

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงาน  
วัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

The Development Guideline of the Working Operation Status  
of Staffs According to Their Responsibility in Angthong Provincial  
Culture Office

วศิน สุขแสง<sup>1</sup> นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์<sup>2</sup>  
Wasin Suksang, Nalaumon Anusonphat

**บทคัดย่อ (Abstract)**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 20-30 ปี มีการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งข้าราชการ และอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี 2. สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผน และด้านการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริการ อยู่ในระดับมาก 3. การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงานและด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

---

Received: 2022-10-27 Revised: 2022-11-21 Accepted: 2022-11-24

<sup>1</sup> หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Master of Public Administration Program Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: 93tarwasin@gmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Assistant Professor of the Master of Public Administration Program Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. e-mail: analaumon@aru.ac.th

**คำสำคัญ (Keywords):** แนวทางการพัฒนา; การปฏิบัติงาน; บุคลากร

### Abstract

This study aimed to 1) study the working operation status of staffs according to their responsibility in Angthong provincial culture office 2) to compare the working operation status of staffs according to their responsibility in Angthong provincial culture office categorized by personal factors. The sample of this study was 48 Angthong provincial culture office's workers. Tool of this study was the questionnaires. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and f-test. The results found that. 1. Most staffs were men aged between to – 30 years old, bachelor's degree of educational level, working as government officer and less than 5 years of period of employment. 2. The working operation status of staffs according to their responsibility in Angthong provincial culture office in general found that the opinion level was at the highest level. And when considering on each aspect found that the working operation status of staffs according to their responsibility in Angthong provincial culture office in the planning and contracting and coordinating aspect were at the highest level. While the operating and the service aspect were at the high level. 3. the comparison of the working operation status of staffs according to their responsibility in Angthong provincial culture office categorized by personal factors found that difference of sex, age, educational level, working position and period of employment had no difference of the working operation status of staffs according to their responsibility in Angthong provincial culture office on the operational, planning, contracting and coordinating, and service aspect.

**Keywords:** Development guideline; the working operation; Staffs

### บทนำ (Introduction)

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บ่งบอกความเป็นชาติ เป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของความมั่นคงของประเทศ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีแบบอย่างทางวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของตนเองมาช้านาน ซึ่งควรค่าแก่การฟื้นฟู อนุรักษ์และสืบทอดให้คงอยู่ต่อไป ทำให้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช 2550 มีหลายมาตราที่เน้นย้ำและเกี่ยวข้องกับความสำคัญของวัฒนธรรมไทย ได้แก่ มาตรา 46 ที่ย้ำถึงสิทธิการรวมตัวของชุมชนท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู จารีตประเพณี ภูมิปัญญาของท้องถิ่นตนเองได้ มาตรา 69 ที่สนับสนุนให้บุคคลทำหน้าที่พิทักษ์ ปกป้องและสืบสาร ศิลปะวัฒนธรรมของชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ มาตรา 81 หน้าที่ของรัฐต้องส่งเสริมภูมิปัญญา

ท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รวมถึงมาตรา 289 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ต่อมาในปี พุทธศักราช 2545 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ.2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ได้มีการจัดตั้งกระทรวงใหม่ เพิ่มขึ้นอีก 6 กระทรวงซึ่งกระทรวงวัฒนธรรมเป็น 1 ใน 6 กระทรวงที่ถูกจัดตั้งขึ้นใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในมิติทางวัฒนธรรมที่ได้รับผลกระทบจากโลกาภิวัตน์ และจัดระเบียบของสังคมโลกสมัยใหม่ ต่อมาเมื่อ วันที่ 9 ตุลาคม 2545 กระทรวงวัฒนธรรม ที่ สป.58/2545 กำหนดให้มีการตั้ง “สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด” ขึ้นเป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นตัวแทนกระทรวงวัฒนธรรมระดับจังหวัดในการดำเนินการในพื้นที่ทั่วประเทศ ปฏิบัติราชการของกระทรวงวัฒนธรรมทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและจัดทำแผนพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ของจังหวัดและแผนปฏิบัติการ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ การตั้งและการจัดสรรงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของกระทรวงและจังหวัด ตลอดจนกำกับ เฝ้าระวัง ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงภายในจังหวัด และเป็นหน่วยข้อมูลทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในจังหวัด ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงในพื้นที่จังหวัด ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของจังหวัด ปฏิบัติราชการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับงานศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดในจังหวัด โดยเฉพาะ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย (กระทรวงวัฒนธรรม 2546:5-6)

สถานการณ์การดำเนินงานของกระทรวงวัฒนธรรมในปัจจุบัน พบว่า ภาระการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติที่กระทรวงต้องรับผิดชอบ ยังไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นเอกภาพและเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูประบบราชการ อันเป็นผลมาจากการไม่สามารถหลอมรวมกลไกระบบการบริหารงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ดังปรากฏเป็นปรากฏการณ์ต่อไปนี้ 1) มีบางหน่วยงานที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนหรือใกล้เคียงกับภาระงานของกระทรวงวัฒนธรรม ที่ไม่ได้ถูกจัดเข้ามารวมอยู่ภายใต้ภาระงานกระทรวงวัฒนธรรม 2) มีการแยกงานภายใต้ความรับผิดชอบของกระทรวงวัฒนธรรมออกไปตั้งหน่วยงานใหม่ภายใต้สังกัดอื่น คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 3) การจัดโครงสร้างองค์กรของกระทรวงวัฒนธรรมที่ผ่านมา เป็นการรวมเอาหน่วยงานเดิมที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ได้แก่ กรมศิลปากร กรมศาสนา สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติมาไว้ในกระทรวงวัฒนธรรม โดยไม่ได้มีการหลอมรวมภารกิจและกำหนดใหม่อย่างชัดเจน ทำให้แต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีการกิจเดิมที่หลากหลายซับซ้อน ทั้งมีพัฒนาการที่ยาวนานดำเนินงานไปตามภารกิจเดิมของตนอย่างเป็นเอกเทศ ทำให้เกิดความทับซ้อนในการดำเนินงานและอื่นๆ 4) การจัด

โครงสร้างบุคลากรและอัตรากำลังที่ผ่านมา เป็นการตัดโอนข้าราชการจากกระทรวงศึกษาธิการเดิม ที่อยู่ในสังกัด และพื้นที่ที่ถูกตัดโอนทั้งหมดไม่ได้รับการพิจารณา คัดสรร จัดสรร และการเกลี้ย อัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับภาระงาน ขาดการจัดวางระบบ และมาตรฐานเดียวกันในการจัดสรร อัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และระดับการดำรงตำแหน่ง (กระทรวงวัฒนธรรม 2547 : 1-3)

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 21 และ 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง และได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2549 ซึ่งประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 หน้า 65 ลง วันที่ 21 มิถุนายน 2549 ข้อ 3 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัด เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีอำนาจและหน้าที่ ในการ 1) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทน ของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งประสานและสนับสนุนงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมใน เขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด 2) ส่งเสริมการพัฒนางานองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด 3) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบียดเบียนทาง วัฒนธรรมโดยประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน 4) จัดทำแผน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่ม จังหวัด 5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรม อำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด 6) ปฏิบัติงานและให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับ พระราชทานในเขตพื้นที่จังหวัด รวมทั้ง สนับสนุนการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดตามที่ได้รับ มอบหมาย 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดผลปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวง วัฒนธรรม จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งงานภายในกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งใน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด แบ่งงานภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป 2) กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม 3) กลุ่มส่งเสริม ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม 4) กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด อ่างทอง)

จากสถานการณ์ดังกล่าว นับตั้งแต่มีการจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นมาจนถึง ปัจจุบัน พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มี จำนวนน้อย และไม่สามารถให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการนำมาใช้ในการพัฒนาในอนาคตได้ ผู้วิจัยจึงเห็น ควรที่จะศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด อ่างทอง ที่พบว่ามืองค์ประกอบบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร การส่งเสริมและ พัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ทั้งด้านองค์ความรู้ ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม รวมถึงอำนาจหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

ในปัจจุบัน ซึ่งอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ ทั้งทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด จึงมีความสนใจที่จะศึกษา สภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบและวิธีการการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ให้เหมาะสมและบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงคุณค่า และความสำคัญต่อวัฒนธรรมของชาติ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบสาน และพัฒนามรดกทางวัฒนธรรมของชาติ อันเปรียบเสมือนรากฐานความเป็นไทยให้คงอยู่สืบไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

### สมมติฐานการวิจัย (Research Objective)

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอ่างทอง แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

#### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ใน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การค้นคว้าอิสระแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรเป็นบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะกำหนดทิศทางให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ให้ประสบผลสำเร็จ ล่วงตามเป้าหมายและภารกิจขององค์กร บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามแนวทางของผู้บริหารหรือมีแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองที่สามารถทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง ผู้ได้รับมอบหมายในการกำกับดูแลสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

อ่างทอง วัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ผู้บริหารควบคุมการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง และประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ตัวแทนภาคประชาชนดังนี้

#### 1.4 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยตัวแปรที่อยู่ในกรอบแนวคิด โดยมีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของมาตรวัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 100% ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำนวน 48 คน

ตาราง 1 แสดงข้อมูลประชากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

การปฏิบัติงาน (กลุ่ม/ฝ่าย)	จำนวนบุคลากร (คน)
1.กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม	11
2. กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	8
3.กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน	21
4. ฝ่ายบริหารทั่วไป	8
รวมทั้งสิ้น	48

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อนำมาเป็นตัวชี้วัดตัวแปรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ 1. เพศจำนวน 1 ข้อ 2. อายุจำนวน 1 ข้อ 3. ระดับการศึกษาจำนวน 1 ข้อ 4. ตำแหน่งจำนวน 1 ข้อ 5. อายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานจำนวน 1 ข้อ

เป็นคำถามปลายปิด ให้เติมเครื่องหมาย (✓)ในช่องว่างเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือกให้เลือกตอบตามข้อความที่กำหนดให้

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองในด้านต่างๆแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน ชุดคำถามด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีระดับการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และมีเกณฑ์ในการประเมินให้ค่าคะแนน

2. ด้านการวางแผน ชุดคำถามด้านการวางแผน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีระดับการให้คะแนนแบบมาตรา

ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และมีเกณฑ์ในการประเมินให้ค่าคะแนน

3. ด้านการประสานงาน ชุดคำถามด้านการประสานงาน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีระดับการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และมีเกณฑ์ในการประเมินให้ค่าคะแนน

4. ด้านการบริการ ชุดคำถามด้านการบริการ จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีระดับการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และมีเกณฑ์ในการประเมินให้ค่าคะแนน

ระดับของการวัด

ผู้วิจัยกำหนดให้คะแนนคำถามส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยใช้การคำนวณ ดังนี้

$$\frac{(5-1)}{5} = 0.8$$

ได้ช่วงคะแนนเฉลี่ยแต่ละช่วงมีขนาดเท่ากับ 0.8 ดังนั้น จึงให้ความหมายค่าคะแนน เฉลี่ยดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับการรับรู้
-คะแนนเฉลี่ยในช่วงน้อยที่สุด	1.00 – 1.80 = น้อยที่สุด
-คะแนนเฉลี่ยในช่วงน้อย	1.81 – 2.60 = น้อย
-คะแนนเฉลี่ยในช่วงปานกลาง	2.61 – 3.40 = ปานกลาง
-คะแนนเฉลี่ยในช่วงมาก	3.41 - 4.20 = มาก
-คะแนนเฉลี่ยในช่วงมากที่สุด	4.21 - 5.00 = มากที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจเรื่องที่กำลังศึกษา
2. ทำการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำมาใช้ในการสร้างข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์

3. สร้างแบบสอบถามโดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ และยื่นขอจริยธรรมในการวิจัยกับสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีวิธีการดังนี้

4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้จริง พร้อมทั้งสร้างคู่มือลงรหัสข้อมูล

#### การวัดตัวแปร

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร และตัวแปรตาม 4 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดของการวัดตัวแปร ดังนี้

##### 1.1 การวัดตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ/อายุการปฏิบัติงาน

1.2 การวัดตัวแปรตาม 4 ตัวแปร สภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 1.ด้านการปฏิบัติงาน 2. ด้านการวางแผน 3.ด้านการติดต่อประสานงาน 4.ด้านการบริการ

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเองในพื้นที่วิจัย โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

##### การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำนวน 46 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไปและวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูล แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ใน สำนักงานวัฒนธรรม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

2. ระดับความคิดเห็น ทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอ่างทอง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ใน สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอ่างทอง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ข้อมูลทั่วไปของประชาชน แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ใน สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอ่างทอง ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ F-Test (One Way Anova) และ T-Test

## ผลการวิจัย (Research Results)

### 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

2. สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผน และด้านการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริการ อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า

3.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรที่มีอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

ตารางการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.404	4	.351	.924	.459
	ภายในกลุ่ม	16.334	43	.380		
	รวม	17.738	47			
2. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	1.070	4	.268	1.297	.286
	ภายในกลุ่ม	8.875	43	.206		
	รวม	9.945	47			
3. ด้านการติดต่อประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.628	4	.407	1.586	.195
	ภายในกลุ่ม	11.036	43	.257		
	รวม	12.664	47			
4. ด้านการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	1.097	4	.274	1.417	.244
	ภายในกลุ่ม	8.320	43	.193		
	รวม	9.417	47			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.146	4	.287	1.321	.277
	ภายในกลุ่ม	9.326	43	.217		
	รวม	10.472	47			

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า  $\alpha = .05$  ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล ธิธาธัญลักษณ์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของข้าราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม มีขอบเขตชัดเจน ไม่ทับซ้อนกับงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน และได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเพราะบุคลากรถูกกำหนดบทบาทหน้าที่ด้วยคำสั่งมอบหมายงาน มีการควบคุมการปฏิบัติงาน บุคลากรตระหนักถึงภารกิจที่ได้รับผิดชอบและปฏิบัติเพื่อเกิดผลสำเร็จด้วยดี มีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสำเร็จลุล่วงเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและส่วนกลางควรให้ความสำคัญกับงานส่วนภูมิภาคมากขึ้น การเพิ่มขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ แก่บุคลากรและเห็นความสำคัญกับข้าราชการในระดับปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการวางแผน บุคลากรส่วนใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองในเรื่ององค์การของงานมีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้อาจเพราะจะต้องเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอให้เกิดทักษะ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนงานเป็นอย่างดี โดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร

1.3 ด้านการติดต่อประสานงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองในเรื่องหน่วยงานได้มีการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้การติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการบริการ บุคลากรส่วนใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองในเรื่องลงพื้นที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทองอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเพราะมีการจัดงานและการประสานการจัดงานที่เกี่ยวข้องกับงานวัฒนธรรมในทุกเดือน ตามจารีตประเพณีของชาวไทยที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา

2. การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล ธิธาธัญ

ลักษณะ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

### องค์ความรู้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรมโดยประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคคล และเยาวชนรุ่นหลังให้รัก เข้าใจวัฒนธรรมและวิถีชีวิต เพราะวัฒนธรรมถือเป็นเครื่องหล่อหลอม สมาชิกของสังคมให้เกิดความผูกพัน สามัคคี และอบรมขัดเกลาให้มีทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สอดคล้องกัน นอกจากนี้วัฒนธรรมยังเป็นสิ่งที่มีได้หยุดนิ่งอยู่กับที่ หากแต่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไปตามยุคสมัย

**วัฒนธรรม** จึงหมายถึงทุกสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม และยังหมายรวมถึงแบบแผนพฤติกรรมทั้งหมดของสังคมที่สืบทอด มานับตั้งแต่อดีต ผ่านการเรียนรู้ คิดค้น ดัดแปลง เพื่อสนองความต้องการและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ โดยมีวิวัฒนาการสืบทอดต่อกันมาอย่างมีแบบแผน

เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองและมั่นคงในสังคม

**วิถีชีวิต** หมายถึง แนวทางการดำเนินชีวิตของคนไทยตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย รวมถึงปัจจัยที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต อันได้แก่ ที่อยู่อาศัย อาหารการกินเครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค นอกจากนี้วิถีชีวิตยังหมายรวมถึงความรู้เรื่องสังคมวัฒนธรรม ภูมิปัญญา การประเพณี ปฏิบัติ การศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

**ภูมิปัญญา** หมายถึง องค์ความรู้ความสามารถและทักษะซึ่งเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ เลือกรองร ประยุกต์ พัฒนา ถ่ายทอดสืบทอดกันมาเพื่อใช้แก้ปัญหาและพัฒนาวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเหมาะสมกับยุคสมัย ภูมิปัญญาของไทยมีความเด่นชัดในหลายด้าน ทั้งด้านเกษตรกรรม ศิลปกรรม วรรณกรรมและภาษากล่าวได้ว่า วัฒนธรรม วิถีชีวิต และภูมิปัญญา เป็นสิ่งสะท้อนถึงความสามารถของผู้คนในท้องถิ่นอันเกิดจากการสั่งสมสติปัญญา ความรู้ที่หลากหลาย และการปรับตัวผสมผสานให้เกิดความกลมกลืนกับธรรมชาติ กระบวนการเหล่านี้ ได้ผ่านมาหลายชั่วอายุคนจนสืบทอดเป็นวิถีในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสังคมไทย

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับ แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่มีองค์ความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง และการปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วง ตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

2. ด้านการวางแผน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่มีการวางแผน กำหนดวิธีการ แผนงานหรือโครงการที่ชัดเจน และมุ่งบรรลุประสิทธิภาพ องค์การ และมีการวางแผนในการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน การดำเนินการ ครอบคลุมทุกขั้นตอนตามแผนของหน่วยงาน ผู้บริหารสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จะต้องเล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำแผนงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นผู้ที่มีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอให้เกิดทักษะ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนงานเป็นอย่างดี โดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ

3. ด้านการติดต่อประสานงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ระบบการติดต่อประสานงานช่วยให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรพิจารณาถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ด้วย เช่น ฤดูกาล อาชีพของคนในพื้นที่ รวมถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการบริการ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ที่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ซึ่งเป็นเนื้องานหนึ่งของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด แก่ผู้มาติดต่อรับบริการได้ ควรมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการรายงานและการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรโดยการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ในด้านการประชาสัมพันธ์ทั้งบุคลากรในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ เพื่อให้สามารถทำการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมได้ด้วยตนเอง และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองจะต้องให้ความสำคัญกับงานด้านการประชาสัมพันธ์ขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับระบบข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการและบริการที่ดีขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอื่นๆ

4. ควรศึกษาถึงแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

5. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

### เอกสารอ้างอิง (References)

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยา วงษ์ลัมย์ (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในหน่วยงานบริการด้านเครื่องประดับเครดิต ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา. การตลาด, ธุรกิจระหว่างประเทศ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
- เกศินี วารินท์. (2560). การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: ปริญญาเอก: รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พวงเพชร สุรัตน์วิกุลและเฉอมมาลย์ ราชภัฏนารักษ์. (2547). มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาควา นิชิฮาระ คอร์ปอเรชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิตติมา อัครธิติพงศ์ . (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development). พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จันรรจ์ บุญศิริ. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- ชูชัย สมितिไกร. (2544). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชิดพงศ์ ทักษิน. (2559). ระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. หน่วยงาน : มหาวิทยาลัยบูรพา, ประเภท : วิทยานิพนธ์/Thesis
- ณรงค์ เส็งประชา. (2541). มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์ .
- ดวงรัตน์ เรืองอุไร. (2555). ทฤษฎีองค์การและการวิเคราะห์ (ทฤษฎี Max Weber). เขียนใน GotoKnow. คำสำคัญ (Tags): #ทฤษฎีองค์การ. <https://www.gotoknow.org/posts/454200>