

ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวง  
ไซยะบูลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

**Factors Influencing Work Attitude of the Officers in the Office of the Provincial of  
Education Services and Sports Sayaboury , Lao People's Democratic Republic**

ศรีนวรจันทร์ ผิวพรรณ

Sinouanchanh@gmail.com

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ดร. ปเนต มโนมัยวิบูลย์

Panate.man@mfu.ac.th

สถาบันการศึกษาและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการศึกษาสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรและข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการกีฬาแขวงไซยะบูลี กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวง

ไซยะบูลี ทั้งหมด จำนวน 116 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) อัตราร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD: Standard deviation) และสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics) ได้แก่ค่า

T-test ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 56.9 เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 42 ปีร้อยละ 66.4 มีตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติการร้อยละ 69.8 มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 52.6 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 14 ปีร้อยละ 52.6 สำหรับทัศนคติพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยทัศนคติด้านความเต็มใจทุ่มเท

ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามด้วยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และส่วนด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือมี คะแนนต่ำที่สุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรเพศชายมีทัศนคติในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ความเป็นอิสระในงานที่ได้รับผิดชอบ ความพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในด้านอายุพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไปมีทัศนคติว่าตนเองได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน การได้รับการยกย่องผลงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ และการยอมรับนับถือด้านความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 42 ปี เช่นเดียวกับบุคลากรที่มี ตำแหน่งระดับผู้บริหารที่มีทัศนคติในด้านความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความพอใจในงานที่ รับผิดชอบ ความเสียสละเวลาทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติการ ในส่วนของคุณวุฒิพบว่าบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรีนั้นมีทัศนคติในด้านความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน ความเต็มใจ ทุ่มเททำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การให้คำปรึกษาเวลาประสบปัญหาและเพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นมากบุคคลที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า สุดท้ายบุคลากรที่มีประสบการณ์ ทำงาน 15 ปีขึ้นไปมีทัศนคติในด้านการได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือและไว้วางใจรับผิดชอบ งาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มี ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า

โดยรวมสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ฯ ที่มีอายุมาก คุณวุฒิ ต่ำกว่าปริญญาตรี คือบุคลากรที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหารและเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากจะ ได้รับโอกาสในด้านต่าง ๆ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ตำแหน่งน้อยและประสบการณ์น้อย ซึ่ง อาจส่งผลให้บุคลากรระดับปฏิบัติงานมีทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับและยกย่องน้อยกว่า ดังนั้นทางสำนักงาน ฯ จึงควรเอาใจใส่ ดูแลและสนับสนุนบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์น้อย โดยเฉพาะที่เป็นเพศหญิงให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น โดยส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานขององค์กรมีความ เสมอภาค ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** ปัจจัย/ทัศนคติ/การปฏิบัติงาน/บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี

## **ABSTRACT**

This independent study aimed at studying personal factors influencing work attitude of the officers in the Sayaboury Provincial Office of Education Services and Sports, Lao People's Democratic Republic. The population used in this study were all 116 officers working in the Office at the time. Descriptive statistics used to analyze were frequency, percentage, mean, and standard deviation (SD). Inferential statistics used to test the hypotheses about the influences of the factors and the work attitudes were T-tests.

The analysis showed that 56.9% were male; 66.4% were 42 years old or younger; 69.8% had operational positions; 52.6% had a Bachelor's Degree or higher qualification; and, 52.6% had been working for more than 14 years. Regarding the work attitudes, all attitudes were classified at the high or highest level but their intensity was different. Devotion to work had the highest score followed by interpersonal relationship, responsibility, work environment, and career advancement. Recognition and respect had the lowest score but was still a high level.

The statistical tests show that males had a higher attitude score than females in career development, independence, and devotion to improve work efficiency; officers aged 43 years old or older had higher attitude score than the younger in recognition and respect and participation; those in executive positions also had higher attitude than operational staff in recognition and respect, devotion and participation; staff with higher education qualifications had lower attitudes in recognition and respect and devotion to work than those with lower educational background; and, people with a working experience over 15 years had higher attitudes than those with shorter experiences for recognition and respect and participation.

This work shows that a very high position and experienced personnel were given the opportunity to work in various areas, got trust to be responsible, recognized, and respected. This study thus recommended that the Office should pay more attention to younger staff with less experiences and give them recognition and respect. They especially females should be encouraged to attend the trainings to transfer knowledge, skills and experiences, which in turn, would make the work more equal, effective and efficient.

**Keywords:** Factors/Attitude/Working/Officer in the Office of the provincial of Education Services and Sports Sayaboury

## บทนำ

สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี มีหน้าที่กำกับดูแล วางแผนการดำเนินการ กำหนดนโยบายและรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาและกีฬาแขวงไซยะบูลี สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีจุดประสงค์หลักในการดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้สติปัญญา จริยธรรมของครู นักศึกษา นักเรียน รวมถึงประชาชนและผู้ด้อยโอกาสทั้งหลายทั่วทั้งแขวงไซยะบูลีให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง สำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงเป็นองค์กรที่ดูแลการบริหารจัดการศึกษาและกีฬาที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมอย่างยั่งยืน แต่ปัจจุบันพบว่าบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงาน ยังมีงานบางงานที่ยังไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เนื่องด้วยบุคลากรในสำนักงานได้มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ อาทิ การโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งงานหรือบางคนก็ทำงานไม่เต็มที่ การสนองงบประมาณในการบริหารยังชักช้าและไม่เพียงพอ เป็นเหตุให้งานออกมาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ฉะนั้น บุคลากรทุกคน คือกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานและนำพาองค์กรหรือสำนักงานนั้นให้อยู่รอด ในยุคแห่งการแข่งขันนี้ ถ้าปราศจากกำลังสนับสนุนความร่วมมือกัน สามัคคีปรองดองของบรรดาบุคลากรเหล่านี้แล้วผลสำเร็จของงานก็ลดน้อยลง ฉะนั้นปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงและสำคัญที่สุด จึงขึ้นอยู่กับ การสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งจากกรณีดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัญหาดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับให้เข้ากับการบริหารงานบุคคลขององค์กรรวมทั้งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาและสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและดูงานภาคสนาม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี ซึ่งคาดว่าผลจะได้รับจากการศึกษานี้จะนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาตามกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานและเป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อที่องค์กรเป็นที่ยอมรับและเป็นต้นแบบที่ดีในแขวงไซยะบูลี สาธารณะประชาธิปไตยประชาชนลาวได้อย่างต่อเนื่องและตลอดไป

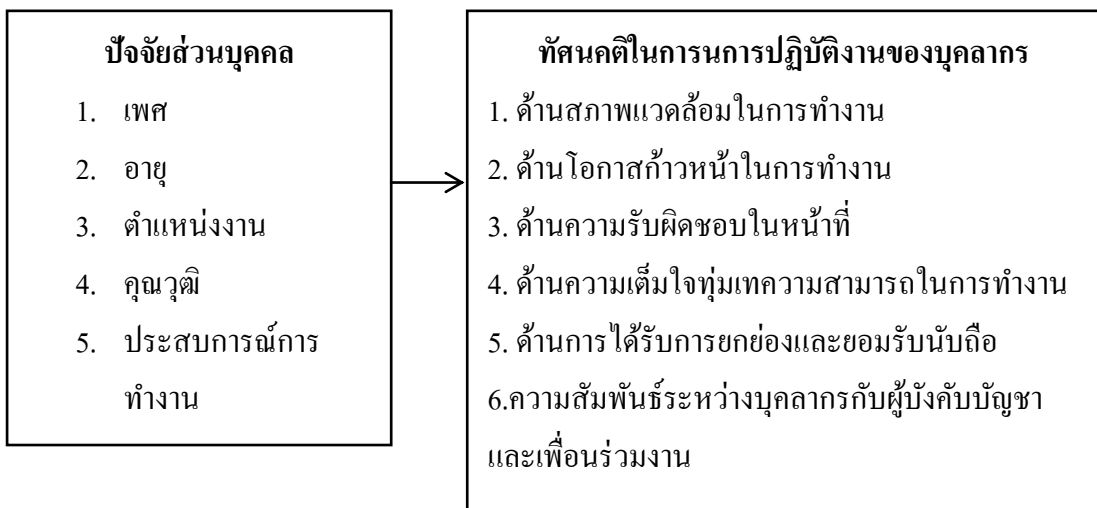
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี
2. เพื่อทราบถึงข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี

### กรอบแนวคิด

#### ตัวแปรต้น

#### ตัวแปรตาม



### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมีจำนวน 1 ชุด ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อใช้รวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 116 คน(บุคลากรทั้งหมดในสำนักงานฯ) ตามแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วนั้น และอาศัยแนวทางจากผลงานวิจัยที่ผ่านมา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1:** เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน เป็นต้น

**ส่วนที่ 2:** เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิด เห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลีประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้าน

ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะเป็นการให้คะแนนตามลำดับคือ 4,3,2 และ 1 (มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด) ด้วยเหตุผลประกอบครอบคลุมตัวแปรด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและประโยชน์ที่จะได้รับ

**ส่วนที่ 3:** เป็นคำถามแบบปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานดังกล่าวเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มเติม

### **เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้**

ในการศึกษาโดยอิสระครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ โปรแกรมสำเร็จรูปช่วยคำนวณ และใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่อทราบและอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวม ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) อัตราร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและใช้ค่าสถิติ T-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรและสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

\

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 คน พบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.9 มีอายุต่ำกว่า 42 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.4 ตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติการ คิดเป็นอัตราร้อยละ 69.8 มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.6 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.6

### ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี

ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	SD	การแปลผล
1.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.01	0.631	มาก
2.ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	2.96	0.729	มาก
3.ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	3.15	0.616	มาก
4.ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน	3.31	0.563	มากที่สุด
5.ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ	2.91	0.611	มาก
6.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.18	0.627	มาก
ภาพรวม	2.96	0.630	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือและ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่

#### 1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

โดยรวมระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่ากลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทั้งหมด ประกอบด้วย เวลาที่กำหนดให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 อาคารสถานที่ที่มีความสะอาด สะอาด เป็นระเบียบมีความเป็นสัดส่วนและพื้นที่เพียงพอที่จะจัดเก็บเอกสารและสิ่งของต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์

เครื่องมือการสื่อสารที่ใช้ มีความเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือการสื่อสารที่ใช้ มีความทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ตามลำดับ

## 2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่ากลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือ ภาระงานที่ทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่มีความกดดันและสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 งานที่ทำอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 สายงานที่ปฏิบัติ งานมีโอกาสนก้าวหน้า(ได้เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และการได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุม/อบรม/ศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ตามลำดับ

## 3. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่

โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่ากลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ความคิดเห็นในระดับมาก ประกอบด้วย ความพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบในตำแหน่ง/หน้าที่ที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

## 4. ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน

โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลีเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่ากลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ความตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่โดยการให้ความสำคัญกับงานทุกประเภท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ความพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อคิดพัฒนาหาวิธีการใหม่ๆและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ความเต็มใจทุ่มเททำงานไม่คำนึงถึง



ค่าตอบแทนที่จะได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และความพร้อมที่จะยอมเสียสละเวลาให้กับการทำงาน เป็นต้นว่า อาสาทำงานนอกเหนือหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ

#### 5. ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ

โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อยพบว่ากลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือด้านความรู้ความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ของสำนักงานให้ท่านนำไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ผลงานที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ตามลำดับ

#### 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

โดยรวมความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี เกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบย่อยพบว่ากลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ คนในที่ทำงานมีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย เมื่อประสบกับปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวสามารถขอความช่วยเหลือ คำปรึกษา จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 คนในที่ทำงานมีความจริงใจ มีความเป็นกันเองและมีความร่วมมือกันดีเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ตามลำดับ

## การทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2. แสดงผลสรุปของปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี

ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ	อายุ	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	ประสบการณ์
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
เวลาที่กำหนดให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓	✓
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุม/อบรม/ศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาหน้าที่การงาน	✓	✓			
งานที่ทำอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมากยิ่งขึ้น	✓				
<b>ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่</b>					
มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	✓				
ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน		✓	✓	✓	
ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย			✓		
พอใจในงานที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่ง/หน้าที่ ที่ปฏิบัติ			✓		
<b>ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน</b>					
พร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อคิดพัฒนาหาวิธีการใหม่ๆ และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ	✓				
เต็มใจทุ่มเททำงานไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ				✓	
มีความตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่โดยให้ความสำคัญกับงานทุกประเภท	✓		✓		
พร้อมที่จะขอมลเสียดสเวลาให้กับการทำงาน เป็นต้นว่า อาสาทำงานนอกเหนือหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบ			✓		
<b>ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ</b>		✓	✓		✓
ผลงานที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน		✓	✓		✓
ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ของสำนักงานให้นำไปปฏิบัติ		✓	✓		✓
ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงาน		✓	✓	✓	✓
ได้รับการยอมรับนับถือด้านความรู้ความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓		✓
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>					
เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น				✓	✓

ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ	อายุ	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	ประสบการณ์
เมื่อประสบกับปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวสามารถขอความช่วยเหลือ คำปรึกษา จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เสมอ				✓	
คนในที่ทำงานมีความจริงจัง มีความเป็นกันเองและมีความร่วมมือกัน ได้เป็นอย่างดี		✓	✓		
เครื่องหมาย ✓ หมายถึงผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ/ระดับความเชื่อมั่นไม่เกิน 0.05					

### 1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้านในภาพรวม ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านย่อย พบว่า เพศชาย ได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม/อบรม/ศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาหน้าที่การงานมีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน และงานที่ทำอยู่นั้นทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานมากยิ่งขึ้น ตามด้วยความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่โดยการให้ความสำคัญกับงานทุกประเภทและมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อคิดพัฒนาหาวิธีการใหม่ๆและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ รวมทั้งความรู้ความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าเพศหญิง แสดงว่าปัจจัยด้านเพศมีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในรายละเอียดแต่ไม่มีผลในภาพรวม

### 2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี

จากการศึกษาพบว่าโดยรวมปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานใน 1 ด้านที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน คือ ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ ส่วนทัศนคติใน 5 ด้านประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาตามราย

ด้านย่อย พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 43 ปีขึ้นไป มีทัศนคติในด้านเวลาที่กำหนดให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน ตามด้วยการได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุม/อบรม/ศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาหน้าที่การงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ของสำนักงานให้นำไปปฏิบัติ ส่วนผลงานของท่านที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและความรู้ความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และคนที่ทำงานมีความจริงใจ มีความเป็นกันเองและมีความร่วมมือกัน ได้เป็นอย่างดี มากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 42 ปี แสดงว่าปัจจัยด้านอายุมีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในรายละเอียดแต่ไม่มีผลในภาพรวม

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน 1 ด้านคือ ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนทัศนคติในการปฏิบัติใน 5 ด้านประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านย่อยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในระดับผู้บริหาร มีทัศนคติในด้านเวลาที่กำหนดให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน ตามด้วยการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน ความพอใจในงานที่รับผิดชอบในตำแหน่ง/หน้าที่ ที่ปฏิบัติ ด้านความพร้อมที่จะยอมเสียสละเวลาให้กับการทำงาน เป็นต้นว่า อาสาทำงานนอกเหนือหน้าที่ ส่วนด้านความตั้งใจและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่โดยการให้ความสำคัญกับงานทุกประเภท ด้านความรู้ความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงาน และผลงานของที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ของสำนักงานให้นำไปปฏิบัติ และคนที่ทำงานมีความจริงใจ มีความเป็นกันเองและมีความร่วมมือกัน ได้เป็นอย่างดี มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ แสดงว่าปัจจัยด้านตำแหน่งมีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในรายละเอียดแต่ไม่มีผลในภาพรวม

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านคุณวุฒิแตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี

จากการศึกษา พบว่าลักษณะบุคคลด้านคุณวุฒิ ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านย่อยพบว่า บุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติในด้านเวลาที่กำหนดให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน ตามด้วยความเต็มใจทุ่มเททำงานไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และเมื่อประสบกับปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวสามารถขอความช่วยเหลือคำปรึกษา จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เสมอ มากกว่าบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป แสดงว่าปัจจัยด้านคุณวุฒิมีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในรายละเอียดแต่ไม่มีผลในภาพรวม

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีผลต่อทัศนคติใน 1 ด้าน คือ ด้านด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาตามรายด้านย่อย จะเห็นได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ต่ำกว่า 14 ปี มีทัศนคติในด้านเวลาที่กำหนดให้เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน ตามด้วยการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงาน ความรู้ความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ของสำนักงานให้นำไปปฏิบัติ ผลงานที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 15 ปีขึ้นไป แสดงว่าปัจจัยด้านประสบการณ์มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในรายละเอียดแต่ไม่มีผลในภาพรวม

## อภิปรายผล

### 1. ระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไชยะบูลี

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีทัศนคติที่ดี เห็นว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพราะสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไชยะบูลี เป็นสำนักงานที่ได้ก่อตั้งมานาน ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานบุคลากรและมีระบบการกำกับดูแลองค์กรที่ดี โดยจะสังเกตเห็นได้ว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.31 แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการทำงานมากเพื่อที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพ รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.96 ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.91 อยู่ในระดับมากตามลำดับ อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับรายด้านนั้น ซึ่งจะสังเกตเห็นได้ว่า ยังมีปัจจัยย่อยของบางด้าน เช่น ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเรื่องการได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม/อบรม/ศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 และด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 2.78 ที่ยังต้องมีการปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกระดับในสำนักงานมีกำลังใจและเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งเป็นผลทำให้การทำงานของบุคลากรดังกล่าวประสบความสำเร็จและอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมั่นคงและ ยั่งยืนตลอดไป

### 2. ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไชยะบูลี

ด้านเพศ จากผลการศึกษาจะสังเกตเห็นได้ว่า เพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งควรที่จะมีการสนับสนุนบุคลากรที่เป็นเพศหญิงให้มีความรู้สึกรับโอกาสในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโอกาสเข้าร่วมประชุม/อบรม/ศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์กับการพัฒนาหน้าที่การทำงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบและได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ และงานที่ทำอยู่นั้นทำให้มีประสบการณ์ และความชำนาญในการทำงานมากยิ่งขึ้นเท่าเทียมกับบุคลากรเพศชาย ส่วนด้านอายุ จะสังเกตเห็นได้ว่าจะเป็นบุคลากรที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป มากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 42 ปี ตามด้วยด้านตำแหน่งจะสังเกตเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหารได้รับโอกาสในด้านต่าง ๆ มากกว่าผู้ปฏิบัติการ ตามด้วยบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากกว่าบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับ

ปริญญาตรี และส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไปมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 14 ปี อาจจะกล่าวได้ว่าส่วนใหญ่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ฯ ที่มีอายุมาก คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือบุคลากรที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหารและเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก ซึ่งอาจจะเรียกได้ว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มากประสบการณ์ นั่นก็แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุมาก ตำแหน่งสูง และประสบการณ์ทำงานมากจะได้รับโอกาสในด้านต่าง ๆ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ตำแหน่งน้อยและประสบการณ์น้อยอย่างไรก็ดี ซึ่งจะสังเกตเห็นได้ในรายละเอียดรายด้านย่อย เช่น การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ฯ และความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบในตำแหน่ง/หน้าที่ ที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงาน และได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ด้านการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน ดังนั้นบุคลากรดังกล่าวควรเป็นแม่แบบเพื่อทำหน้าที่ในการเอาใจใส่ ดูแลและสนับสนุนให้มีการ ฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สามารถเสริมสร้างและพัฒนาให้แก่บุคลากรอายุรุ่นหลัง/ระดับปฏิบัติการ/ผู้ที่มีประสบการณ์น้อย หรือค้อยประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรเหล่านั้นรู้สึกมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติ มีความพอใจ ก่อเกิดให้มีความ เชื่อมมั่น ไว้วางใจ จริงใจซึ่งกันและกันมีความเป็นกันเอง นำมาซึ่งความสามัคคีและมีความร่วมมือกัน ได้เป็นอย่างดี มีความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน และกล้าที่จะแสดงออกที่สำคัญยังจะทำให้มีความชำนาญงาน ทำให้การทำงานและองค์การมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วอล ฮัลเลอร์ บี.กิลเมอร์ (1967) กล่าวว่า อายุ ตำแหน่ง คุณวุฒิอาจจะมีผลต่อการทำงานนั้นมาก จะพอใจในงานเดิมและมีประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุ จะมีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาก จะพอใจในงานเดิมและไม่ชอบเปลี่ยนงาน และ มัลลิการ์ ดันสอน(2544) ยังกล่าวไว้อีกกว่า การปฏิบัติที่ทำให้มีผลนั้นเกิดจากการที่บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์การทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จได้

### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติงาน เห็นว่าเส้นทางความหน้าในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลีมีโอกาสน้อยมาก ซึ่งมีลำดับขั้นสูงสุดของบุคลากรก็คือระดับหัวหน้าฝ่ายงาน ดังนั้นนอกเหนือจากการพิจารณาด้านอายุงานและประสบการณ์แล้ว ควรพิจารณาด้านความสามารถเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย

2. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสายปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละสายงาน เห็นว่า การได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม/ฝึกอบรมในการเพิ่มทักษะของบุคลากรตามสายงานนั้นและลักษณะงานควรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรโดยตรง ในการฝึกอบรมต้องส่งเสริมปรับปรุงให้บุคลากรนั้นเกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเป็นต้นว่าการอบรมเพื่อพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศ ด้านการใช้คอมพิวเตอร์และอื่นๆ อีกทั้งควรส่งเสริมการศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์และมาประยุกต์ใช้กับการกับการปฏิบัติงานแต่ละบุคคลและการพัฒนากระบวนการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน จากภูมิภาคหรือต่างแขวง (ต่างจังหวัด) และต่างประเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้มีศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานบางส่วนนั้นไม่ค่อยได้รับการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพราะว่าบุคลากรยังมีความต้องการในด้านนี้มากเพื่อมาเป็นขวัญและกำลังใจแก่การปฏิบัติหน้าที่และยังส่งเสริมให้เกิดมีบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความสามัคคีกันด้วยความจริงใจ มีการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันซึ่งจะทำให้เกิดมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน/เพื่อนร่วมงานด้วยกัน และกัน และสามารถพัฒนางานและองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เห็นว่าหน่วยงานในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลี ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือโดยมีการมอบใบขอยกย่องตามความเหมาะสมหรือให้คำตอบแทนเป็นกรณีพิเศษจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานในสำนักงานของบุคลากรศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลีกับภูมิภาคอื่นๆหรือต่างจังหวัดเพื่อที่จะสามารถนำมาเปรียบเทียบแต่ละภูมิภาคมีทัศนคติในการปฏิบัติงานที่คล้ายกันหรือแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานบริหารทั่วไปและสายงานวิชาชีพในสำนักงานศึกษาธิการและกีฬาแขวงไซยะบูลีมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไร



## รายการอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. (2540). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- เจษฎา นกน้อย. (2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชนิดา จิตตรุทธะ.(2553). วัฒนธรรมองค์การ Organizational Culture: ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน  
พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชิน โสสุภรัตน์. (2557). ทักษะคิดที่จะทำให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ลงวันที่ 19 มีนาคม 2014  
สืบค้นจาก <http://th.jobsdb.com/th> วันที่ 15 มีนาคม 2558
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)  
กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด มหาชน
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล(personnel management) กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- บรรยงก์ ไตจินดาจ.(2543). การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) Personnel  
Management/Human Resource Management กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บริษัท รวมสาส์น  
(1977) จำกัด
- วอน ฮัลเลอร์ บี.กิลเมอร์.(Von Haller B. Gilmer,1967). Applied Psychology (New York:  
McGraw-Hill Book Company, ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2557 สืบค้นจาก  
<https://www.share.psu.ac.th> วันที่ 5 มิถุนายน 2558
- วิเชียร วิทญูตม.(2547). พฤติกรรมองค์การ( Organizational Behavior) กรุงเทพฯ : บริษัท  
ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด
- วิรัช สงวนวงษ์วาน.(2546). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ(management) กรุงเทพฯ :บริษัท  
ซีเอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด