842
ความกระตือรือร้นในงาน	0.844

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการค้นคว้าเอกสาร วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) นำแบบสอบถามมาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน

### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อแยกแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ออก



2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science: SPSS) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจจะแห่งตน มิตินั้น ให้ความสำคัญกับบุคลากร มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความริ่รรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ประชาธิปไตยในองค์กร การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจจะแห่งตน มิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิตินั้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจจะแห่งตน มิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิตินั้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความสุข

ในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) . ใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:40)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ  $P$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย  
 $f$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $n$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:40)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $n$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$(\sum x^2)$  แทน ผลรวมของแต่ละตัวยกกำลังด้วยสอง

$n$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถามหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 449)

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{K \overline{\text{covariance}} \sqrt{\overline{\text{variance}}}}{1 + (k-1) \overline{\text{Covariance}} \sqrt{\overline{\text{variance}}}}$$

เมื่อ Cronbach's alpha แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

$K$  แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$

แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

$\overline{\text{variance}}$

แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน  $S_1^2 = S_2^2$

(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 108)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

เมื่อ  $t$  แทน ค่าเฉลี่ยที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$S_1^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$S_2^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$n_1$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน  $S_1^2 \neq S_2^2$

(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_1}\right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าเฉลี่ยที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$S_1^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$n_1$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance : One – Way ANOVA) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 135)

3.2.1 ใช้ค่า F – test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_w}$$

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
$MS_B$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$MS_w$	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

โดย  $df$  หรือชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ  $(k-1)$  และภายในกลุ่มเท่ากับ  $(n-k)$  เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least P-valuenificant Different) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 333)

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่  $n_i \neq n_j$   
 $r = n - k$   
 เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่  $i$  และ  $j$

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_w}$$

$$\text{โดย } MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ  $\beta$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_B$  แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_w$  แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร



$S_i^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง  
เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่โดยใช้สูตรวิเคราะห์  
ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dnnett's T3(วิเชียร เกตุสิงห์. 2543:116) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_w \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS_w$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$\bar{X}_i$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่  $i$

$\bar{X}_j$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

$n_i$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่  $i$

$n_j$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่  $j$

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างกัน (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 311-312)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดย  $r_{xy}$  แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum Y$  แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลัง 2

$\sum Y^2$  แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลัง 2

$\sum XY$  แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

$n$  แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  ความหมายของค่า  $r$  (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 437) คือ

- 1) ค่า  $r$  เป็น ลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะลด แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม
- 2) ค่า  $r$  เป็น บวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลดลงด้วย
- 3) ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ ระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้

ถ้าค่า $r$ มีค่าระหว่าง	0.81 – 1.00	แสดงว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก
ถ้าค่า $r$ มีค่าตั้งแต่	0.61 – 0.80	แสดงว่า มีความสัมพันธ์สูง
ถ้าค่า $r$ มีค่าตั้งแต่	0.41 – 0.60	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ถ้าค่า $r$ มีค่าตั้งแต่	0.21 – 0.40	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ
ถ้าค่า $r$ มีค่าตั้งแต่	0.01 – 0.20	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
ถ้าค่า $r$ มีค่าตั้งแต่	0.00	แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 315 ฉบับ โดยการวิเคราะห์และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
$S. D.$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$M. S.$	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
$t$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
$r$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
$F$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
$P - value$	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	Least P-valuenificant Different
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจจะแห่งตน มิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในงาน

### ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

กัน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจจะแห่งตน มิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.5 วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจจะแห่งตน มิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิตินั้นไม่ตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.6 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 315 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตัวแปร ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	140	44.44
หญิง	175	55.56
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 และเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.0
อายุ 20 - 30 ปี	121	38.41
อายุ 31 - 40 ปี	156	49.52
อายุ 41 - 50 ปี	25	7.94
อายุ 51 ปีขึ้นไป	13	4.13
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.52 อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 38.41 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.94 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00



ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	191	60.64
สมรส	116	36.82
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย	8	2.54
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 5 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 60.64 สถานภาพสมรส จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.82 สถานภาพหย่าร้าง / แยกกันอยู่/ หม้าย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.54

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	0	0.00
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	2	0.63
ปริญญาตรี	241	76.51
ปริญญาโท	70	22.22
สูงกว่าปริญญาโท	2	0.63
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 6 จำแนกตามการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 76.51 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทและระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือน	186	59.05
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	7	2.22
ลูกจ้างประจำ	10	3.17
พนักงานราชการ	108	34.29
จ้างเหมาบริการ	4	1.27
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 7 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 59.05 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17 มีตำแหน่งงานเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 มีตำแหน่งงานเป็นจ้างเหมาบริการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี หรือเทียบเท่า	68	21.59
6 – 10 ปี	111	35.24
11 – 15 ปี	107	33.97
16 – 20 ปี	16	5.07
21 ปีขึ้นไป	13	4.13
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 8 จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 35.24 มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.97 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี หรือเทียบเท่า จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.59 มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07 มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	12	3.81
15,001 – 25,000 บาท	129	40.95
25,001 – 35,000 บาท	120	38.10
35,001 – 45,000 บาท	43	13.65
45,001 บาท ขึ้นไป	11	3.49
<b>รวม</b>	<b>315</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 9 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.95 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.65 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.81 มีรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.49

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.62	0.835	มาก
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.05	0.732	มาก
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.06	0.661	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.89	0.761	มาก
การบูรณาการทางด้านสังคม	4.09	0.647	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ประชาธิปไตยในองค์กร	4.04	0.758	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	4.04	0.758	มาก
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.11	0.684	มาก
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	<b>3.99</b>	<b>0.616</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b>			
1.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.31	0.916	ปานกลาง
1.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสิทธิภาพ และปริมาณงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.72	0.904	มาก
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน	3.82	0.974	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.835</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์และปริมาณงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.72 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.31 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2.1 ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของท่าน	3.97	0.825	มาก
2.2 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของท่าน	4.10	0.830	มาก
2.3 ท่านคิดว่าองค์กรวางมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.05	0.812	มาก
2.4 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิเหมาะสม	4.09	0.782	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.732</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.10 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.09 ท่านคิดว่าองค์กรวางมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.05 และท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.97 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ	3.88	0.858	มาก
3.2 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	4.05	0.767	มาก
3.3 ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้	4.13	0.721	มาก
3.4 ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.727	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.661</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การพัฒนาความสามารถของบุคคล เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ย 4.13 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้



ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.05 และท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>			
4.1 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นในอนาคต	3.85	0.825	มาก
4.2 การพิจารณาปรับเปลี่ยนโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.85	0.935	มาก
4.3 ท่านมีความพึงพอใจในความมั่นคงหลังเกษียณอายุ	3.90	0.928	มาก
4.4 ท่านเชื่อว่าการได้ปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร ทำให้มีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น	3.69	0.825	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.761</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจในความมั่นคงหลังเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย 3.90 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่านและมีโอกาสเลื่อนขั้นในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 3.85 และการพิจารณาปรับเปลี่ยนโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5.1 ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.00	0.724	มาก
5.2 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.767	มาก
5.3 ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการอยู่เสมอ	4.18	0.728	มาก
5.4 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ	4.14	0.734	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.646</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการบูรณาการทางสังคม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.18 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.14 และหน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.06 ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 6 ประชาธิปไตยในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6.1 หัวหน้างานของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน	3.96	0.836	มาก
6.2 ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจ และสามารถแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างอิสระ	4.03	0.848	มาก
6.3 ในหน่วยงาน มีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงาน	3.96	0.879	มาก
6.4 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคล และในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับ กับงาน	4.11	0.804	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.758</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจ และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ย 4.03 ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจ และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ย 4.03 หัวหน้างานของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.96 และในหน่วยงาน มีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
7.1 ท่านมีโอกาสได้ใช้วันหยุดครบ ตามที่หน่วยงานกำหนดให้	4.00	0.821	มาก
7.2 ท่านมีเวลาพักผ่อน และมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเอง หรือทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ	4.06	0.844	มาก
7.3 ท่านคิดว่าชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัวของท่านในปัจจุบันมีความลงตัวและเหมาะสมดีแล้ว	4.03	0.855	มาก
7.4 ท่านคิดว่าการทำงานให้หน่วยงานราชการ ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว	4.07	0.824	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.04</b>	<b>0.758</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 17 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าการทำงานให้หน่วยงานราชการ ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 4.07 ท่านมีเวลาพักผ่อน และมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเอง หรือทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 4.06 ท่านคิดว่าชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัวของท่าน ในปัจจุบันมีความลงตัวและเหมาะสมดีแล้ว มีค่าเฉลี่ย 4.03 และท่านมีโอกาสดำเนินวันหยุดครบ ตามที่หน่วยงานกำหนดให้ มีค่าเฉลี่ย 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านที่ 8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>			
8.1 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.04	0.743	มาก
8.2 ท่านและองค์กรให้บริการประชาชนโดยมุ่งเน้นความพึงพอใจและความต้องการของประชาชน	4.15	0.747	มาก
8.3 ท่านคิดว่าองค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากร ประพฤติตนเป็นคนดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน	4.15	0.766	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.684</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 18 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านและองค์กรให้บริการประชาชนโดยมุ่งเน้นความพึงพอใจและความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.15 ท่านคิดว่าองค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากร ประพฤติตนเป็นคนดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.15 และท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.04 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ ดังนี้

