

ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ใน
สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอ่างทอง

วศิน สุขแสง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มกราคม 2566

ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ใน
สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอ่างทอง

วศิน สุขแสง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มกราคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

A STUDY OF PERSONNEL WORKING CONDITIONS IN RELATION TO THEIR ROLES AND
RESPONSIBILITIES IN THE ANGTHONG PROVINCIAL CULTURAL OFFICE

WASIN SUKSANG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
January 2023

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ใน
สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอ่างทอง

ชื่อนักศึกษา นายวสิน สุขแสง

รหัสนักศึกษา 76377073

หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณชนง ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบวงศ์ กาพวงค์ กรรมการ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 24 พฤศจิกายน 2565 ภาคเรียนที่ 1/2565

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มกราคม พ.ศ. 2566

วสิน สุขแสง. (2566). ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด
อ่างทอง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 96 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ และ 2) เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำนวน 48 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบแอลเอสดี

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปฏิบัติงาน และ 2) บุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริการจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

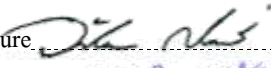
คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ลายมือชื่อนักศึกษา
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา
ปีการศึกษา 2565

Wasin Suksang. (2023). **A Study of Personnel Working Conditions in Relation to Their Roles and Responsibilities in the Angthong Provincial Cultural Office.** An Independent Study for the Master of Public Administration in Public Administration Program, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 96 pp. Advisor: Assistant Professor Nalaumon Anusonphat, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of the study were to: 1) examine the working conditions of employees according to their roles; and 2) compare these working conditions, as determined by personal factors, for each role. The sample was 48 people from the Ang Thong Provincial Cultural Office chosen by stratified random sampling. The research tool was a questionnaire with a reliability of 0.97. The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, least significant difference (LSD).

The results revealed as follows: 1) the working conditions of personnel in the Angthong Provincial Cultural Office as a whole were performing at the highest level. The highest mean was for planning, followed by communication and coordination, and the lowest mean was for operation; and 2) The employees with varying levels of education at the Ang Thong Provincial Cultural Office experienced various working conditions in accordance with their service-related roles and responsibilities with a statistical significance level of 0.05.

Faculty Humanities and Social Sciences Student's signature 
Program Public Administration Advisor's signature 
Academic year 2022

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด
อ่างทอง สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ อาจารย์ปรึกษาที่
ได้ให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์
ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ทุกท่าน ที่ให้
ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามตลอดการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้เป็น
อย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวและญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ส่งเสริมสนับสนุน
ให้กำลังใจ ด้วยดีเสมอมา ที่ให้โอกาสในการศึกษาแก่ ผู้วิจัย และคอยให้กำลังใจตลอดมา จน
ประสบความสำเร็จ ขอขอบคุณความเพียรพยายามของตนเองที่มุ่งมั่น ตั้งใจและอดทน จนทำให้
วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จเรียบร้อยไปด้วยดี

วสิน สุขแสง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพประกอบ	ค
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ปัญหาของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
สมมุติฐานการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง	8
ประวัติความเป็นมาสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง	8
อำนาจ บทบาท หน้าที่ และภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด	9
แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะประชากรศาสตร์	9
ความหมายของการปฏิบัติงาน	13

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	14
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	14
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	21
การพัฒนาการปฏิบัติงาน	22
หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	24
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่	25
ความหมายของบทบาทหน้าที่	26
ลักษณะของบทบาทหน้าที่	29
ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural-Functionalism Theory)	31
แนวคิดทฤษฎีองค์การ	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis)	52
พื้นที่ในการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
การวัดตัวแปร	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน	63
ผลการศึกษาการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงาน	69
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุปผลการวิจัย	75
อภิปรายผลการวิจัย	76
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	80
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	81
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	89
ประวัติผู้วิจัย	121

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางแสดงประชากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง	53
2 ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร	60
3 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน	62
4 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการวางแผน	63
5 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการติดต่อประสานงาน	65
6 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริการ	67
7 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวม	69
8 ตารางการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ	70
9 ตารางการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบจำแนกตามอายุ	71
10 ตารางการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา	72
11 ตารางการเปรียบเทียบด้านการบริการจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	73
12 ตารางการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่ง	74
13 ตารางการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน	75

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
2 ระบบทางสังคมในทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่	32
3 ระบบโครงสร้างหน้าที่ของพาร์สัน	34
4 ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ของทัลคอต พาร์สัน	35
5 โครงสร้างของระบบการกระทำ	36
6 ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ของโรเบิร์ต เมอร์ตัน	37

Graduate School ARU.

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บ่งบอกความเป็นชาติ เป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของความมั่นคงของประเทศ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีแบบอย่างทางวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของตนเองมาช้านาน ซึ่งควรค่าแก่การฟื้นฟู อนุรักษ์และสืบทอดให้คงอยู่ต่อไป ทำให้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช 2550 มีหลายมาตราที่เน้นย้ำและเกี่ยวข้องกับสำคัญของวัฒนธรรมไทย ได้แก่ มาตรา 46 ที่ย้ำถึงสิทธิการรวมตัวของชุมชนท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาของท้องถิ่นตนเองได้ มาตรา 69 ที่สนับสนุนให้บุคคลทำหน้าที่พิทักษ์ ปกป้อง และสืบสารศิลปะวัฒนธรรมของชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ มาตรา 81 หน้าที่ของรัฐต้องส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รวมถึงมาตรา 289 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ต่อมาในปีพุทธศักราช 2545 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ.2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ได้มีการจัดตั้งกระทรวงใหม่ เพิ่มขึ้นอีก 6 กระทรวงซึ่งกระทรวงวัฒนธรรม เป็น 1 ใน 6 กระทรวงที่ถูกจัดตั้งขึ้นใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในมิติทาง วัฒนธรรมที่ได้รับผลกระทบจากโลกาภิวัตน์ และจัดระเบียบของสังคมโลกสมัยใหม่ ต่อมาเมื่อ วันที่ 9 ตุลาคม 2545 กระทรวงวัฒนธรรม ที่ สป.58/2545 กำหนดให้มีการตั้ง “สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัด” ขึ้นเป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นตัวแทน กระทรวงวัฒนธรรมระดับจังหวัดในการดำเนินการในพื้นที่ทั่วประเทศ ปฏิบัติราชการของ กระทรวงวัฒนธรรมทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและ จัดทำแผนพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ของจังหวัดและแผนปฏิบัติการ รวมทั้งจัดลำดับ ความสำคัญของแผนงาน/โครงการ การตั้งและการจัดสรรงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับ แผนแม่บทของกระทรวงและจังหวัด ตลอดจนกำกับ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนงานโครงการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงภายในจังหวัด และเป็นหน่วยข้อมูลทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในจังหวัด ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและ วัฒนธรรมทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงในพื้นที่จังหวัด ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงาน เลขาธิการคณะกรรมการการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของจังหวัด ปฏิบัติราชการตามกฎหมาย

และระเบียบที่เกี่ยวกับงานศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติราชการของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดเป็นอำนาจ หน้าที่ของหน่วยงานใดในจังหวัด โดยเฉพาะ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย (กระทรวงวัฒนธรรม, 2546, หน้า 5-6)

สถานการณ์การดำเนินงานของกระทรวงวัฒนธรรมในปัจจุบัน พบว่า ภาระการ ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติที่กระทรวงต้องรับผิดชอบ ยังไม่สามารถ ดำเนินงานได้อย่างเป็นเอกภาพและเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามเจตนารมณ์ของการ ปฏิรูประบบราชการ อันเป็นผลมาจากการไม่สามารถหลอมรวมกลไกระบบการบริหารงานด้าน ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ดังปรากฏเป็นปรากฏการณ์ต่อไปนี้ 1) มีบางหน่วยงานที่มีลักษณะ การดำเนินงานเหมือนหรือใกล้เคียงกับภาระงานของกระทรวงวัฒนธรรม ที่ไม่ได้ถูกจัดเข้ามา รวมอยู่ภายใต้ภาระงานกระทรวงวัฒนธรรม 2) มีการแยกงานภายใต้ความรับผิดชอบของกระทรวง วัฒนธรรมออกไปตั้งหน่วยงานใหม่ภายใต้สังกัดอื่น คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 3) การจัดโครงสร้างองค์กรของกระทรวงวัฒนธรรมที่ผ่านมา เป็นการรวมเอาหน่วยงานเดิมที่ ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ได้แก่ กรมศิลปากร กรมศาสนา สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติมาไว้ในกระทรวงวัฒนธรรม โดยไม่ได้มีการหลอมรวมภารกิจ และกำหนดใหม่อย่างชัดเจน ทำให้แต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีภารกิจเดิมที่หลากหลายซับซ้อน ทั้งมี พัฒนาการที่ยาวนานดำเนินงานไปตามภารกิจเดิมของตนอย่างเป็นเอกเทศ ทำให้เกิดความทับซ้อน ในการดำเนินงานและอื่นๆ 4) การจัดโครงสร้างบุคลากรและอัตรากำลังที่ผ่านมา เป็นการตัดโอน ข้าราชการจากกระทรวงศึกษาธิการเดิมที่อยู่ในสังกัด และพื้นที่ที่ถูกตัดโอนทั้งหมดไม่ได้รับการ พิจารณา กัดสรร จัดสรร และการเกลี่ยอัตรากำลังอย่างเหมาะสมกับภาระงานขาดการจัดวางระบบ และมาตรฐานเดียวกันในการจัดสรรอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และระดับการดำรงตำแหน่ง (กระทรวงวัฒนธรรม, 2547, หน้า 1)

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 21 และ 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง และได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วน ราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2549 ซึ่งประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 หน้า 65 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2549 ข้อ 3 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีอำนาจและหน้าที่ ในการ 1) ปฏิบัติ หน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งประสานและสนับสนุนงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด 2) ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และ

แหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด 3) ดำเนินการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรมโดยประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานของภาครัฐและ เอกชน 4) จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่ จังหวัดและกลุ่มจังหวัด 5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้าน ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด 6) ปฏิบัติงานและให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับพิธี การศพที่ได้รับพระราชทานในเขตพื้นที่จังหวัด รวมทั้ง สนับสนุนการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กลุ่ม จังหวัดตามที่ได้รับมอบหมาย 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย และเพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน และเกิดผลปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งงานภายในกรอบอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่งในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด แบ่งงาน ภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป 2) กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทาง วัฒนธรรม 3) กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม 4) กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง, 2563, เว็บไซต์)

จากสถานการณ์ดังกล่าว นับตั้งแต่มีการจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นมาจนถึง ปัจจุบัน พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัด มีจำนวนน้อย และไม่สามารถให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการนำมาใช้ในการพัฒนาในอนาคตได้ ผู้วิจัยจึงเห็นควรที่จะศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ในสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ที่พบว่ามียอดประกอบบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากร ทั้งด้านองค์ความรู้ ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม รวมถึงอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งอาจมีผลต่อการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ ทั้งทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด จึงมีความสนใจที่จะศึกษา สภาพการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาไป ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบและวิธีการการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ให้เหมาะสมและบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ ประชาชนได้ตระหนักถึงคุณค่า และความสำคัญต่อวัฒนธรรมของชาติ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วน ร่วมในการอนุรักษ์สืบสาน และพัฒนามรดกทางวัฒนธรรมของชาติ อันเปรียบเสมือนรากฐานความ เป็นไทยให้คงอยู่สืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ปัญหาของการวิจัย

การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองมีสภาพเป็นอย่างไร

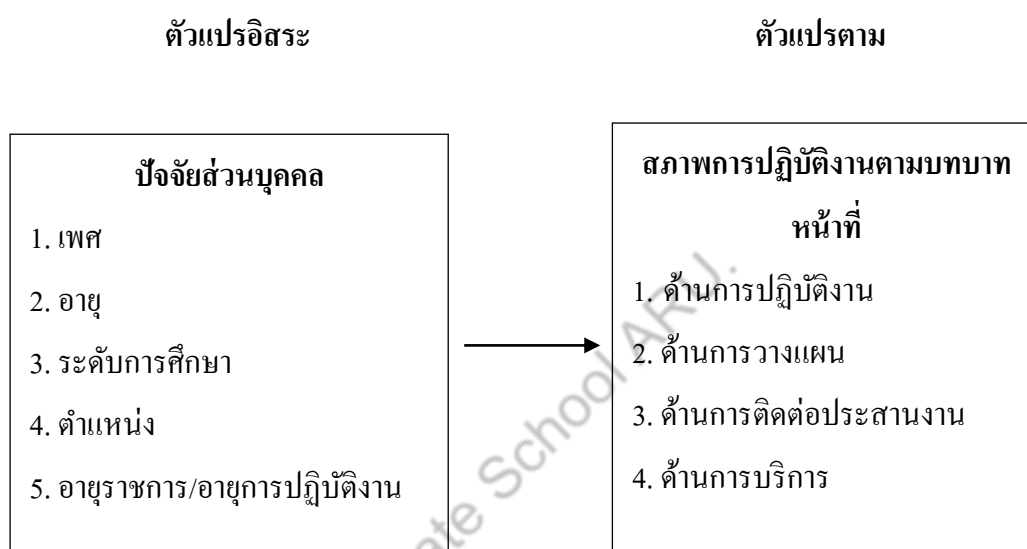
ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง และเอกสารแนบคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง
2. ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ผู้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำนวน 48 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรภายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษาวิจัย เดือนมีนาคม 2565 จนถึง กรกฎาคม 2565 รวมระยะเวลาทั้งหมด 4 เดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้ศึกษาอำนาจหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง รวมถึงแนวคิด ทฤษฎีด้านการส่งเสริมและการพัฒนาการปฏิบัติงาน นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ทักษะความรู้ความสามารถ ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่หมายถึง การทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จ

3. บุคลากรหมายถึง บุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ บุคลากรจ้างเหมาบริการ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ที่มีความแตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ และอัตราเงินเดือน

5. สำนักงานวัฒนธรรมวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง หมายถึง หน่วยงานส่วนภูมิภาค ที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าราชการจังหวัด และสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม มีหน้าที่ให้บริการประชาชนและสนับสนุนส่งเสริมประชาชน กลุ่มบุคคล องค์กร เอกชน ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการกิจและแนวทางการบริหารตามภารกิจต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

6. อำนาจหน้าที่ สำนักงานวัฒนธรรมวัฒนธรรมจังหวัดตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค 2) ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม 3) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรมโดยประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน 4) จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมวัฒนธรรมจังหวัด 5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวัฒนธรรม 6) ปฏิบัติงานและให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานในเขตพื้นที่จังหวัด 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย จึงสังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบแนวคิดตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

2. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง เป็นการศึกษาการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาใช้สนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง
 - 1.1 โครงสร้างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง
 - 1.2 อำนาจ หน้าที่ และภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด
2. แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะประชากรศาสตร์
3. ความหมายของการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 - 4.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
 - 4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 4.3 การพัฒนาการปฏิบัติงาน
 - 4.4 หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่
 - 5.1 ความหมายของบทบาทหน้าที่
 - 5.2 ลักษณะของบทบาทหน้าที่
 - 5.3 ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural-Functionalism Theory)
6. แนวคิดทฤษฎีองค์การ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

1.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

กระทรวงวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และราชการอื่น ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงวัฒนธรรมหรือส่วนราชการที่สังกัด กระทรวงวัฒนธรรม ตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ฉะนั้น กระทรวงวัฒนธรรมจึงมีภารกิจด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ดำเนินการในพื้นที่ทั่วทั้งประเทศ โดยที่ไม่มีส่วนราชการในภูมิภาค แต่เนื่องจากตามมาตรา 120 แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการ ใน ส่วนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เฉพาะที่เกี่ยวกับฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม ของ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เฉพาะที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาเป็น ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของกระทรวง วัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามนโยบาย และบรรลุดุติประสงค์ของทางราชการ จึงได้ ออกคำสั่งกระทรวงวัฒนธรรม ที่ สป. 58/2545 กำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็น หน่วยงานเทียบเท่ากองในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปฏิบัติราชการของกระทรวงทั้งใน ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ตั้งอยู่ที่ศาลากลาง(หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลบางแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ก่อตั้งขึ้น ตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 21 และ 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดส่วนกลาง และได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง วัฒนธรรม พ.ศ. 2549 ซึ่งได้ (2549, หน้า 40) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 ตอนที่ 65 ก ลง วันที่ 21 มิถุนายน 2549 ข้อ 3 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคปฏิบัติงานใน เขตพื้นที่จังหวัด

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง แบ่งงานตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ใน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม เป็น 4 กลุ่ม/ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
3. กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

4. กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน, 2545, หน้า 5)

1.2 อำนาจ บทบาท หน้าที่ และภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

ตามที่ได้มีประกาศกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2562 ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 134 หน้า 3 - 11 ลงวันที่ 6 ธันวาคม 2562 และที่ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม ในการประชุมครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2563 มีมติเห็นชอบและอนุมัติการแบ่งงานภายในและการจัดตำแหน่งลงตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2562 นั้น

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งประสานและสนับสนุนงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
3. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรมโดยประสานงาน หรือร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน
4. จัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด
5. ส่งเสริมสนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
6. ปฏิบัติงานและให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานในเขตพื้นที่จังหวัด รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดตามที่ได้รับมอบหมาย
7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นการศึกษาทางสถิติของประชากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์ จัดเป็นวิทยาศาสตร์ทั่วไปแขนงหนึ่ง ศาสตร์นี้สามารถใช้วิเคราะห์ประชากรมีชีวิตพลวัต

ใดๆ ก็ได้ คือ ประชากรที่เปลี่ยนแปลงตามเวลาหรือสถานที่ ประชากรศาสตร์ครอบคลุมการศึกษาขนาด โครงสร้าง และการกระจายของประชากร และการเปลี่ยนแปลงเชิงพื้นที่ การวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์สามารถครอบคลุมทั้งสังคมหรือกลุ่มที่ใช้เกณฑ์นิยาม เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ ศาสนาและชาติพันธุ์ ประชากรศาสตร์รूपนัยจำกัดวัตถุการศึกษาเฉพาะการวัดกระบวนการประชากร ส่วนสาขาประชากรศาสตร์สังคมหรือประชากรศึกษาที่กว้างกว่ายังสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและชีววิทยาที่มีผลต่อประชากรด้วย

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง (วชิรวัช งามละม่อม, 2558)

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะ โอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายคลึงตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก

ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากการงานน้อยกว่าผู้ที่ เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความ สม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้อาวุโสใน การทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มีลักษณะ ประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

เดอร์เฟอร์ (De Fleur, 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่าง ระหว่าง ปัจเจกบุคคลดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาคบุคคล
2. ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาคหรือทางร่างกายของแต่ละ บุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. มนุษย์ซึ่งถูกชูลเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไป อย่างกว้างขวาง
4. จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะ ทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

