

การศึกษาความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตปริมณฑล

A study of the opinions on job characteristics of government employees in Non-Formal and Informal education in the metropolitan region

กชมน ชูเทพ<sup>1</sup> จุฑาภรณ์ มาสันเทียะ<sup>2</sup> กมลทิพย์ ศรีหาเศษ<sup>3</sup>

Gochamon Chuthep<sup>1</sup> Chuthaporn Masantiah<sup>2</sup> Kamontip Srihaset<sup>3</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการประเมินและการวิจัยการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Student Master of Education (Educational Evaluation and Research), Faculty of Education, Ramkhamhaeng University. Corresponding author, E-mail: gochamon.c@gmail.com

<sup>2,3</sup> อาจารย์ประจำภาควิชาการประเมินและการวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Lecturer, Ph.D., Department of Educational Research and Evaluation, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University. Email: chuthaphon@ru.ac.th, ksrihaset@gmail.com

Received: January 7, 2020; Revised: February 9, 2021; Accepted: February 17, 2021

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล และ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล จำนวน 202 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test independent และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านโอกาสก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = -.264$ )

**คำสำคัญ:** ความคิดเห็น การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พนักงานราชการ

### Abstract

In this thesis, the researcher objective (1) to examines the level of the opinions on job characteristics of government employees in non-formal and informal education in the Metropolitan Region. (2) to compares the opinions affecting the opinions on job characteristics of the government employees under study classified by the demographic factors. The sample population consisted of 202 government

employees in non-formal and informal education in the Metropolitan Region. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The techniques of independent t test and one-way analysis of variance (ANOVA) were employed. Findings showed that the government employees under study who differed in their level of education exhibited differences in their opinions on job characteristics in the aspect of job advancement at the statistically significant level of .05 ( $t = .264$ ).

**Keywords:** opinions, Non-Formal and Informal education, government employees

## บทนำ

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับคนไทย คนไทยที่อยู่ในต่างชาติ และคนต่างชาติดำเนินการในประเทศไทย มีภารกิจในการจัดกิจกรรมการศึกษา การฝึกอบรม ตามความต้องการของสังคม ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีข้าราชการพลเรือนจำนวน 314 คน ข้าราชการครูจำนวน 2,208 คน บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 430 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 633 คน จ้างเหมาบริการ มีจำนวน 2,114 คน และพนักงานราชการมีจำนวน 14,180 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2561)

ขณะที่สถิติของผู้เข้ารับบริการด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในปีการศึกษา 2561 ภาคเรียนที่ 1 ในส่วนปฏิบัติงานมีดังนี้ 1) การจัดการศึกษานอกระบบขั้นพื้นฐานให้เด็กศึกษามีจำนวน 1,065,837 คน 2) การส่งเสริม การรู้หนังสือให้กับผู้รับบริการมีจำนวน 68,000 คน 3) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ พัฒนาทักษะชีวิต พัฒนาสังคมและชุมชนให้กับผู้รับบริการมีจำนวน 1,924,248 คน และ 4) การจัดการศึกษาพัฒนาอาชีพแก่ประชาชนมีจำนวน 849,914 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2561)

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานและจำนวนผู้เข้ารับบริการด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่าจำนวนบุคลากร ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ไม่สอดคล้องกับจำนวน ผู้เข้ารับบริการจากสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ถึงแม้ว่าสภาพบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจะมีหลายประเภท แต่กลับพบว่าพนักงานราชการเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีสัดส่วนมากที่สุดของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งพนักงานราชการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทหนึ่ง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

โดยพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีการประเมินผล การปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้งตามปีงบประมาณ เพื่อการต่อสัญญาจ้างทุก ๆ 4 ปี ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2 ครั้งต่อปี หากไม่ผ่านการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป พนักงานราชการจะไม่ได้การต่อสัญญาจ้างจากสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2561)

ด้วยสถานะของพนักงานราชการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ต้องต่อสัญญาจ้างทุก ๆ 4 ปีนั้น อาจก่อให้เกิดความรู้สึกไม่มีความมั่นคงในการทำงาน และการรับรู้ถึงภาระงานที่มีปริมาณมาก เนื่องจากผู้เข้ารับบริการด้านการศึกษาที่มากกว่าจำนวนบุคลากร ของสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนั้น เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันของพนักงานราชการการศึกษา

นอกระบบและตามอัธยาศัย ที่น่าจะมีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไรก็ตาม ซึ่งความคิดเห็นต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ ในการรับรู้ความพึงพอใจในงานของพนักงาน (Maharjan, 2018) และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กร (Sundararaman, 2011)

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### สมมติฐานการวิจัย

พนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานราชการที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครปฐม และจังหวัดปทุมธานี จำนวน 307 คน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้จังหวัดเป็นหน่วยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จาก 3 จังหวัด สุ่มมา 2 จังหวัด ซึ่งทั้ง 3 จังหวัด โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน เพ็ญพิมพ์ พวงสุวรรณ, 2562) ที่ความคาดเคลื่อน 0.1 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน

ขอบเขตพื้นที่ของการวิจัย การกำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษาของพนักงานราชการสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล คือ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครปฐม และจังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้เนื่องมาจากทั้ง 3 จังหวัดที่กล่าวข้างต้นอยู่ในเขตปริมณฑล ซึ่งจังหวัดนนทบุรี และจังหวัดนครปฐม เคยมีผู้อำนวยการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยคนเดียวกัน และปัจจุบันเป็นผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี จึงมีวิธีการบริหารจัดการ บุคลากร การจัดการเรียนรู้ การจัดกลุ่มผู้เรียนและหลักสูตรวิชาที่สอนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

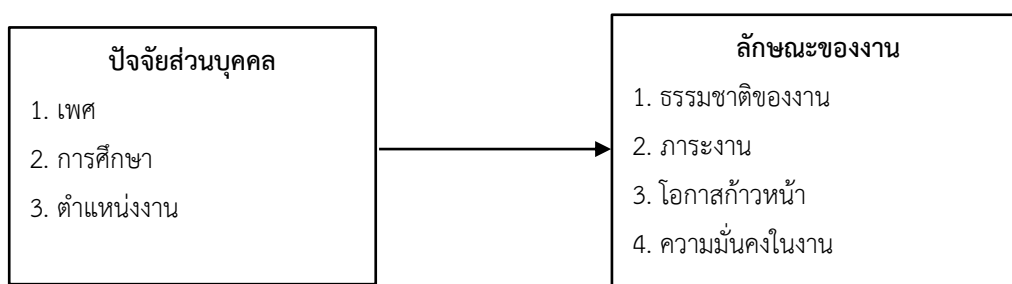
### การทบทวนวรรณกรรม

แววดาว จงกลนี้ และวิวัฒน์ วงศ์อรุณ (2559) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของพนักงานที่แตกต่างกัน มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ เช่นเดียวกับ ชัญญาพัชญ์ ฝิงมะณี และศักดิ์สินี กลิ่นสุนทร (2560) กล่าวสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความคิดเห็นของพนักงาน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด ส่วน Sundararaman (2011) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้พนักงานตระหนักถึงประสิทธิผลของตนเอง มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ เงินเดือน อายุ ประสบการณ์ การฝึกอบรม และการวัดผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ Maharjan (2018) พบว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากความคิดเห็น การรับรู้ ความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพนักงาน ลักษณะของงานนั้นแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ธรรมชาติของงาน หมายถึง งานที่ทำความน่าสนใจ การได้ทำงานที่ตนเองรัก การใช้ทักษะ ความยากง่าย ความยืดหยุ่น

ในการแก้ปัญหา 2) ภาระของงาน หมายถึง การรับรู้งานที่ทำอยู่ว่ามีมากน้อย และจัดการกับงานอย่างไร 3) โอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจของคนกับงานในปัจจุบันของเขา เมื่อคนเหล่านั้นเห็นโอกาสในการเติบโต พัฒนาตนเอง 4) ความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ทำอยู่ได้นาน มีผลตอบแทน สวัสดิการในการทำงาน การได้รับความยอมรับทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคง Hackman and Oldham (1980) ได้แบ่งลักษณะของงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน หมายถึง การทำงานที่ได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากขึ้น 2) ความได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน คือ การได้ปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย 3) ความสำคัญของงาน คือ งานที่มีคุณค่าต่อตนเองหรือบุคคลอื่น 4) ความเป็นอิสระ คือ การปฏิบัติมีความอิสระ ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเองได้ และ 5) ผลสะท้อนกลับของงาน คือ การได้ข้อมูลย้อนกลับของงานที่ปฏิบัติว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ อย่างไร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิด ไว้ดังนี้



ภาพ กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมี 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) จำนวน 40 ข้อ สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามตามมาตรวัดของ Likert (1976, อ้างถึงใน ธีระพงษ์ จันทร์ยาง, 2560) แสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละ และเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดที่จะบอกถึงความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยตรวจสอบ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล ตามถูกต้องความเหมาะสม และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดใกล้เคียง จำนวน 50 คน และทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธี Cronbach (1970) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ t-test independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

## ผลการวิจัย

คะแนนรายด้านของความคิดเห็นของพนักงานราชการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขต  
ปริมณฑล จำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 1 คะแนนความคิดเห็นของพนักงานฯ จำแนกเป็นรายด้าน

| ลักษณะงานด้าน   | คะแนนเต็ม | คะแนนเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ร้อยละ |
|-----------------|-----------|-------------|----------------------|--------|
| ธรรมชาติของงาน  | 50        | 42.37       | 5.321                | 84.74  |
| ภาระงาน         | 55        | 35.63       | 5.005                | 64.78  |
| โอกาสก้าวหน้า   | 45        | 33.60       | 6.531                | 74.67  |
| ความมั่นคงในงาน | 50        | 35.34       | 6.070                | 70.68  |
| รวม             | 200       | 146.96      | 17.442               | 73.48  |

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 1 พบว่า พนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย  
ในเขตปริมณฑล มีคะแนนความคิดเห็นโดยรวม มีคะแนนเต็ม 200 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 146.96 คิดเป็นร้อยละ 73.48  
เมื่อจำแนกออกเป็นรายด้าน พบว่า ธรรมชาติของงาน มีคะแนนเต็ม 50 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 42.37 คิดเป็นร้อยละ 84.74  
ภาระงาน มีคะแนนเต็ม 55 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 35.63 คิดเป็นร้อยละ 64.78 โอกาสก้าวหน้า มีคะแนนเต็ม 45 คะแนน  
มีคะแนนเฉลี่ย 33.60 คิดเป็นร้อยละ 74.67 และความมั่นคงในงาน มีคะแนนเต็ม 50 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 35.34 คิดเป็น  
ร้อยละ 70.68

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขต  
ปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยด้านเพศ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการฯ จำแนกตามปัจจัยด้านเพศ

| ความคิดเห็นด้าน | เพศ  | จำนวนคน | คะแนนเต็ม | คะแนนเฉลี่ยรายด้าน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | t    |
|-----------------|------|---------|-----------|--------------------|----------------------|------|
| ธรรมชาติของงาน  | ชาย  | 78      | 50        | 42.67              | 4.999                | .66  |
|                 | หญิง | 124     | 50        | 42.18              | 5.525                |      |
| ภาระงาน         | ชาย  | 78      | 55        | 35.89              | 5.292                | .58  |
|                 | หญิง | 124     | 55        | 35.46              | 4.831                |      |
| โอกาสก้าวหน้า   | ชาย  | 78      | 45        | 33.46              | 7.055                | -.24 |
|                 | หญิง | 124     | 45        | 33.69              | 6.206                |      |
| ความมั่นคงในงาน | ชาย  | 78      | 50        | 35.52              | 6.727                | .32  |
|                 | หญิง | 124     | 50        | 35.23              | 5.644                |      |
| ความคิดเห็นรวม  | ชาย  | 78      | 200       | 147.56             | 2.204                | .37  |
|                 | หญิง | 124     | 200       | 146.58             | 1.446                |      |

จากตารางที่ 2 พนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล ที่มีเพศแตกต่างกัน  
มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขต  
ปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการฯ จำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา

| ความคิดเห็นด้าน     | ระดับการศึกษา | จำนวนคน | คะแนนเต็ม | คะแนนเฉลี่ยราย<br>ด้าน | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | t      |
|---------------------|---------------|---------|-----------|------------------------|--------------------------|--------|
| ธรรมชาติของ<br>งาน  | ป.ตรี         | 177     | 50        | 42.39                  | 5.495                    | .17    |
|                     | ป.โท          | 25      | 50        | 42.24                  | 3.961                    |        |
| ภาระงาน             | ป.ตรี         | 177     | 55        | 35.57                  | 5.226                    | -.64   |
|                     | ป.โท          | 25      | 55        | 36.04                  | 3.061                    |        |
| โอกาสก้าวหน้า       | ป.ตรี         | 177     | 45        | 33.29                  | 6.763                    | -2.64* |
|                     | ป.โท          | 25      | 45        | 35.80                  | 4.010                    |        |
| ความมั่นคงใน<br>งาน | ป.ตรี         | 177     | 50        | 35.16                  | 6.257                    | -1.48  |
|                     | ป.โท          | 25      | 50        | 36.64                  | 4.414                    |        |
| ความคิดเห็นรวม      | ป.ตรี         | 177     | 200       | 146.42                 | 18.085                   | -1.61  |
|                     | ป.โท          | 25      | 200       | 150.72                 | 11.521                   |        |

\*p<.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานราชการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขต  
ปริมณฑล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ด้านโอกาสก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05  
โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีคะแนนความคิดเห็น ด้านโอกาสก้าวหน้า สูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี  
นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขต  
ปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)  
ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานฯ จำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

| ความคิดเห็นด้าน     | ตำแหน่ง             | จำนวน<br>คน | คะแนน<br>เต็ม | คะแนนราย<br>ด้าน | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | F     |
|---------------------|---------------------|-------------|---------------|------------------|--------------------------|-------|
| ธรรมชาติของ<br>งาน  | พนักงานราชการทั่วไป | 36          | 50            | 42.47            | 4.854                    | 1.430 |
|                     | ครูอาสาสมัคร        | 31          | 50            | 43.80            | 4.285                    |       |
|                     | ครู ตำบล            | 135         | 50            | 42.02            | 5.621                    |       |
|                     | Total               | 202         | 50            | 42.37            | 5.321                    |       |
| ภาระงาน             | พนักงานราชการทั่วไป | 36          | 55            | 35.47            | 4.982                    | .037  |
|                     | ครูอาสาสมัคร        | 31          | 55            | 35.80            | 4.292                    |       |
|                     | ครู ตำบล            | 135         | 55            | 35.63            | 5.192                    |       |
|                     | Total               | 202         | 55            | 35.63            | 5.005                    |       |
| โอกาสก้าวหน้า       | พนักงานราชการทั่วไป | 36          | 45            | 34.00            | 6.247                    | .087  |
|                     | ครูอาสาสมัคร        | 31          | 45            | 33.38            | 6.535                    |       |
|                     | ครู ตำบล            | 135         | 45            | 33.54            | 6.646                    |       |
|                     | Total               | 202         | 45            | 33.60            | 6.531                    |       |
| ความมั่นคงใน<br>งาน | พนักงานราชการทั่วไป | 36          | 50            | 35.61            | 5.822                    | .179  |
|                     | ครูอาสาสมัคร        | 31          | 50            | 35.80            | 6.199                    |       |
|                     | ครู ตำบล            | 135         | 50            | 35.17            | 6.142                    |       |
|                     | Total               | 202         | 50            | 35.34            | 6.070                    |       |
| ความคิดเห็นรวม      | พนักงานราชการทั่วไป | 36          | 200           | 147.55           | 16.964                   | .765  |
|                     | ครูอาสาสมัคร        | 31          | 200           | 148.80           | 16.096                   |       |
|                     | ครู ตำบล            | 135         | 200           | 146.37           | 17.943                   |       |
|                     | Total               | 202         | 200           | 146.96           | 17.442                   |       |