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติเน้นความสำเร็จ	4.09	0.573	มาก
2. มิติเน้นสัจจะแห่งตน	4.08	0.713	มาก
3. มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร	3.98	0.795	มาก
4. มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์	4.12	0.644	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.618</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 19 วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านมิติเน้นความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ



ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ  
สร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นความสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านที่ 1 มิติเน้นความสำเร็จ</b>			
1.1 ท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเสร็จตามเวลา ที่กำหนดไว้ทุกครั้ง	3.92	0.630	มาก
1.2 ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน	3.98	0.650	มาก
1.3 ท่านมีความยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน เสมอ	4.25	0.726	มาก
1.4 ท่านปฏิบัติต่อผู้รับบริการมากกว่าหน้าที่ที่องค์กรกำหนด	4.21	0.742	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.573</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 20 วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริม  
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติ  
เน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อ  
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ โดยเรียงลำดับ  
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.25  
ท่านปฏิบัติต่อผู้รับบริการมากกว่าหน้าที่ที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.21 ท่านเข้าใจทิศทางและ  
กลยุทธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.98 และท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเสร็จตามเวลา  
ที่กำหนดไว้ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.92 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ  
สร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 2 มิติเน้นสัจจะแห่งตน			
2.1 ท่านปฏิบัติตามระเบียบหรือคู่มือการทำงาน ทุกขั้นตอน	4.05	0.767	มาก
2.2 ท่านแสวงหาความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ สำหรับ การทำงานและแก้ไขปัญหา	4.20	0.739	มาก
2.3 ท่านตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้เอง โดยไม่ ต้องสอบถามหรือตรวจสอบกับผู้บังคับบัญชา	3.99	0.894	มาก
2.4 ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.812	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.618</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 21 วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริม  
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติ  
เน้นสัจจะแห่งตนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อ  
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ โดยเรียงลำดับ  
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านแสวงหาความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ สำหรับการทำงานและแก้ไขปัญหา  
มีค่าเฉลี่ย 4.20 ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน  
มีค่าเฉลี่ย 4.11 ท่านปฏิบัติตามระเบียบหรือคู่มือการทำงานทุกขั้นตอน มีค่าเฉลี่ย 4.05  
ท่านตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้เอง โดยไม่ต้องสอบถามหรือตรวจสอบกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย  
3.99 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ  
สร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านที่ 3 มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.1 ท่านได้รับรางวัลเช่น เงินเดือน หรือเงินเลื่อนขั้น ตามปริมาณและคุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติได้	3.93	0.900	มาก
3.2 ท่านได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง จากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.895	มาก
3.3 หน่วยงานของท่านมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	3.96	0.877	มาก
3.4 ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีผลงาน ที่น่าชื่นชมอยู่เสมอ	4.03	0.836	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.795</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 22 วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริม  
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์  
ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณา  
รายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ  
สร้างสรรค์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา  
เมื่อมีผลงานที่น่าชื่นชมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.03 ท่านได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง  
จากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.01 หน่วยงานของท่านมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ  
ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ท่านได้รับรางวัลเช่น เงินเดือน หรือเงินเลื่อนขั้น ตามปริมาณ  
และคุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ  
สร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านที่ 4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4.1 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร เป็นประจำ เช่น ร่วมกิจกรรม บริจาคเงิน	4.02	0.746	มาก
4.2 ท่านเสียสละประโยชน์ส่วนตน เช่น เวลาส่วนตัว เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.08	0.716	มาก
4.3 ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม	4.18	0.727	มาก
4.4 ในการทำงานท่านจะคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อน ร่วมงาน	4.23	0.759	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.644</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 23 วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริม  
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์  
ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า  
แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์  
โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในการทำงานท่านจะคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน  
มีค่าเฉลี่ย 4.23 ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ย 4.18 ท่านเสียสละประโยชน์  
ส่วนตน เช่น เวลาส่วนตัวเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.08 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม  
ขององค์กรเป็นประจำ เช่น ร่วมกิจกรรม บริจาคเงิน มีค่าเฉลี่ย 4.02 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัด  
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน  
ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย ดังนี้

ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.08	0.579	มาก
2 ด้านปริมาณงาน	4.19	0.668	มาก
3. ด้านคุณภาพงาน	4.19	0.686	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.14	0.689	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.609</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 24 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านที่ 1 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านที่ 1 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน</b>			
1.1 ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.94	0.613	มาก
1.2 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า	4.11	0.636	มาก
1.3 ท่านตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.18	0.712	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.08</b>	<b>0.579</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 25 ประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 4.11 และท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านที่ 2 ด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านที่ 2 ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตามที่องค์กรกำหนด	4.12	0.724	มาก
2.2 ท่านมีการวางแผนการจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.31	0.708	มาก
2.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.14	0.776	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.668</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 26 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีการวางแผนการจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.31 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ย 4.14 และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตามที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน  
ด้านที่ 3 ด้านคุณภาพงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านที่ 3 ด้านคุณภาพงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.1 ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน	4.18	0.741	มาก
3.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที	4.23	0.746	มาก
3.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่ มาตรฐานองค์กรกำหนดไว้	4.16	0.718	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.686</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 27 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริม  
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
ด้านคุณภาพงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน  
อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถาม  
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้  
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที มีค่าเฉลี่ย 4.23 ท่านปฏิบัติงานด้วย  
ความถูกต้อง ครบถ้วน มีค่าเฉลี่ย 4.18 และท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่มาตรฐานองค์กร  
กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน  
ด้านที่ 4 ด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านที่ 4. ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4.1 ท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรนำกลับมาใช้ใหม่ เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร	4.08	0.731	มาก
4.2 ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาอย่างคุ้มค่า และไม่เคย เบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา	4.16	0.778	มาก
4.3 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัด ทรัพยากร	4.17	0.754	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.689</b>	<b>มาก</b>



จากตาราง 28 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ย 4.17 ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาอย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.16 และท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรนำกลับมาใช้ใหม่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในงาน

ตาราง 29 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน	3.99	0.673	มาก
2. ความพึงพอใจในงาน	4.23	0.708	มาก
3 ความกระตือรือร้นในงาน	4.11	0.796	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.685</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 29 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ความกระตือรือร้นในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และความรื่นรมย์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ตาราง 30 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับด้านที่ 1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านที่ 1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน</b>			
1.1 ท่านรู้สึกสนุกในการทำงาน	3.83	0.740	มาก
1.2 ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน	3.95	0.725	มาก
1.3 ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน	3.98	0.864	มาก
1.4 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรไมตรีที่ดี	4.24	0.775	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.673</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 30 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้าน ความรื่นรมย์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสุข ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรไมตรีที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.24 ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.95 และท่านรู้สึกสนุก ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

ตาราง 31 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านที่ 2. ความพึงพอใจในงาน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
<b>ด้านที่ 2. ความพึงพอใจในงาน</b>			
2.1 ท่านรู้สึกยินดี และเต็มใจทำงาน	4.20	0.765	มาก
2.2 ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ	4.25	0.768	มาก
2.3 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำน่าสนใจ	4.20	0.815	มาก
2.4 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อผู้อื่น	4.28	0.758	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.708</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 31 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีประโยชน์ต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.28 ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 4.25 ท่านรู้สึกยินดีและเต็มใจทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 และท่านรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจมีค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ

ตาราง 32 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านที่ 3 ความกระตือรือร้นในงาน

ความสุขในการทำงาน ด้านที่ 3 ความกระตือรือร้นในงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.1 ท่านมีความรู้สึกอยากทำงานในทุกวัน	4.04	0.843	มาก
3.2 ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน	4.13	0.835	มาก
3.3 ท่านรู้สึกตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง	4.17	0.842	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.796</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 32 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ความกระตือรือร้นในงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง มีค่าเฉลี่ย 4.17 ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 และท่านมีความรู้สึกอยากทำงานในทุกวัน มีค่าเฉลี่ย 4.04 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เชิงอนุมาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติในการวิเคราะห์จะใช้ค่าสถิติการทดสอบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t - test) ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า P-value มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้ Levene's Test ซึ่งหากการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า Equal Variances Assumed แต่หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับประสิทธิภาพในการทำงาน

เพศ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	90.641	<0.001*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	P-value.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	ชาย	4.04	0.74	-2.645	225.57	0.009*
	หญิง	4.24	0.47			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า P-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของกลุ่มอายุ แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least P-valuenificant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับประสิทธิภาพในการทำงาน

อายุ	Levene Statistic	df1	df2	P-value.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	5.335	3	311	0.001*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีลักษณะ



ทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานกับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	1.071	3	178.016	0.363

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.363 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มสถานภาพมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของกลุ่มสถานภาพ แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ค่า P-value น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least P-valuenificant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สถานภาพ	Levene Statistic	df1	df2	P- value.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	12.381	2	312	0.001*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานกับสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	2.123	2	90.995	0.126

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.126 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน  
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของกลุ่มระดับการศึกษา แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least P-valuenificant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 39

ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงาน

ระดับการศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	P-value.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	1.023	3	311	0.383

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า P-value เท่ากับ 0.383 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับ

สมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานกับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	SS.	MS	F	P-value.
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.343	0.114	0.306	0.821
	ภายในกลุ่ม	311	116.264	0.374		
	รวม	314	116.607			

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.821 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มตำแหน่งงานมีความแปรปรวน

ไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของกลุ่มตำแหน่งงาน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มตำแหน่งงานมีความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน โดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least P-valuenificant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 41

ตาราง 41 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตำแหน่งงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	1.056	4	310	0.378

จากตาราง 41 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test พบว่าประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า P-value เท่ากับ 0.378 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานกับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	SS.	MS	F	P-value.
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	6.362	1.590	4.472	0.002*
	ภายในกลุ่ม	310	110.245	0.356		
	รวม	314	116.607			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานกับตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี LSD

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการพลเรือน	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาบริการ
ข้าราชการพลเรือน	4.25				0.294*	(0.00)
ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.21					
ลูกจ้างประจำ	4.34					
พนักงานราชการ	3.96	-0.294*				(0.00)



ตาราง 43 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการ พลเรือน	ครูและ บุคลากร ทางการ ศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	จ้างเหมา บริการ
จ้างเหมาบริการ	4.27					
รวม	4.15					

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตำแหน่งงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากตำแหน่งงานพนักงานราชการ กล่าวคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งพนักงานราชการ

สมมติฐานข้อที่ 1.6 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุการทำงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริม



การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ของกลุ่มอายุการทำงาน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุการทำงานมีความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน โดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least P-valuenificant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 44

ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

อายุการทำงาน	LeveneStatistic	df1	df2	P-value.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	8.501	4	310	<0.001*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่าประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานกับอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	1.729	4	155.365	0.146

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.146 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน  
สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของกลุ่มรายได้ต่อเดือน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน โดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least P-valuenificant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 46

ตาราง 46 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงาน

รายได้ต่อเดือน	LeveneStatistic	df1	df2	P-value.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	5.516	4	310	<0.001*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่าประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value.
ประสิทธิภาพในการทำงาน	3.652	4	124.484	0.008*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.08 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่ารายได้ต่อเดือนใดบ้างที่มีความแตกต่างกันจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ปกติดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 48 แสดงผลการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้วิธี Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ	15,001 หรือเท่ากับ 15,000 บาท	25,001 หรือเท่ากับ 25,000 บาท	35,001 – หรือเท่ากับ 35,000 บาท	45,001 หรือเท่ากับ 45,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.34				0.470*	(0.017)
15,001 – 25,000 บาท	4.17				0.309*	(0.002)
25,001 – 35,000 บาท	4.19				0.329*	(0.002)
35,001 – 45,000 บาท	3.87	-0.470*	-0.309*	-0.329*		(0.017) (0.002) (0.002)
45,001 บาทขึ้นไป	4.23					
รวม	4.15					

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์พบว่า รายได้ต่อเดือนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.017

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.002

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.002

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานข้อที่ 2.1 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติในการวิเคราะห์จะใช้ค่าสถิติการทดสอบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า P-value มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้ Levene's Test ซึ่งหากการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า Equal Variances Assumed แต่หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน

(ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความสุขในการทำงานของของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังตาราง 49

ตาราง 49 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความสุขในการทำงาน

เพศ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value.
ความสุขในการทำงาน	30.201	<0.001*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสุขในการทำงานของของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H0) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

ตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	P-value.
ความสุข	ชาย	4.04	0.74	-1.576	227.701	0.079
	หญิง	4.17	0.62			

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน



ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่าค่า P-value เท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H0) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.2 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของกลุ่มอายุ แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน โดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least P-valuenificant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 51

ตาราง 51 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความสุขในการทำงาน

อายุ	Levene Statistic	df1	df2	P-value.
ความสุขในการทำงาน	0.227	3	311	0.878



จากตาราง 51 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ มีค่า P-value เท่ากับ 0.878 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	SS.	MS	F	P-value.
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.115	0.372	0.789	0.501
	ภายในกลุ่ม	311	146.387	0.471		
	รวม	314	147.502			

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.501 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.3 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มสถานภาพมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของกลุ่มสถานภาพ แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least P-valuenificant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 53

ตาราง 53 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความสุขในการทำงาน

สถานภาพ	Levene Statistic	df1	df2	P-value.
ความสุขในการทำงาน	5.262	2	312	0.006*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 53 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ มีค่า P-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 54 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value.
ความสุขในการทำงาน	1.992	2	85.033	0.143

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.143 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.4 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มระดับการศึกษา มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของกลุ่มระดับการศึกษา แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน โดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least P-valuenificant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 55

ตาราง 55 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน

ระดับการศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	P-value.
ความสุขในการทำงาน	1.373	3	311	0.251

จากตาราง 55 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า P-value เท่ากับ 0.251 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	SS.	MS	F	P-value.
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3	0.997	2.146	0.094
	ภายในกลุ่ม	311	144.511	0.465		
	รวม	314	147.502			

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.094 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.5 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มตำแหน่งงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของกลุ่มตำแหน่งงาน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มตำแหน่งงานมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least P-valuenificant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 57

ตาราง 57 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน

ตำแหน่งงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value.
ความสุขในการทำงาน	1.627	4	310	0.167

จากตาราง 57 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสุขในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า P-value เท่ากับ 0.167 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 58 แสดงผลการเปรียบเทียบตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS	F	P-value.
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.261	0.815	1.752	0.138
	ภายในกลุ่ม	310	144.240	0.465		
	รวม	314	147.502			

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.138 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.6 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุการทำงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F- test ในการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของกลุ่มอายุการทำงาน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุการทำงานมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน โดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least P-valuenificant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 59

ตาราง 59 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานกับความสุขในการทำงาน

อายุการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value.
ความสุขในการทำงาน	0.390	4	310	0.816

จากตาราง 59 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน มีค่า P-value เท่ากับ 0.816 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 60 แสดงผลการเปรียบเทียบอายุการทำงานกับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	SS.	MS	F	P-value.
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.465	0.616	1.317	0.264
	ภายในกลุ่ม	310	145.037	0.468		
	รวม	314	147.502			

จากตาราง 60 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.264 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.7 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์ ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene Statistic ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทุกกลุ่ม (ค่า P-value มากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้ค่า F-test ในการทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของกลุ่มรายได้ต่อเดือน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า P-value น้อยกว่า 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่าง ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกันโดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least P-valuenificant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลแสดงดังตาราง 60

ตาราง 61 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้ต่อเดือนกับความสุขในการทำงาน

รายได้ต่อเดือน	LeveneStatistic	df1	df2	P-value.
ความสุขในการทำงาน	1.452	4	310	0.217

จากตาราง 61 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสุขในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีค่า P-value เท่ากับ 0.217 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาศึกษา ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 62 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS	F	P-value.
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.240	1.310	2.854	0.024
	ภายในกลุ่ม	310	142.262	0.459		
	รวม	314	147.502			

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตาราง 62 จึงแสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี LSD ปราบกฎ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 63 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 15,001 – 15,000 บาท หรือเทียบเท่า	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท หรือเทียบเท่า	4.03					
15,001 – 25,000 บาท	4.19				-0.375* (0.119)	
25,001 – 35,000 บาท	4.16				-0.346* (0.120)	
35,001 – 45,000 บาท	3.18		0.375* (0.119)	0.346* (0.120)		
45,000 บาท ขึ้นไป	3.95					
รวม	4.12					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์พบว่า รายได้ต่อเดือนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.119

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.120



สมมติฐานข้อที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

$H_1$  : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ประสิทธิภาพ ในการทำงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความ สัมพันธ์
	r	P-value		
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.254	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและ ปลอดภัย	0.573	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.686	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.528	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม	0.734	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.647	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	0.647	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.765	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.704	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่าสถิติสัมพันธ์ที่สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มี ค่า P-value น้อยกว่า 0.001 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ค่า r เท่ากับ 0.704 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง โดยสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ . มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.254 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.573 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.686 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.528 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การบูรณาการทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.734 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการบูรณาการทางด้านสังคมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.647 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประชาธิปไตยในองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.765 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.573 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานข้อที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

$H_1$  : วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์	ประสิทธิภาพในการทำงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P-value		
ด้านมิติเน้นความสำเร็จ	0.848	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน	0.794	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร	0.660	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	0.828	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
รวม	0.853	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์โดยรวม มี ค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.853 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ ด้านมิติเน้นความสำเร็จ ด้านมิติเน้นสังคมแห่งตน ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ดีขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก โดยสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านมิติเน้นความสำเร็จ มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านมิติเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.848 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ด้านมิติเน้นความสำเร็จเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

2. ด้านมิติเน้นสังคมแห่งตน มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านมิติเน้นสังคมแห่งตนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.794 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ด้านมิติเน้นสังคมแห่งตนเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.660 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีดีเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านมิติเน้นมิติสัมพันธ์ มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านมิติเน้นมิติสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.828 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ด้านมิติเน้นมิติสัมพันธ์ เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สมมติฐานข้อที่ 5 วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นมิติสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นมิติสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

$H_1$  : วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นมิติสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไป

ตาราง 66 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์กับความสุขในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์	ความสุข ในการทำงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับความ สัมพันธ์
	r	P-value		
ด้านมิติเน้นความสำเร็จ	0.704	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน	0.748	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร	0.757	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์	0.779	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.828	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์โดยรวม มี ค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.828 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ ด้านมิติเน้นความสำเร็จ ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ดีขึ้น จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก โดยสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านมิติเน้นความสำเร็จ มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านมิติเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.704 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อัยยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นความสำเร็จเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.748 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตนเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.757 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.779 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ด้านมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานข้อที่ 6 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

$H_1$  : ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความสุข		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ในการทำงาน			
	r	P-value		
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	0.624	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านปริมาณงาน	0.719	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านคุณภาพของงาน	0.721	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านค่าใช้จ่าย	0.689	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.774	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวม มี ค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.774 มีความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ในภาพรวมดีขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานระดับสูง โดยสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.624 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านปริมาณงาน มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.719 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านคุณภาพของงาน มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านคุณภาพของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.721 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านค่าใช้จ่าย มีค่า P-value น้อยกว่า 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านมิติดีเนนให้ความสำคัญกับบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.689 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย



(ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 68 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ตำแหน่งงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
อายุการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
รายได้ต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 2** ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ตำแหน่งงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
อายุการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
รายได้ต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA



**สมมติฐานที่ 3** ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

**สมมติฐานที่ 4** วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านมิติเน้นความสำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

**สมมติฐานที่ 5** วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านมิติเน้นความสำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

**สมมติฐานที่ 6** ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านปริมาณงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านคุณภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านค่าใช้จ่าย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรคที่มี ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญ ที่จะนำมาสรุป อภิปรายผลและนำเสนอ ข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค และความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ประสิทธิภาพ และความสุขในการทำงาน

2. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการทำวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ในการพัฒนา กำหนด กลยุทธ์ นโยบาย ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. เพื่อส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค ซึ่งส่งผลต่อมิติตความสำเร็จ ในทุก ๆ ด้าน ให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง อายุ การทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง อายุ การทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อม ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจจะแห่งตน มิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิตินั้นมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

5. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจจะแห่งตน มิตินั้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิตินั้นมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

6. ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สรุปผลได้ ดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สรุปผลได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 และเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44

อายุ กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.52 อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 38.41 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.94 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 60.64 สถานภาพสมรส จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.82 สถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.54

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 76.51 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทและระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.63 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 59.05 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17 มีตำแหน่งงานเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 มีตำแหน่งงานเป็นจ้างเหมาบริการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.27

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 35.24 มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.97 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี หรือเทียบเท่า จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.59 มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.95 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.65 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.81 มีรายได้ต่อเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.49

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อม ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ด้านอื่น ๆ และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ใน ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.72 ค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.31 ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.10 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่สะดวกสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.09 ท่านคิดว่าองค์กร วางมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.05 และท่านคิดว่า องค์กรให้ความสำคัญการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.97 ตามลำดับ



3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียง ลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่เพิ่มมากขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ย 4.13 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.05 และท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็น เกี่ยวกับความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจในความมั่นคงหลังเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ย 3.90 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 3.85 และการพิจารณาปรับเปลี่ยนโยกย้ายหรือเลื่อน ตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.69 มีค่าเฉลี่ย ตามลำดับ

5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบูรณาการทางด้านสังคม อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.18 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.14 และหน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.06 ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีมงานในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงาน อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.00 ตามลำดับ

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับ งาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจและหัวหน้างานของท่านให้ความเสมอภาค ในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.03 หัวหน้างาน

ของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.96 และในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ มาใช้ในมีการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าการทำงานให้หน่วยงานราชการ ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 4.07 ท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเอง หรือทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 4.06 ท่านคิดว่าชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวของท่านในปัจจุบันมีความลงตัวและเหมาะสมดีแล้ว มีค่าเฉลี่ย 4.06 และท่านมีโอกาสดูใช้วันหยุดครบตามที่หน่วยงานกำหนดให้ มีค่าเฉลี่ย 4.00 ตามลำดับ

8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านและองค์กรให้บริการประชาชน โดยมุ่งเน้นความพึงพอใจและความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.15 ท่านคิดว่าองค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากร ประพฤติตนเป็นคนดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.15 และท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.04 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านมิติเน้นความสำเร็จ โดยรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับมิติเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.25 ท่านปฏิบัติต่อผู้รับบริการมากกว่าหน้าที่ที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.21 ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์

ขององค์กรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.98 และท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.92 ตามลำดับ

2. ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน โดยรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติเน้นสัจจะแห่งตน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านแสวงหาความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ สำหรับการทำงานและแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ย 4.20 ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ท่านปฏิบัติงานตามระเบียบหรือคู่มือการทำงานทุกขั้นตอน มีค่าเฉลี่ย 4.05 ท่านตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้เอง โดยไม่ต้องสอบถามหรือตรวจสอบกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ

3. ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีผลงานที่น่าชื่นชมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.03 ท่านได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.01 หน่วยงานของท่านมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ท่านได้รับรางวัลเช่น เงินเดือน หรือเงินเลื่อนขั้น ตามปริมาณและคุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

4. ด้านมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ โดยรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในการทำงานท่านจะคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.23 ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ย 4.18 ท่านเสียสละประโยชน์ส่วนตน เช่น เวลาส่วนตัวเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.08 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรเป็นประจำ เช่น ร่วมกิจกรรม บริจาคเงิน มีค่าเฉลี่ย 4.02 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 4.11 และ ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

2. ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีการวางแผนการจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.31 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ย 4.14 และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตามที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ

3. ด้านคุณภาพงาน โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที มีค่าเฉลี่ย 4.23 ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน มีค่าเฉลี่ย 4.18 และท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่มาตรฐานองค์กรกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

4. ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ย 4.17 ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาอย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.16 และ ท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรนำกลับมาใช้ใหม่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยรวมมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับความรื่นรมย์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรไมตรีที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.24 ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 และท่านรู้สึกสนุกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีประโยชน์ต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.28 ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 4.25 ท่านรู้สึกยินดี และเต็มใจทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 และท่านรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจมีค่าเฉลี่ย 4.20 ตามลำดับ

3. ความกระตือรือร้นในงาน โดยรวมมีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เกี่ยวกับความกระตือรือร้นในงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง มีค่าเฉลี่ย 4.17 ท่านรู้สึกมีชีวิตรื่นเริงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 และท่านมีความรู้สึกอยากทำงานในทุกวัน มีค่าเฉลี่ย 4.04 ตามลำดับ



## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เชิงอนุมาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานข้อที่ 1.2 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จำนวน 1 คู่ ตำแหน่งงานข้าราชการพลเรือน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากตำแหน่งงานพนักงานราชการ กล่าวคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งพนักงานราชการ

สมมติฐานข้อที่ 1.6 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงาน



ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จำนวน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท

**สมมติฐานข้อที่ 2** ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.1 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.6 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.7 บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความสุขในการทำงานโดยรวมน้อยกว่าจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท

**สมมติฐานข้อที่ 3** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.704 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง โดยสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.254 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.573 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.528 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.734 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการบูรณาการทางด้านสังคมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.647 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประชาธิปไตยในองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.765 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.573 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

**สมมติฐานข้อที่ 4** วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์

ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.853 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก โดยสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านมิติเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.848 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นความสำเร็จเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

2. ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.794 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตนเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

3. ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.660 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง



ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ เท่ากับ 0.828 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ เพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูงมาก

**สมมติฐานข้อที่ 5** วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้น สัจจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.828 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก โดยสามารถ วิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านมิติเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.704 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา



ตามอัยยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นความสำเร็จเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.748 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตนเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.757 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.779 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

**สมมติฐานข้อที่ 6** ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.689 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความสุขในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

### การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อภิปรายได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกันทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เพศ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพ ในการทำงานมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องจากเพศหญิงมีอุปนิสัยละเอียด รอบคอบ และมีความแม่นยำ ในการทำงานมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชันญญา ทองสุข (2562) เรื่องคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 3 ซึ่งได้ศึกษาถึงบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อายุ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ มีอายุ 30 - 40 ปี มีอายุในการทำงานน้อย จึงยังไม่มีผลงานที่เด่นชัดหรือยังไม่ได้รับความไว้วางใจ ให้ปฏิบัติงานสำคัญ ส่งผลให้อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพล แสงจันทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน) มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากสถานภาพไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการรับผิดชอบงานให้บรรลุตามเป้าหมายและทำผลงานให้ออกมาดีและมีคุณภาพนั้นไม่ขึ้นอยู่กับสถานภาพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤตติยา ชินเดช (2564) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ และทิพวิมล อ้นจันทร์ (2561) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขา พบว่า พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขาที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากเป็นการทำงานที่สามารถเรียนรู้และฝึกฝนจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ได้ รวมทั้งการมีคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน สามารถศึกษา เรียนรู้ และสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของระดับการศึกษาของ กฤตติยา ชินเดช (2564) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ พบว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี และเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจเนื่องจากระดับการศึกษาที่สูงกว่าทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถมากกว่า มีวิธีการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ ถูกต้อง และน่าสนใจมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งพนักงานราชการ อาจเนื่องจากตำแหน่งข้าราชการเป็นการจ้างงานที่มีความมั่นคงมากกว่า แต่พนักงานราชการเป็นการจ้างงานแบบสัญญาจ้าง ซึ่งข้าราชการมีระดับงานและอำนาจในการตัดสินใจที่สูงกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤตติยา ชินเดช (2564) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานข้าราชการ พนักงานเงินทุนหมุนเวียน และลูกจ้างชั่วคราว และเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานพนักงานเงินทุนหมุนเวียน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว อาจเนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบและระดับการศึกษาโดยรวมที่มากกว่าทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานในระดับสูงกว่าต้องมีความรู้ความสามารถ และการตัดสินใจที่ดีกว่า ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุการทำงาน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากมีบุคลากรรุ่นพี่ผู้ที่มีประสบการณ์มีการถ่ายทอดและสอนงานให้บุคลากรรุ่นน้องได้เป็นอย่างดี โดยมีการติดตามผลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งองค์กรยังมีการอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้อายุในการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกียรติพงศ์ ศิริณีภาวงศ์ (2564) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ



และองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากทุกช่วงอายุต่างก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีข้อจำกัดด้านอายุในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา เปรมฤทัย (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานคนที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 อายุช่วงใดก็มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันไม่ต่างกัน

รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,001 บาท บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้น้อย เพิ่งเริ่มทำงาน จึงมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภารัตน์ มากะเรือน (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและวิเคราะห์ในเรื่องค่าตอบแทน ให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับ รวมถึงสวัสดิการพนักงานที่ธนาคารมีให้เหมาะสมต่อความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสาวตรี สองศรี และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด (2560) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พบว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงาน



ที่แตกต่างกันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เพศ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากทั้งสองเพศสามารถปรับตัว และมีความสุขในการทำงานได้เหมือนกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558) เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัดจังหวัดพิจิตร คือ พนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง ที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจมากกว่าพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่พนักงานเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงาน มากกว่าพนักงานเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากบุคลากรในสังกัดส่วนใหญ่มีอายุที่ใกล้เคียงกัน ทำให้มีปัญหาช่องว่างระหว่างวัยน้อย และบุคลากรสามารถปรับตัว เข้ากับการทำงานได้ ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของนฤมล แสงผล (2554) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการงานไม่ต่างกัน

สถานภาพ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากสถานภาพไม่ได้ส่งผลต่อความรู้สึกกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ทุกสถานภาพมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล แสงผล (2554) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากในสำนักงานนั้นไม่ได้มีการแบ่งแยกระดับการศึกษาในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายพิน ยาสวรรณ (2564) เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน เนื่องจากกรมสรรพากรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานและดำรงตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ต่างกันตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) กำหนดไว้

ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการทำงานแบบพี่น้อง ถ้อยทีถ้อยอาศัย ทำให้ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558) เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน โดยพบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุการทำงาน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากบุคลากรมีการปรับตัวเข้ากับรูปแบบการทำงานได้เป็นอย่างดี ทำให้ไม่ว่าบุคลากรจะมีอายุงานมาก หรืออายุงานน้อย ก็มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรินทร์ สายสุนทร ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และณัฐภูมิ โรจน์นิรุตติกุล (2558) เรื่อง

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพื้นฐานการทำงาน หรือการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและงานต่างกัน อายุงานน้อย แต่หากรู้จักปรับตัวกับการทำงาน ยอมรับสภาวะกดดันในงาน ย่อมมีความสุขในงานมากกว่าผู้ที่มีอายุงานมาก แต่ยึดติดกับรูปแบบและสังคม การทำงานแบบเดิม ๆ ไม่ยอมเปิดรับและปรับตัวกับสิ่งใหม่ ๆ รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,000 – 35,000 บาท มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท เนื่องจากเศรษฐกิจในปัจจุบัน การมีรายได้ต่อเดือนที่มากขึ้น ส่งผลทำให้มีความสุขในการทำงานที่เพิ่มขึ้นได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายพิน ยาสวรรณ (2564) เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 จากการศึกษาพบว่า รายได้บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เงินเดือน ทำให้ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกรมสรรพากรเป็นหน่วยงานราชการ มีการกำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) รับรอง

**สมมติฐานที่ 3** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ เนื่องจากบุคลากรคิดว่าค่าตอบแทนในปัจจุบันยังไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตในเศรษฐกิจยุคปัจจุบันที่ราคาสินค้ามีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพรัตน์ วรสุข (2563) เรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ย่านเพลินจิต ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย คุณภาพชีวิตในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทน ผลประโยชน์ สวัสดิการที่เหมาะสม ยิ่งสูงมากเท่าไร จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้นคือถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอยิ่งสูงมาก ยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรคิดว่าสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย แต่หากมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพอาคารจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปาริฉัตร ไชติภูมิเวทย์ (2564) เรื่อง การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด - 19 ของกลุ่มธนาคาร จากการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เพื่อหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสมตลอดเวลา นั่นคือถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยสูงมาก ยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วย

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรคิดว่าองค์กรมีการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถ

ให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดอบรม สัมมนา สร้างเสริมความรู้เป็นประจำ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากองค์กรมีนโยบายให้พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนา เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลสูงมาก ยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วย

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง เนื่องจากในองค์กรมีทั้งข้าราชการพลเรือน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ซึ่งจะมีขั้นเลื่อนตำแหน่งและมีเงินบำนาญหลังการเกษียณอายุราชการ ส่งผลให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานค่อนข้างสูง แตกต่างจากพนักงานงานราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ จะมีการเลื่อนเงินเดือนแต่ไม่มีเงินบำนาญหลังการเกษียณ ส่งผลต่อความมั่นคงในงานน้อยกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่าด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในเชิงบวกเพราะองค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงาน จากความสามารถและทักษะในการทำงาน จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูงมาก ยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วย

ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีการให้การช่วยเหลือและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเป็นอย่างดี ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีการบูรณาการทางด้านสังคมในที่ทำงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562)



เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากมีการติดต่อระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในองค์กร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมสูงมากยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วย

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ และแยกเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอย่างชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวรัตน์ เพชรพรม (2562) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่าด้านสิทธิของพนักงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว มีอิสระในการปฏิบัติงานที่คิดว่าตนไม่มีความสามารถในการปฏิบัติ ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรสูงมาก มีการเคารพในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลยิ่งสูงมาก ยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วย

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรสามารถใช้สิทธิในการลาพักผ่อนได้เต็มที่ ถ้าหากการลานั้นไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยสามารถบริหารเวลาได้อย่างลงตัวสำหรับการพักผ่อนและออกกำลังกายหลังการเลิกงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพรัตน์ วรสุข (2563) เรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ย่านเพลินจิต พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ธนาคารมีความยืดหยุ่น ไม่กระทบกับเรื่องส่วนตัว



และสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ สูงมาก ยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เนื่องจากองค์กรมีจุดมุ่งหมายเพื่อการจัดการศึกษาและจัดการเรียนรู้เพื่อประชาชน มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและประชาชนทั่วไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมให้เกิดการขับเคลื่อนสู่สังคมและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพรัตน์ วรสุข (2563) เรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ย่านเพลินจิต พบว่าคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ย่านเพลินจิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือองค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมสูงมาก ยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

**สมมติฐานที่ 4** วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านมิติเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก เนื่องจากองค์กรมีการทิศทางและนโยบายเด่นอย่างชัดเจน ส่งผลให้ลักษณะการทำงานของบุคลากรมีปฏิทินในการทำงานอย่างชัดเจน รวมทั้งมีการกำหนดแผนและระยะเวลาในการทำงานตามปฏิทินการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินเป็นไปตามแผน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัมย์ประภา บุญทระ และสุวัฒนา

ตั้งสวัสดิ์ (2563) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรม องค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน นั่นคือถ้าวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นความสำเร็จยิ่งสูงมาก ยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ และประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้มีความมั่นใจ และมีอิสระในการบริหารจัดการงาน ส่งผลให้ พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ปัทมเชร เทียนทอง (2555) เรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารชนชาติพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก พนักงานที่มีความมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์และมีความทุ่มเทกับงานนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานด้วย นั่นคือถ้าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นสัจจะแห่งตนยิ่งสูงมาก ยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีผลการประเมินที่ดีเยี่ยม จะได้รับพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร มีการสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ ทำงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) เรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออก ของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ในระดับสูงมาก เนื่องจากบุคลากรให้ความร่วมมือให้การเข้าร่วมกิจกรรม ที่องค์กรจัดขึ้น อย่างสม่ำเสมอ สร้างมิตรภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในการทำงาน โดยสมาชิกมีความจริงใจ เป็นกันเอง ต่อกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) เรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีความเป็นเพื่อนและมีความจริงใจต่อกัน มีความเป็นกันเอง จริงใจ สามารถประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

**สมมติฐานข้อที่ 5** วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสังคมจะแห่งตน มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านมิติเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความชัดเจนในการดำเนินงาน และมีความยินดีต่อความสำเร็จ ของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โยษิตา กฤตพรพินิต (2557) เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ สร้างสรรค์ มิติเน้นความสำเร็จ มีผลต่อความสุขในการทำงานในลำดับที่สอง ถัดจากมิติเน้นให้ ความสำคัญกับบุคลากร

ด้านมิติเน้นสังคมจะแห่งตน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรสามารถความคิดเห็นในการทำงานได้รับความสนใจและ ให้การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับความใส่ใจจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความสุข

ในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัลลภ บุตรเกตุ และสำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์ (2563) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง นั่นคือ ถ้าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ยิ่งสูงมาก ยิ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงขึ้น

ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ และมีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปี ทำให้บุคลากรสามารถทำงานสำเร็จได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตัวเอง และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษาของ โยษิตา กฤตพรพิณิต (2557) เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธีรชัยไพศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานมากที่สุด นั่นคือวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญ กับบุคลากร ยิ่งสูงมาก ยิ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงขึ้น

ด้านมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีมิตรภาพที่ดีในการทำงาน มีความประณีประนอม มีน้ำใจ พร้อมให้ ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีความไว้วางใจในสมาชิกในทีม ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน มาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอันดับสอง คือวัฒนธรรมองค์กร แบบครอบครัว หรือวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรให้ความสำคัญ กับพนักงานในองค์กร เปรียบเสมือนญาติ เน้นความสามัคคี นั่นคือวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ สร้างสรรค์ยิ่งสูงมาก ยิ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงขึ้น

**สมมติฐานข้อที่ 6** ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์

ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละด้านกับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันดังนี้

ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีการจัดการและบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาระงานไม่มากเกินไปกำลังงานต้องทำงานล่วงเวลา ทำให้บุคลากรได้ใช้เวลาหลังเลิกงานเพื่ออยู่กับครอบครัว ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตส่วนตัว โดยทำให้เกิดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภา ทาระนัด (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรวดเร็วส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าติดต่อบริการ ให้แก่บริการแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วด้วย

ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรที่สามารถบริหารจัดการงานได้ดี โดยสามารถวางแผนและทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามที่องค์กรกำหนด จะสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและรู้สึกท้าทายในการทำงาน นำไปสู่ความสนุกและความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา แหวนนาคและชิตนโสตร์ วิสิฐนิกิจา (2564) เรื่อง ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน



ในระดับสูง อาจเนื่องจากพนักงานทำงานได้สำเร็จลุล่วงภายในเวลาที่กำหนด โดยสามารถบริหารจัดการลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน ได้รับความชื่นชมจากหัวหน้างาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561) เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ คือบุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเมื่อพึงพอใจในสิ่งที่ทำ ได้รับการชื่นชมยกย่อง และมีความก้าวหน้าในการทำงาน นั่นคือประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานยิ่งสูงมาก ยิ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงขึ้น

ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรได้รับบรรณงค์และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า เพื่อสร้างความยั่งยืนและอนุรักษ์ทรัพยากรให้แก่องค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับชุตติมา แหวนนาคและชิดนิษฐ์ วิสิษฐนิธิกิจ (2564) เรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานต่าง ๆ มากขึ้นอย่างครอบคลุม และอาจมีการพิจารณาเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานด้านอื่น ๆ เช่น การมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น ให้บุคลากรที่ผลการดำเนินงานดีเยี่ยมทุก ๆ เดือน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน



2. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน พบว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นองค์กรอาจมีการพิจารณาสวัสดิการอื่น ๆ ที่สามารถชดเชยแทนการเพิ่มรายได้ต่อเดือน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

3. จากการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันปรับตัวสูงขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงค่าตอบแทนของหน่วยงานของรัฐเป็นไปได้ยาก เพราะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด ดังนั้นองค์กรอาจมีการพิจารณาสวัสดิการอื่น ๆ ที่สามารถชดเชยแทนการเพิ่มรายได้ต่อเดือน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแทน

4. จากการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาคารบางส่วนมีการใช้งานมาเป็นเวลานาน อาจมีการทรุดโทรมไปตามระยะเวลา แต่บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปรับตัวและทำงานได้เป็นอย่างดี แต่หากมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ ทาสี ให้ดูทันสมัยมากยิ่งขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้นด้วย ซึ่งปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการอยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์

5. จากการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในองค์กรมีทั้งข้าราชการพลเรือน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ ซึ่งมีเงินบำนาญหลังการเกษียณ แตกต่างจากพนักงานราชการ ลูกจ้างเหมาบริการที่ไม่มีเงินบำนาญหลังการเกษียณ ดังนั้นองค์กรควรให้ความรู้ด้านการออมเพื่อเตรียมตัวเกษียณสำหรับพนักงานราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ เพื่อสร้างความมั่นคงหลังเกษียณให้แก่บุคลากร

6. จากการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารอาจมีการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น การมอบการมอบรางวัลบุคลากรที่มีจิตอาสาดีเด่น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นด้วย

7. จากการศึกษาวรรณกรรมขององค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านมิติเน้นความสำเร็จ ด้านมิติเน้นสังคมแห่งตน ด้านมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงมาก และด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรอยู่ในระดับสูง ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อมอบความรู้ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ นอกจากนี้ควรจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมอบความรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ให้ทันยุคสมัย หรือจัดให้บุคลากรที่มีอายุน้อยเป็นตัวแทนเข้าร่วมการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนำมาเผยแพร่ต่อให้บุคลากรที่อาวุโสต่อไป เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น

8. จากการศึกษาวรรณกรรมขององค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านมิติเน้นความสำเร็จ ด้านมิติเน้นสังคมแห่งตน ด้านมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ ด้านมิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร อยู่ในระดับสูง ดังนั้น องค์กรควรเปิดกว้างในการแสดงความสามารถและแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้แสดงตัวตนและความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการได้รับการยอมรับและความใส่ใจจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้น

9. จากการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับสูง ดังนั้น เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร องค์กรควรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ โดยการจัดทำแผนงานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดการบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานล่วงเวลา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาด้วยวิธีการอื่น ๆ ร่วมกับการทำแบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในหน่วยงานราชการ ดังนั้นการศึกษานี้ในครั้งต่อไป ควรจะศึกษาในกลุ่มอาชีพอื่นด้วย เช่น หน่วยงานเอกชน บุคลากรทางด้านการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานแตกต่างกัน



## บรรณานุกรม

- เกียรติพงษ์ ศิรินิภาวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สายบัตรเครดิต สำนักงานใหญ่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เมธากร ศรียะพันธุ์. (2563). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- เอกลักษณ์ ชุมชูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ชีรชัย ไฟศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรีจากจังหวัดสมุทรปราการ. (พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กวรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- กฤตติยา ชินเดช. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัญญภัทร นันทกิจทวี. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กาญจนาพร พันธุ์เทศ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำ

งานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 30(1), 53-65.

กิตติศักดิ์ ทองหล้า. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, ปีที่ 15.

จินดาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

ฉัตรวดี สำเนาแก้ว และชวลิต เกิดทิพย์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความสุขในสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 (2562).

ชนัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ชุตติมา แหวนนาคและชิตนโสธน์ วิสิษฐนิจิกิจา. (2564). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร วารสารวิจัยวิชาการ,, ปีที่ 4 ฉบับที่ 4 (2021): (ตุลาคม-ธันวาคม 2564).

ชุตติมา ยุวโกศล และณัฐภรณ์ ฤทธิ์เจริญ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2562.

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว. (2560). ฐิติวัจน์ ทองแก้ว(2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

*Veridian E-Journal, Silpakorn University*, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ.

ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใน กรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์มหาบัณฑิต (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ณัฐพัศพันธ์ แสงวงทรัพย์. (2561). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและพฤติกรรมหลังการซื้อสินค้า ของ ผู้บริโภคในตลาดนัดชุมชน ในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ตรรกพร สุขเกษม และคณะ. (2558). ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับความสุขของบุคลากร ในสถานศึกษา จังหวัดพิจิตร. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- ทิพวิมล อ้นจันทร์. (2561). การมีส่วนร่วมและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานธนาคารพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ธนพล แสงจันทร์. (2555). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันของ องค์กรของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน) (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- นพรัตน์ วรสุข. (2563). คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคาร พาณิชย์. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี.
- นพรัตน์ เพชรพรม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นวลพรรณ บุญฤทธิ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของ บุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย บูรพา, ชลบุรี.
- นาวี อุดร. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 12 (1), 213 - 219.
- บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ และคณะ. (2565). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ปี ที่ 16 ฉบับที่ 2 (2022): .
- ปรางทิพย์ อภิชาชาญ. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท อัคราไมนิ่ง จำกัดจังหวัดพิจิตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ,เชียงใหม่. (รัฐประศาสนศาสตร์).



มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

- ปวีณา เปรมฤทัย. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประกันชีวิตแห่งหนึ่ง (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปัทมพร เทียนทอง. (2555). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ (บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม, นครปฐม.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร (การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พรเทพ สิงห์กุล. (2562). การรับรู้และความคาดหวัง เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนารายการฝนฟ้าอากาศ ช่อง 7HD. (นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ปทุมธานี.
- พรพิตร ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- พัชรีตา ตั้งสุนทรวรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ กับ แรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบก. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ปทุมธานี.
- พัทธ์ธากานต์ โสภณชาวีกุล. (2563). พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการใช้จ่ายส่วนประสมการตลาดของรถโดยสารประจำทางขนาดเล็ก. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- พินิจดา คำกรฤชา. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร ปีที่ 6
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนใน

- พื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ.
- มัลลิกา สายสมุทร. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนา  
ระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (สารนิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม,  
กรุงเทพฯ.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ  
5 ดาว. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- มูสต์อฟา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- รัตนติญา อยู่เย็น. (2563). ระดับความตั้งใจลาออกของกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการไทย.  
สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัมย์ประภา บุญทะระ และสุวิวัฒนา ตุงสวัสดิ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ  
ทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
อุบลราชธานี, ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2563.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,  
นครปฐม.
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาล  
รามธิบดี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรในองค์กร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,  
ปทุมธานี.
- ศิริรินทร์ สายสุนทร ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ และณัฐวดี โจรนนิตติกุล. (2558). ความสุขในการทำงานของ  
พนักงานบริษัท แก๊สโซลมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, ปีที่  
14(เดือนกันยายน - ธันวาคม 2558).
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย

- ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม. สมพงษ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. (สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สราวดี แสงแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สายพิน ยาสุวรรณ. (2564). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 บทความคณะบริหารธุรกิจ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สาวิตรี สองศรี และ ดร.กฤษฎา มุขัมหมัด. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- สิริกร สุขสุดไพศาล. (2556). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุดารัตน์ มากะเรือน. (2564). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุทธิชา คหัญฐา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว. (วิทยานิพนธ์ศึกษาด้านการจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ปทุมธานี.
- สุรพงษ์ คงสัตย์ และ ชีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). สืบค้นจาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>
- อภิสรดา อุสาแสง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมไมด้าทวารวดี

- แกรนด์ นครปฐม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- อรรษา กล้าหาญ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคาแหง, กรุงเทพฯ.
- อวยพร ปานหนู. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อัญญาธิสา ภัทธรวิรัชชา. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสุนนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ปีที่ 24 ฉบับที่ 2
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท อินเตอร์ เรียดตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย







### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์  
ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

#### คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทางผู้จัดทำ ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ขอขอบพระคุณ มา ณ ที่นี้ ทั้งนี้แบบทดสอบชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน รวมทั้งสิ้น 76 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1	ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	7 ข้อ
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	30 ข้อ
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์	16 ข้อ
ส่วนที่ 4	แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	12 ข้อ
ส่วนที่ 5	แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	11 ข้อ

ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (x) ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20

20-30

31-40

41-50

51 ปีขึ้นไป

## 3. สถานภาพ

- โสด
- สมรส
- หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย

## 4. การศึกษา

- ต่ำกว่ามัธยมศึกษา
- มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- สูงกว่าปริญญาโท

## 5. ตำแหน่งงาน

- ข้าราชการพลเรือน
- ครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานราชการ
- จ้างเหมาบริการ

## 6. อายุการทำงาน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
- 6 – 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- 16 – 20 ปี
- 21 ปีขึ้นไป

## 7. รายได้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 15,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 35,000 บาท
- 35,001 – 45,000 บาท
- 45,001 บาทขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
1.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความสามารถ ประสิทธิภาพ และปริมาณงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ					
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน					
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
2.1 ท่านคิดว่าองค์กรให้ความสำคัญการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของท่าน					
2.2 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของท่าน					
2.3 ท่านคิดว่าองค์กรวางมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
2.4 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิเหมาะสม					
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ					
3.2 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่					

3.3 ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้					
3.4 ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำ เพิ่มมากขึ้นจากเพื่อนร่วมงาน					
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
4.1 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นในอนาคต					
4.2 การพิจารณาปรับเปลี่ยนโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน เป็นไปอย่างเหมาะสม					
4.3 ท่านมีความพึงพอใจในความมั่นคงหลังเกษียณอายุ					
4.4 ท่านเชื่อว่าการได้ปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร ทำให้มีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น					
5. การบูรณาการทางสังคม					
5.1 ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
5.2 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
5.3 ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการอยู่เสมอ					
5.4 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ					
6. ประชาธิปไตยในองค์กร					
6.1 หัวหน้างานของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน					
6.2 ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจ และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างอิสระ					
6.3 ในหน่วยงาน มีการสอบถามความคิดเห็น					

เพื่อไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงาน					
6.4 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ					
7.1 ท่านมีโอกาสได้ใช้วันหยุดครบ ตามที่หน่วยงานกำหนดให้					
7.2 ท่านมีเวลาพักผ่อน และมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเอง หรือทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ					
7.3 ท่านคิดว่าชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัวของท่านในปัจจุบันมีความลงตัวและเหมาะสมดีแล้ว					
7.4 ท่านคิดว่าการทำงานให้หน่วยงานราชการทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว					
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.1 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
8.2 ท่านและองค์กรให้บริการประชาชนโดยมุ่งเน้นความพึงพอใจและความต้องการของประชาชน					
8.3 ท่านคิดว่าองค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากรประพฤติตนเป็นคนดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. มิตินั้นความสำเร็จ					
1.1 ท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง					

1.2 ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร อย่างชัดเจน					
1.3 ท่านมีความยินดีในความสำเร็จของเพื่อน ร่วมงานเสมอ					
1.4 ท่านปฏิบัติต่อผู้รับบริการมากกว่าหน้าที่ที่ องค์กรกำหนด					
<b>2. มิติเน้นสั่งจะแห่งตน</b>					
2.1 ท่านปฏิบัติงานตามระเบียบหรือคู่มือการ ทำงาน ทุกขั้นตอน					
2.2 ท่านแสวงหาความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ สำหรับการทำงานและแก้ไขปัญหา					
2.3 ท่านตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้เอง โดยไม่ ต้องสอบถามหรือตรวจสอบกับผู้บังคับบัญชา					
2.4 ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและ ใส่ใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
<b>3. มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร</b>					
3.1 ท่านได้รับรางวัลเช่น เงินเดือน หรือเงินเลื่อน ขั้น ตามปริมาณและคุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติได้					
3.2 ท่านได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ตนเองจากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
3.3 หน่วยงานของท่านมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
3.4 ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมี ผลงานที่น่าชื่นชมอยู่เสมอ					
<b>4. มิติเน้นมิตรสัมพันธ์</b>					
4.1 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กร เป็นประจำ เช่น ร่วมกิจกรรม บริจาคเงิน					
4.2 ท่านเสียสละประโยชน์ส่วนตน เช่น เวลา ส่วนตัวเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
4.3 ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม					
4.4 ในการทำงานท่านจะคำนึงถึงความรู้สึก ของเพื่อนร่วมงาน					



#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
<b>1. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน</b>					
1.1 ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด					
1.2 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า					
1.3 ท่านตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
<b>2. ด้านปริมาณงาน</b>					
2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตามที่องค์กรกำหนด					
2.2 ท่านมีการวางแผนการจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
<b>3. ด้านคุณภาพของงาน</b>					
3.1 ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน					
3.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที					
3.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่มาตรฐานขององค์กรกำหนดไว้					
<b>4. ด้านค่าใช้จ่าย</b>					
4.1 ท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรนำกลับมาใช้ใหม่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร					
4.2 ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาอย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา					
4.3 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน					
1.1 ท่านรู้สึกสนุกในการทำงาน					
1.2 ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน					
1.3 ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน					
1.4 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรไมตรีที่ดี					
2. ความพึงพอใจในงาน					
2.1 ท่านรู้สึกยินดี และเต็มใจทำงาน					
2.2 ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ท่านทำ					
2.3 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำน่าสนใจ					
2.4 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อผู้อื่น					
3. ความกระตือรือร้นในงาน					
3.1 ท่านมีความรู้สึกอยากทำงานในทุกวัน					
3.2 ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน					
3.3 ท่านรู้สึกตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระฉับกระฉ่าง					

ภาคผนวก ข  
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผศ. ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด	ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์	ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





## บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

**ที่** อว 8718.1/584

**วันที่** 27 กุมภาพันธ์ 2566

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

**เรียน** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำสัน เลิศกุลประหยัต

เนื่องด้วย นางสาวณัฐนรี ศิริรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 096 654 6351

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวณัฐนรี ศิริรัตน์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

**ที่** อว 8718.1/584

**วันที่** 27 กุมภาพันธ์ 2566

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

**เรียน** อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์

เนื่องด้วย นางสาวณัฐนรี ศิริรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สฤตกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 096 654 6351

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวณัฐนรี ศิริรัตน์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

ดัชนีระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์  
(Item-objective Congruence Index: IOC)



## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผล
	1	2	3		
<b>1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b>					
1.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย</b>					
2.1 ท่านคิดว่าองค์กรมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2 ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 ท่านคิดว่าองค์กรวางมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดสบาย มีแสงสว่างและอุณหภูมิเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>					
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3 ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้	0	1	1	0.66	ใช้ได้
3.4 ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้น จากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>					
4.1 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้า ในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นในอนาคต	1	1	1	1	ใช้ได้

4.2 การพิจารณาปรับเปลี่ยนโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3 ท่านมีความพึงพอใจในความมั่นคง หลังเกษียณอายุ	0	1	1	0.66	ใช้ได้
4.4 ท่านเชื่อว่าการได้ปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร ทำให้มีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>5. การบูรณาการทางสังคม</b>					
5.1 ท่านได้มีส่วนร่วม กับทีมงาน ในการ วางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5.3 ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.4 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>6. ประชาธิปไตยในองค์กร</b>					
6.1 หัวหน้างานของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
6.2 ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจ และสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างอิสระ	1	1	1	1	ใช้ได้
6.3 ในหน่วยงาน มีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
6.4 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล เรื่องและในส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ</b>					
7.1 ท่านมีโอกาสได้ใช้วันหยุดครบ ตามที่หน่วยงานกำหนดให้	1	1	1	1	ใช้ได้
7.2 ท่านมีเวลาพักผ่อน และมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเอง หรือทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ	1	1	1	1	ใช้ได้
7.3 ท่านคิดว่าชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัวของท่าน ในปัจจุบันมีความลงตัวและเหมาะสมดีแล้ว	1	1	1	1	ใช้ได้
7.4 ท่านคิดว่าการทำงานให้หน่วยงานราชการ ทำให้ท่านมีเวลาให้กับครอบครัว	0	1	1	0.66	ใช้ได้

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.1 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	1	1	1	1	ใช้ได้
8.2 ท่านและองค์กรให้บริการประชาชน โดยมุ่งเน้นความพึงพอใจและความต้องการของประชาชน	1	1	1	1	ใช้ได้
8.3 ท่านคิดว่าองค์กรมีการรณรงค์ให้บุคลากร ประพฤติตนเป็นคนดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชน	1	1	1	1	ใช้ได้

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผล
	1	2	3		
<b>1. มิติเน้นความสำเร็จ</b>					
1.1 ท่านปฏิบัติตามบรรทัดฐานและเสร็จ ตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 ท่านเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร อย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 ท่านมีความยินดีในความสำเร็จของ เพื่อนร่วมงานเสมอ	0	1	1	0.66	ใช้ได้
1.4 ท่านปฏิบัติต่อผู้รับบริการมากกว่า หน้าที่ที่องค์กรกำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>2. มิติเน้นสัจจะแห่งตน</b>					
2.1 ท่านปฏิบัติงานตามระเบียบหรือคู่มือ การทำงานทุกขั้นตอน	0	1	1	0.66	ใช้ได้
2.2 ท่านแสวงหาความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ สำหรับการทำงานและแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 ท่านตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้เอง โดยไม่ต้องสอบถามหรือตรวจสอบกับผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4 ความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจ และใส่ใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>3. มิติเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร</b>					
3.1 ท่านได้รับรางวัลเช่น เงินเดือน หรือเงินเลื่อนขั้นตามปริมาณและคุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติได้	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 ท่านได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรม พัฒนาตนเองจากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้

3.3 หน่วยงานของท่านมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4 ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลงานที่น่าชื่นชมอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>4. มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์</b>					
4.1 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรเป็นประจำ เช่น ร่วมกิจกรรมบริจาคเงิน	0	1	1	0.66	ใช้ได้
4.2 ท่านประโยชน์ส่วนตน เช่น เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	0	1	1	0.66	ใช้ได้
4.3 ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4 ในการทำงานท่านจะคำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผล
	1	2	3		
<b>1. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน</b>					
1.1 ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 ท่านตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>2. ด้านปริมาณงาน</b>					
2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงาน ตามที่องค์กรกำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2 ท่านมีการวางแผนการจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>3. ด้านคุณภาพของงาน</b>					
3.1 ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่มาตราฐานองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้

กำหนดไว้					
<b>4. ด้านค่าใช้จ่าย</b>					
4.1 ท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรนำ กลับมาใช้ใหม่ เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2 ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาอย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผล
	1	2	3		
<b>1. ความริเริ่มในการทำงาน</b>					
1.1 ท่านรู้สึกสนุกในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 ท่านไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรไมตรีที่ดี	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>2. ความพึงพอใจในงาน</b>					
2.1 ท่านรู้สึกยินดี และเต็มใจทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2 ท่านรู้สึกชอบ ถูกใจในงานที่ทำ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำน่าสนใจ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อผู้อื่น	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>3. ความกระตือรือร้นในงาน</b>					
3.1 ท่านมีความรู้สึกอยากทำงานในทุกวัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 ท่านรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3 ท่านรู้สึกตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง	1	1	1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์





หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง  
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวณัฐรี ศิริรัตน์,

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-093/2566X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 22 กุมภาพันธ์ 2566

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566

(ลงชื่อ).....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)  
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....  
(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-093/2566

ภาคผนวก จ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
เลขที่รับ 163 (นอก)  
วันที่รับ 16 มีนาคม 2566

กลุ่มเลขานุการกรม  
เลขที่รับ 1629  
วันที่ 10 มี.ค. 2566



6/4/6  
15.00

ที่ อว 8718/419

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

10 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

เนื่องด้วย นางสาวณัฐณิรี ศิริรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง "คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ" กับ คลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 250 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนมีนาคม 2566 ถึงเดือนพฤษภาคม 2566 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เรียน เลขาธิการ กศน.

ขอแสดงความนับถือ

ตรวจสอบเพื่อโปรดทราบ  
36 ม.ค. 66  
พิจารณา  
เห็นควรมอบ  
อ.พ.ท.

Handwritten signature

นางสุระเชษฐ์ เหลี่ยมวานิช)  
นักวิชาการศึกษาศูนย์การเรียนรู้พิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ (รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จักรชัย เอกปัญญาสกุล)  
ผู้อำนวยการกลุ่มเลขานุการกรม

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อนุญาต

โทร. 0 2649 5064

(นายคมกฤษ จันทร์ขจร)


หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 096 654 6351

รองเลขาธิการ กศน. รักษาการแทน

เลขาธิการ กศน.

13 มี.ค. 2566

Stamp: สำนักงาน กศน. 4157 วันที่ 10/3/66 เวลา 14:05



## บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** กลุ่มส่งเสริมกิจการการศึกษาและเครือข่าย กลุ่มงานส่งเสริมหน่วยงานและสถานศึกษา โทร. ๔๐๗๗  
**ที่** ศธ ๐๒๑๐.๐๔/๔๓๕ **วันที่** ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖


**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์ที่ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่ม/ศูนย์ ส่วนกลาง

ตามที่สำนักงาน กศน. ได้อนุญาตให้นางสาวณัฐนรี ศิริรัตน์ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษากลุ่มส่งเสริมกิจการการศึกษาและเครือข่าย นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการสำรวจ จัดเก็บข้อมูลแบบสอบถาม และใช้สถานที่ของสำนักงาน กศน. ในการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ส่วนกลาง) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นั้น

ในกรณี กลุ่มส่งเสริมกิจการการศึกษาและเครือข่ายพิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถามไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถาม รายละเอียดตาม QR CODE ที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่านตอบแบบสอบถาม จักขอบคุณยิ่ง

  
 (นางสาววิชวีวรรณ กิ่งเดช)  
 นักวิชาการศึกษานโยบายการพิเศษ  
 ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมกิจการการศึกษาและเครือข่าย

ตรวจสอบ  
**ศุภมาส**  
 นางสาวณัฐนรี ศิริรัตน์  
 นักวิชาการศึกษาระดับปริญญาโท  
**ณัฐนรี**  
 นางสาวณัฐนรี ศิริรัตน์  
 นักวิชาการศึกษาระดับปริญญาโท  
 โทร. ๔๐๗๗

ประวัติผู้เขียน