สุนทร พัทธพันธุ์ (อ้างถึงใน ธัญญชยา อ่อนคง, 2553, หน้า 13-14) ได้ให้คำอธิบาย เกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า บุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่ มองเห็นได้จากภายนอกที่บุคคลคนอื่นสามารถมองเห็นได้และลักษณะภายในจิตใจที่เช่น เพศ อายุ การศึกษาอาชีพ รายได้สังคมและศาสนา เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ทราบถึง ประชากรศาสตร์ได้ชัดเจนขึ้น อีกทั้งคนที่มีความลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ก็อาจจะมี ลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกัน

ปรมะ สตะเวทิน (2546, หน้า 112-118) ได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะ ทาง ประชากรศาสตร์ไว้ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างระหว่างเพศ ทำให้บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสาร ที่แตกต่างกันกล่าวคือเพศหญิงมีแนวโน้มที่มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชาย ไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความ ต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศ

หญิงและเพศชาย ยังมีความแตกต่างกัน อย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อยเนื่องมาจากบุคคลเหล่านั้นผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันลักษณะในการใช้สื่อ ก็มีความแตกต่างกันซึ่งคนที่อายุมากกว่ามักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารเชิงสร้างสรรค์และมีสาระมากกว่า ในขณะที่คนที่อายุน้อย เน้นการใช้สื่อเพื่อความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนส่วนใหญ่มีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน คนที่ได้รับการศึกษาสูงมักจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและมีความสามารถในการเข้าใจสารได้ดี แต่ในทางกลับกันบุคคลเหล่านี้จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐาน หรือเหตุผลเพียงพอในขณะที่คนมีการศึกษาน้อย หรือต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ในการรับฟังข้อมูลข่าวสารอีกทั้งหากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาวางก็มักจะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุโทรทัศน์และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะมีการแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่า ประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลแต่ละบุคคล มีอิทธิพลอย่างมากต่อปฏิกิริยาตอบรับของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะบุคคลแต่ละบุคคลนั้นมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกันซึ่งปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน มีผลต่อการรับข่าวสารในรูปแบบที่แตกต่างกันเช่น ปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยทางสังคม เป็นปัจจัยที่มักจะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

จากแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ เป็นตัวแปรของลักษณะประชากร โดยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยสำคัญที่นิยมนำมาใช้ในการศึกษาวิจัย เช่น เพศ อายุระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถเป็นตัวบ่งชี้ในการจำแนกคุณลักษณะส่วนบุคคลได้ รวมถึง อายุราชการ/อายุการปฏิบัติงาน ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงนำคุณลักษณะประชากรศาสตร์มากำหนดเป็นตัวแปรต้นในการทำวิจัย เรื่องการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองในครั้งนี้

3. ความหมายของการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

ชม ภูมิภาค (2526, หน้า 11-12) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งสติปัญญา สมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีน โครโมโซมและด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูไม่เหมือนกัน ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไปและทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน

อภิชัย จตุพรวาท (2557, หน้า 23) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่า เป็นอาชีพการทำงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลก หรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดีว่า อะไรเป็นอะไรจริง ต้องทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินค้างพริ้ว ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่า อะไรเป็นอะไรโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่า หมายความว่า อย่างไรเป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มนยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลกรู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของ การปฏิบัติ ว่าเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมาภายนอก ได้ให้ข้อคิดว่า พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่งๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้าคือบุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันทีแต่คาดคะเนว่า อาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่างๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติสามารถประเมินผลได้ง่ายแต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน

จันรรจ์ บุญศิริ (2543, หน้า 10) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีมีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมิน ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขและความรู้สึกดังกล่าวนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้

สิทธิชัย สุวรรณประทีป (2550, หน้า 13) กล่าวว่า ในความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลมาจากผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในระดับสูง จึงอาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงาน

สนธยา พลศรี(2545, หน้า 125) ให้ความหมายว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง หน้าที่ของบุคคลตามสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ ตามบทบาทจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งของสังคมที่ทำให้คนที่อยู่ร่วมกันสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

ลัดดา รักจรรยาบรรณ (2557, หน้า 19) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึงการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 111) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน คือการกระทำหรือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มที่อยู่ในสถานภาพนั้นๆ ดังนั้นบทบาทจึงเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมตามตำแหน่งหรือสถานภาพซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือตามลักษณะของการรับรู้บทบาทเป็นผลรวมของการแสดงออกตามสิทธิและหน้าที่

จิตพล พัฒนกิจเจริญการ (2552, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า การปฏิบัติงาน คือ การทำกิจกรรมใดๆ ที่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถปฏิบัติได้เป็นไปตามที่วางแผน การใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ ทันเวลา ได้คุณภาพ ได้ผลงานเท่ากับหรือเพิ่มขึ้นกว่าปัจจัยนำเข้า

กัลยา วงษ์ลัมัย (2556, หน้า 10) การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับ ตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่ง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพหรือมโนทัศน์ของตนเอง ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม และศิลป์ ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

จากความหมายข้างต้น พอสรุปความหมายของการปฏิบัติงานได้ว่าการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร หรือการแสดงบทบาทหน้าที่รับผิดชอบตามภารกิจของตน ที่องค์กรได้มอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการจำแนกลักษณะของตำแหน่งและประเภทของงานไว้ตามโครงสร้างภารกิจขององค์กร

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

สตีล (Steers)(อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน, 2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของ บุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้ร่วมกัน เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของ บุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้นถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่า ผลปฏิบัติงานของ บุคคลจะอยู่ในระดับ สูงไปได้

สมยศ นาวิการ (อ้างถึงใน กชพร พุทธจักร, 2553) ได้เสนอปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดเป็นภารกิจ การพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอกองค์กร เป็นแผนปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสมช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรจะทำให้บรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Style) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff)
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared value)

กลยุทธ์ เป็นแผนปฏิบัติการขององค์กร ที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสมช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับ สิ่งแวดล้อมและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นจำนวนมากได้มีการกำหนดรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ขึ้น โดยพิจารณาความสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงาน องค์กรโดยทั่ว ไปจะมีการกำหนดรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาถึงภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่จำเป็นเพื่อจะนำ มาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการขององค์กรและความเป็นไปได้เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้คือวิเคราะห์ข้อมูลโดยการศึกษาหรือพิจารณาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ สังเกตสิ่งต่างๆ ด้วยความรอบคอบ วัตถุประสงค์ และเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วยงาน กำหนดเป้าหมาย ระบุจุดประสงค์ในการทำงาน กำหนดทางเลือกจัดลำดับความสำคัญ

3. ออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนขั้นตอนวิธีการทำงาน ฝ่ายต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยงานจัดสายงานให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กัน หาวิธีการทำงานเอาทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ เตรียมการต่างๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน จัดระบบการทำงานทั้งสายงานการผลิต และการบริการ กำหนดแผนการทำงานขั้นตอนวิธีการทำงานให้ชัดเจน

4. จัดสรรทรัพยากร (Allocation resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานประกอบด้วยงานกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ตามความต้องการของหน่วยงาน จัดสรรทรัพยากรที่มีคุณภาพให้หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับจุดมุ่งหมายขององค์การมอบหมายบุคลากรให้ทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

5. ประสานงาน (Coordinating) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน เวลา วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จ การประสานงานมีประสานการปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ทั้งภายในภายนอกองค์กรให้ดำเนินการไปด้วยกัน ด้วยความราบรื่น ปรับการทำงานในส่วนต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด กำหนดเวลาการทำงานในแต่ละช่วง สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6. นำการทำงาน (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของแต่ละฝ่ายภายในองค์การเพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสม บรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุดมีการแต่งตั้งบุคลากรแต่ละฝ่าย กำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์การทำงานให้มีความชัดเจน กำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับ เวลา ปริมาณหรืออัตราความเร็วในการทำงาน แนะนำการปฏิบัติและชี้แจงกระบวนการทำงาน ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

โครงสร้าง เป็นการจัดแบ่งงานออกเป็นหมวดหมู่โดยกำหนดให้มีสายการบังคับบัญชา เพื่อควบคุมการทำงาน การทำงานมีการกำหนดมาตรฐาน มีความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และใช้ในการติดต่อประสานงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ระบบ ต้องมีการจัดการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการเตรียมงานอย่างดีไม่มีการสับสนวุ่นวายในการทำงานแบบ เป็นแบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมหรืองานที่กำหนดขึ้นไว้อย่างมีแบบแผนเพื่อให้ทุกคนในองค์การใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ

บุคลากรองค์การต้องประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยกำหนดหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความสามารถเป็นคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตรงตามงานที่ปฏิบัติอยู่การปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถหลากหลายเช่น มีความสามารถในการสื่อสารการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาความคิดสร้างสรรค์การบริหารจัดการและมีความสามารถในการปรับตัว

ค่านิยมร่วมของคนในองค์กรเป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน

กรูฟี่ (GroffX) (อ้างถึงใน ภูมิวิทย์ เวชกามา, 2543, หน้า 26) ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้ศึกษาเกี่ยวกับมิติต่างๆ ของบรรยากาศองค์กร คือ

1. มิติทางด้านขวัญและกำลังใจ เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมซึ่งได้รับตอบสนองตามความเข้าใจ
2. มิติทางการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ความเข้าใจของฝ่ายบริหารในลักษณะที่ว่าการบังคับบัญชากิจกรรมของผู้บริหารอย่างใกล้ชิด
3. มิติทางการสนับสนุน หรือช่วยเหลือความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาในลักษณะที่ว่าปฏิบัติต่อเขาอย่างมีชีวิตจิตใจ
4. มิติทางด้านความห่วงใยของความรู้สึกทางด้านจิตใจ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในลักษณะของความเป็นทางการและไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

มิติบรรยากาศองค์กร ไคเคิร์ต (likert) (อ้างถึงใน ภูมิวิทย์ เวชกามา, 2543, หน้า 29-35) ได้เสนอมิติบรรยากาศองค์กรไว้ 8 มิติ คือ

1. กระบวนการภาวะผู้นำ
2. ลักษณะของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ
3. ลักษณะของกระบวนการติดต่อสื่อสาร
4. ลักษณะของกระบวนการเสวนาต่อกัน
5. ลักษณะการวางเป้าหมาย หรือการออกคำสั่ง
6. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ
7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม
8. การฝึกอบรม

ส่วนแนวคิดของ สตริงเกอร์ (Stringer) (อ้างถึงใน ภูมิวิทย์ เวชกามา, 2543, หน้า 45-65) ได้แยกมิติขององค์กรไว้ ดังนี้

1. โครงสร้าง
2. ความท้าทาย และความรับผิดชอบ ซึ่งจะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน ที่มีอยู่ในองค์กรจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องงานได้

4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

5. ความขัดแย้ง

6. มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความหมาย

7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง

ลักษณะโครงสร้างองค์กรมีตัวชี้วัด 2 ประการคือ โครงสร้างขององค์กรพิจารณาได้จาก การกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการขนาดองค์กรขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์กรซึ่งพิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ ความรู้

ลักษณะสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาได้จากสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน คือสิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบ่งชี้คือความสลับซับซ้อนขององค์กร ความมั่นคงของงาน หน่วยงาน ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมภายในตัวบ่งชี้คือแนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อพนักงานของผู้บริหาร แนวทางให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงของหน่วยงาน ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความเปิดเผย หรือความปกปิดของระบบสื่อสารภายในที่ทำงาน

ลักษณะของบุคลากรพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติโดยตัวบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาจากความสนใจในการผูกมัดใจ ตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงาน คือการตั้งใจ เป้าหมาย ความต้องการความสามารถในการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทพนักงาน

นโยบายการบริหาร พิจารณาจากตัวบ่งชี้ คือการวางเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสารภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

จากแนวคิดทฤษฎีในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้เสนอมานี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความมีมนุษยสัมพันธ์

- 1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 การได้รับการฝึกอบรม
 2. ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.1 โครงสร้างและการบริหารขององค์กร
 - 2.2 รายได้ ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์สนับสนุน
 - 2.3 สภาพแวดล้อมขององค์กร
 - 2.4 ระเบียบปฏิบัติงานขององค์กร
 - 2.5 สภาพกายภาพของพื้นที่ปฏิบัติงาน
 3. ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรมและจิตวิทยา ประกอบด้วย
 - 3.1 ความภูมิใจในหน่วยงาน
 - 3.2 ความมั่นคง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
 - 3.3 สภาพการยอมรับจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา
 - 3.4 ความต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
 - 3.5 ภาษา ความเชื่อ วัฒนธรรม ความศรัทธา ความผูกพันในกลุ่มของคน
- สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น คัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงการที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและบุคคลองค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมายองค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์กลยุทธ์วิธีการเทคนิคและเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีมีความสุขความพอใจในการทำงาน

จิตติมา อัครติพิงศ์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจ

ทั้งในด้านการผลิตการบริการมีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่นักการตลาดขององค์การก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศเช่น ภาวะเงินเฟ้อสภาพคล่องทางการเงินการธนาคารกำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเช่น ประดิษฐ์ คิดค้น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์สถานะการซื้อขายส่งออกในตลาดโลกคู่แข่งขั้นทางการผลิตการบริการแหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบายวิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การวัฒนธรรมมีองค์การและการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

- 3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์
- 3.2 บุคลิกภาพ
- 3.3 ความต้องการ
- 3.4 ค่านิยม
- 3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
- 3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง
- 3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
- 3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

กระบวนการขององค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคลกระบวนการที่สำคัญขององค์การคือการดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจของข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่การจัดโครงสร้างงานขององค์การการวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

แดเนียล แคทซ์ และโรเบิร์ต แอล คาห์น(1978) นักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรในลักษณะเปิด (Open system) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรนั้นถ้าจะวัดจาก ปัจจัยนำเข้าและผลผลิตที่ได้นั้นจะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) ขององค์กร ในการบรรลุ เป้าหมายขององค์กรนั้นปัจจัยต่างคือการฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ยังมีความสำคัญ ต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วยนอกจากนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตาม

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เบญจมาศ จันดาห้วดง (2555, หน้า 78) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักการจัดการ 6 M's เพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์กรได้ใช้ทรัพยากรด้วยความประหยัดและคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการที่ดี มีการบริการที่ดีสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ รวมทั้งมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานและทรัพยากรต่างๆ ที่จะต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ สร้าง ผลสำเร็จและความถูกต้องในการดำเนินงาน สามารถสรุปแนวคิดเป็นรายด้าน คือ ด้านคน (Men) ด้านเงิน (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) ด้านวิธีการให้บริการ(Method) ด้านการจัดการ (Management) ด้านจริยธรรม (Morality) มาร์คเกอร์ และบริซ (1967, หน้า 45-51) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่งหรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้น ล่วงไปแล้วหรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง
2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็น ความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข
3. ความสามารถจากเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้อง ใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วน แต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา
4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือ เครื่องกลต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึงความสามารถในเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

นาริรัตน์ จันทนนท์ (2558, หน้า 10-12) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ นั้นจะต้องมีการค้นพบและทดลองเป็นอย่างดีว่าวิธีการนั้นได้ผลจริง เมื่อประเมินผลสามารถบอกได้ว่าอะไรเกิดขึ้นอย่างไรเมื่อไร จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นหลักการบริหารเพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กรเพื่อผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล จึงสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ กลุ่มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity)งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดกลุ่มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

4.3 การพัฒนาการปฏิบัติงาน

การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ (สนธยา พลศรี, 2547)

การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและหัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาได้พัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งวิฑูรย์ สิมะโชคดี (อ้างถึงใน อลงกรณ์ จันทร โสภณ, 2546) ได้กล่าวว่าการพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาวิธีการทำงาน (Improving work methods) เป็นหน้าที่

สำคัญอย่างหนึ่งของหัวหน้างานในองค์กรที่จะกระตุ้นให้พนักงานที่อยู่ในความดูแลเกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง ซึ่งการพัฒนาวิธีการทำงานมีเทคนิคดังนี้

1. จัดเตรียมเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อม บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องมีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. จัดทำกรอบและสอนงานให้แก่บุคลากร บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เพียงพอสำหรับงานนั้น ๆ โดยเฉพาะการเรียนรู้เพื่อพัฒนางานการปฏิบัติงานของตนเอง
3. สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องได้รับการกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการพัฒนางานการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และหัวหน้าต้องมีทักษะในการรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคลากร
4. มีความเชื่อมั่นทุกอย่างสามารถพัฒนาได้ และบุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้มีความเชื่อในการปฏิบัติงานและการพัฒนาการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน แก้ไขปรับปรุงและทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้การทำงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิตอยู่ในสังคมของแต่ละบุคคล ดังนั้นการพัฒนาอาชีพควรดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงานและอาชีพ การประสบความสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมมีแนวทางหรือวิธีปฏิบัติไม่เหมือนกัน การพัฒนาอาชีพหรือการปฏิบัติงานนอกจากจะกระทำโดยองค์กรแล้วบุคลากรแต่ละคนยังสามารถจะกระทำได้ด้วยตนเอง (ชูชัย สมितिไกร, 2544) ได้เสนอการพัฒนาอาชีพด้วยตนเองดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่การประเมินภูมิหลัง ประสบการณ์ ความรู้ ความสนใจ ความต้องการความถนัดและความสามารถของตนเอง โดยอาจใช้แบบประเมินตนเองสำหรับการพัฒนาอาชีพ
2. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ในการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ภายในองค์กรที่สังกัดอยู่
3. กำหนดเป้าหมายอาชีพ
4. กำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย
5. ลงมือกระทำตามแผนการ
6. ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงแผนการให้ดีขึ้น

นอกจากนี้การที่จะประสบความสำเร็จนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหรือคุณลักษณะหลายประการที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อการประสบความสำเร็จดังนั้น โสภา (ชูพิกุลชัย) ชปี ลมันน์ (2544) ได้ระบุองค์ประกอบ 3 ประการที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. องค์ประกอบทางสรีระ ได้แก่ บุคลิกภาพภายนอก ลักษณะรูปร่าง ส่วนสูงและความแข็งแรงของร่างกาย
2. องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือปัญหาที่เผชิญอยู่
3. องค์ประกอบทางอารมณ์ ได้แก่ ความสามารถทางอารมณ์ (Emotional intelligence competencies) หรือเชาว์อารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น

จากข้อมูลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายในสายงานนั้น บุคคลต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานและปรับปรุงตัวเอง ซึ่งต้องเริ่มจากการสำรวจตนเองทั้งสามด้าน คือ ด้านสรีระสติปัญญา และอารมณ์ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานในแต่ละวันของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.4 หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับอุปนิสัยและทัศนคติของแต่ละบุคคล โดยผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นควรเริ่มจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับตนเอง จริยา เรื่องเดชสกุล (2552) ได้ให้หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนี้

1. เป็นผู้ที่มีมองหรือมีวิธีคิดในทางบวก (Positive thinking) เสมอ ทำให้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ เพราะในสิ่งที่ไม่ดีก็มักจะมีสิ่งที่ดีซ่อนไว้เสมอ อยู่ที่ว่าวิธีการมองของเราเปรียบเสมือนกับเหรียญมักจะมีสองด้านเสมอ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือทุกคนไม่ควรประเมินตนเองต่ำเกินไป ต้องคิดเสมอว่าเราสามารถทำได้
2. เป็นผู้ที่ได้รับปลูกฝัง อบรมสั่งสอนให้มีระเบียบวินัย และได้รับการวางแผนจากครอบครัว
3. เป็นผู้ใฝ่รู้ และเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเอง พัฒนางาน พัฒนาตนเองตลอดเวลา พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ โดยไม่จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ให้รอบด้านทุกๆ เรื่อง

4. เป็นผู้ตั้งใจทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ รักงาน สนุกกับการทำงาน ไม่หวังผลประโยชน์ มีจิตใจให้บริการไม่ใช่ทำเพราะเป็นหน้าที่หรือคำสั่งและเชื่อว่าถ้าทำให้เต็มที่ที่สุดสิ่งดีๆ ในชีวิตจะตามมาเอง
5. เป็นผู้ที่เตรียมความพร้อมให้กับตนเอง พร้อมที่รับโอกาสดี ๆ ที่เข้ามาหาเสมอซึ่งโอกาสดี ๆ มักจะเข้ามาบ่อยครั้ง
6. เป็นผู้ที่เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และของผู้อื่นโดยดึงเอามาแต่สิ่งที่เป็นตัวอย่างที่ดี
7. การประสบความสำเร็จไม่ได้คิดมาจากความเก่งของตนเองเพียงผู้เดียว แต่มาจากการมีหัวหน้าที่ดี เพื่อนร่วมงานดี ลูกน้องดี จากการทำงานนี้เป็นทีม
8. เป็นผู้ที่ไม่พึงเพื่อไม่สร้างหนี้สินเพราะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า และสร้างปัญหาตามมาอีกมากมาย
9. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติ
10. ควรแบ่งเวลาให้เป็น ไม่ทำงานมากจนลืมนิสัยสุขภาพตนเอง ลืมดูแลเอาใจใส่คนในครอบครัว

5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่

การจัดองค์การจะสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม เมื่อมีการแบ่งงานกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และทุกคนรู้จักงานและหน้าที่ของตน ปฏิบัติงานภายในขอบเขตที่องค์การมอบหมายมา แต่งานที่ดำเนินการจะสามารถสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารที่มีอำนาจในการมอบหมายอำนาจหน้าที่นั้นจะต้องกำหนดความรับผิดชอบของบุคคลแต่ละคนในการปฏิบัติงานอีกด้วย

อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง สิทธิอันชอบธรรมที่ได้รับมอบหมายมาให้สั่งบุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้ ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารระดับสูงจะมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระดับต่อไปเมื่อมีการสั่งงานเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงาน ส่วนมากแล้วอำนาจหน้าที่จะต้องมีอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจควบคู่กันไปด้วย โดยรู้จักการสั่งการคือมอบหมายงานให้กับผู้บังคับบัญชาทำงานอย่างต่อเนื่อง และตัดสินใจ ในลักษณะงานที่อยู่ภายในขอบเขตแห่งอำนาจตน อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่บุคคลผู้มีอยู่ได้รับมอบหมายมาโดยถูกต้องตามกฎหมาย และขณะเดียวกันก็มีสิทธิให้รางวัลและลงโทษผู้ที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่นั้นได้อีกด้วยอำนาจหน้าที่ (Authority) แตกต่างจากอำนาจ (Power) คือ อำนาจหน้าที่เป็นสิทธิที่ได้รับ

มอบหมายมาโดยถูกต้องตามกฎหมาย แต่อำนาจเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นสร้างขึ้นมาเองและทำให้บุคคลอื่นยอมรับเพื่อที่จะปฏิบัติตาม อำนาจเกิดในด้านบวกหรือด้านลบก็ได้

ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นภาระผูกพันของบุคคลในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยบุคคลจะต้องรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ในองค์กรที่มีการวางโครงสร้างแบบเป็นทางการจะมีการกำหนดความรับผิดชอบของบุคคลที่ทำหน้าที่ในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างชัดเจนและให้อำนาจหน้าที่ (Authority) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยดี อย่างไรก็ตามปัญหาของความสมดุลกันระหว่างความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ก็มีมากขึ้นในขณะที่ยุคการขยายใหญ่ขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนของตนเพิ่มขึ้นด้วย จึงมีความสับสนในเรื่องของงาน ตลอดจนปัญหาของตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดแบ่งความรับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆขององค์กรนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัย ต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่คล้ายกันควรที่จะให้อยู่ในความรับผิดชอบของคนๆเดียว การแบ่งความรับผิดชอบให้คนหลายคนก่อให้เกิดผลเสียในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบดังกล่าว
2. พิจารณาคูณสมบัติของผู้รับมอบหมายงาน เช่นมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมนั้นๆได้หรือไม่ (ประเทือง ปัญญา, 2543)

5.1 ความหมายของบทบาทหน้าที่

วัลภา ไชยทิพย์ (2560) ได้รวบรวมความหมายของบทบาทหน้าที่จากนักวิชาการต่างๆ ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546, หน้า 602) ให้แนว คิดที่เกี่ยวกับบทบาท หมายถึง การทำทำตามบท การร่ำตามบท โดยปริยาย หมายความว่า การทำตามหน้าที่ ที่ได้กำหนดไว้ เช่น บทบาทของบิดามารดาในการเลี้ยงดู บุตร ธิดา บทบาทของครูในการสอนหนังสือ เป็นต้น

ดิน ปรัชญพฤทธ์ (2538, หน้า 347) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลกระทำ

ไซมอน (Simon, 1976) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ มโนทัศน์ (concept) ของบทบาท คือ การแสวงหามาตรฐานทางสังคมเพื่อใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรม เช่น กัปตันเรือย่อมต้องเดินทางไปกับเรือเพราะถูกยอมรับในบทบาทแห่งการเป็นกัปตันเรือ หมายความว่ากัปตันเรือย่อมที่จะมีอำนาจการควบคุมหรือสั่งการต่าง ๆ ในการ เดินทางด้วย เป็นต้น

ลินตัน (Linton) (อ้างถึงใน สุรางค์ จันทน์เอม, 2529, หน้า 24) ให้แนวความคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ สถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึง ตำแหน่ง ในแต่ละตำแหน่งจะได้ กำหนดบทบาทไว้ ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่ง ก็จะต้องมีบทบาทควบคู่กันไปเสมอ คือ เมื่อบุคคลมีตำแหน่งย่อมจะต้องมี สิทธิและหน้าที่ตามมาเอง บางคนก็ปฏิบัติหน้าที่ได้ สมบทบาท บางคนก็ทำไม่ได้เต็มที่เพราะเกิด ขัดแย้งกันในบทบาท ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ หลายๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของ ผู้ที่สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนประเพณีและ วัฒนธรรมของสังคมนั้น

อัลพอร์ท (Allport) (อ้างถึงใน สุภา สกลเงิน 2545, หน้า 15-16) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ บทบาทดังนี้ การแสดงบทบาทของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

1. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (role expectation) หมายถึง บทบาทที่สังคมคาดหวัง ให้บุคคล ปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยสังคมและสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่

2. การรับรู้บทบาท (role conception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่า ควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ ความต้องการของบุคคลนั่นเอง โดยที่การรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลก็ขึ้นอยู่กับ ลักษณะฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายใน ชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (role acceptance) จะเกิดขึ้นเมื่อความสอดคล้อง ของ บทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนรับอยู่ การได้ยอมรับบทบาท เป็นเรื่อง เกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้ เพราะบุคคลจะ ไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรง ผลักดันจากสังคมให้รับ ตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติตาม เพราะถ้าหากบทบาทที่ ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหาย หรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการ หรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครอง ตำแหน่งอยู่กลับพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้นๆ

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (role performance) เป็นบทบาทของ เจ้าของ สถานภาพที่แสดงออกจริง (actual role) ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคม คาดหวัง หรือเป็น การแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลใดจะปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆ ของบุคคลที่ได้ครอง ตำแหน่งนั้นอยู่เนื่องจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความ คาดหวังของสังคมและการรับรู้ บทบาทของตนเอง

พัทธา สายหู (อ้างถึงใน ณรงค์ เส็งประชา, 2541, หน้า 136) ได้ให้แนวความคิด ที่เกี่ยวกับ บทบาทดังนี้ บทบาท คือการกระทำต่างๆ ที่ “บท” กำหนดไว้ให้ผู้แสดงต้องทำ トラบดที่ ยังคงอยู่ใน

“บท” นั้น เปรียบได้เหมือน “บท” ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดง ในละครเรื่องนั้นๆ ว่ามีบทบาทที่จะต้องแสดงอย่างไร

สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส คิ้วสุวรรณ และจิตติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ (2522, หน้า 36-40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาท หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมของ บุคคลตามสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานภาพ แบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. บทบาทตามความคาดหวัง (expected role) เป็นบทบาทที่ต้องแสดงตามความ คาดหวังของผู้อื่น เช่น บทบาทของนักเรียนตามความคาดหวังของครู

2. บทบาทตามลักษณะการรับรู้ (perceived role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพ รับรู้ว่าคุณควรมีบทบาทอย่างไร

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (actual role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้แสดง ออกจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรือ อาจจะไม่เป็น บทบาทตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวัง

บทบาทคือส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม มี 3 ลักษณะ คือ

1. ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท (peripheral attributes) ได้แก่ บทบาทชนิดที่ แม้จะขาดหายไปหรือมิได้แสดงบทบาทนั้น ก็ไม่ทำให้บทบาทที่ต้องการผิดไป

2. ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ (required attributes) ได้แก่ ส่วนของ บทบาทที่สำคัญ ถ้าส่วนสำคัญของบทบาทในส่วนนี้ขาดไปแล้ว ย่อมมีผลทำให้ บทบาทของ ตำแหน่งผิดไป

3. ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดเจน (legitimizing attributes) ได้แก่ ส่วนของบทบาทตามกฎหมายและข้อบังคับกำหนดให้กระทำ หรือปฏิบัติ ถ้า บุคคลที่สวมบทบาทตามตำแหน่งนั้นไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบ ข้อบังคับที่ปรากฏอย่าง ชัดเจนแล้ว ย่อมถือได้ว่าบุคคลนั้นมิได้แสดงบทบาทในตำแหน่ง นั้น ๆ ด้วย

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (อ้างถึงใน สุภา สกุลเงิน, 2545, หน้า 17) ได้ให้ แนวความคิดเกี่ยวข้องกับบทบาท ว่ามีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพ มากซึ่งบทบาทเป็นสิ่งที่ บุคคลในสถานภาพต่างๆ พึงกระทำ ก็คือเมื่อสังคมกำหนดสิทธิ และหน้าที่ให้สถานภาพใดอย่างไร และบุคคลในสถานภาพนั้นย่อมจะต้องประพฤติหรือ ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

พวงเพชร สุรัตน์กวีกุล (2542, หน้า 65-66) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาท เป็นรูปธรรม เห็น ได้จากการกระทำที่แสดงออกมา บทบาท มี 3 ด้าน คือ

1. บทบาทในอุดมคติ (ideal role) ได้แก่ บทบาทอันกำหนดไว้ตามความคาดหวัง ของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่ มีสถานภาพนั้น ๆ ควรกระทำ แต่อาจมีใครที่ทำหรือไม่มีใครทำตามนั้นก็ไม่ได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (perceived role) เป็นบทบาทอันบุคคลคาดคิด ด้วยตนเองว่าควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ด้วย

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (actual role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ขึ้นอยู่ ทบเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย ทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

ณรงค์ เสียงประชา(2541,หน้า 136-137)ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังนี้ บทบาท คือ พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและ คาดหมายให้บุคคล ต้องกระทำตามที่ เช่น เป็นครูต้องสอนนักเรียน เป็นตำรวจต้อง พักภัยสันติราษฎร์ ทหารต้อง เป็นร้วของชาติ บุตรต้องเชื่อฟังบิดามารดา เป็นต้น

เมื่อคนเราติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น ย่อมจะต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทมากขึ้น ตามกลุ่มบท หรือตามสถานภาพอันเกิดจากความสัมพันธ์อื่นๆ และบางครั้งบทบาท ที่เกิดขึ้นอาจเกิด การขัดแย้งกันได้ เช่น ขณะที่เขาจะแสดงบทบาทเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในหน่วย ราชการที่เขารับผิดชอบเป็นบิดาของเขา ในสถานภาพนี้ที่เป็น บุตรเขาจะต้องเชื่อฟังบิดา ต้องการพ บิดา ดังนั้นในกรณีเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดความอึดอัด ใจและจำเป็นต้องหาทางเลือกในการปฏิบัติ ลักษณะเช่นนี้จะเป็นปัญหาที่เกิดจากบทบาท ขัดแย้งกัน

เมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งในสังคม ย่อมจะต้องแสดงบทบาทตามตำแหน่งนั้นๆ ตำแหน่ง เดียวกัน แต่ผู้ดำรงตำแหน่งคนละคนอาจมีบทบาทต่างกันไป เพราะต่างคนต่างมี นิสัย ความคิด ความสามารถ การอบรม กำลังใจ มูลเหตุจูงใจ ความพอใจในสิทธิหน้าที่ สภาพของจิตใจและ ร่างกายที่ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นบทบาทจึงเป็นเพียงรูปการณ (aspect) ทางพฤติกรรมของตำแหน่ง จากแนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทที่ สามารถสรุปได้ดังนี้ บทบาทเป็น แบบแผนพฤติกรรม หรือการได้ กระทำต่างๆ ของบุคคลที่สังคมคาดหวัง หรือกำหนดให้ กระทำโดยจะมีความเกี่ยวเนื่องกับอำนาจ หน้าที่และสิทธิซึ่งขึ้นอยู่กับฐานะ หรือตำแหน่ง ทางสังคมของบุคคลนั้นซึ่งจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้ ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ หากบุคคลที่สังคมคาดหวังนั้น ไม่ปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ตามที่ได้ดำรงตำแหน่ง ก็จะไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม (วัลภา ไชยทิพย์, 2560)

5.2 ลักษณะของบทบาทหน้าที่

ลักษณะของบทบาทหน้าที่ มีบุคคลได้กำหนดลักษณะของบทบาทไว้ในหลายลักษณะ โดยเป็นการจำแนกประเภทของบทบาท เนื่องจากเห็นว่าบุคคลแม้ว่ามีสถานภาพหรืออยู่ในตำแหน่ง

ที่เหมือนกัน แต่สามารถแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันได้ ทั้งนี้ สามารถแบ่งการจำแนกลักษณะบทบาทของบุคคลได้ ดังนี้

กลุ่มที่จำแนกลักษณะของบทบาท แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ (นิจุภัส มธุรส, 2549, หน้า 18) ได้จำแนกลักษณะของบทบาทไว้ 2 ลักษณะ ประกอบด้วย

1. บทบาทอุดมคติ (Ideal Roles) คือ สิ่งที่กำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมนั้น ว่าพึงปฏิบัติในรูปแบบใด โดยอาจถูกกำหนดจากการได้รับ การแนะนำ คำสั่งสอน การอบรม หรืออื่น ๆ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลที่มีอยู่ในสังคม

2. บทบาทตามความเป็นจริง (Actual Roles) คือ พฤติกรรมของบุคคล ผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมนั้น ได้ปฏิบัติหรือแสดงออก จากการตีความหรือแปลความหมาย หรือนำเอาพฤติกรรมที่เกิดจากความคาดหวังของสังคม หรือทางอุดมคติไปใช้ในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมา อาจมีความเหมือนหรือแตกต่างกัน กับพฤติกรรมที่เกิดจากความคาดหวังทางสังคมหรือในอุดมคติ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการตีความ หรือแปลความหมายของแต่ละบุคคล โดยมีบริบทแวดล้อมเป็นปัจจัยสนับสนุนและเป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติตามบทบาทนั้น

กลุ่มที่จำแนกลักษณะของบทบาท แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ โคเฮน (Cohen) บรูม และ เซลซนิก (Broom and Selznick) โคเฮน เบอร์โล (Cohen) และ(พวงเพชร สุรัตน์วิรุณกุล, 2547, หน้า 65-66) ได้จำแนกลักษณะของบทบาทเป็น 3 ลักษณะคล้ายกัน ประกอบด้วย

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) หรือบทบาทที่ถูกคาดหวัง (Prescribed Role) เป็นบทบาทที่ถูกกำหนดไว้อย่างสมบูรณ์ ตามความคาดหวังของบุคคลในสังคม เพื่อเป็นแนวทาง ในการประพฤติปฏิบัติของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ฐานะหรือมีสถานภาพนั้นๆ ทั้งนี้ บุคคลนั้นอาจกระทำหรือไม่กระทำตามบทบาทที่ถูกกำหนดหรือคาดหวัง

2. บทบาทที่บุคคลรับรู้หรือเข้าใจ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่บุคคลคาดคิดด้วยตนเอง ว่าควรแสดงพฤติกรรมหรือประพฤติตนเช่นใดเมื่ออยู่ในบทบาทนั้น โดยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมดังกล่าว อาจเป็นผลมาจากค่านิยม ทศนคติ ประสบการณ์และบุคลิกภาพของบุคคลแต่ละคน

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual หรือ Enacted Role) เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม (Perform Role) ที่บุคคลได้ประพฤติปฏิบัติจริงในสังคม ตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เฉพาะหน้า ดังนั้น จึงทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมหรือบทบาทของตนเองออกมาแตกต่างกัน แม้ว่า จะมีสถานภาพเหมือนกัน

กลุ่มที่จำแนกลักษณะของบทบาท แบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ สงวนศรี วิรัชชัย (2527, หน้า 23-24) ได้จำแนกลักษณะของบทบาทออกเป็นได้ 5 ลักษณะประกอบด้วย

1. บทบาทตามที่ถูกกำหนด คือ บทบาทที่กลุ่ม องค์กร ชุมชนหรือสังคม เป็น ผู้กำหนดไว้ว่าเป็นรูปแบบ พฤติกรรมที่บุคคลนั้นกระทำตามตำแหน่งนั้น ๆ เมื่ออยู่ในกลุ่ม องค์กร ชุมชน หรือสังคม
2. บทบาทที่ผู้อื่นได้คาดหวัง คือ บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล ที่ผู้เกี่ยวข้องความหวังให้บุคคลนั้นถือปฏิบัติ
3. บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง คือ รูปแบบพฤติกรรมการแสดงออก ที่ผู้อยู่ในตำแหน่ง คิด เชื่อว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของตนเองที่พึงกระทำ
4. บทบาทที่ปฏิบัติจริง คือ รูปแบบพฤติกรรม การปฏิบัติที่ผู้อยู่ในตำแหน่งนั้นได้ประพฤติ ปฏิบัติและแสดงให้เห็นเมื่ออยู่ในสังคม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับบทบาทตามแนวความคิดของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนั้น
5. บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ คือ รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นรู้ หรือรับทราบเกี่ยวกับ การประพฤติปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งการรับรู้ของบุคคลอื่นอาจมีความผิดพลาด จากความเป็นจริงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเข้าใจ การยอมรับ หรือรับรู้ของแต่ละบุคคล การจำแนกลักษณะของบทบาท มีหลายลักษณะขึ้นอยู่กับมุมมองและการให้ความสำคัญของผู้ให้ความหมาย