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

#### สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตปริมณฑล ในด้านธรรมชาติ ภาระงาน โอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี คือ ร้อยละ 73.48
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการแสดงความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสก้าวหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตปริมณฑล มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ Maharjan (2018) พบว่า การรับรู้ ความพึงพอใจในลักษณะของงานเป็นผลมาจากความคิดเห็น และสอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่พบว่า บุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับโอกาส ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี จากการ เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขต ปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ในด้านโอกาส ก้าวหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีคะแนนความคิดเห็นด้าน โอกาสก้าวหน้า สูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับ ดวงอุมา โสภ (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยพื้นฐานที่มี อิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ได้กล่าวสรุป ไว้ว่า ปัจจัยพื้นฐานด้านระดับการศึกษา เป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่มีอิทธิพล ซึ่งความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างกัน โดยการศึกษาทำให้บุคคลที่มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มาก มักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และอรุณศรี เทวโรธ (2562) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหาร วิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ชัยญาพัชญ์ ฝั่งมะณี และศักดิ์สินี กลิ่นสุนทร (2560) ได้สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดของ พนักงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ศศิวิมล เหลืองอิงคะสุต (2558) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม องค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความคิดเห็นการดำเนินกิจกรรม เพื่อสังคมองค์กรนั้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน ข้าราชการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ขณะที่การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านที่เหลือ คือ เพศ และตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงาน ราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล มีการรับรู้ในลักษณะของงานในด้านต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ที่มีเท่ากัน ภายใต้นโยบาย แบบแผน และการบริหารจัดการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พิชิต บุตรศรีสว (2545) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 9 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากมีวิธีการบริหารจัดการ บุคลากร การจัดการเรียนรู้ การจัดกลุ่มผู้เรียน และหลักสูตรวิชา ที่สอนที่เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน ของสำนักงานศึกษาจังหวัด เขต 9

เช่นเดียวในการศึกษายังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตปริมณฑล มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลที่จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตปริมณฑล มีการรับรู้ถึงหลักเกณฑ์ และรายละเอียดของงานในตำแหน่งพนักงานราชการการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยในเขตปริมณฑล มาเบื้องต้นบ้างแล้ว ตั้งแต่ขั้นตอนการสมัครสอบคัดเลือก ขั้นตอนการอบรมและ สัมมนา

## เอกสารอ้างอิง

- ชัยญาพัชญ์ ฝั่งมะณี และ ศักดิ์สินี กลิ่นสุนทร. (2560). ความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินงานตามระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2008 ของบริษัท เม็นเช็น เอ็นเตอร์ไพรส์ (ประเทศไทย) จำกัด. ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2562, จาก [http://www.southeast.ac.th/2007/wp-content/uploads/F\\_bus/research/011.pdf](http://www.southeast.ac.th/2007/wp-content/uploads/F_bus/research/011.pdf).
- ดวงอุมา โสภา. (2551). ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักทะเบียน อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีระพงษ์ จันทร์ยาง. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนกรณีศึกษา. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 34 (95). 47-58
- แหวดดาว จงกลนี และ วิวัฒน์ วงศ์อรุณ. (2559). รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการฝึกอบรมพนักงานโรงแรม: ศึกษากรณีโรงแรมในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ศศิวิมล เหลืองอิงคะสุต. (2558). ความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ปี 2559. การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2561). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2560. กรุงเทพมหานคร: นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต บุตรศรีสวาย. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 9. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพ็ญพิมพ์ พวงสุวรรณ. (2562). การศึกษาการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของนักวิจัยไทยและนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทย ในการวิจัยเชิงปริมาณทางด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ การโรงแรม การท่องเที่ยว และอื่น ๆ. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 47 (1). 303.
- อรุณศรี เทวโรทร. (2562). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 36 (100). 58
- Cronbach, L.J. (1970). Essentials of psychological testing (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). Work redesign. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Maharjan, P. (2018). Factors affecting Job satisfaction. Retrieved August 22, 2020, from <http://www.busstopia.net/human-resource/factors-affecting-job-satisfaction>.
- Sundaraman, V. (2011). Teacher performance pay: Experimental evidence from India. Journal of Political Economy. 119 (1). 39-77.