5.3 ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural-Functionalism Theory)

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่เป็นทฤษฎีหลักทางสังคมวิทยา และเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลทฤษฎีหนึ่งของสังคมวิทยา นั้นหมายถึง เราสามารถใช้ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ อธิบายหรือพยากรณ์ ทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมได้อย่างชัดเจนและละเอียดในทุกระดับชั้นของสังคมโลกเป็นอย่างดี รวมทั้งอธิบายระบบรากฐานของสังคมไทยได้อย่างชัดเจน (เมธา หริมเทพาธิป, 2561)

ขอบข่ายของทฤษฎีโครงสร้าง ถ้าเราจะศึกษาทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ ให้ครบถ้วนแล้ว เราต้องศึกษา เรื่องที่เราจะต้องศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่คลาสสิก (Classical structural functionalism)
2. ทฤษฎีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดชั้นทางสังคม (The functional theory of stratification)
3. สิ่งจำเป็นของหน้าที่ในสังคม (The functional prerequisites of society)
4. ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ของพาร์สัน (Parsons's structural functionalism)

คำว่า “โครงสร้าง” กับ “หน้าที่” ไม่ต้องใช้รวมกันก็ได้ เราสามารถแยกใช้ต่างกันได้ มาร์ก อับราฮัมสัน ได้ระบุทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ไว้ 3 ระดับ

1. หน้าที่นิยมส่วนบุคคล (Individual functionalism) ทฤษฎีนี้เน้นที่ความต้องการผู้กระทำ (Action) โครงสร้างหน้าที่จึงปรากฏที่หน้าที่ที่ตอบสนองต่อความต้องการ

2. หน้าที่นิยมกับผู้อื่น (Interpersonal functionalism) ทฤษฎีนี้เน้นที่ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationship) โดยกลไกที่จัดความตึงเครียดที่มีอยู่ในความสัมพันธ์นั้นๆ

3. หน้าที่นิยมสังคม (Social functionalism) ทฤษฎีนี้เน้นที่โครงสร้างทางสังคมขนาดใหญ่ และสถาบันทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบังคับ และผลของการบังคับต่อผู้กระทำ

1. ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่คลาสสิก (Classical structural functionalism)

1.1 ออگุส กงต์ มีความคิดแบบบรรทัดฐานเกี่ยวกับสังคมที่ดี (Good society) สังคมที่ดีต้องมีดุลยภาพ (Equilibrium) เขานำเสนอทฤษฎีอินทรีย์ทางสังคม สังคมที่ดีต้องมีดุลยภาพ (Equilibrium) เขานำเสนอทฤษฎีอินทรีย์ทางสังคม (Organism) โดยมองเปรียบเทียบสังคมกับอวัยวะทางร่างกายคล้าย ๆ กัน โดยเฉพาะการทำหน้าที่ เขาจึงเรียกว่า “ทฤษฎีอินทรีย์ทางสังคม” (Social organism) เช่น เขาเปรียบเซลล์เหมือนกับครอบครัว และเนื้อเยื่อเกี่ยวกับการแบ่งชนชั้นทางสังคม อวัยวะกับเมือง และชุมชน เป็นต้น

1.2 สเปนเซอร์ ก็นำหลักอินทรีย์มาใช้เหมือนกัน แต่เขามองที่สังคมทั้งหมด โดยเน้นที่ตัวผู้กระทำเป็นหลัก เขาแบ่งอินทรีย์ไว้เป็น 2 ระดับ คือ

1.2.1 สังคม (Social organism)

1.2.2ปัจเจก (Individual organism)

ขณะที่ทั้ง 2 อย่างเจริญขึ้น สิ่งที่ไม่เป็นอินทรีย์ไม่เจริญ และยังมีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้น ยังมีความสลับซับซ้อนและแตกต่างยิ่งขึ้น ยิ่งแตกต่าง ยิ่งทำให้หน้าที่แตกต่างไปด้วย และต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน ดังนั้น ตัวไหนเปลี่ยนอีกตัวก็เปลี่ยน

1.3 เคอร์คโฮล์ม ความสนใจของเขาอยู่ที่ Social organism และการปฏิสัมพันธ์กัน ทุกอย่างขึ้นอยู่กับความต้องการทางสังคม (Social Need) อันประกอบไปด้วย

1.3.1 สาเหตุทางสังคม (Social Cause)

1.3.2 หน้าที่ทางสังคม (Social Function)

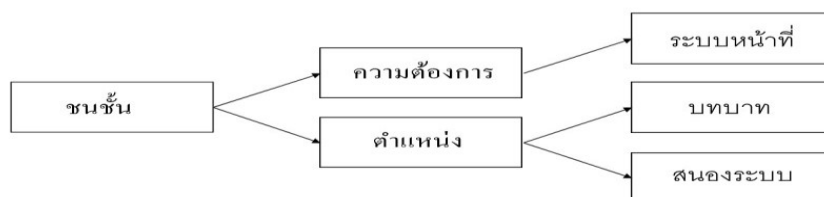
2. ทฤษฎีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดชนชั้นทางสังคม (The Functional Theory of Stratification)

ตามความคิดของ เดวิด และมัวร์ (David & Wilbert Moore) ทั้งสองคิดว่า การจัดชนชั้นทางสังคม (Social Stratification) เป็นสากลและจำเป็นทุกสังคมต้องมีชนชั้น ชนชั้นมาจากเจตจำนงในการทำหน้าที่

2.1 ในด้านโครงสร้าง มองว่าการจัดชนชั้นได้จัดบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่ได้รับความนับถือตาม (ค่านิยม) โดยมีเหตุจูงใจ 2 ประการ

2.1.1 ปลุกฝังให้บุคคลอยากเข้าสู่ตำแหน่งที่กำหนด

2.1.2 ทำตามบทบาทในตำแหน่งที่สังคมคาดหวังไว้



ภาพประกอบ 2 ระบบทางสังคมในทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่

ที่มา : เมธา หริมเทพาธิป, 2561, เว็บไซต์

ดังนั้นการจัดบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่เหมาะสมจึงเป็นระบบทางสังคมในทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. สิ่งจำเป็นของหน้าที่ในสังคม (The Functional Prerequisites of Society) ในการนิยามหน้าที่พื้นฐาน (Prerequisite) ก่อนเกิดหน้าที่ของระบบปฏิบัติการ (Action System) มี 4 อย่าง คือ

- 3.1 การปรับตัว (Adaptation)
- 3.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
- 3.3 บูรณาการ (Integration)
- 3.4 การธำรงไว้ซึ่งแบบแผน (Pattern Maintenance)

สังคมเกิดจากการต้องการอยู่ร่วมกันแบบสมานฉันท์ของสมาชิกในสังคม สิ่งที่ทำให้เกิดการสมานฉันท์ที่สมบูรณ์แบบคือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Potential Communication) หมายถึงระบบสัญลักษณ์ร่วม (Shared Symbolic systems) โดยผ่านการเรียนรู้ระเบียบทางสังคม (Socialization)

สังคมต้องมีเป้าหมายร่วมกัน ถ้าต่างกันจะเกิดความวุ่นวาย ด้วยเหตุนี้สังคมจำเป็นต้องมีวิธีการในการกำหนดเป้าหมาย โดยใช้ระบบบรรทัดฐาน (Normative System) , ความสำเร็จของบุคคล ถ้าได้รับบรรทัดฐานแล้ว สังคมจะไว้ระเบียบและเคื้อคร้อน

สังคมต้องมีระบบการเรียนรู้ สำหรับคนในสังคมต้องเรียนสิ่งต่างๆ ทั้งสถานภาพในระบบชนชั้น ค่านิยมร่วม จุดหมายที่ยอมรับร่วมกัน การรับรู้ร่วมกัน ตลอดจนการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึก จึงช่วยให้เกิดความร่วมมือและปฏิบัติที่สอดคล้องกับบรรทัดฐาน

สังคมต้องมีมาตรการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ยอมรับในค่านิยมที่เหมาะสม เขาจะประพศคืออยู่ในกรอบของความถูกต้องดีงาม โดยความสมัครใจ

4. ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ของพาร์สัน (Parsons's structural functionalism) 4 ประการ ที่จำเป็นต่อระบบต่าง ๆ คือ

4.1 การปรับตัว (Adaptation) ระบบต้องจำเป็นปรับให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในภายนอก คือ ปรับเข้ากับสิ่งแวดล้อมและความต้องการของสังคม

4.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) ระบบจะต้องกำหนดและตอบสนองต่อเป้าหมายหลัก

4.3 บูรณาการ (Integration) ระบบจะต้องกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และจะต้องจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่พื้นฐานอื่น ๆ

4.4 ระบบต้องธำรงและฟื้นฟู (Latency pattern maintenance) แรงจูงใจของปัจเจกบุคคลและแบบบรรยายทางวัฒนธรรมที่นํารักษาแรงจูงใจนั้นไว้

สิ่งจำเป็นพื้นฐานด้านหน้าที่ 4 ประการนี้ จะต้องเกี่ยวข้องของระบบการกระทำ (Action system) 4 อย่างคือ

1 อินทรีย์ทางชีววิทยา (Biological organism) ทำหน้าที่ในการปรับตัว

2 ระบบบุคลิกภาพ (Personality system) ทำหน้าที่ในการบรรลุเป้าหมาย

3 ระบบสังคม (Social system) ดูแลเกี่ยวกับการบูรณาการ โดยควบคุมส่วนต่าง ๆ

4 ระบบวัฒนธรรม (Cultural system) ทำหน้าที่ในการธำรงแบบแผน โดยกำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมแก่ผู้ปฏิบัติ

ระบบการกระทำ (The Action System)

พาร์สันมีความคิดชัดเจนเกี่ยวกับ “ระดับ” ของความเป็นจริงในสังคม = การชนชั้น ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างชนชั้น ที่ต้องสนองพลังและความต้องการของระบบ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ระบบโครงสร้างหน้าที่ของพาร์สัน

ที่มา : เมธา หริมเทพาธิป, 2561, เว็บไซต์

พาร์สันค้นพบระบบจากความเป็นระเบียบทางสังคม

1. ระบบต่างมีความเป็นระเบียบ เป็นคุณลักษณะและหลายส่วนต้องพึ่งพาอาศัยกัน
2. ระบบมีแนวโน้มไปสู่การมีระเบียบแก่ตัวเอง หรือเรียกว่า “ดุลยภาพ” (Equilibrium)
3. ระบบอาจมีลักษณะสถิตย์ (Static) หรือเป็นพลวัต (Change) ก็ได้
4. ส่วนหนึ่งของระบบต้องมีผลกระทบต่อมีส่วนหนึ่งเสนอ
5. ระบบมีขอบเขตภายในสภาพแวดล้อมนั้น
6. การแบ่งสรรและบูรณาการ (จัดการ) เป็นกระบวนการพื้นฐานสำหรับการสร้างดุลยภาพในระบบ

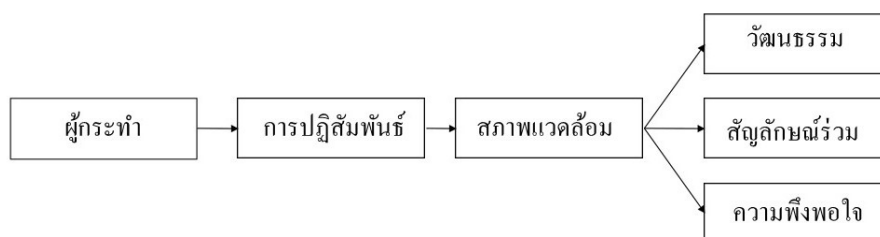
ภาพในระบบ

7. ระบบต่างมีแนวโน้มที่รักษาไว้ขอบเขตและความสัมพันธ์ของส่วนร่วมที่มีต่อส่วนรวม และควบคุมความแตกต่าง และการเปลี่ยนแปลงภายในระบบไว้

ระบบสังคม (Social System)

พาร์สันเริ่มความคิดเกี่ยวกับระบบสังคม ในระดับจุลภาค (Micro Level) ด้วยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเอง (ego) กับผู้อื่น (Alter ego) โดยนิยามว่าระบบหน้าที่

พาร์สันระบบสังคมประกอบขึ้นด้วยผู้กระทำมาปฏิสัมพันธ์กันในสถานการณ์ที่มีลักษณะทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมคล้ายคลึงกัน ผู้กระทำถูกดึงใจจากแนวโน้มด้านความพึงพอใจขั้นสูง และพฤติกรรมของพวกเขาเกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้น ๆ มันถูกนิยามและสื่อสารในรูปของระบบโครงสร้างทางวัฒนธรรมและสัญลักษณ์ร่วม



ภาพประกอบ 4 ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ของทัลคอต พาร์สัน

ที่มา : เมธา หริมเทพาธิป, 2561, เว็บไซต์.

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ของทัลคอต พาร์สัน

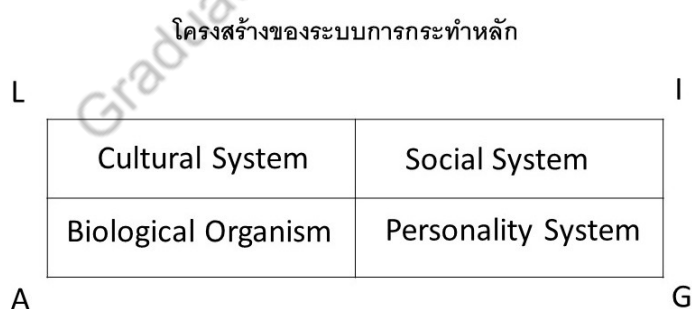
พาร์สัน เริ่มทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ด้วยความจำเป็นทางหน้าที่ 4 ประการ คือ AGIL

หน้าที่ คือ การกิจที่ซับซ้อนที่มุ่งไปสู่การตอบสนองต่อความต้องการ หรือสู่ความจำเป็นของระบบ พาร์สัน เชื่อว่า มีหน้าที่ ๆ จำเป็นจริงอยู่ 4 อย่างคือ

1. การปรับตัว (Adaptation) ระบบต้องปรับเข้ากับความเป็นแรงกดดัน (อุกเหิน) จากภายนอกสถานการณ์ ต้องปรับเข้ากับสิ่งแวดล้อมและปรับสิ่งแวดล้อมไปสู่ความจำเป็น
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) ระบบต้องกำหนดและบรรลุเป้าหมายเบื้องต้น
3. บูรณาการ (Integration) ระบบต้องสร้างระบบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ขององค์ประกอบต่างๆ คือ ต้องจัดความจำเป็นพื้นฐานทั้ง 3 ตัวคือ AGL ให้สอดคล้องกัน
4. การรักษาแบบแผนไว้ (Latency pattern maintenance) ระบบต้องธำรงไว้ รักษา พื้นฟู ทั้งการกระตุ้นปัจเจกชน และแบบแผนทางวัฒนธรรม ที่สร้างและสนับสนุนแรงจูงใจนั้น

สิ่งจำเป็นพื้นฐานเหล่านี้ เชื่อมกับระบบอินทรีย์ 4 ประการ คือ

1. ระบบอินทรีย์ทางชีวภาพ (Biological) + ระบบการปรับตัว (Adaptation)
2. ระบบบุคลิกภาพ (Personality system) + การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)
3. ระบบทางสังคม (Social system) + บูรณาการ (Integration)
4. ระบบทางวัฒนธรรม (Cultural system) + การรักษาแบบแผน (The pattern maintenance)



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างระบบการกระทำ

ที่มา : เมธา หริมเทพาธิป, 2561, เว็บไซต์

ระบบการกระทำ

ความคิดของพาร์สันชัดเจนมากในเรื่องของระบบการกระทำซึ่งเราสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

- 1 ระดับล่าง (A & G) เป็นพื้นฐานสำหรับระดับข้างบนและจำเป็นสำหรับระดับบน

2 ระดับบน (L & I) คอยควบคุมระดับล่างตามลำดับชั้น

ระบบสังคม (Social System) = แนวความคิดของพาร์สันในเรื่อง “ระบบสังคม” เริ่มที่จุดเล็ก ๆ คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเรา (Ego) กับผู้อื่น (Alter ego) เขาจึงนิยามคำว่า “Social System” ดังนี้

“ระบบสังคมประกอบไปด้วยคนหลาย ๆ คน มาปฏิสัมพันธ์กัน ในสถานการณ์อันใดอันหนึ่ง ผู้กระทำได้รับแรงจูงใจในแนวโน้มมีความพึงพอใจสูงสุด ถูกกำหนด และเชื่อมต่อในระบบที่มีสัญลักษณ์ทางมีโครงสร้างวัฒนธรรม และร่วมกันอยู่”

ความหมายของพาร์สัน ประกอบไปด้วยตัวหลัก 5 ตัว คือ

1. ผู้กระทำ (Acton)
2. การปฏิสัมพันธ์ (Interaction)
3. สภาพแวดล้อม (Environment)
4. ความพึงพอใจสูงสุด (Optimization of gratification)
5. วัฒนธรรม (Culture)

สรุปก็คือ ระบบสังคม (Social system) คือ การปฏิสัมพันธ์กันทางสังคม ภายในระบบการปฏิสัมพันธ์นั้น พาร์สันเน้นที่ บทบาทและสถานภาพ เป็นเรื่องใหญ่

สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งทางโครงสร้างภายในระบบของสังคม

บทบาท หมายถึง สิ่งที่ผู้กระทำ ๆ ตามสถานภาพผู้กระทำ ตามทักษะของพาร์สัน จึงเป็นส่วนหนึ่งในสถานภาพและบทบาทภายในระบบสังคม

นอกจากนี้แล้ว พาร์สัน ยังสนใจองค์ประกอบของโครงสร้าง ได้แก่ ลักษณะส่วนรวม (Collectivities) บรรทัดฐาน (Norm) ค่านิยม (Values)

พาร์สัน ยังสนใจเกี่ยวกับวิธีที่จะนำโครงสร้างทั้ง 3 ประการข้างต้น ไปสู่ผู้กระทำให้ได้ นั่นคือ กระบวนการจัดเกลาทางสังคม (Socialization) และกระบวนการการปลูกฝัง (Internalization) ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกในสังคมได้เกิดความรู้สึกต่อสังคม นั่นหน้าที่ของโครงสร้างของบทบาทและค่านิยมสำคัญของระบบทางสังคม

อีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้ประชาชนในสังคมปฏิบัติตามบรรทัดฐานและค่านิยม คือ การควบคุมทางสังคม (Social Control) แต่ควรใช้เพียงเล็กน้อย และในสถานการณ์ที่เหมาะสมเท่านั้น ระบบที่ยืดหยุ่นจะทำให้ระบบแข็งแกร่ง และบูรณาการในตัว

สรุป การจัดเกลาทางสังคมและการควบคุมทางสังคมจึงเป็นกลไก (เครื่องมือ) อย่างดีที่จะทำให้ระบบทางสังคมอยู่ในดุลยภาพ



ภาพประกอบ 6 ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ของโรเบิร์ต เมอร์ตัน

ที่มา : เมธา หริมเทพาธิป, 2561, เว็บไซต์

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ของโรเบิร์ต เมอร์ตัน (Robert Merton's Structural Functionalism)

เมอร์ตัน (Merton) เป็นลูกศิษย์ของพาร์สัน (Parson) เขาแต่งหนังสือชื่อว่า “Toward the codification of functional analysis in sociology” เมอร์ตันวิจารณ์ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ว่า สมมุติฐานของการวิเคราะห์เกี่ยวกับหน้าที่มี 3 ประการ คือ

1. สมมุติฐานเกี่ยวกับเอกภาพของหน้าที่ (The postulate of functional unity) = ความเชื่อและการปฏิบัติทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นหน้าที่ต่อสังคม เท่ากับมีหน้าที่ต่อปัจเจกชน ความจริงคือถูกสำหรับสังคมเล็ก ดั้งเดิม แต่ใช้กับสังคมใหญ่ ๆ และสลับซับซ้อนกว่าไม่ได้

2. สมมุติฐานเกี่ยวกับลักษณะสากลของทฤษฎีหน้าที่ (The postulate of universal functionalism) = โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม ต้องมีหน้าที่เชิงบวก เขาแย้งว่า ในโลกแห่งความจริง มันชัดเจนว่า ไม่ใช่ทุกโครงสร้างที่เป็นอย่างนี้ เช่น ลัทธิชาตินิยม หัวรุนแรง กลับมีหน้าที่เชิงลบ

3. สมมุติฐานว่าความไม่จำเป็น (The postulate of indispensability) = ลักษณะของสังคมทั้งหมดจำเป็นต่อสังคม แต่ที่จริงแล้ว ยังมีระบบอื่นในสังคมที่ไม่จำเป็นด้วยก็มี เมอร์ตัน กล่าวว่า การวิเคราะห์ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่ ต้องเน้นที่กลุ่มคน องค์กร สังคม และวัฒนธรรม โดยเปลี่ยนจากวัตถุดิบเป็นจิตพิสัย ดังนี้

บทบาททางสังคม (Social role), แบบแผนของสถาบัน (Institutionalized patterns) กระบวนการทางสังคม (Social process) รูปแบบทางวัฒนธรรม (Cultural patterns) บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) การจัดกลุ่ม (Group Organization) โครงสร้างทางสังคม (Social Structure) และเครื่องมือสำหรับการควบคุมทางสังคม (Devices for Social Control)

เมอร์ตัน คิดว่า นักทฤษฎีโครงสร้าง หน้าที่ ควรสนใจที่หน้าที่ของสังคม มากกว่าแรงจูงใจของปัจเจกชน เขาปฏิเสธแรงจูงใจด้านจิตพิสัยของปัจเจกชน ต่อระบบโครงสร้าง – หน้าที่ หน้าที่ ตามนิยามของเมอร์ตัน คือ สิ่งที่เกิดผลซึ่งสร้างไว้สำหรับการปรับตัวกับระบบที่กำหนดไว้ คือ คนมักจะมองหน้าที่แต่ในทางบวก แต่ความเป็นจริงแล้ว หน้าที่ในทางลบก็มีเช่นกัน โครงสร้างหรือสถาบัน อาจจะทำให้เกิดผลในทางลบต่อสังคมเช่นกัน

6. แนวคิดทฤษฎีองค์การ

ดวงรัตน์ เรืองอุไร (2555) ได้สรุปสาระสำคัญ ทฤษฎีองค์การและการวิเคราะห์ (ทฤษฎี Max Weber) จากการศึกษาวิชา ทฤษฎีองค์การและการวิเคราะห์ในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีองค์การและการพัฒนาการของทฤษฎี
2. การวินิจฉัยองค์การ (Diagnosis)
3. กลยุทธ์ การออกแบบองค์กร และประสิทธิผล (Strategy, Organization Design, and Effectiveness)

4. วัฒนธรรมองค์การ (Corporate Identity)

สามารถสรุปสาระสำคัญได้เป็นลำดับดังนี้

1. ความหมายของ “องค์การ” คำว่า “องค์การ” มีนักวิชาการให้ความหมายไว้แตกต่างกัน เช่น Dimock ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง การจัดระเบียบโดยการนำเอาส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมารวมกันในรูปของส่วนรวม เพื่อให้มีการใช้อำนาจบริหารงานและเป็นศูนย์กลางการให้งาน ดำเนินคล่องเป้าหมายที่กำหนดไว้

ฮิก และกิลเลต (Hicks & Gillett) ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง โครงสร้างที่จัดทำขึ้นตามกระบวนการสำหรับให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่างๆ

แมก เวเบอร์ (Max Weber) ให้ความหมายว่า องค์การคือหน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากความหมายต่างๆ กล่าวได้ว่า องค์การต้องมีองค์ประกอบหรือลักษณะร่วมดังนี้

1.1 โครงสร้าง (Structure) องค์การต้องมีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน่วยงานภายในตามหลักการแบ่งงานกันทำตามความถนัด หรือหลักความชำนาญเฉพาะอย่าง มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในองค์การ

1.2 กระบวนการปฏิบัติงาน (Process) องค์การต้องมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอนเพื่อให้ทุกคนในองค์การยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

1.3 บุคคล (Person) องค์การต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในลักษณะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การร่วมกันตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกองค์การด้วย

1.4 วัตถุประสงค์ (Objective) องค์การต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางไปสู่กิจกรรมหรือผลผลิตขององค์การ

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับตัวองค์การ แบ่งเป็น 2 แนวคิดคือ

2.1 องค์การไม่มีชีวิต คิดเองไม่ได้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแบบดั้งเดิม กล่าวคือ องค์การไม่สามารถอยู่รอดหรือพัฒนาได้ด้วยตนเองเปรียบเสมือนสิ่งที่ไม่มีชีวิต องค์การจะมีลักษณะหรือรูปแบบใด พัฒนาไปในแนวทางขึ้นอยู่กับผู้นำและคนที่อยู่ร่วมในองค์การ

2.2 องค์การเป็น Self-organization เป็นแนวคิดสมัยใหม่ กล่าวคือ มองว่าองค์การสามารถพัฒนาและอยู่ได้ด้วยตัวขององค์การเอง ดูแลตนเองและคิดเองเป็น การที่องค์การคิดเป็น เกิดจากการปล่อยให้อคนในองค์การคิดโดยอิสระ มีการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลจะนำไปสู่การคิดและเรียนรู้ เช่น Learning organization เป็นต้น

3. ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) มีสาระสำคัญดังนี้

3.1 ความหมายของ “ทฤษฎีองค์การ” Henri Tosi ให้ความหมายของทฤษฎีองค์การว่าเป็นชุดของข้อความและแนวคิดซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แสดงถึงภาพรวมของพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มต่างๆ ภายในองค์การอย่างเป็นระบบ แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของกิจกรรมในองค์การ ดังนั้น โดยเนื้อหาที่แท้จริงแล้ว ทฤษฎีองค์การ คือ กรอบของแนวความคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่ศึกษาเฉพาะเรื่องโครงสร้างขององค์การ (Organization design) กล่าวคือ เป็นการศึกษาเพื่ออธิบายถึงการจัดโครงสร้างขององค์การ การออกแบบองค์การ รวมทั้งการเสนอทางเลือกในการบริหารองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

3.2 ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีองค์การมีมากมาย แต่ที่สำคัญซึ่งนำมาศึกษาได้แก่

1. ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม ที่สำคัญคือ ทฤษฎีของ Max Weber

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เป็นบุคคลแรกที่สร้างองค์การโดยนำโครงสร้างของระบบทหารหรือระบบราชการมาใช้ ทำให้องค์การมีลักษณะที่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมีระเบียบแบบแผน มีสายการบังคับบัญชา ไม่มีความยืดหยุ่น การบริหารองค์การมักเป็นขั้นตอนโดยเริ่มจากการวางแผน ลงมือปฏิบัติและควบคุม ภายหลังทฤษฎีของ Max ได้ถูกปฏิเสธโดย คาร์ล วิก แห่ง

มหาวิทยาลัยคอร์เนล โดยคาร์ล วิล เห็นว่า การนำเอาโครงสร้างแบบทหารมาใช้ทำให้การปรับปรุงพัฒนาองค์การไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร การอยู่ใต้กรอบการบังคับบัญชาจะทำให้ไม่อาจค้นพบการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้ และ เจมส์ มาร์ช แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ยังได้ปฏิเสธทฤษฎีของ Max โดยให้ความเห็นว่า องค์การเปรียบเสมือนกระป๋องขยะ ทุกคนในองค์การสามารถรับผิดชอบตัวเองได้ ต่างคนต่างทำงานก็สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้โดยไม่ต้องมีแบบแผน กล่าวคือ ใช้หลักการลงมือทำก่อนคิดนอกจากนี้ ในสภาพความเป็นจริงการวางแผนไม่อาจนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากการวางแผนจะใช้ได้ดีต่อเมื่อมีข้อมูลที่เพียงพอและถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่การคาดการณ์ที่แม่นยำได้ แต่ในปัจจุบันการคาดการณ์มักเกิดความผิดพลาดบ่อยครั้งเพราะสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง มีลักษณะซับซ้อนเปลี่ยนแปลงบ่อยและรวดเร็ว องค์การในปัจจุบันจึงต้องมุ่งเน้นเพิ่มสมรรถนะเพื่อรับมือได้กับทุกสถานการณ์ การปฏิเสธทฤษฎีดังกล่าวยังนับได้ว่าเป็นการปฏิเสธแนวความคิดโครงสร้างองค์การเชิงกลไกที่มีแนวคิดว่า การทำองค์การให้ใหญ่จะดีกว่า และควรทำการวิเคราะห์และควบคุมทุกอย่าง งานของผู้บริหารคือการตัดสินใจที่ถูกต้องเด็ดขาด และใช้การตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพ อีกด้วย

2. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Theory) หลังจากที่มีข้อโต้แย้งและปฏิเสธทฤษฎีดั้งเดิม ทฤษฎีองค์การได้มีการพัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มทฤษฎีที่ศึกษาถึงพฤติกรรมศาสตร์ที่มุ่งเน้นส่งเสริมความเข้าใจในบุคคล พฤติกรรมของกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน การจูงใจและการให้ความสำคัญกับคนงาน การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ความพึงพอใจในการทำงาน ความร่วมมือ ตลอดจนอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและสิ่งที่กระทบต่อพฤติกรรม จนกระทั่งมีการพัฒนามาสู่ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีเชิงสถานการณ์หรือตามสถานการณ์ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานคือ องค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ ดังนั้น การบริหารองค์การจึงเป็นเรื่องของการทำให้องค์การแต่ละแห่งสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้มากที่สุด โดยการปรับรูปแบบการจัดองค์การภายในแต่ละแห่งให้เหมาะสมจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เป็นแนวคิดที่มุ่งค้นคว้ารูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น (flexibility) และมีความปรับตัวได้สูง (adaptable) ของแต่ละองค์การ

ลักษณะสำคัญของทฤษฎีการบริหาร

ลักษณะสำคัญของทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ ได้แก่

1. ถือว่าการบริหารองค์การจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

2. ต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ได้ผลดีที่สุด

3. เป็นทฤษฎีที่ยอมรับหลักการของทฤษฎีระบบ คือ สภาพที่ต้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

4. เป็นทฤษฎีที่ใช้ได้กับการบริหารหลายอย่าง โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยตรง เช่น การกำหนดยุทธศาสตร์ การกำหนดรูปแบบองค์การ เป็นต้น ทฤษฎีนี้ไม่ได้มุ่งเน้นที่การจัดวางแผนผังหรือโครงสร้างองค์การที่เป็นรูปแบบ คงมุ่งเน้นให้เกิดความยืดหยุ่นและความคล่องตัวในการปรับตัวขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งยังคงเป็นที่นิยมและใช้ได้อยู่ในปัจจุบัน และจากที่ได้ศึกษาพบว่า มีผู้สนับสนุนแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมากมาย ที่สำคัญ เช่น เคน โอมาเอะ กล่าวว่าบริษัทในญี่ปุ่นส่วนใหญ่ไม่มีแผนผังองค์การ มีเพียงแค่การใช้ทีมงานบริหารโครงการต่าง ๆ และมีความยืดหยุ่นสูง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีประโยชน์อย่างยิ่งเป็นพิเศษ

ดังนั้น การจัดองค์การในยุคปัจจุบันเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัวจึงมักเป็นไปในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ มีการแบ่งกลุ่มหรือสร้างทีมงาน ให้อิสระแก่พนักงานให้การทำงานอย่างเต็มที่ มุ่งเน้นการปฏิบัติมากกว่าการวางแผน และมีการสร้างระบบการสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย

ลักษณะขององค์การที่เป็นเลิศ องค์การที่เป็นเลิศคือองค์การที่มีการบริหารหรือประสานงานที่สัมฤทธิ์ผล ซึ่งขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญคือ

1. โครงสร้าง (Structure) องค์การที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างองค์การที่เรียบง่าย ไม่ซับซ้อน พนักงานอำนวยความสะดวก กระจายหน้าที่งานที่สำคัญ และสร้างทีมงานเพื่อรับผิดชอบ เน้นความกะทัดรัด และไม่เข้มงวดต่อกฎระบบ

2. กลยุทธ์ (Strategy) องค์การที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะมีความใกล้ชิดกับลูกค้าเพื่อให้ลูกค้า ชื่นชอบในการให้บริการ คุณภาพ และให้ความเชื่อถือองค์การ และทำธุรกิจในประเภทที่มีความชำนาญและเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจที่ทำอยู่เดิม และต้องพัฒนามิให้องค์การหยุดการเจริญก้าวหน้า

3. คนหรือพนักงาน (People) องค์การที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับพนักงาน ให้อิสระ ในการทำงานเพื่อให้โอกาสในการคิดค้นผลิตภัณฑ์หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ และทำให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมด้วย

4. สไตล์การบริหาร (Management style) องค์การที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะมีการบริหารงานที่สัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิดโดยกำหนดเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ

5. ระบบและวิธีการ (Systems & procedures) องค์การที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการปฏิบัติมากกว่าการวางแผน ให้พนักงานลงมือทำเพื่อนำไปสู่ความสร้างสรรค์

6. คุณค่าร่วม (Guiding concepts & shared values) องค์การที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะให้ความเชื่อมั่นในคุณค่าที่มีอยู่ร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแรงผลักดันให้ไปสู่เป้าหมาย โดยนำระบบคุณค่ามาใช้เพื่อบันดาลใจให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่

7. ฝีมือ (Skills) องค์การที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนใหญ่จะเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน พนักงานสามารถสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายหน้าที่เพื่อทำงานแทนกันได้
วิธีการค้นหาความเป็นเลิศขององค์การ วิธีการค้นหาความเป็นเลิศขององค์การแตกต่างกันไปตามแต่แนวคิดของผู้นำและผู้ที่ทำงานร่วมอยู่ในองค์การนั้น จากการศึกษาพบว่า ในองค์การต่างๆ มีวิธีการต่างๆ กัน ที่สำคัญ

การออกแบบองค์การ (Organization design) มีสาระที่สำคัญแบ่งได้เป็นลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบองค์การ ได้แก่

1.1 การออกแบบองค์การโดยการมุ่งงานมากกว่ามุ่งคน มักจะใช้วิธีการวิเคราะห์องค์การโดยเริ่มจากตัวงานเป็นหลัก การออกแบบองค์การตามแนวคิดนี้เป็นผลให้องค์การนั้นขาดความยืดหยุ่น ไม่สามารถปรับเปลี่ยนองค์การได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วดังเช่นในปัจจุบัน

1.2 การออกแบบองค์การโดยการมุ่งคนมากกว่าการมุ่งงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการนำพฤติกรรมของมนุษย์โดยตรงมาใช้ในการบริหารงาน เช่น กำหนดยุทธศาสตร์ รูปแบบองค์การ การวินิจฉัยตามข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการปรับปรุงองค์การ ฯลฯ โดยมักจะมีการกำหนดปรัชญาการบริหาร สร้างวัฒนธรรมองค์การ มีการทำงานเป็นทีม และพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างภายในองค์การและภายนอกองค์การ แนวคิดนี้ถูกนำมาใช้หลังปี 1990 และเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน

2. ระดับของการออกแบบองค์การ แบ่งเป็น 2 ระดับคือ

2.1 กลยุทธ์การออกแบบองค์การในระดับองค์การ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือเป้าหมายหลักขององค์การในภาพรวม

2.2 การออกแบบองค์การในระดับปฏิบัติการเพื่อให้องค์การพัฒนาไปสู่เป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

3. หลักการสำคัญในการออกแบบองค์การ ได้แก่

3.1 ต้องมีข้อมูลและการประสานงานที่ดี เพื่อให้องค์การมีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ การออกแบบองค์การในยุคปัจจุบันจึงไม่มุ่งเน้นที่โครงสร้างขององค์การ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศินี วารินทร์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1 ภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น หลักนิติธรรม ซึ่งพบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3 แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของประวัติกการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา หน้าที่หลักนิติธรรม ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลและเข้าร่วมประชุมสัมมนาและการอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นนิติกรขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อแล้วเสร็จจากภารกิจดังกล่าวจึงให้ทางนิติกรขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชุมสัมมนาและการอบรมโดยตรงต่อปลัด อบต. และจัดประชุมภายในโดยเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

มนธิดา ธาราเวชรักษ์ (2558, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2557” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) ที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนด้านสังคม (Research Ethics Committee) ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับประธาน อพม. 4 ภาค มีการประมวลผลโดยใช้โปรแกรม Statistic Package for Social Science (SPSS) วิเคราะห์ข้อมูลการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่า t-test และค่า F-test กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษามีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 51-60 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกร รายได้อยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท ต่อเดือน ระยะเวลา การเป็น อพม. ต่ำกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ความคิดเห็นต่อลักษณะการปฏิบัติตามบทบาท อพม. พบว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวง พม. สูงสุด รองลงมาปฏิบัติในการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย และ น้อยที่สุด ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการศึกษาพัฒนาตนเองของ อพม. สำหรับความคิดเห็นต่อศักยภาพของ อพม. พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพสูงสุดด้าน

ทัศนคติ รองลงมาด้านทักษะ การปฏิบัติ และน้อยที่สุดด้านความรู้ ส่วนความคิดเห็นต่อการส่งเสริมบทบาท อพม. พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการได้รับการส่งเสริมบทบาทจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พมจ.) มากที่สุด รองลงมาคณะกรรมการส่งเสริมงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กอพม.) คณะกรรมการส่งเสริมงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด/กทม. (กอพม. จังหวัด/กทม.) และกองกิจการอาสาสมัครและภาคประชาสังคม (กอส.) ตามลำดับ เมื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็น อพม. ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นด้านลักษณะการปฏิบัติตามบทบาทด้านศักยภาพ และด้านการส่งเสริมบทบาทของ อพม. ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อเสนอแนะ อพม. ควรปฏิบัติในบทบาทด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการศึกษาพัฒนาตนเองของ อพม. เพิ่มมากขึ้น และควรได้รับการส่งเสริมด้านความรู้เกี่ยวกับ การประสานส่งต่อการทำงานกับกลุ่มคนไร้ที่พึ่ง ขอทาน กระบวนการจัดสวัสดิการชุมชน องค์กรสาธารณประโยชน์ การเข้าถึงกองทุน รวมถึงความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ อพม. ควรได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการขับเคลื่อนงานที่ชัดเจน มีคู่มือ การปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญ จำนวน อพม. ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และได้รับสวัสดิการค่าตอบแทน ที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ อพม. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

ราเชนทร์ จิกัน(2559, บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาหาปัจจัยทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลนาพูน อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดแพร่ โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากร จำนวน 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 44.5 ความสัมพันธ์ภาพในชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 72.50 คุณลักษณะความเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 60.50 การเสริมพลังอำนาจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 51.00 ความพึงพอใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 51.00 และศึกษาข้อมูลด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 47.50 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่า ปัจจัยที่

สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลนาพูน อำเภอวังซัน จังหวัดแพร่ ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจในงาน ($p\text{-value} = 0.017$) กับ คุณลักษณะการเป็นอาสาสมัคร ($p\text{-value} = 0.008$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลนาพูน อำเภอวังซัน จังหวัดแพร่ ได้ร้อยละ 11.6

เลิศวุฒิ กุหลาบแก้ว(2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือพนักงานสอบสวน 11 สถานีสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ จำนวน 132 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่การแจกแจงความถี่ค่าเฉลี่ยค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที(t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation) วิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในเชิงอธิบายข้อความกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุระยะเวลาปฏิบัติงานนี้เป็นพนักงานสอบสวนและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

อัสรา ประเสริฐสิน (2559, บทคัดย่อ) การวิจัยและพัฒนากิจการปฏิบัติงานของครูแบบบูรณาการการวิจัย การวัดประเมินและการประกันคุณภาพ โดยใช้กระบวนการจัดการตนเองและเครือข่ายทางสังคม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูแบบ

บูรณาการการวิจัยการวัดประเมิน และการประกันคุณภาพ ในปัจจุบันและที่ควรจะเป็น 2) พัฒนา และตรวจสอบโปรแกรมกระบวนการจัดการตนเองและเครือข่ายทางสังคม ที่มีต่อการ ปฏิบัติงานของครูแบบบูรณาการการวิจัย การวัดประเมิน และการประกันคุณภาพ 3) ศึกษาผลการ ใช้โปรแกรมกระบวนการจัดการตนเองและเครือข่ายทางสังคม ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู แบบบูรณาการการวิจัย การวัดประเมิน และการประกันคุณภาพ 4) ติดตามประเมินผลการใช้ โปรแกรมกระบวนการจัดการตนเองและเครือข่ายทางสังคม ที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูแบบ บูรณาการการวิจัย การวัดประเมิน และการประกันคุณภาพ

ภัทรชนก คุณธร (2561, หน้า 1) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับ ระบบราชการ 4.0 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่าในสมรรถนะหลัก 7 ด้านของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เป็นอยู่ปัจจุบันและ ที่บุคลากรคาดหวัง มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะที่บุคลากรต้องการได้รับการพัฒนาโดยรวมทุกด้านอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกัน สมรรถนะตามคุณลักษณะของระบบราชการ 4.0 ของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เป็นอยู่ปัจจุบันและที่บุคลากรคาดหวัง มีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะ ที่ต้องการได้รับการพัฒนาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อยที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จัดกลุ่ม ลำดับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 3 กลุ่มคือกลุ่มที่ 1 ระดับมาก กลุ่มที่ 2 ระดับปานกลาง และกลุ่มที่ 3 ระดับน้อย โดยนำคะแนนที่ได้ จากการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ของสมรรถนะที่เป็นอยู่ปัจจุบัน และสมรรถนะที่คาดหวัง นำมาเรียงลำดับมากไปหาน้อย เพื่อให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ทราบว่าสมรรถนะใด ควรให้ความสำคัญในการนำไปพัฒนาบุคลากรก่อน-หลัง ตามความเหมาะสม จากการศึกษา พบว่า กลุ่มที่ 1 สมรรถนะที่บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องการได้รับการพัฒนาระดับมาก คือสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อาทิเช่น กฎหมายมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน และทักษะในการนำเสนองาน เป็นต้น ส่วนสมรรถนะตามคุณลักษณะ ระบบราชการ 4.0 ที่บุคลากรต้องการพัฒนา คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการคิด สร้างสรรค์กลุ่มที่ 2 สมรรถนะที่บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องการได้รับการพัฒนา ระดับปานกลาง คือสมรรถนะหลักด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการขณะที่สมรรถนะตาม คุณลักษณะตามระบบราชการ 4.0 ที่บุคลากรต้องการคือ ด้านความฉลาดและรู้จักคิดริเริ่มซึ่งในกลุ่ม ที่ 2 นี้ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานให้บุคลากรที่มี ประสบการณ์มากกว่าถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมให้แก่บุคลากรรุ่นใหม่ได้เรียนรู้และ การจัดการกิจกรรมสนทนากันเพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน และกลุ่มที่ 3 สมรรถนะที่ บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต้องการได้รับการพัฒนาระดับน้อย คือสมรรถนะหลัก

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และสำหรับสมรรถนะตามคุณลักษณะระบบราชการ 4.0 คือการเปิดกว้างและเชื่อมโยงทุกฝ่าย ซึ่งในกลุ่มที่ 3 นี้บุคลากรทุกระดับต้องการได้รับการพัฒนาในเรื่องเกี่ยวกับการประยุกต์เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่หน่วยงานมีอยู่ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานและสนับสนุนความต้องการของผู้รับบริการได้

เพชรภรณ์ เทพพรมงคล (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่ พบว่าระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การคงสภาพสมบูรณ์ของระบบค่านิยม การบรรลุเป้าหมาย การปรับตัว และการบูรณาการ

มะลิวรรณ รอดกำเนิด (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานโดยใช้ R2R ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานและหาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานโดยใช้ R2R ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเทคนิคการพัฒนางานประจำสู่กระบวนการวิจัย (R2R) ของเทศบาลตำบลแม่จัน และเทศบาลตำบลแม่กลอง อำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก ผลปรากฏว่าปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองเทศบาลนั้นมีความคล้ายคลึงกัน ทั้งด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานและด้านงบประมาณ ในส่วนของการพัฒนางานประจำของเทศบาลตำบลแม่จันได้พัฒนางานประจำโดยการทบทวนในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำให้ครูสามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาเด็กเล็กในด้านต่างๆ ได้ ในส่วนของการพัฒนางานการคลังนั้นเจ้าหน้าที่ได้ทบทวนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และภาระงานที่ดำเนินการกิจต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาจนพัฒนางานด้านการเงินการบัญชีและการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ปรียาภรณ์ ทะคำสอน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสิทธิผล การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่มีประสิทธิผลพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสิทธิผลมี 6 องค์ประกอบ ดำเนินการตาม กระบวนการบริหารแบบ PODDIC คือ 1) การวางแผน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนตามที่กำหนดไว้ว่า ใครทำ ทำอะไร ทำที่

ไหน ทำเมื่อไหร่ ทำอย่างไร และงบประมาณเท่าไร 2) การจัดองค์การประกอบด้วย การจัดโครงสร้างองค์การ การแบ่งงาน และลักษณะของงาน 3) การอำนวยการประกอบด้วย การบริหารภารกิจโดยอาศัยภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ และการตัดสินใจ 4) การกระจายอำนาจประกอบด้วย การบริหารงาน 2 รูปแบบ คือ การบริหารงานแบบ รวมศูนย์ที่จังหวัด และการบริหารงานแบบรวมกลุ่มอำเภอ 5) การบูรณาการ ประกอบด้วย วิธีการทำงาน การเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และการประสานงาน ภายในและภายนอกองค์การ และ 6) การควบคุมงานประกอบด้วย เป้าหมายหลัก แผนงานตามตัวชี้วัด การติดตามความคืบหน้า และการประเมินผลงาน เชิงประจักษ์ ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสิทธิผลพบว่า รูปแบบการ บริหารจัดการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสิทธิผล มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

เสรี คงรัตน์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการออกแบบกระบวนการกลุ่มอำนวยการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดระนองผลการศึกษาวิจัย สรุปได้ว่า การปรับปรุงคุณภาพการบริหารงานของกลุ่มอำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดระนองโดยการเทียบรอย ทำให้ผลการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีคุณภาพมากขึ้น มีความมั่นใจในการทำงานทำให้มีขั้นตอนการทำงานเป็นระบบและตัวชี้วัดที่ดีในการทำงาน ย่อมแสดงให้เห็นว่า การปรับปรุงคุณภาพองค์กรแบบก้าวกระโดดเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังสามารถประหยัดเวลา งบประมาณและสามารถนำไปปฏิบัติได้ดีที่สุด เนื่องจากการพัฒนากระบวนการในการทำงานย่อมนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นและมีความเหมาะสมกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น

วราภรณ์ กันเกตุ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองกับการส่งเสริมการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผลการวิจัยพบว่า 1) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองดำเนินบทบาทในการส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย ในลักษณะของการมุ่งเน้นกิจกรรมการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการสร้างจิตสำนึก ค่านิยมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยให้ประชาชน โดยทั่วไปได้รับทราบและเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางการเมืองทุกระดับ การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมทางการเมือง การสร้างองค์กรและภาคีเครือข่าย การสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคประชาสังคม และการส่งเสริมวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย 2) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินบทบาท คือ ปัจจัยภายในของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง อาทิ เรื่องความรู้ ความสามารถของบุคลากร ปัจจัยภายนอกของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์ การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน การขาดการประสานความร่วมมือในการบูรณาการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมือง 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินบทบาทที่ 3 แนวทางที่สำคัญ คือ การส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางความคิดทางการเมืองของประชาชน

มงคล ธิราชญ์ลักษณ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดผลการศึกษพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของข้าราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายและการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดสรรงบประมาณ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านค่านิยมร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านโครงสร้าง 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 4) ปัจจัยด้านโครงสร้าง บุคลากร และกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และส่งผลโดยสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ร้อยละ 49.6 5) ปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ด้านการจัดการ รองลงมาได้แก่ด้านบุคลากร แนวทางแก้ไขได้แก่ องค์การควรวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลัง และกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ และควรพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิงผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

สุดา นนทะวงษ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวัฒนธรรมในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการวางแผน พบปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน โดยเฉพาะบุคลากรในระดับอำเภอ แนวทางแก้ไข คือ ผู้บริหารสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจะต้องเล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำแผนการทำงาน ให้มีความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะต้องมีการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างถ่องแท้ในการจัดทำแผนการทำงาน โดยการฝึกอบรมบุคลากรเป็นประจำ 2) ด้านการจัดองค์การ พบปัญหาโครงสร้างขององค์กรไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงและขาดการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร แนวทางแก้ไข คือ ควรยกเลิกการจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอและให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอำเภอมาปฏิบัติที่จังหวัดทั้งหมดและส่งไปประสานงานในระดับอำเภอเป็นครั้งคราวตามภารกิจในพื้นที่และมีการมอบหมายภารกิจโดยแบ่งการทำงานเป็นโซนหรือทีม (Team Work) 3) ด้านการจัดหาบุคคลและ

เจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงาน พบปัญหาจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ขาดทักษะในการทำงาน ขาดการพัฒนางาน ขาดการพัฒนาตนเอง แนวทางแก้ไขปัญหา คือ องค์กรควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการฝึกอบรม สัมมนา หรือให้โอกาสบุคลากรไปศึกษาต่อตามสายงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านการสั่งการ พบปัญหาการสั่งการ การควบคุมงาน และการนิเทศงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์กำหนดไว้ในแผนการทำงาน แนวทางแก้ไข คือ การติดตามงานหรือนิเทศงานโดยผู้บริหารควรทำอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นกลางเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างจริงจัง โดยมีรูปแบบหรือเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและในการสั่งการของผู้บริหารควรจัดทำในลักษณะเป็นหนังสือสั่งการเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันไม่คลาดเคลื่อน 5) ด้านความร่วมมือประสานงาน พบปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีในการติดต่อประสานงาน เช่น การใช้งานอินเทอร์เน็ต แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรมีการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีการติดต่อหรือประสานงานกันระหว่างองค์กร อาจใช้โปรแกรมประยุกต์ เช่น E-mail MSN รวมไปถึง Facebook 6) ด้านการประชาสัมพันธ์ พบปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ถ้าเข้าไม่ทันตามกำหนด ระยะเวลา แนวทางแก้ไขคือ ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการรายงานผลให้ชัดเจน มีการติดตามการรายงานผลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งควรมีการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการรายงานและการประชาสัมพันธ์ทั้งในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ 7) ด้านการงบประมาณพบปัญหาการทำงานขาดความคล่องตัวอันเนื่องจากการจัดสรรงบประมาณที่จำกัด แนวทางแก้ไขคือ ควรขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

โอซีซัลลิค และ เฟอร์แมน (Ozcelik&Ferman, 2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกีบทความนี้เป็นการตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะ ที่มีส่วนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรรวมทั้งการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่างๆ ในเรื่องของสมรรถนะจากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะและอุปนิสัยในองค์กรต่างๆ สิ่งที่ค้น พบในการศึกษาครั้งนี้มีสิ่งที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของ บุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศอย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงานและมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ตรงความต้องการขององค์กรและบุคคล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

การวิจัยนี้ มีหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นหน่วยการวิเคราะห์ การปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

1.2 พื้นที่ในการวิจัย

การวิจัยนี้กำหนดพื้นที่ศึกษา คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย 4 กลุ่ม/ฝ่าย ได้แก่ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การค้นคว้าอิสระแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรเป็นบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะกำหนดทิศทางให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ให้ประสบผลสำเร็จ ลู่ทางตามเป้าหมายและภารกิจขององค์กร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามแนวทางของผู้บริหารหรือมีแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเองที่สามารถทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยตัวแปรที่อยู่ในกรอบแนวความคิด 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

ที่มา : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง, 2564, หน้า 120

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อนำมาเป็นตัวชี้วัดตัวแปรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบสอบถามประกอบด้วย

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 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองในด้านต่างๆ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน

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

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น	5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนนเป็น	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเป็น	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนนเป็น	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น	1

2. ด้านการวางแผน

ชุดคำถามด้านการวางแผน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีระดับการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และมีเกณฑ์ในการประเมินให้ค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น	5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนนเป็น	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเป็น	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนนเป็น	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น	1

3. ด้านการประสานงาน

ชุดคำถามด้านการประสานงาน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีระดับการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือเห็น

ด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และมีเกณฑ์ในการประเมินให้ค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น	5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนนเป็น	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเป็น	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนนเป็น	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น	1

4. ด้านการบริการ

ชุดคำถามด้านการบริการ จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีระดับการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และมีเกณฑ์ในการประเมินให้ค่าคะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น	5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนนเป็น	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเป็น	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนนเป็น	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเป็น	1

การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจเรื่องที่ศึกษา
2. ทำการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามโดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ และยื่นขอจริยธรรมในการวิจัยกับสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

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

4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้จริง พร้อมทั้งสร้างคู่มือลงรหัสข้อมูล

การวัดตัวแปร

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร และตัวแปรตาม 4 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดของการวัดตัวแปร ดังนี้

การวัดตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ/อายุการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ เป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดในระดับกลุ่ม (Nominal Scale) โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) เพศชาย 2) เพศหญิง

2. อายุ พิจารณาจากอายุจำนวนเต็มปีของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ผู้ตอบแบบสอบถาม นับตั้งแต่วันเกิดจนถึงวันที่เก็บข้อมูล เป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดในระดับอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3. ระดับการศึกษาสูงสุด พิจารณาจากระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองผู้ตอบแบบสอบถาม ที่สำเร็จการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดในระดับอันดับ (Ordinal Scale) โดยจำแนกเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) มัธยมศึกษาตอนต้น 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. 3) อนุปริญญา / ปวส. 4) ปริญญาตรีขึ้นไป และ 5) ปริญญาโทขึ้นไป

4. ตำแหน่งพิจารณาจากระดับตำแหน่งของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองผู้ตอบแบบสอบถาม ที่สำเร็จการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดในระดับอันดับ (Ordinal Scale) โดยจำแนกเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) ลูกจ้าง/จ้างเหมาบริการ 2) พนักงานราชการ 3) ข้าราชการปฏิบัติการ 4) ข้าราชการชำนาญการ 4) ข้าราชการชำนาญการพิเศษและ 5) ข้าราชการเชี่ยวชาญ

5. อายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานพิจารณาจากอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดในระดับอันดับ (Ordinal Scale) โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) 1-5 ปี 2) 5-10 ปี 3) 10 ปีขึ้นไป

การวัดตัวแปรตาม (ใช้การวัด Ratio Scale ทั้งหมด)

ตัวแปรตามในการวิจัยนี้ คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการปฏิบัติงาน พิจารณาจาก การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งประสานและสนับสนุนงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัดการส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรมโดยประสานงาน หรือร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน

2. ด้านการวางแผนพิจารณาจาก การจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

3. ด้านการประสานงานพิจารณาจากการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านการบริการพิจารณาจากปฏิบัติงานและให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดตามที่ได้รับมอบหมาย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเองในพื้นที่วิจัย โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำนวน 48 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. นำข้อมูลที่ได้อ่านไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไปและวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบข้อมูลแล้วมาประมวลผลในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์สถิติการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1. การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล และอธิบายคุณลักษณะของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์สองตัวแปร (Bivariate Analysis) เป็นการวิเคราะห์ด้วยตารางไขว้ (Crosstabulation) เพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ในด้านต่างๆ แต่ละกลุ่มปัจจัยของตัวแปรอิสระ ซึ่งการวิเคราะห์ตารางไขว้มีความสำคัญต่อการพิจารณาข้อเสนอแนะการวิจัย โดยใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ในด้านต่างๆ พิจารณาจากค่า Contingency Coefficient (CC.) เพื่อบ่งชี้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแบ่งระดับความสัมพันธ์เป็น 3 ระดับ คือ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ (ค่า CC. = 0.001-0.500) ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง (ค่า CC. = 0.501-0.700) และระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง (ค่า CC. สูงกว่า 0.700)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูล แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ใน สำนักงานวัฒนธรรม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

2. ระดับความคิดเห็น ทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ใน สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอ่างทอง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

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

Graduate School ARU.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโดยวิธีการเก็บข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถามจำนวน 48 ชุด เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
$*$	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งและอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงาน

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	48	100.00
เพศ		
ชาย	27	56.3
หญิง	21	43.8
อายุ		
20 – 30 ปี	20	41.7
31 - 40 ปี	10	20.8
41 - 50 ปี	11	22.9
51 ปีขึ้นไป	7	14.6
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	12.5
ปริญญาตรี	29	60.4
สูงกว่าปริญญาตรี	13	27.1
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	20	41.7
พนักงานราชการ	12	25.0
จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกและอื่นๆ	16	33.3
อายุราชการ/อายุการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	24	50.0
5 – 10 ปี	11	22.9
11 – 15 ปี	2	4.2
16 – 20 ปี	3	6.3
20 ปีขึ้นไป	8	16.7

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 48 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีอายุ 20-30 ปีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

Graduate School ARU.

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงาน
วัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง**

สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาท
หน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติงาน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.08	.738	มาก
2. วัสดุอุปกรณ์ ในหน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรร อย่างเพียงพอ มีความทันสมัยและตรงตามความ ต้องการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	.908	มาก
3. ท่านมีองค์ความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง	3.95	.824	มาก
4.ท่านเรียนรู้และพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงาน รูปแบบใหม่และนำมาปรับใช้ตลอดเวลา	4.18	.789	มาก
5. การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จ ลุล่วง ตามระยะเวลา และเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.95	.742	มาก
6. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม มีขอบเขต ชัดเจน ไม่ทับซ้อนกับงานของบุคลากรท่านอื่นในหน่วยงาน	4.25	.729	มากที่สุด
7. ท่านได้เข้าร่วมการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.12	.569	มาก
8. ท่านได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.25	.635	มากที่สุด
โดยรวม	4.10	.614	มาก

จากตาราง 3 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, S.D. = .614) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม มีขอบเขตชัดเจน ไม่ทับซ้อนกับงานของบุคลากรท่านอื่นในหน่วยงาน และท่านได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านเรียนรู้และพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่และนำมาปรับใช้ตลอดเวลาและน้อยที่สุด คือ ท่านมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง และการปฏิบัติงานของท่านสำเร็จ ลุล่วง ตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์การของท่านมีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด	4.47	.583	มากที่สุด
2. องค์การของท่านมีการวางแผนยุทธศาสตร์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และใช้ระยะเวลาไม่เกินตามที่กำหนด	4.39	.706	มากที่สุด
3. ก่อนการปฏิบัติงาน ท่านมีการวางแผนงานที่มีเป้าหมายแน่นอนก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.31	.511	มากที่สุด
4. แผนการดำเนินงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายวิธีการดำเนินงาน จัดสรรทรัพยากรทั้งงบประมาณ อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	4.35	.635	มากที่สุด
5. ท่านมีการวางแผน กำหนดวิธีการ แผนงานหรือโครงการที่ชัดเจน และมุ่งบรรลุประสิทธิภาพผลองค์การ	4.18	.570	มาก
6. หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนเพื่อทราบอย่างรวดเร็ว	4.43	.542	มากที่สุด
7. มีการวางแผนในการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน การดำเนินการ ครอบคลุมทุกขั้นตอนตามแผน			

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการวางแผน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ของหน่วยงาน	4.18	.490	มาก
8. บุคลากรในองค์การร่วมกันเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งงานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนรวม	4.41	.577	มากที่สุด
โดยรวม	4.34	.460	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.34$, S.D. = .460) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า องค์การของท่านมีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนเพื่อทราบอย่างรวดเร็วและน้อยที่สุด คือ ท่านมีการวางแผน กำหนดวิธีการ แผนงานหรือโครงการที่ชัดเจน และมุ่งบรรลุประสิทธิผลองค์กร และมีการวางแผนในการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน การดำเนินการ ครอบคลุมทุกขั้นตอนตามแผนของหน่วยงาน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการติดต่อประสานงาน

ด้านการติดต่อประสานงาน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้การติดต่อประสานงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	4.27	.609	มากที่สุด
2. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้การติดต่อประสานงานภายใน	4.39	.609	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการติดต่อประสานงาน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ			
3. ระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร	4.18	.673	มาก
4. ระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน ช่วยลดความซ้ำซ้อนและขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	4.37	.732	มากที่สุด
5. ระบบการติดต่อประสานงานช่วยให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.12	.672	มาก
6. ระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	.753	มาก
7. รูปแบบ วิธีการ และขั้นตอนการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ไม่ยุ่งยาก และสามารถลดระยะเวลาได้	4.04	.617	มาก
8. ท่านสามารถประสานงาน หรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	.617	มาก
โดยรวม	4.22	.519	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการติดต่อประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.22$,

S.D. = .519) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านได้มีการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้การติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานช่วยลดความซ้ำซ้อนและขัดแย้งในการปฏิบัติงานและน้อยที่สุด ระบบการติดต่อประสานงานช่วยให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการบริการ

ด้านการบริการ	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถให้ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ให้กับผู้ที่สนใจได้อย่างครบถ้วน	4.27	.449	มากที่สุด
2. ท่านลงพื้นที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทองอยู่เสมอ	4.43	.681	มากที่สุด
3. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรม งานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม พร้อมให้คำปรึกษา บริการประชาชนอยู่เสมอ	4.25	.483	มากที่สุด
4. ท่านพร้อมทำงานด้วยจิตอาสา อย่างไม่มีเงื่อนไข	4.35	.729	มากที่สุด
5. หน่วยงานของท่านดำเนินงานด้านการบริการสังคม จิตอาสา และการพัฒนาชุมชนอยู่เสมอ	4.16	.663	มาก
6. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้บริการ รวมทั้งช่วยเหลือสนับสนุน แก่ผู้ร้องขอรับการสนับสนุน	4.12	.761	มาก
7. ท่านสามารถให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ซึ่งเป็นงานหนึ่งของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด แก่ผู้มาติดต่อรับบริการได้	3.97	.668	มาก
8. ท่านได้รับคำแนะนำแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับงาน	4.08	.577	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการบริการ	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น
บริการจากผู้มีความรู้ในด้านการบริการ และเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ			
โดยรวม	4.20	.447	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, S.D. = .447) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ท่านลงพื้นที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทองอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านพร้อมทำงานด้วยจิตอาสา อย่างไม่มีเงื่อนไขและน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ซึ่งเป็นเนื้องานหนึ่งของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด แก่ผู้มาติดต่อรับบริการได้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม

สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามบทบาทหน้าที่	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการปฏิบัติงาน	4.10	.614	มาก
2. ด้านการวางแผน	4.34	.460	มากที่สุด
3. ด้านการติดต่อประสานงาน	4.22	.519	มากที่สุด
4. ด้านการบริการ	4.20	.447	มาก
โดยรวม	4.22	.472	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.22$, S.D. = .472) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผน และด้านการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุดส่วนด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริการอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

โดยมีสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรแตกต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรแตกต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง แตกต่างกัน

ตาราง 8 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามเพศ

สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามบทบาทหน้าที่	เพศ				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย (n = 27)		หญิง (n = 21)			
	μ	S.D.	μ	S.D.		
1. ด้านการปฏิบัติงาน	4.19	.62	4.00	.59	1.090	.281
2. ด้านการวางแผน	4.37	.46	4.31	.46	.406	.686
3. ด้านการติดต่อประสานงาน	4.27	.55	4.14	.46	.851	.399
4. ด้านการบริการ	4.22	.48	4.18	.40	.322	.749
รวม	4.26	.50	4.16	.43	.762	.450

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.384	3	.795	2.277	.093
	ภายในกลุ่ม	15.354	44	.349		
	รวม	17.738	47			
2. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.810	3	.270	1.300	.286
	ภายในกลุ่ม	9.135	44	.208		
	รวม	9.945	47			
3. ด้านการติดต่อประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	.967	3	.322	1.212	.316
	ภายในกลุ่ม	11.697	44	.266		
	รวม	12.664	47			
4. ด้านการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	.287	3	.096	.461	.711
	ภายในกลุ่ม	9.130	44	.207		
	รวม	9.417	47			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.922	3	.307	1.415	.251
	ภายในกลุ่ม	9.551	44	.217		
	รวม	10.472	47			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีสภาพการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงานและด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.290	2	.145	.373	.690
	ภายในกลุ่ม	17.449	45	.388		
	รวม	17.738	47			
2. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	1.027	2	.514	2.592	.086
	ภายในกลุ่ม	8.918	45	.198		
	รวม	9.945	47			
3. ด้านการติดต่อประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.066	2	.533	2.069	.138
	ภายในกลุ่ม	11.597	45	.258		
	รวม	12.664	47			
4. ด้านการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	1.212	2	.606	3.323	.045*
	ภายในกลุ่ม	8.205	45	.182		
	รวม	9.417	47			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.836	2	.418	1.952	.154
	ภายในกลุ่ม	9.636	45	.214		
	รวม	10.472	47			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ มี 3 ด้าน แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน และด้านการติดต่อประสานงานไม่แตกต่างกัน ส่วนค่า Sig. น้อย

กว่าค่า $\alpha = .05$ มี 1 ด้าน แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการบริการ แตกต่างกันจึงนำมาทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของ LSD (Least – significant different) ได้แสดงผลดังตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการบริการ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี			
ปริญญาตรี			
สูงกว่าปริญญาตรี	.5160		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการบริการ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี(.5160)

ตาราง 12 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ใน
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามตำแหน่ง

ความคิดเห็น		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.003	2	.002	.004	.996
	ภายในกลุ่ม	17.735	45	.394		
	รวม	17.738	47			
2. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	.615	2	.308	1.483	.238
	ภายในกลุ่ม	9.330	45	.207		
	รวม	9.945	47			
3. ด้านการติดต่อประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	.272	2	.136	.494	.613
	ภายในกลุ่ม	12.391	45	.275		
	รวม	12.664	47			
4. ด้านการบริการ	ระหว่างกลุ่ม	.487	2	.244	1.228	.303
	ภายในกลุ่ม	8.929	45	.198		
	รวม	9.417	47			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.262	2	.131	.577	.566
	ภายในกลุ่ม	10.211	45	.227		
	รวม	10.472	47			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ใน
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง 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 13 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = .05$ ทั้ง 4 ด้าน แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ทั้งหมด 48 ชุด เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ t-test และ F-test สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 20 คน มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 29 คน มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 20 คน และอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 24 คน

2. สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผน และด้านการติดต่อประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริการ อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า

3.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ไม่แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรที่มีอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคลธิดาชัยลักษณ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของข้าราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม มีขอบเขตชัดเจน ไม่ทับซ้อนกับงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน และได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเพราะบุคลากรถูกกำหนดบทบาทหน้าที่ด้วยคำสั่งมอบหมายงาน มีการควบคุมการปฏิบัติงาน บุคลากรตระหนักถึงภารกิจที่ได้รับผิดชอบและปฏิบัติเพื่อเกิดผลสำเร็จด้วยดี มีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสำเร็จลุล่วงเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและส่วนกลางควรให้ความสำคัญกับงานส่วนภูมิภาคมากขึ้น การเพิ่มขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ แก่

บุคลากรและเห็นความสำคัญกับข้าราชการในระดับปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสรี คงรัตน์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการออกแบบกระบวนการกลุ่มอำนาจการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดระนอง ผลการศึกษาวิจัย สรุปได้ว่า การปรับปรุงคุณภาพการบริหารงานของกลุ่มอำนาจการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดระนองโดยการเทียบรอย ทำให้ผลการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีคุณภาพมากขึ้น มีความมั่นใจในการทำงานทำให้มีขั้นตอนการทำงานเป็นระบบและตัวชี้วัดที่ดีในการทำงาน ย่อมแสดงให้เห็นว่า การปรับปรุงคุณภาพองค์กรแบบก้าวกระโดดเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังสามารถประหยัดเวลา งบประมาณและสามารถนำไปปฏิบัติได้ดีที่สุด เนื่องจากการพัฒนากระบวนการในการทำงานย่อมนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นและมีความเหมาะสมกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดา นนทะวงษ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวัฒนธรรมในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงาน พบปัญหาจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ขาดทักษะในการทำงาน ขาดการพัฒนาตนเอง แนวทางแก้ไขปัญหาคือ องค์กรควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานโดยการฝึกอบรม สัมมนา หรือให้โอกาสบุคลากรไปศึกษาต่อตามสายงานที่ปฏิบัติ

1.2 ด้านการวางแผน บุคลากรส่วนใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองในเรื่ององค์การของท่านมีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้อาจเพราะจะต้องเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอให้เกิดทักษะ มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนงานเป็นอย่างดี โดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร อีกทั้งจะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรซึ่งจะต้องอาศัยทักษะ ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเป็นหลักในการจัดทำแผน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ กันเกตุ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองกับการส่งเสริมการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินบทบาท คือ ปัจจัยภายในของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง อาทิ เรื่องความรู้ ความสามารถของบุคลากร ปัจจัยภายนอกของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์ การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน การขาดการประสานความร่วมมือในการบูรณาการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมือง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดา นนทะวงษ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวัฒนธรรมใน

จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผน พบปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน โดยเฉพาะบุคลากรในระดับอำเภอ แนวทางแก้ไข คือ ผู้บริหารสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจะต้องเล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำแผนการทำงาน ให้ความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะต้องมีการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องในการจัดทำแผนการทำงาน โดยการฝึกอบรมบุคลากรเป็นประจำ

1.3 ด้านการติดต่อประสานงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองในเรื่องหน่วยงานได้มีการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้การติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเพราะในการดำเนินงานจะมีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบสร้างเครื่องมือ เก็บรวบรวม วิเคราะห์ และนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ในการกำหนดระยะเวลาการทำงานพิจารณาถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ด้วย เช่น ฤดูกาล อาชีพของคนในพื้นที่ รวมถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระยะทาง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การประสานงานในระดับเครือข่ายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดา นนทะวงษ์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวัฒนธรรมในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การควบคุมงานและการนิเทศงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์กำหนดไว้ในแผนการทำงาน แนวทางแก้ไข คือ การติดตามงานหรือนิเทศงานโดยผู้บริหารควรทำอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นกลางเพื่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างจริงจัง โดยมีรูปแบบหรือเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและในการสั่งการของผู้บริหารควรจัดทำในลักษณะเป็นหนังสือสั่งการเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันไม่คลาดเคลื่อน

1.4 ด้านการบริการ บุคลากรส่วนใหญ่มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองในเรื่องลงพื้นที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทองอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเพราะมีการจัดงานและการประสานการจัดงานที่เกี่ยวข้องกับงานวัฒนธรรมในทุกเดือน ตามจารีตประเพณีของชาวไทยที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการอนุรักษ์ รักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและของไทยไว้ การกำหนดระยะเวลาในการรายงานผลชัดเจนและมีการติดตามการรายงานผลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งปรับเปลี่ยนรูปแบบของการรายงานระหว่างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดและสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอโดยใช้อินเทอร์เน็ต เช่น E-mail Line Facebook เพื่อให้การรายงานผลมีความรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดา นนทะวงษ์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวัฒนธรรมในจังหวัดเชียงราย

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีในการติดต่อประสานงาน เช่น การใช้งานอินเทอร์เน็ต แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรมีการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีการติดต่อหรือประสานงานกันระหว่างองค์กร อาจใช้โปรแกรมประยุกต์ เช่น E-mail MSN รวมไปถึง Facebook และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

2. การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการ/อายุการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านการบริการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล ธิดาธัญลักษณ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศินี วารินทร์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนธิดา ธาราเวชรักษ์ (2558, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2557 พบว่า เมื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็น อพม. ที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นด้านลักษณะการปฏิบัติตามบทบาท ด้านศักยภาพ และด้านการส่งเสริมบทบาทของ อพม. ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเลิศวุฒิ กุหลาบแก้ว(2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 พบว่า เพศ สถานภาพปัจจุบัน ระดับการศึกษา สูงสุด และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานนี้เป็นพนักงานสอบสวนและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่มีองค์ความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง และการปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วง ตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน อาจจะโดยการจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือให้โอกาสบุคลากรไปศึกษาต่อตามสายงานที่ปฏิบัติและในการสรรหาบุคลากรเข้ามาเพิ่ม บุคลากรบางส่วนต้องเป็นคนในพื้นที่และต้องรอบรู้บริบทของพื้นที่และมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน

2. ด้านการวางแผน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่มีการวางแผน กำหนดวิธีการ แผนงานหรือโครงการที่ชัดเจน และมุ่งบรรลุประสิทธิผลองค์การ และมีการวางแผนในการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน การดำเนินการ ครอบคลุมทุกขั้นตอนตามแผนของหน่วยงาน ผู้บริหารสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จะต้องเล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำแผนงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นผู้ที่มีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอให้เกิดทักษะมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนงานเป็นอย่างดี โดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กรและจะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนขององค์กร ดังนั้น ควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคคลอย่างถ่องแท้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการทำงาน โดยการจัดฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการทำงานเป็นประจำทุกสามเดือนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเห็นความสำคัญในการจัดทำแผน

3. ด้านการติดต่อประสานงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ระบบการติดต่อประสานงานช่วยให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรพิจารณาถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ด้วย เช่น ฤดูกาล อาชีพของคนในพื้นที่ รวมถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน เช่น การทำงานในถิ่นทุรกันดาร ไม่มีแผนการปฏิบัติงานในหน้าฝนและหน่วยงานควรมีการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีการติดต่อหรือประสานงานกันระหว่างองค์กร เช่น E-mail Line Facebook เพื่อให้การประสานงานระหว่างองค์กรเกิดประสิทธิภาพ ประหยัดแรงงาน เวลาและวัสดุอุปกรณ์

4. ด้านการบริการ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ที่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

ซึ่งเป็นเนื้อหาหนึ่งของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด แก่ผู้มาติดต่อรับบริการได้ ควรมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการรายงานและการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร โดยการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ในด้านการประชาสัมพันธ์ทั้งบุคลากรในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ เพื่อให้สามารถทำการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมได้ด้วยตนเอง และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองจะต้องให้ความสำคัญกับงานด้านการประชาสัมพันธ์ขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับระบบข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการและบริการที่ดีขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอื่นๆ
4. ควรศึกษาถึงแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด
5. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

Graduate School ARU.

บรรณานุกรม

- กชพร พุทธจักร. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนของนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัด
อุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงาน
บริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กรณีการ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม
ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2546). การกิจและแนวทางการบริหารการกิจของสำนักงานวัฒนธรรม
จังหวัด. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- การแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2549, 21 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่ม 123. ตอนที่ 65 ก. หน้า 40-45.
- กัลยา วงษ์ลัมย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใน
หน่วยงาน บริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา. สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- เกศิณี วารินทร์. (2560). การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาควา นิชิฮาร่า คอร์ปอเรชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิตติมา อัครจิตพิงค์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
(Efficiency Development). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา

- จันรรจ์ บุญศิริ. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย
พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จรียา เรืองเดชสกุล. (2552). Story telling เรื่องบุญแจ้สู่ความสำเร็จในการทำงาน.
ค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2564, www.km.mut.ac.th/index.php?view=article
- ชม ภูมิภาค. (2526). การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม. กรุงเทพฯ : สมาคมการศึกษา-
แห่งประเทศไทย.
- ชูชัย สมิตธิไกร. (2544). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชิดพงศ์ ทักนิณ. (2559). ระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงาน
วัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ เส็งประชา. (2541). มนุษย์กับสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์ .
- ดวงรัตน์ เรืองอุไร. (2555). ทฤษฎีองค์การและการวิเคราะห์ (ทฤษฎี Max Weber).
ค้นเมื่อ 17 พฤษภาคม 2564, <https://www.gotoknow.org/posts/454200>
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2538). ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นาริรัตน์ จันทนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
จัดเก็บรายได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.
ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- นัญญกัศ มธุรส. (2549). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ
หมู่บ้านในค่ายนวมินทรราชินี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมาศ จันดาหัวดง. (2555). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตาม
หลักการจัดการ 6M's ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ประมะ สตะเวทิน. (2539). การสื่อสารมวลชน:กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2546). หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์น.

ปรียากรณ์ ทะคำสอน. (2560). รูปแบบการบริหารจัดการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่มี

ประสิทธิผล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พวงเพชร สุรัตน์กวีกุล. (2542). มนุษย์กับสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

_____. (2547). มนุษย์กับสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เพชรภรณ์ เทพพรมวงค์. (2563). แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

สังกัดสำนักงานธรรมาภิบาลพื้นที่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ภัทรชนก คุณธร. (2561). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0.

วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภูมิวิทย์ เวชกามา. (2543). การระดมประชาชนเพื่อพัฒนาชนบทในการบริหารงานชนบท.

กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

มงคล ธิดาธัญลักษณ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการ

ในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มนธิรา ชาราเวชรักษ์. (2558). การส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคม

**และความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.) ตามระเบียบกระทรวง การพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.**

วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบาย
สวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มะลิวรรณ รอดกำเนิด, สุณี บุญพิทักษ์ และเกรียงศักดิ์ ศรีอัยสุวรรณ. (2560). แนวทางการ

พัฒนาการปฏิบัติงานโดยใช้ R2R ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (รายงานวิจัย).

กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

เมธา หริมเทพาธิป. (2561). ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่ (Structural-Functionalism Theory).

ค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2564, <https://www.gotoknow.org/posts/646335>

ราเชนทร์ จิกัน. (2559). ปัจจัยทำนายนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร

สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลนาพูน อำเภอวังชัน จังหวัดแพร่.

วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

ลัดดา รักจรรยาบรรณ. (2557). การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปใน

มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เลิศวุฒิ กุหลาบแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ

องค์การของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7. วิทยานิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ,

มหาวิทยาลัยมหิดล.

ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิริยะชัยพลาย

จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. ค้นเมื่อ

15 เมษายน 2564, <http://learningofpublic.blogspot.com>

วรรณภา ลือกิตินันท์. (2558, มกราคม-มิถุนายน). การประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะในการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา บริษัทผลิตยางรถยนต์ชั้นนำระดับโลกแห่งหนึ่ง. วารสาร

วิทยาการจัดการ, 32(1), 19-36.

วราภรณ์ กันเกตุ. (2554). บทบาทของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทองกับการส่งเสริมการ

ปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข. การค้นคว้าอิสระ

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วัลภา ไชยทิพย์. (2560). แนวคิดทฤษฎีบทบาท. ค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2564,

<https://www.gotoknow.org/posts/620167>

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ระเบิดและไขเท่เก้.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส คิ้วงสุวรรณ และฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์. (2522). **จิตวิทยาสังคม** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ชัยศิริการพิมพ์.

สงวนศรี วิรัชชัย. (2527). **จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร.

สนธยา พลศรี. (2547). **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สมใจ ลักษณะ. (2552). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สมยศ นาวิการ. (2549). **การบริหารและพฤติกรรมในองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ :

บรรณกิจ 1991.

สุดา นนทะวงษ์. (2555). **ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวัฒนธรรมใน**

จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

สุนทร พชรพันธุ์. (2553). **ประชากรศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สุรางค์ จันทน์เอม. (2529). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สุภา สกุลเงิน. (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านหลังการ**

จัดตั้งองค์กรบริหารส่วนตำบลในทศนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษา เฉพาะ

กรณีอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สิทธิชัย สุวรรณประทีป. (2550). **คู่มือการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน**. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์เจริญผล.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2552). **คู่มือการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลและ**

หมู่บ้าน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย**.

กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง. (2563). **อำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง**.

ข้อมูลสำนักงาน.อำนาจหน้าที่. ค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2564, จาก [https://angthong.m-](https://angthong.m-culture.go.th/th/authority)

[culture.go.th/th/authority](https://angthong.m-culture.go.th/th/authority)

- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง. (2564). รายงานการประชุมการบริหารงานบุคคลครึ่งปีหลัง ปี 2564. อ่างทอง : ผู้แต่ง.
- เสรี คงรัตน์. (2550). การออกแบบกระบวนการกลุ่มอำนวยการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด หนอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคุณภาพ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- โสภ (สุพิศุชชัย) ชปี ลมณัน. (2544). บุคลิกภาพทบการเป็นผู้นำที่มีจิตสำนึก. วารสารราชบัณฑิตยสถาน, 26(1), 117-129.
- อภิชัย จตุพรวาท. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อลงกรณ์ จันทรโสภณ. (2546). การพัฒนาการปฏิบัติงานในแผนกวิชาช่างซ่อมบำรุง วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัสรา ประเสริฐสิน. (2559). การวิจัยและพัฒนากการปฏิบัติงานของครูแบบบูรณาการการวิจัย การวัดประเมินและการประกันคุณภาพ โดยใช้กระบวนการการจัดการตนเองและ เครือข่ายทางสังคม. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J., & Pettit, T. (2002). **Work/Life Balance Strategies: Progress and Problems in Australian Organizations.** Faculty of Business and Economics, Monash University.
- De Fleur, M. (1996). **Theories of Mass Communication.** New York: Houghton Mifflin.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The social psychology of organization** (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- Mager, R. F., & Beach, K. M. (1967). **Developing Vocational Instruction Belmont.** California: Lear Siegler.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. **American Psychologist**, 28, 1-14.

ภาคผนวก

Graduate School ARU.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศิษฎ์ เพียรการค้า | อาจารย์ประจำสาขาวิชาประยุกต์ศิลป์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธี โกสพิทธิ์ | ประธานสาขาวิชาการพัฒนาชุมชนและสังคม
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 3. ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภาณุพงศ์ ศิริ | ปลัดอำเภอชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน
บริหารงานปกครอง (ปลัดอาวุโส)
อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา |

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว๒๒๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ต.ประตู่ชัย อ.พระนครศรีอยุธยา
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศิษฐ์ เพียรการค้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวศิน สุขแสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ ของ นายวศิน สุขแสง และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว.๒๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ต.ประตูลี้ อ.พระนครศรีอยุธยา
จ.พระนครศรีอยุธยา ๓๓๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธี โกสิทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวศิน สุขแสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำทำการค้นคว้าอิสระ ของ นายวศิน สุขแสง และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว ๒๒๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ต.ประตูชัย อ.พระนครศรีอยุธยา
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร. ภาณุพงศ์ ศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายวศิน สุขแสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ ของ นายวศิน สุขแสง และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

หลักเกณฑ์การตรวจสอบค่า IOC

การวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย

IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) แล้วประเมินผลเครื่องมือ
ดังนี้

ให้ค่าคะแนน	+1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้ค่าคะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้ค่าคะแนน	-1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตรการหาค่า IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

โดยกำหนดให้

IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับ
แบบทดสอบ

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (IOC)
เรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากร
ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

ข้อ	สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ด้านการปฏิบัติงาน					
1	ท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1
2	วัสดุอุปกรณ์ ในหน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอ มีความทันสมัย และตรงตามความต้องการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1
3	ท่านมีองค์ความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง	+1	+1	+1	+1
4	ท่านเรียนรู้และพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่และนำมาปรับใช้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1
5	การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จ ลุล่วง ตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1
6	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม มีขอบเขตชัดเจน ไม่ทับซ้อนกับงานของบุคลากรท่านอื่นในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1
7	ท่านได้เข้าร่วมการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1
8	ท่านได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1

ข้อ	สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ด้านการวางแผน					
9	องค์การของท่านมีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1
10	องค์การของท่านมีการวางแผนยุทธศาสตร์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และใช้ระยะเวลาไม่เกินตามที่กำหนด	+1	+1	+1	+1
11	ก่อนการปฏิบัติงาน ท่านมีการวางแผนงานที่มีเป้าหมายแน่นอนก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1
12	แผนการดำเนินงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน จัดสรรทรัพยากรทั้งงบประมาณ อัตรากำลัง และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1
13	ท่านมีการวางแผน กำหนดวิธีการ แผนงานหรือโครงการที่ชัดเจน และมุ่งบรรลุประสิทธิภาพ องค์การ	+1	+1	+1	+1
14	หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนเพื่อทราบอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1
15	มีการวางแผนในการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน การดำเนินการ ครอบคลุมทุกขั้นตอนตามแผนของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1
16	บุคลากรในองค์การร่วมกันเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งงานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนรวม	+1	+1	+1	+1

ข้อ	สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ด้านการประสานงาน					
17	ท่านมีการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้การติดต่อประสานงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1
18	หน่วยงานของท่านได้มีการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้การติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1
19	ระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	+1
20	ระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานช่วยลดความซ้ำซ้อนและขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1
21	ระบบการติดต่อประสานงานช่วยให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1
22	ระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1
23	รูปแบบ วิธีการ และขั้นตอนการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ไม่ยุ่งยาก และสามารถลดระยะเวลาได้	+1	+1	+1	+1
24	ท่านสามารถประสานงาน หรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1

ข้อ	สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ด้านการบริการ					
25	ท่านสามารถให้ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ให้กับผู้ที่สนใจได้อย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	+1
26	ท่านลงพื้นที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1
27	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรม งานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม พร้อมให้คำปรึกษา บริการประชาชนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1
28	ท่านพร้อมทำงานด้วยจิตอาสา อย่างไม่มีเงื่อนไข	+1	+1	+1	+1
29	หน่วยงานของท่านดำเนินงานด้านการบริการสังคม จิตอาสา และการพัฒนาชุมชนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1
30	บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้บริการ รวมทั้งช่วยเหลือสนับสนุน แก่ผู้ร้องขอรับการสนับสนุน	+1	+1	+1	+1
31	ท่านสามารถให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ซึ่งเป็นเนื้องานหนึ่งของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด แก่ผู้มาติดต่อรับบริการได้	+1	+1	+1	+1
32	ท่านได้รับคำแนะนำแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับงานบริการจากผู้มีความรู้ในด้านการบริการ และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1

ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งหมด เฉลี่ยเท่ากับ 1.00

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ๓๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตู่ชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ
เรียน นายกเทศบาลตำบลสามเมือง

ด้วย นายวสิน สุขแสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability ตอนที่ 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	-.084 ^a
		N of Items	3 ^b
	Part 2	Value	-1.118 ^a
		N of Items	2 ^c
	Total N of Items		5
Correlation Between Forms			.440
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.587
	Unequal Length		.593
Guttman Split-Half Coefficient			.587

- a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.
- b. The items are: เพศ, อายุ, การศึกษา.
- c. The items are: การศึกษา, ตำแหน่ง, อายุงาน.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
เพศ	1.3333	.47946	30
อายุ	2.0333	1.09807	30
การศึกษา	2.1000	.66176	30
ตำแหน่ง	3.1333	.86037	30
อายุงาน	2.0333	1.47352	30

Graduate School ARU.

Reliability ตอนที่ 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.973	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1.1	4.1667	.69893	30
B1.2	4.2333	.85836	30
B1.3	4.0000	.83045	30
B1.4	4.3667	.76489	30
B1.5	4.0333	.71840	30
B1.6	4.3667	.71840	30
B1.7	4.0667	.58329	30
B1.8	4.3000	.65126	30

B2.1	4.3667	.61495	30
B2.2	4.4333	.72793	30
B2.3	4.2667	.52083	30
B2.4	4.4000	.62146	30
B2.5	4.2000	.55086	30
B2.6	4.5000	.57235	30
B2.7	4.1333	.50742	30
B2.8	4.4000	.62146	30
B3.1	4.1667	.59209	30
B3.2	4.5000	.57235	30
B3.3	4.1667	.64772	30
B3.4	4.5333	.68145	30
B3.5	4.1000	.54772	30
B3.6	4.3667	.66868	30
B3.7	4.1333	.50742	30
B3.8	4.2667	.63968	30
B4.1	4.2000	.40684	30
B4.2	4.3667	.61495	30
B4.3	4.2000	.48423	30
B4.4	4.4667	.68145	30
B4.5	4.1000	.54772	30
B4.6	4.2333	.67891	30
B4.7	4.1000	.54772	30
B4.8	4.1667	.59209	30

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่
ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง จำนวน 4 ด้าน

3. ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสม ในการเป็นตัวชี้วัดในแต่ละประเด็น แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง หากท่านไม่เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอและความคิดเห็นเพิ่มเติม

4. การตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นสิ่งที่เป็คุณค่าต่อการหาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

ขอกราบขอบพระคุณในการให้ความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง

นายวสิน สุขแสง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนตัวของท่าน โปรดเติม (✓) ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร

☐ ข้าราชการ

☐ พนักงานราชการ

☐ จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก และอื่นๆ

5. อายุราชการ/อายุการปฏิบัติงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 – 20 ปี

☐ 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการปฏิบัติงาน 2. ด้านการวางแผน 3. ด้านการติดต่อประสานงาน 4. ด้านการบริการ จำนวน 32 ข้อ

คำชี้แจง โปรดเติม (✓) ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวได้กำหนดระดับคะแนนไว้ ดังนี้

- ระดับ (5) หมายความว่า มากที่สุด
 ระดับ (4) หมายความว่า มาก
 ระดับ (3) หมายความว่า ปานกลาง
 ระดับ (2) หมายความว่า น้อย
 ระดับ (1) หมายความว่า น้อยที่สุด

การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง	ระดับการพิจารณา				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการปฏิบัติงาน					
1) ท่านได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
2) วัสดุอุปกรณ์ ในหน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอ มีความทันสมัย และตรงตามความต้องการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
3) ท่านมีองค์ความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง					
4) ท่านเรียนรู้และพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่และนำมาปรับใช้ตลอดเวลา					
5) การปฏิบัติงานของท่านสำเร็จ ลุล่วง ตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้					

6) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม มีขอบเขตชัดเจน ไม่ทับซ้อนกับงานของบุคลากรท่านอื่นในหน่วยงาน					
7) ท่านได้เข้าร่วมการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
8) ท่านได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง	ระดับการพิจารณา				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการวางแผน					
9) องค์การของท่านมีการจัดทำแผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด					
10) องค์การของท่านมีการวางแผนยุทธศาสตร์ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และใช้ระยะเวลาไม่เกินตามที่กำหนด					
11) ก่อนการปฏิบัติงาน ท่านมีการวางแผนงานที่มีเป้าหมายแน่นอนก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง					
12) แผนการดำเนินงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน จัดสรรทรัพยากรทั้งงบประมาณ อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
13) ท่านมีการวางแผน กำหนดวิธีการ แผนงานหรือโครงการที่ชัดเจน และมุ่งบรรลุประสิทธิผลองค์การ					
14) หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนเพื่อทราบอย่างรวดเร็ว					

15) มีการวางแผนในการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน การดำเนินการ ครอบคลุมทุกขั้นตอนตามแผนของหน่วยงาน					
16) บุคลากรในองค์กรร่วมกันเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งงานที่ได้รับมอบหมายและงานส่วนรวม					

การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง	ระดับการพิจารณา				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<u>ด้านการติดต่อประสานงาน</u>					
17) ท่านมีการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้การติดต่อประสานงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างราบรื่น					
18) หน่วยงานของท่านได้มีการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้การติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
19) ระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร					
20) ระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน ช่วยลดความซ้ำซ้อนและขัดแย้งในการปฏิบัติงาน					
21) ระบบการติดต่อประสานงานช่วยให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้					

22) ระบบการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน ช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
23) รูปแบบ วิธีการ และขั้นตอนการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน เป็นไปด้วยความรวดเร็ว ไม่ยุ่งยาก และสามารถลดระยะเวลาได้					
24) ท่านสามารถประสานงาน หรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					

การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง	ระดับการพิจารณา				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการบริการ					
25) ท่านสามารถให้ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ให้กับผู้ที่สนใจได้อย่างครบถ้วน					
26) ท่านลงพื้นที่ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทองอยู่เสมอ					
27) หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรม งานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม พร้อมให้คำปรึกษา บริการประชาชนอยู่เสมอ					
28) ท่านพร้อมทำงานด้วยจิตอาสา อย่างไม่มีเงื่อนไข					
29) หน่วยงานของท่านดำเนินงานด้านการบริการสังคม จิตอาสา และการพัฒนาชุมชนอยู่เสมอ					

30) บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีความเต็มใจและพร้อมที่จะให้บริการ รวมทั้งช่วยเหลือสนับสนุนแก่ผู้ร้องขอรับการสนับสนุน					
31) ท่านสามารถให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ซึ่งเป็นเนื้องานหนึ่งของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด แก่ผู้มาติดต่อรับบริการได้					
32) ท่านได้รับคำแนะนำแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับงานบริการจากผู้มีความรู้ในด้านการบริการ และเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙/๓๓๐.๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตู่ชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

ด้วย นายวสิน สุขแสง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผศ.ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ภาคผนวก ข
หนังสือหนังสือตอบรับการตีพิมพ์บทความวิจัย



ที่ นบท. 297/2565

1 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ตอบรับการตีพิมพ์บทความวิจัย

เรียน คุณวสิน สุขแสง, คุณณณมล อนุสนธิ์พัฒน์

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ในสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอ่างทอง” กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์ ในการนี้กองบรรณาธิการขอแจ้งให้ท่านทราบว่าบทความวิจัยที่ท่านส่งมาได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองเรียบร้อยแล้วและอยู่ในขั้นตอนการตีพิมพ์ในวารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น ปีที่ 9 ฉบับที่ 6 ประจำเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 และขอขอบคุณที่ท่านส่งบทความวิจัยมาเพื่อเผยแพร่แก่คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับบทความที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์จากท่านเพื่อนำลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับต่อไป

อนึ่ง วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น จัดอยู่ในวารสารกลุ่มที่ 2 : วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Citation Index (TCI) และอยู่ในฐานข้อมูล TCI เป็นระยะเวลา 5 ปี คือในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2563 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์)

บรรณาธิการวารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น

สำนักงานวารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น

เครือข่ายส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์

เลขที่ 99/173 หมู่ที่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทรศัพท์ 08-4147-6164

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/index> E-mail: selaphum.academic@gmail.com

ประวัติโดยย่อผู้วิจัย

ประวัติโดยย่อผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	วสิน สุขแสง
วัน เดือน ปีเกิด	21 ธันวาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดอ่างทอง
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง (ศาลากลางหลังเก่า) ตำบลบางแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีฯ
มือถือ	082-2266494
E-Mail	93tarwasin@gmail.com
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลวัดนางใน ตำบลศาลเจ้าโรงทอง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
พ.ศ. 2549	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตรีอ่างทอง ตำบลศาลาแดง อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
พ.ศ. 2552	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวิเศษไชยชาญตันติวิทยานุกูมิ ตำบลไผ่จำศีล อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
พ.ศ. 2556	รัฐศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
พ.ศ. 2563	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา