

ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
กระทรวงวัฒนธรรม

รายงานการวิจัย
ของ
เสาวณีย์ ถาว์ลย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ตุลาคม 2547

๓
353.7
ส941๒

ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
กระทรวงวัฒนธรรม



บทคัดย่อ

ของ

เสาวณีย์ ถาว์ลย์

12 ส.ค. 2550

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

ตุลาคม 2547

h 303387 ๑

เสาวณีย์ ภาวาลัย. (2547). ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม.

รายงานการวิจัย กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวณีย์ ภาวาลัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ใน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการ ด้านงานบุคลากร ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิชาการ เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 144 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) การทดสอบค่า F - test และการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe ' s Method)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานบุคลากร และด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดการ และด้านวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการ และด้านงานบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการจัดการ ควรจัดการบริหารจัดการทั้งระบบอย่างชัดเจน ด้านงานบุคคล ควรจัดคนลงตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอต่อการทำงานและสนับสนุนเครือข่ายวัฒนธรรม ด้านวิชาการ ควรจัดการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาคนและพัฒนางาน ส่วนด้านอื่น ๆ ผู้บริหารควรสร้างสภาวะการณ์ที่เอื้อให้เกิดความสามัคคี เอื้ออาทรต่อกัน

Work Problems of the Officers

Under Office of the National Culture Commission. Ministry of Culture

AN ABSTRACT

BY

SAOVANEE THAVAN

ด
353.7
๙941๓

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master of Education Degree
in Adult Education at Srinakharinwirot University**

October 2004

Saovane Thavan : (2004). Work Problems of the Officers Under Office of the National Culture Commission. Ministry of Cultrue.

Master project. M.Ed. (Adult Education). Bangkok : Srinakharinviroth University.

Advisor : Assistant Professor. Dr. Sauwane Lewan.

The purposes of this research were to study work problems of the officers under Office of the National Culture Commission. Ministry of Cultrue in 4 aspects : management, personel, budget and equipment, and academic, then to compare work problems according to sex, age, marital status, education level, position level, and work experience and also included recommend.

One hundred and forty - four officers from Office of the National Culture Commission were drawn out by stratified random sampling technique. Data collection was made by the questionnaire which was constructed in rating - scale and the open- ended questionnaire. Data analysis was made by various statistical techniques : percentage, means, standard deviation, t-test, F-test and Scheffe's method.

Research results came out as follows;

1. The officers had work problems as a whole at high level when considered in each aspect, it was found that personel and budget and equipment were at high level and management and academic were at moderate level.

2. The officers with different sex had no significantly statistical difference both as a whole and in each aspect.

3. The officers with different in age had no significantly statistical difference, when considered in each aspect it was found that management and personel had significantly statistical difference at .05 level.

4. The officers with different in marital status had no significantly statistical difference both as a whole and in each aspect.

5. The officers with different in education level had no significantly statistical difference as a whole when considered in each aspect it was found that academic aspect had significantly statistical difference at .05 level.

6. The officers with different in position level had no significantly statistical difference both as a whole and in each aspect.

7. The officers with different in work experience had no significantly statistical difference both as a whole and in each aspect.

8. The officers had recommend in 4 aspects as follows :

8.1 Management : there should be managing by system and clear.

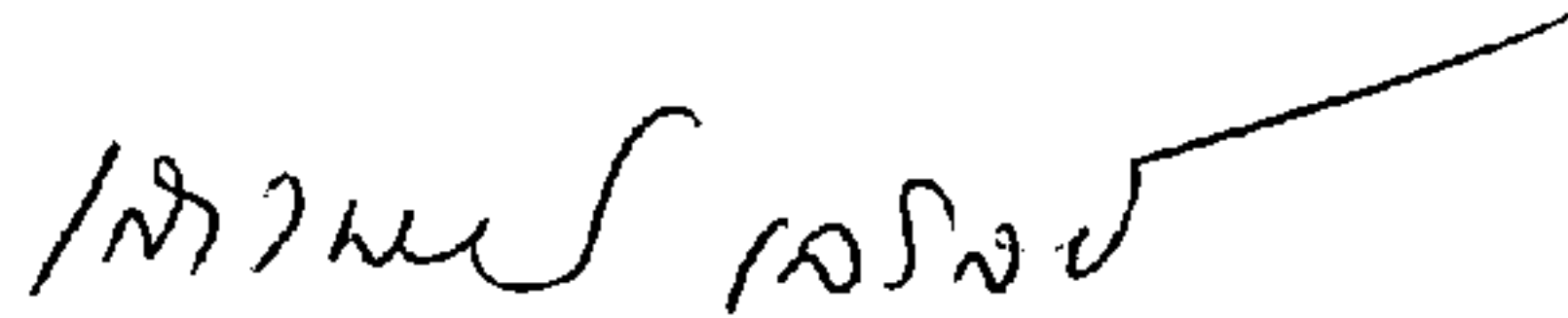
8.2 Personel : there should be putting the right man on the right job

8.3 Budget and equipment : there should be allocating sufficient budget and equipment in order to support the culture network.

8.4 Academic : there should be training, visiting in order to develop personel and work. Other recommened was administrator should set a united and a generous situation for officers.

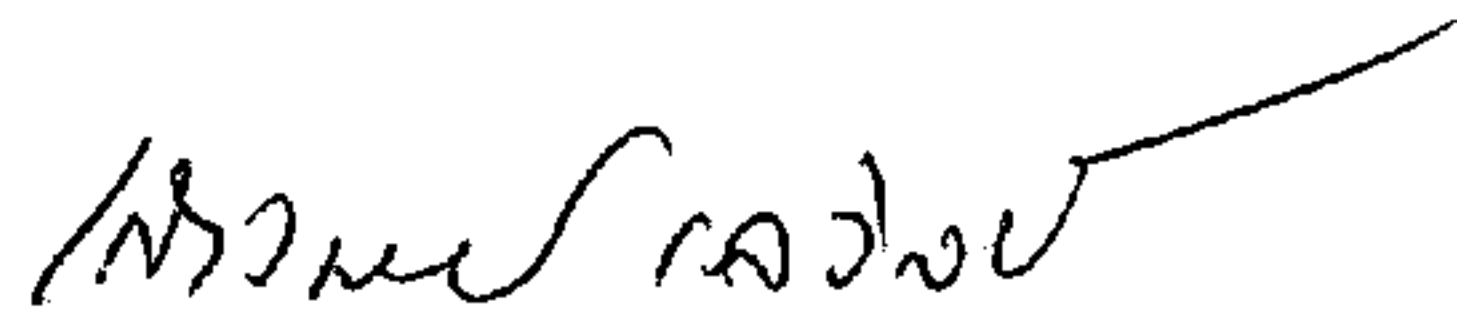
อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณารายงานการวิจัยฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษา

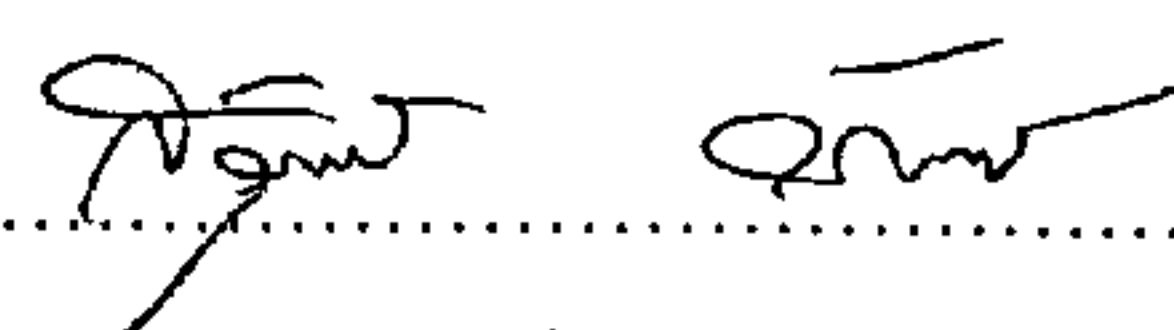
.....


(รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลย์)

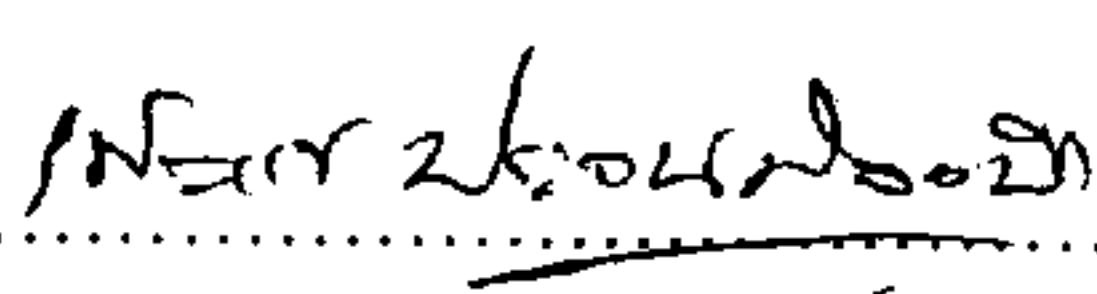
คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน


(รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลย์)

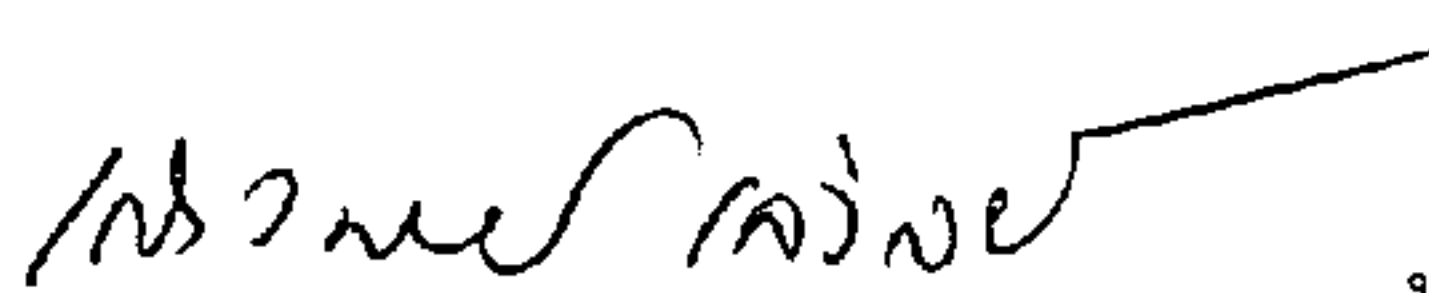
..... กรรมการ


(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

..... กรรมการ


(รองศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญแข ประจันปัจฉนีก)

อนุมัติให้รับรายงานการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร


(รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลย์)

วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี จากรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย อาจารย์ที่ปรึกษาการทำรายงานการวิจัย พร้อมทั้งได้กรุณาตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลัย หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่, รองศาสตราจารย์ เพ็ญแข ประจณปัจจนีก, รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, รองศาสตราจารย์ ดร. สนอง โลหิตวิเศษ, ดร. ราณี รัตนพงษ์ และอาจารย์กัมปนาท บริบูรณ์ ที่ได้ให้ความเมตตา อบรม สั่งสอนให้วิชาความรู้ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย

กราบขอบพระคุณ ม.ล.ทวีปัญญา เกษมสันต์ ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย, นายสมยศ สิงห์คำ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม และนายมนัส เหลียงชัยกุล ผู้ตรวจราชการกระทรวงวัฒนธรรม ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำตรวจทานแก้ไข มาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

ขอขอบคุณคณะกรรมการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ทั้ง 144 ท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

คุณความดีและประโยชน์อันพึงมีจากรายงานการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่บิดามารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนช่วยสร้างพื้นฐานทางการศึกษา กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และอบรมสั่งสอนมาโดยตลอด

เสาวนีย์ ถาวลัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	
บทนำ	
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	13
กระบวนการบริหารงาน	17
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
สมมติฐานของการวิจัย	25
3	
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	28
วิธีการสร้างเครื่องมือ	28
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	29
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29
4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	32
ตอนที่ 2 ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม	34
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม	50
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	50
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	50
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
ผลการศึกษาค้นคว้า	51
อภิปรายผล	53
ข้อเสนอแนะ	57
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก	62
ภาคผนวก ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ	63
ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	67
ภาคผนวก ค. การหาค่า IOC	69
ภาคผนวก ง. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	75
ประวัติย่อผู้วิจัย	81

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำแนกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม	27
2	ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	32
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมและรายด้าน	34
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านการจัดการ	35
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านงานบุคลากร	36
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านงบประมาณวัสดุและอุปกรณ์	37
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านวิชาการ	38
8	เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามเพศ	40
9	เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ	41
10	ทดสอบรายคู่ของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ ด้านการจัดการ	42

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- | | | |
|----|---|----|
| 11 | ทดสอบรายคู่ของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม
จำแนกตามอายุ ด้านงานบุคลากร | 42 |
| 12 | เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม
จำแนกตามวุฒิการศึกษา | 43 |
| 13 | ทดสอบรายคู่ของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิชาการ | 44 |
| 14 | เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม
จำแนกตามสถานภาพสมรส | 45 |
| 15 | เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม
จำแนกตามตำแหน่ง | 46 |
| 16 | เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม
จำแนกตามประสบการณ์ | 47 |
| 17 | ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม
ด้านการจัดการ ด้านงานบุคลากร ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์
และด้านวิชาการ | 48 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทย เป็นประเทศที่มีอารยธรรมและมีวัฒนธรรมสืบมายาวนาน วัฒนธรรมของไทยจึงเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงของชาติ เมื่อมีการติดต่อกับนานาอารยประเทศมากขึ้น ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ จำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความเสมอภาคทัดเทียมอารยประเทศ อาจกล่าวได้ว่าพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นพระมหากษัตริย์พระองค์แรก ที่ทรงเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนขนบธรรมเนียมประเพณี ให้มีความเหมาะสม เสมอภาค กับชาติตะวันตก ซึ่งพระมหากษัตริย์แห่งมหาจักรีบรมราชวงศ์พระองค์ต่อ ๆ มา ก็ทรงเจริญรอยตาม แต่นับเป็นการดำเนินการที่ค่อยเป็นค่อยไป แม้ต้องเผชิญกับการแพร่ขยายของวัฒนธรรมจากชาติอื่น ๆ ประเทศไทยก็ยังคงรักษาความเป็นไทยมาได้โดยตลอด สมดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบันที่ว่า **“การรักษาวัฒนธรรม คือ การรักษาชาติ”** (วิทยา ทรงดำ 2540 : 2) กล่าวว่ วัฒนธรรม เป็นเอกลักษณ์ของความเป็นชาติไทย เป็นสิ่งแสดงถึงศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ และความภาคภูมิใจร่วมกันของคนไทย เป็นปัจจัยให้คนในชาติได้ประพจน์ในทางที่ดีงาม มีคุณธรรม เพื่อพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติ สมควรต้องรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมไทยอย่างจริงจัง ให้เป็นไปตามนัยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ระบุว่า **“รัฐพึงส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมของชาติ”**

โดยที่วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะของชาติ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชาติ ซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของความเป็นปึกแผ่นมั่นคงของประเทศชาติ ในปัจจุบันมีหน่วยงานของทางราชการและเอกชนเป็นจำนวนมากที่ต่างก็ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในสาขาต่าง ๆ ซึ่งหากได้ประสานงานและร่วมมือกันแล้ว จะสามารถช่วยกันดำเนินงานในด้านนี้ไปสู่เป้าหมายที่มุ่งประสงค์ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รัฐบาลจึงได้ปรับปรุงระบบราชการใหม่ และจัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรมขึ้น ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 ให้โอนสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งเดิมสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และให้มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมบำรุงรักษาวัฒนธรรมไทย โดยการศึกษาค้นคว้า วิจัย พัฒนา เผยแพร่ และส่งเสริมหน่วยงานของรัฐ เอกชน และประชาชน ที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม การเกี่ยวกับการประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมุ่งหวังให้คนไทยมีความเจริญงอกงามด้านจิตใจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขยั่งยืน และมีศักดิ์ศรีในประชาคมโลก โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
2. ศึกษา วิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้ทางวัฒนธรรม
3. พัฒนามาตรฐานทางวัฒนธรรมของชาติ
4. เป็นศูนย์กลางในการศึกษา รวบรวม เผยแพร่ และให้บริการสารสนเทศและกิจกรรมทางวัฒนธรรม
5. ส่งเสริมกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้สาระคุณค่าทางวัฒนธรรม

6. สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการดำเนินงานวัฒนธรรม
7. จัดทำโครงการและแผนปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาทางวัฒนธรรม
8. สนับสนุน ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
9. ระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานวัฒนธรรม
10. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้ เป็นหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (กระทรวงวัฒนธรรม 2546 : 97)

ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบจากกระทรวงวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ จึงได้ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายในการให้บริการ ดังนี้ (กระทรวงวัฒนธรรม 2546 : 102)

วิสัยทัศน์

พัฒนาเสริมสร้างโลกทัศน์ ค่านิยม อุดมการณ์ ภูมิปัญญา ของคนไทยให้มีระบบคิด การสร้างสรรค์ วัฒนธรรม (การสร้างสรรค์วิถีชีวิต) สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขยั่งยืน และมีศักดิ์ศรี ในประชาคมโลก

พันธกิจ

1. การให้บริการการเรียนรู้ การบูรณาการวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทยในกระบวนการเรียนรู้ และการดำเนินวิถีชีวิต
2. การแสวงหาความร่วมมือจากบุคคล องค์กรเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนทุกระดับ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ (ในการดำเนินงานวัฒนธรรม)
3. การบริหารและการจัดการด้านวัฒนธรรม

กลยุทธ์หน่วยงาน

1. เสริมสร้างแรงจูงใจของชุมชนและสังคมเพื่อการสืบสานเรียนรู้
2. ระดมสรรพกำลังเพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างทั่วถึง
3. พัฒนาคุณภาพและการให้บริการแหล่งเรียนรู้ทางศิลปะ วัฒนธรรม อย่างหลากหลาย

เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน

1. มรดกทางวัฒนธรรมได้รับการอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ และสืบสาน
2. การให้บริการแหล่งการเรียนรู้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ

เป้าหมายการให้บริการประชาชน

1. ความรู้ทางวัฒนธรรม
2. ความสุข ความเพลิดเพลินทางจิตใจ
3. แหล่งเรียนรู้และสืบสานวัฒนธรรม
4. สื่อทางวัฒนธรรม
5. สถานที่แสดงทางวัฒนธรรม
6. สารสนเทศทางวัฒนธรรมผ่าน Internet

7. การจัดตั้งสมาคม มูลนิธิ
8. การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม
9. การสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างประเทศ

และจากที่กล่าวมา ปัญหาแรก คือ องค์การถูกกำหนดให้เล็กลง ลดสถานะหน่วยงานระดับกอง เป็นกลุ่มงานหรือฝ่าย พร้อมกับเพิ่มฝ่าย กลุ่มงานมากขึ้น อัตรากำลังเดิม 279 ตำแหน่งถูกกำหนดให้ลดอัตรากำลังเหลือเพียง 222 ตำแหน่ง ปัญหาที่ตามมา คือ ยังคงต้องปฏิบัติงานให้บรรลุตามพระราชบัญญัติสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2522 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2535 จึงจำเป็นต้องระดมทั้งกำลัง ความคิด ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรทุกด้านเพื่อให้บรรลุ แต่กระนั้นปัจจัยอื่น ๆ ก็มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน อาทิ ความพึงพอใจ หลักการบริหาร การจัดองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การประสานงานและการบริการ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ. 2539 (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2540 : 113 – 149) ดังนี้

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีจำนวนจำกัด
2. ลักษณะงานและปริมาณงานมีความหลากหลาย และมีจำนวนมากทั้งมีลักษณะงานเฉพาะด้าน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถช่วยเหลือกันได้อย่างเข้าใจและเหมาะสม
3. ขาดความชัดเจนในนโยบาย และกลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
4. งบประมาณจำกัด
5. ความล่าช้าในการติดต่อประสานงานทำให้การสื่อสารและความเข้าใจคลาดเคลื่อน

จากที่กล่าวมา ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จะเป็นพลังที่สำคัญส่วนหนึ่งในการที่จะผลักดันให้ระบบการบริหารราชการซึ่งดำเนินการตามแนวนโยบายของรัฐบาลเกิดผลสำเร็จและเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนส่วนรวมเป็นจริงหรือไม่ จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัย

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย ซึ่งเป็นหนึ่งในข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จึงสนใจที่จะศึกษา ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อเป็นข้อมูลที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จะได้นำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชน

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ใน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการ ด้านงานบุคลากร ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิชาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ จำแนก ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานะภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อรวบรวม ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่ได้รับสามารถนำไปประกอบการพิจารณาในการประสานงาน และการดำเนินงานของการจัดตั้งเครือข่ายทางวัฒนธรรม ในรูปแบบต่าง ๆ ตามปรัชญา “การดำเนินงานวัฒนธรรม เป็นของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน”
2. ข้อมูลที่ได้รับสามารถนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ให้มีคุณภาพดีขึ้น
3. ผลจากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ได้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อันจะช่วยให้มีปรับปรุงและพัฒนา รวมถึงการบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** มุ่งศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ใน 4 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านการจัดการ
 - 1.2 ด้านงานบุคลากร
 - 1.3 ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์
 - 1.4 ด้านวิชาการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ระดับ 1 - 7 จำนวน 206 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาโดยการสุ่มอย่างมีขั้นตอน โดยแบ่งข้าราชการออกตามหน่วยงานที่สังกัด แล้วนำมาจับฉลากร้อยละ 70 ได้กลุ่มตัวอย่าง 144 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 หญิง

3.1.1.2 ชาย

3.1.2 อายุ

3.1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

3.1.2.2 30 - 45 ปี

3.1.2.3 46 ปี ขึ้นไป

3.1.3 สถานภาพสมรส

3.1.3.1 โสด

3.1.3.2 สมรส

3.1.3.3 หม้ายหรือหย่าร้าง

3.1.4 วุฒิการศึกษา

3.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.4.2 ปริญญาตรี

3.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.5 ระดับตำแหน่ง

3.1.5.1 ระดับ 1 - 2

3.1.5.2 ระดับ 3 - 5

3.1.5.3 ระดับ 6 - 7

3.1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.6.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.6.2 10 - 20 ปี

3.1.6.3 สูงกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ใน 4 ด้าน

3.2.1 ด้านการจัดการ

3.2.2 ด้านงานบุคลากร

3.2.3 ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

3.2.4 ด้านวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ปัญหาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง อุปสรรค หรือ ข้อขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านการจัดการ หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานการเงินบัญชี และพัสดุ ตลอดจนการประสานงานและการประชาสัมพันธ์

1.2 ด้านงานบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การจัดหาและบริหารจัดการงบประมาณทั้งจากเงินงบประมาณ เงินดอกผลกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม เงินสนับสนุนจากองค์กรปกครองท้องถิ่น และเงินจากภาคเอกชน รวมทั้ง วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับแผนงาน งานกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล งานข้อมูลสารสนเทศ งานประสานส่งเสริมการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรม และงานตามกฎหมายและระเบียบ

2. **ข้าราชการ** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายให้รับราชการ ได้โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน หมาดเงินเดือน ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ในระดับ 1 -7

3. **สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม** หมายถึง ส่วนราชการระดับกรม ในกระทรวงวัฒนธรรม มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ ถนนรัชดาภิเษก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. กระบวนการบริหารงาน
4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

1.1 พัฒนาการของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ 2545 : 89 - 91)

พ.ศ. 2481 จัดตั้ง “กองวัฒนธรรม” สังกัดกรมศิลปากร กระทรวงธรรมการ นับเป็นครั้งแรกที่มีหน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบงานด้านวัฒนธรรม

วันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2483 ประกาศใช้พระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติพุทธศักราช 2483 กำหนดให้ประชาชนชาวไทย มีหน้าที่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมแห่งชาติ และต้องผดุง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของชาติไทย โดยรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมตามประเพณีที่ดีและช่วยกันปรับปรุง บำรุงให้ดียิ่งขึ้นตามกาลสมัย

วันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2485 ประกาศใช้พระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2485

วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2485 ประกาศใช้พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2485 ให้จัดตั้ง **สภาวัฒนธรรมแห่งชาติ** มีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งงานออกเป็น 4 สำนัก คือ สำนักวัฒนธรรมจังหวัด สำนักวัฒนธรรมทางระเบียบประเพณี สำนักวัฒนธรรมทางศิลปกรรม และสำนักวัฒนธรรมทางวรรณกรรม

วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2486 ประกาศใช้พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2486 ให้สภาวัฒนธรรมแห่งชาติเป็นทบวงการเมือง อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี แบ่งงานออกเป็น 5 สำนัก คือ สำนักวัฒนธรรมจังหวัด สำนักวัฒนธรรมทางระเบียบประเพณี สำนักวัฒนธรรมทางศิลปกรรม สำนักวัฒนธรรมทางวรรณกรรม และสำนักวัฒนธรรมฝ่ายหญิง

วันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2495 **กระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย** ในสมัยรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมของชาติ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2495 แบ่งงานเป็น หน่วยงานระดับกรม 5 หน่วยงาน คือ สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการวัฒนธรรม กรมการศาสนา และกรมศิลปากร และให้สภาวัฒนธรรมแห่งชาติเป็นทบวงเทียบเท่ากรม

วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2501 รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2501 ยังผลให้กระทรวงวัฒนธรรมถูกยุบ และยุบกรมการวัฒนธรรมและสภาวัฒนธรรม เป็นกองวัฒนธรรมขึ้นกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งงานเป็น 6 แผนก คือ แผนกธุรการ แผนกวัฒนธรรมวิทยา แผนกวัฒนธรรมทางจิตใจ แผนกวัฒนธรรมทางระเบียบประเพณี แผนกวัฒนธรรมทางวรรณกรรม และแผนกวัฒนธรรมทางวัตถุธรรมและศิลปกรรม

วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2515 โอนกองวัฒนธรรม ซึ่งเดิมสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ไปสังกัดกรมการศาสนา ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 217

วันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2522 ประกาศใช้พระราชบัญญัติสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2522 กำหนดให้มีคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งส่วนราชการภายในเป็น 4 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองวิจัยและวางแผน กองส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม และกองวัฒนธรรมสัมพันธ์

วันที่ 9 เมษายน 2535 ประกาศใช้พระราชบัญญัติสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2535 กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมและผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม ในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ

วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2536 ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2536 โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้ คือ กองกลาง กองกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม กองนโยบายและแผนวัฒนธรรม กองวัฒนธรรมสัมพันธ์ต่างประเทศ กองเอกชนสัมพันธ์ สถาบันวัฒนธรรมศึกษา

วันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายด้านวัฒนธรรมของรัฐบาลต่อรัฐสภา ดังนี้ (กระทรวงวัฒนธรรม 2546 : 5)

1. ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา ได้สืบค้นและศึกษาเรื่องราวของมรดกศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่อการอนุรักษ์ เผยแพร่ และสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย
2. พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งรายได้ของประชาชน
3. ประสานให้ประชาชนและเยาวชน มีบทบาทและกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ร่วมกับ สถานศึกษา ครอบครัว และชุมชน
4. สนับสนุนให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เชิดชูเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย อย่างสมศักดิ์ศรี และสร้างสรรค์

วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2545 **กระทรวงวัฒนธรรมได้ก่อตั้งขึ้นอีกครั้ง** ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังนี้ (กระทรวงวัฒนธรรม 2546 : 22 - 29)

1. ประเทศไทย เป็นชาติที่มีมรดกทางวัฒนธรรมอันแสดงถึง เอกลักษณ์ คักดิ์ศรี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความเจริญรุ่งเรืองของชาติไทย

2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้เรื่องวัฒนธรรม เป็นสิทธิของบุคคลที่จะมีสิทธิรวมตัวกันเพื่ออนุรักษ์ พื้นฟู จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ เป็นหน้าที่ของบุคคลที่มีหน้าที่พิทักษ์ปกป้อง สืบสานวัฒนธรรมของชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องส่งเสริมภูมิปัญญา ศิลปและวัฒนธรรมของชาติ และเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่จะบำรุง รักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

3. มวลมนุษยชาติทั้งโลกเห็นพ้องต้องกันว่า ต้องใช้วัฒนธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญในการบวนการพัฒนา

4. ในยุคโลกาภิวัตน์อันเป็นยุคที่โลกไร้พรมแดนนี้ ความมั่นคงทางวัฒนธรรมของประเทศ จักเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับรองรับความเปลี่ยนแปลงที่ไหลบ่าเข้ามาอย่างรุนแรงและรวดเร็ว

5. การพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการงานวัฒนธรรม ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้สอดคล้องกับลักษณะและธรรมชาติของงานวัฒนธรรม

6. รัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับงานวัฒนธรรม ในส่วนที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

กระทรวงวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม โดยมีส่วนราชการในระดับกรม ดังนี้

1) สำนักงานรัฐมนตรี 2) สำนักงานปลัดกระทรวง 3) กรมการศาสนา 4) กรมศิลปากร 5) **สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ** 6) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย 7) ศูนย์มนุษยวิทยาสรินธร (องค์การมหาชน)

1.2 โครงสร้าง

จากการปฏิรูปราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 ได้ตั้งกระทรวงวัฒนธรรมขึ้น โดยแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

อัตรากำลังข้าราชการ

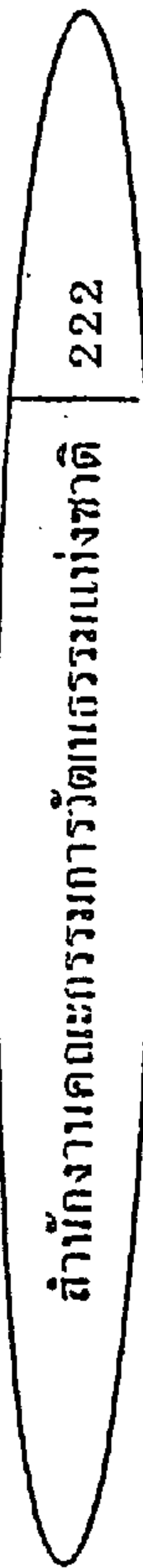
ปัจจุบันมี

279 ตำแหน่ง

คงอยู่

222 ตำแหน่ง

กระทรวงวัฒนธรรม



กลุ่มงานข้าราชการตรง
เลขานุการ (7)

กองกลาง (44)

ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก
ทั่วไป

- งานช่วยอำนวยความสะดวก

- งานสารบรรณ

- งานบริหารบุคคล

- ฝ่ายการคลัง

- งานนิติการ

- ฝ่ายแผนงาน

- ฝ่ายประชาสัมพันธ์

- งานวิเทศสัมพันธ์

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

ผู้บังคับบัญชา (3)

สถาบันวัฒนธรรม
ศึกษา (87)

- ส่วนวิจัยและพัฒนา

- ส่วนไทยนิทัศน์

- ศูนย์วัฒนธรรมแห่งชาติ
ประเทศไทย

- หอศิลปศึกษา

กองกองทุนส่งเสริม
งานวัฒนธรรม (22)

- ฝ่ายบริหารทั่วไป

- ฝ่ายบริหารกองทุน

- ฝ่ายกลุ่มกระดุมทุน

- ฝ่ายสวัสดิการศิลปินและผู้มีผลงาน
ทางวัฒนธรรม

- ฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม

สำนักส่งเสริมและ
เผยแพร่วัฒนธรรม (59)

- กลุ่มพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน
ทางวัฒนธรรม

- กลุ่มพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม

- กลุ่มส่งเสริมการค้าขายทางวัฒนธรรม

- กลุ่มส่งเสริมเครือข่ายทางวัฒนธรรม 1
(สมาคม/มูลนิธิ)

- กลุ่มส่งเสริมเครือข่ายทางวัฒนธรรม 2
(สภาวัฒนธรรม/องค์กรอื่น)

- กลุ่มส่งเสริมเครือข่ายทางวัฒนธรรม 3
(บุคคล/ครอบครัว/ชุมชน)

1.3 บทบาทหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดภารกิจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ดังนี้

1. กองกลาง

มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การเงิน การบัญชี การพัสดุ การบริหารงานบุคคล งานกฎหมาย งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ งานบริหารทั่วไป งานเผยแพร่การจัดกิจกรรม การดำเนินงานทางวัฒนธรรม และงานเลขานุการคณะกรรมการ โดยการพัฒนาทักษะการจัดระบบกลไกในองค์กรเกิดค่านิยมในการบริหารจัดการ การสมัยใหม่ มีความสุขในการให้บริการแก่คนในองค์กรและนอกองค์กร กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของผู้บริหารระดับสูง
2. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ และงานบริการของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
3. ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
5. ดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางแพ่งและงานคดีของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
6. ประสาน ส่งเสริม จัดทำแผนปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
7. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
8. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมการดำเนินงานวัฒนธรรม
9. ให้ความร่วมมือและประสานการดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม

มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามมติของคณะกรรมการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม โดยการระดมทุน ส่งเสริมเผยแพร่องค์ความรู้และผลงานของผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม ศิลปินแห่งชาติ และผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ดำเนินงานทางวัฒนธรรม ทั้งบุคคลองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้วัฒนธรรมของชาติ ได้พัฒนาสืบสานอย่างเหมาะสม ให้ประชาชนมีความชื่นชม ภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของชาติ กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม
2. ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม ศิลปินแห่งชาติ และผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม

4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. สถาบันวัฒนธรรมศึกษา

มีภารกิจเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้พัฒนารูปแบบ วิธีการในการดำเนินงาน และเป็นแหล่งบริการการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม โดยวิธีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย สืบค้น ทดลอง และฝึกปฏิบัติ มุ่งหวังให้คนไทยในสังคมไทยเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยทางวัฒนธรรม
2. รวบรวม และจัดแสดงผลงานทางด้านวัฒนธรรมของอัครศิลปิน
3. ยกย่องเชิดชูเกียรติ เผยแพร่ผลงาน และถ่ายทอดภูมิปัญญาของศิลปินแห่งชาติ และผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม
4. จัดกิจกรรม นิทรรศการ แสดงวิถีชีวิตไทย เพื่อเป็นต้นแบบการจัดแหล่งการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
5. จัดกระบวนการเรียนรู้ การแสดงออกทางความคิด และการริเริ่มสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม
6. เป็นแหล่งการแสดงของงานวัฒนธรรม ระดับอาชีพในการดำเนินการอนุรักษ์ สืบทอด แลกเปลี่ยน และร่วมมือในระดับพื้นที่ ระดับชาติ และนานาชาติ
7. จัดให้เป็นฐานปฏิบัติการสหวิทยาการทางด้านวัฒนธรรมในระดับวิชาชีพชั้นสูง
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. สำนักส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม

มีภารกิจเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกในความเป็นไทยและความตระหนักให้คนในชาติ มีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการ อนุรักษ์ รักษา พัฒนา สืบสาน เลือกรสรว วัฒนธรรมให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตความเป็นไทย โดยการรณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ในการมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยมุ่งหวังให้คนไทย มีความรู้ความเข้าใจตระหนักในความสำคัญของวัฒนธรรม และมีส่วนร่วมในการจรรโลงวิทยาการ และพัฒนาวัฒนธรรมไทย การรณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ การมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมอย่างมีคุณค่าและได้มาตรฐาน โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. พัฒนา ส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานทางวัฒนธรรม
2. ประสานและส่งเสริมกิจการวัฒนธรรม
3. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่วัฒนธรรม
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานวัฒนธรรม
5. อนุญาตจัดตั้งและพัฒนาสมาคม มูลนิธิ และองค์กรทางวัฒนธรรม
6. พัฒนารูปแบบ วิธีการ การถ่ายทอดวัฒนธรรม
7. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.4 อัตรากำลังข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

การดำเนินงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรมตามอำนาจหน้าที่พระราชบัญญัติสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2522 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2535 มีอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด 279 ตำแหน่ง

เมื่อมีการปฏิรูประบบราชการ โดยให้สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเป็นส่วนราชการระดับกรมในกระทรวงวัฒนธรรม ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 การดำเนินงานยังเป็นเหมือนเดิมทุกประการ แต่อัตรากำลังข้าราชการทั้งหมดลดลงเหลือ 222 ตำแหน่ง เมื่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ เหมือนเดิม มีการคิดขยายการดำเนินงานสู่ส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะสู่ระดับประชาชนมากขึ้น น่าจะเป็นปัญหา อุปสรรค ขัดข้องในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ไม่มากก็น้อย ควรต้องมีการศึกษาเป็นการด่วน เพื่อการพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในหน่วยงานนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก โดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน ทุ่มเทความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (กมล รักสวน. 2524 : 14) การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ควรศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

มาสโลว์ (ธีระพร เขตร์ภู . 2545 : อ้างอิงมาจาก Maslow. 1970 : 69 - 80) เป็นผู้ที่ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย มีสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาที่สูง ตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะถูกเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ จะมีลักษณะตามลักษณะจากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพและชีวิต

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self actualization Needs) เป็นลำดับขั้น ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากนึกอยากจะเป็นอยากจะได้ แต่ยังไม่สามารถแสวงหาได้

โนลส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2538 : 104 : อ้างอิงมาจาก Knowles, 1970) นักการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีชื่อเสียงชาวอเมริกัน ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แยกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ส่วนมากมนุษย์เรามีความต้องการด้านนี้เพื่อความคงอยู่ของร่างกาย ในทางการศึกษาผู้ใหญ่ คือ ความต้องการแลเห็น ได้ยินเสียง ความสุขสบาย การพักผ่อน หมายความว่า หากตัวหนังสือเล็กเกินไป เสียงเขาดังเกินไป เก้าอี้แข็งไป สิ่งเหล่านี้อาจจะทำให้ผู้เรียนไม่ประสบความสำเร็จได้

2. ความต้องการในความเจริญงอกงาม (Growth Needs) นักจิตวิทยาส่วนมากเห็นตรงกันว่าความต้องการด้านนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะพาไปสู่อื่น ๆ ของความต้องการ ซึ่งก็ตรงกับความต้องการกระทำตนตามความสามารถ (Self Actualization) ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง ผู้ใหญ่ที่มองไม่เห็นอนาคตของตนเองนั้น เป็นบุคคลที่น่าสงสารเพราะว่าการมองไม่เห็นความก้าวหน้าในอนาคตของตัวเอง ทำให้คุณค่านั้น ๆ ลดลงอย่างมาก จากการศึกษาพบว่าคนที่เกษียณอายุแล้วสามารถทำงานให้เป็นประโยชน์ได้ จะมีการปรับตัวได้ดีกว่าคนที่ไม่สามารถทำงานทำหรือทำตนให้เป็นประโยชน์

3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย (The Need for Security) เป็นที่ยอมรับกันมานานแล้ว สัตว์โลกมีสัญชาตญาณสำหรับการป้องกันตัวเอง ความต้องการด้านความปลอดภัยทางร่างกาย ถ้าหากความต้องการความมั่นคงไม่ได้รับการตอบสนอง จะเกิดอาการทางพฤติกรรมตามมาด้วย คือ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง โดยการถอนตัวออกจากราชการ ไม่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลาย

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ (The Need for New Experience) เมื่อคนแสวงหาความมั่นคง เขาต้องผจญภัย และการเสี่ยง คนเราจึงอาจจะเบื่อหน่ายต่องานประจำที่ซ้ำซาก ดังนั้น เมื่อความต้องการด้านนี้เกิดกลับขึ้นบุคคลจะเกิดความว้าวุ่นใจ จนเกิดอาการทางพฤติกรรมเหนื่อยอ่อน ทำให้เขาต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมทั้งแนวความคิดใหม่ ๆ

5. ความต้องการด้านความรัก (The Need for Affection) คนทุกคนต้องการได้รับความรัก รวมทั้งการที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งในบางครั้งก็เป็นสาเหตุมาจากความต้องการด้านนี้อาจจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการด้านสังคม คือ ต้องการมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็นประสบการณ์ ความร่าเริง ความเศร้าโศก ถ้าหากความต้องการด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนองก็เกิดอาการ 2 ด้าน คือ การถอนตัวออกจากกลุ่ม หรือมีลักษณะก้าวร้าว แสดงอาการเป็นศัตรู

6. ความต้องการได้รับการยอมรับ (The Need for Recognition) มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับความรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น ๆ ในบางด้านของเขาความต้องการด้านนี้ ทำให้เขาสามารถแสวงหาสถานภาพและความสนใจจากสมาชิกในกลุ่มได้ด้วย

แมคเกรเกอร์ (พะยอม วงศ์สารศรี. 2528 : 166 อ้างอิงมาจาก Douglas M. Mc Gregor : ไม่ปรากฏปี พ.ศ.) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์ คือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

ทฤษฎี X เชื่อว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงาน ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม ลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ เพราะโดยพื้นฐานคนมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อกงาน จึงเป็นการจูงใจในทางลบและใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะการบังคับควบคุมและการลงโทษผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายต่อการบริหารงานในที่สุด

ทฤษฎี Y เชื่อว่า ในการทำงานของคนมิได้มีความต้องการให้ได้เงินเพียงอย่างเดียวแต่ยังมีอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะคนจะไม่หลีกเลี่ยงการทำงานเสมอไป การบังคับข่มขู่มิใช่วิธีทางที่จะทำให้งานสำเร็จ แต่การเปิดโอกาสให้คนแสดงความสามารถ รับผิดชอบควบคุมตนเอง จะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับหน่วยงาน และหากได้จัดอย่างเหมาะสมแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานอีกด้วย

เฮิร์ซเบิร์ก (จิราภรณ์ โนราช. 2537 : 16 - 18 อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1975 : 9 - 10) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory ; or The Motivation Hygiene Theory) เพื่อใช้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีสิ่งส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจะเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานน้อยอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Abvancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่คำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ จะนำไปสู่ความไม่ชอบงานนั้น ปัจจัยคำจุนมีดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงานนั้น

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ๆ (Interpersonal Relations with Superior, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นภริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี

2.3 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานที่แห่งใหม่

2.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยคำจุน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดคนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่นั่นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริเบอร์ก คือ ความพอใจในงานที่ทำ จะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งตามทฤษฎีกล่าวว่า หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานนั้นได้ แต่ถ้าจะกล่าวให้ชัดเจน หมายความว่า ปัจจัยคำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้ว จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ และถ้าปัจจัยคำจุนเหล่านี้อยู่ในสภาพที่ดี คนงานมีสภาพการทำงานที่ดี ก็มีผลก่อให้เกิดความพึงพอใจในผลงานขึ้นได้

3. กระบวนการบริหารงาน

กระบวนการ (Process) คือ การดำเนินงาน ซึ่งกำหนดขั้นตอนอย่างมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นวงจร แต่ละระบบเป็นความพยายามของมนุษย์ในการสร้างแบบแผนของการประพฤติปฏิบัติ หรือ การปฏิบัติตามแบบแผนดังกล่าวนี้ หมายถึง วิธีการทางเทคนิคของระบบและความรู้เกี่ยวกับวิธีการทางเทคนิค หรือที่เรียกว่า เทคโนโลยีนั่นเอง วิธีการทางเทคนิคดังกล่าวนี้มีการพัฒนาขึ้นมาอย่างเป็นระบบ เพราะมนุษย์ได้มีการแสดงออก เลียนแบบ และกำหนดกฎเป็นพฤติกรรมในการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยสามารถคิดและจัดโครงสร้างกระบวนการของระบบเป็นการกระทำที่มีขั้นตอน และมีความหมายอย่างสมบูรณ์ได้ กระบวนการดังกล่าวนี้ อาจหมายถึงวิธีการอันเหมาะสมเพื่อนำผลผลิตการบริหารหรือผลงานที่มีคุณค่าออกมา หรืออีกนัยหนึ่ง กระบวนการ (Process) คือ ขั้นตอนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องสืบทอดกันไปตามลำดับ เช่น การศึกษาวิจัย การเผยแพร่ การทำนุบำรุง การสืบทอด และการพัฒนาเป็นวิธีการดำเนินการที่สืบเนื่องต่อกันไปไม่สิ้นสุด

การที่หน่วยงานใดจะปฏิบัติงานให้บรรลุสู่เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สมองเจตนาของหน่วยเหนือและเอื้อประโยชน์ต่อผู้รับบริการได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้หลักในการบริหารงานว่ามีหลักการ และขั้นตอน อะไร อย่างไร เพื่อที่จะได้นำประโยชน์จากหลักการและขั้นตอนไปบริหารงานของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการและขั้นตอนการบริหารงานไว้หลายท่าน เป็นต้นว่า

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 113) กล่าวว่า หลักของการบริหารงานย่อมประกอบด้วยลักษณะสำคัญ คือ มีวัตถุประสงค์ (Objective) มีการแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะ (Specialization) มีช่วงของการบังคับบัญชา (Centralization) หรือการจัดสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหาร มีการประสานงาน (Coordination) มอบอำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) อย่างเพียงพอ เขียนเป็นคำย่อว่า "OSCAR"

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523 : 47) กล่าวว่า หลักการบริหารงาน จะต้องใช้ปัจจัย 4 M คือ Man, Money, Material และ Management มาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหาร เมื่อหน่วยงานมีคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์แล้ว จะต้องมียุทธวิธีการจัดการที่ดี ทำให้การลงทุน (Input) ปรากฏผลออกมา (Output) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งการพิจารณาว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ คือดูว่าการจัดการนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การและผลการจัดการเป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้องหรือไม่ สำหรับประสิทธิผล อาจพิจารณาว่า การจัดการนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การหรือไม่

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 195 - 197) กล่าวว่า หลักการบริหารองค์การที่ดีจะต้องประกอบด้วย เป้าหมาย วิธีการและเทคนิค และการประเมินผล โดยต้องคำนึงถึง

1. กำหนดนโยบายให้ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะได้เข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างถูกต้อง
2. ให้มีศูนย์กลางอำนาจการ โดยมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการทำงานนั้น ๆ โดยตรง

3. จัดระบบหน้าที่การงานอย่างชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ ความสำคัญในการปฏิบัติงาน จัดทรัพยากรในการบริหารงานให้เหมาะสมกับลักษณะของหน่วยงานและประสานงาน

4. จัดให้มีระบบการติดต่อสั่งงานดี
5. จัดให้ห้องกรรมการสนองต่อภาระการเปลี่ยนแปลงได้ทันที
6. จัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
7. มอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบแน่นอน ชัดเจน แก่ผู้บริหารแต่ละคน
8. ความรับผิดชอบต้องมีสิทธิและอำนาจควบคู่ด้วย
9. ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบและเข้าใจเรื่องอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดแจ้ง
10. ให้มีเอกภาพในการบังคับบัญชา ไม่มีผู้สั่งการหลายคน
11. การออกคำสั่งควรทำตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา
12. ไม่ควรถือเอาข้อวิวาทหรือความเห็นที่ไม่ตรงกันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นข้อพิจารณาในการตัดสินใจ
13. การเลื่อนขั้นและการพิจารณาโทษ ควรเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป
14. ถ้ามีระเบียบว่าต้องมีการตรวจตรา ต้องปฏิบัติตาม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2537 : 24 - 26) กล่าวว่า หลักของการจัดสำนักงานสามารถกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. จัดโดยถือความมุ่งหมายของงานเป็นหลัก
2. จัดโดยถือกระบวนการของงานเป็นหลัก
3. จัดโดยถือเขตพื้นที่เป็นหลัก
4. จัดโดยถือเวลา หรือ กะ เป็นหลัก
5. จัดโดยถือผู้รับบริการเป็นหลัก

ลูเธอร์ กุลิค และลินดอลล์ เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick, 1937 : 6) ได้แบ่งขั้นตอนกระบวนการบริหารเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กร (Organizing)
3. การจัดบุคลากร (Staffing)
4. การอำนวยการ (Directing)
5. การประสานงาน (Co - ordinating)
6. การรายงาน (Reporting)
7. งบประมาณ (Budgeting)

สำหรับ เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol, 1949 : 5 - 6) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารว่า ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กร (Organizing)
3. การอำนวยการ (Directing)
4. การประสานงาน (Co - ordinating)
5. การควบคุม (Controlling)

สอดคล้องกับลูเธอร์ กุลิค และลินดอลล์ เออร์วิค ที่ให้ความสำคัญในเรื่องของการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Co - ordinating)

ในขณะที่ รัสเซลล์ ทีเกรก (Russell T. Gregg, 1957 : 274) ได้กล่าวเกี่ยวกับกระบวนการบริหารว่ามี 7 ขั้นตอน

1. การตัดสินใจ (Decision - Making)
2. การวางแผน (Planning)
3. การจัดองค์กร (Organizing)
4. การติดต่อสื่อสาร (Communicating)
5. การใช้อิทธิพล (Influencing)
6. การประสานงาน (Co - ordinating)
7. การประเมินผล (Evaluating)

รองศาสตราจารย์ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 84 - 86) ผู้บริหารทุกคนย่อมต้องรับผิดชอบในการจัดการให้ทรัพยากร ทั้งที่เป็นสิ่งของและตัวคนขององค์การ ให้สามารถดำเนินการไปจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในที่สุด ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้นำขององค์การหรือกลุ่มงาน ย่อมต้องมีความรับผิดชอบสูงสุดต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลุ่มหรือองค์การ ควรที่จะต้องเป็นผู้รับภาระปฏิบัติงานบริหารสำหรับกลุ่ม ด้วยการปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้ คือ

1. ทำการวางแผน (Planning) หรือการที่จะต้องถือเป็นภาระรับผิดชอบในการพิจารณากำหนดวิธีทางที่จะปฏิบัติ (สำหรับองค์การ หรือกลุ่มของตน) ไว้เป็นการล่วงหน้า ต้องมีกระบวนการนึกคิด (Conceptual thinking) ที่สมบูรณ์และเป็นสาระถูกต้อง เพื่อให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) พัฒนากลยุทธ์ (Strategies) จัดทำแผนงาน (Programs) จัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ (Budget) กำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติ (Procedures) และแนวนโยบาย (Policies) ที่ดีที่สุดสำหรับองค์การ ภายหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์และคาดการณ์ (Forecast) สภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างระมัดระวังและรอบคอบที่สุดแล้ว เป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่การวางแผนนี้ ก็คือจะต้องตัดสินใจเลือกและรู้จักทำแผนต่าง ๆ ให้ได้แผนงานที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับกำลังความสามารถขององค์การ ที่จะป็นหนทางให้องค์การสามารถหาประโยชน์จากการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ได้คาดการณ์ไว้

2. ดำเนินการจัดองค์การ (Organizing) คือ ภาระรับผิดชอบที่จะต้องจัดเตรียม และจัดให้มีความสัมพันธ์กันอย่างดีระหว่างกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องทำหน้าที่นี้ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการบริหาร สิ่งของ และทรัพยากรต่าง ๆ (Things) การดำเนินการเพื่อจัดองค์การตามกระบวนการนี้ คือ จัดทำโครงสร้างขององค์การ (Organization structure) กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ระบุขอบเขตของตำแหน่งงานต่าง ๆ และพิจารณาให้ทราบถึงรายละเอียดของความยากง่ายของงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถทราบถึงคุณสมบัติของคนที่ต้องการได้

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ ภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตัวคน ซึ่งเริ่มต้นด้วยการเสาะหา และคัดเลือก ให้ได้มาซึ่งคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงานต่าง ๆ ภาระหน้าที่นี้จะสำคัญที่สุดที่จะต้องสามารถเข้าใจ และจัดทำการฝึกอบรมและพัฒนาคนงานให้มีความสามารถพร้อม โดยเฉพาะการจัดหาคนในระดับผู้บริหารรอง ๆ ลงมา

4. การสั่งการ (Directing) หรือภาระหน้าที่ในการกำกับสั่งการให้งานเป็นไปตามที่ต้องการ ด้วยการพยายามเอาชนะใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายให้ร่วมมือกันทำงาน และเสริมต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การรู้จักมอบหมายงาน ชักจูงและกระตุ้นให้ทุกคนทำงานดี การรู้จักประสานงานของทุกฝ่ายให้เข้ากันได้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนและกลุ่มคน จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบังคับบัญชาให้การทำงานแต่ละคน ได้ผลสูงสุดและช่วยให้งานของทุกฝ่ายสอดคล้องและเสริมกัน ในอันที่จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์เดียวกันได้

5. การควบคุม (Controlling) คือ การมุ่งบังคับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน ต้องคอยควบคุมงานต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบอยู่เสมอ กระบวนการวิธีการควบคุมภายใต้ระบบการควบคุมที่จัดขึ้นก็คือ การวัดผลงานที่ทำไปด้วยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เพื่อช่วยให้ทราบถึงข้อแตกต่างที่ผิดไปจากแผน และสามารถดำเนินการแก้ไขให้เข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ การควบคุมคนให้ปฏิบัติงานเป็นผลดีเสมอ ต้องรู้จักใช้ระบบการตอบแทนและลงโทษ ซึ่งเป็นศิลปะสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องเข้าใจด้วยเสมอ

เนื่องจากภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในการจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารตัวคน (People) ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถเป็นผู้นำ (Leadership) ที่สามารถเข้าใจกลไกของพฤติกรรมของคน และรู้จักวิธีรวบรวมให้มีความร่วมมือระหว่างกลุ่มคนในองค์การเดียวกันได้ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถควบคุมให้กระบวนการของพฤติกรรมองค์การ (Organizational processes and behavior) เป็นไปในทางที่เติบโตขึ้นได้เสมอ

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 เอกสาร

4.1.1 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (เอกสารโรเนียว 2546) ได้กำหนดโครงการภูมิปัญญาไทยกับการพัฒนาที่ยั่งยืน ในกิจกรรมการพัฒนาศุภเคราะห์ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

กระทรวงวัฒนธรรม เรื่อง การวางแผนและการจัดทำงบประมาณเชิงกลยุทธ์ โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ให้สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อนำความรู้ ความเข้าใจ มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ 2548

กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ ระดับ 5 - 7 ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 60 คน เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ แบ่งเป็น

ก. ภาคทฤษฎี (การให้ความรู้)

1. วิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์
 - การวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร
 - การวางแผนกลยุทธ์
 - การกำหนดแผนงานและโครงการ
2. เครื่องมือทางการบริหาร
 - แนวคิดและหลักการของ Balance Scorecard
 - การกำหนดตัวชี้วัดที่มีคุณภาพของแผนงานและโครงการ
3. การจัดทำงบประมาณ
 - หลักการและแนวคิดของการจัดทำงบประมาณโดยใช้เครื่องมือ Balance Scorecard
 - ความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารงบประมาณต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร
 - การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการกำหนดแผนงานและโครงการ กับการใช้งบประมาณ

ข. ภาคปฏิบัติ

แบ่งกลุ่มตามภารกิจหน้าที่ จัดทำแผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ 2548

วิทยากร จาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

4.1.2 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (เอกสารโรเนียว 2542:บทคัดย่อ) ได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การศึกษาดูงานชุมชนดีเด่นประจำปี 2542 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้ทำการคัดเลือก โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน
2. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ มาปรับใช้ในการทำงานและวิถีชีวิต

ของตนเอง

h 303387 ๑

3. เพื่อสร้างความเข้มแข็งของทีมงานบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม กำหนดประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จากบทคัดย่อสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการนี้ ปรากฏว่า

ตามโครงการดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวนทั้งหมด 98 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.63 และเพศชาย ร้อยละ 18.37 และจากการประเมินผลผู้เข้าร่วมกิจกรรมพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ เห็นควรให้มีการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร(วัฒนธรรมสัญจร) ร้อยละ 96.97 ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีในการดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรม ร้อยละ 95.45 รวมทั้งยังสามารถช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำให้รู้จักกันมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า ทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้วัฒนธรรมของชุมชน ร้อยละ 93.94 สามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันของตนเอง และการดำเนินงานวัฒนธรรมได้ ร้อยละ 92.42 นอกจากนี้ ชุมชนที่เป็นเครือข่ายทางด้านวัฒนธรรม มีความรู้สึกดีใจและภูมิใจที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติให้ความสำคัญกับชุมชนด้วย

4.2 งานวิจัยในประเทศ

ปทุมรัตน์ เจริญไพศาล (2535 : 198 - 202) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการประสานงานของหน่วยงานระดับกอง กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานระดับกองในกรมสามัญศึกษา 12 หน่วยงาน มีการแบ่งหน่วยงานตามความชำนาญเฉพาะ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับลักษณะงาน แต่ไม่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน และรับทราบอำนาจหน้าที่จากการสั่งการ หรือรับมอบอำนาจหน้าที่ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534

ปัญหาการประสานงานของหน่วยงานระดับกองสามลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลำดับที่ 2 ปัญหาความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติตามหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน และปัญหาลำดับที่ 3 คือ ปัญหาปริมาณงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีสัดส่วนไม่เหมาะสม และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับปัญหาประสานงานของหน่วยงานระดับกองพบว่า

1. บุคลากร มีปัญหาการขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ

2. ด้านการบริหารงบประมาณ มีปัญหางบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ การบริหารงบประมาณไม่คล่องตัวล่าช้า ตามลำดับ

3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ การติดต่อสื่อสาร มีปัญหาวัสดุ อุปกรณ์ การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพมีจำนวนจำกัด การจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 ค่อนข้างล่าช้า ตามลำดับ

4. ด้านการจัดการ มีปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอโดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ระบบสารสนเทศด้อยประสิทธิภาพ ตามลำดับ

5. ด้านเวลา มีปัญหาการปฏิบัติงานล่าช้าไม่เสร็จตามเวลากำหนด

วันสาธิต ศรีสุวรรณ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า

1. นักวิชาการศึกษา มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับมาก

2. นักวิชาการศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม งานแผนงานต่างกัน

3. นักวิชาการศึกษา ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจากนักวิชาการศึกษาที่มีอายุ 35 - 45 ปี

4. นักวิชาการศึกษา ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สุชินดิษฐ์ หลักคำ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแผนงานและพัฒนาชนบท และด้านส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า

1. นักวิชาการศึกษา มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. นักวิชาการศึกษา ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักวิชาการศึกษา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นักวิชาการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งก่อนการดำรงตำแหน่งนักวิชาการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. นักวิชาการศึกษา มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดการติดตามประเมินผล ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น

6. นักวิชาการศึกษา มีข้อเสนอแนะที่สำคัญว่า ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ควรบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านงานวิจัย วัสดุ และประเมินผล ควรฝึกอบรมและสัมมนานักวิชาการอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และควรปรับปรุงระบบการประสานงานและการจัดทำเอกสาร

ชุมศรี ดำรงกุล (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน คือ ด้านการควบคุม ด้านการให้การศึกษาด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. เมื่อวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ทั้ง 3 ด้าน ตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่าข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้มีตำแหน่งงานต่ำกว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงานสูงกว่า และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงานสูงกว่า

ประไพพิศ สุวานนท์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนในเขตภาคกลางใน 5 ด้าน คือ ด้านงานบริหาร ด้านงานวิชาการ ด้านงานเทคนิค ด้านงานบริการ และด้านงานกิจกรรม ผลการวิจัย พบว่า

1. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนในเขตภาคกลาง มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวม และโดยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนในเขตภาคกลาง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนในเขตภาคกลาง ที่มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายต่างกันมีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นด้วย มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านบริหารและด้านงานเทคนิคมากกว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่ปฏิบัติงานบรรณารักษ์อย่างเดียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ
4. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนที่ปฏิบัติงานในระดับห้องสมุดที่ต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนประจำจังหวัด มีปัญหาในการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการมากกว่าเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ต่างกันมีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชน ในเขตภาคกลาง ดังนี้ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมด้านวิชาการของห้องสมุด ควรมีผู้ช่วยในการปฏิบัติงานด้านเทคนิค และควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณในการจัดกิจกรรม

4.3 งานวิจัยในต่างประเทศ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1975 : 9 - 10) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีสิ่งส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยศึกษาจากวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ในบริเวณเมืองพิตต์เบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา พบว่าปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้คนทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุน หรือค้ำจุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจภายนอก เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในการทำงาน นโยบายการบริหาร

ชีวาส (Srivastve. 1977 : 151) ได้ศึกษารวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานได้ข้อสรุป 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงาน
2. ความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน
4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. บรรยากาศขององค์กรซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุนการติดต่อประสานสัมพันธ์อย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการสร้างเครื่องมือ
4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ในระดับ 1 - 7 จำนวน 206 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยการสุ่มอย่างหลายขั้นตอน จากกลุ่มประชากรข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรมซึ่งแบ่งออกเป็นสถาบัน สำนัก กอง และกลุ่ม ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างมีขั้นตอน โดยแบ่งข้าราชการออกตามหน่วยงานที่สังกัดแล้วนำมาจับฉลากร้อยละ 70 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

ลำดับที่	หน่วยงานที่สังกัด	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	กลุ่มงานรายงานตรงต่อเลขาธิการฯ	7	5
2	กองกลาง	43	30
3	กองกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม	21	15
4	สถาบันวัฒนธรรมศึกษา	82	57
5	สำนักส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม	53	37
	รวม	206	144

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรมโดยจำแนกปัญหาเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการ ด้านงานบุคลากร ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิชาการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended form) เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างเป็นอิสระ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานตามแนวปรัชญาและตามที่กฎหมายกำหนด การวางแผน การประสานงาน การดำเนินงาน การตรวจสอบผลการปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติการแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม และศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำผลที่ได้จากการศึกษา มาพัฒนาเป็นแนวสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามมีความเหมาะสมด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขสมบูรณ์แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ก่อนนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 23 - 27 สิงหาคม 2547
2. ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และนัดหมายเวลาในการรับคืนแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ กลับมาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อใช้วิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการประมวลผลข้อมูล และเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่แล้วคำนวณค่าร้อยละ
2. ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ทำการวิเคราะห์และตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อและคำแนะนำที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ทั้งเป็นรายข้อและค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีปัญหาในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีปัญหาในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีปัญหาในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีปัญหาในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การหาค่าคะแนนที (t - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปใช้การทดสอบ (F - test) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s Method)

4. สำหรับข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด ใช้วิธีวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการแจกแจงความถี่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X}$

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันใช้ t - test

2.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้ F - test

เมื่อผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe 's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t - distribution)
F	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยที่มากกว่า 2 (F - distribution)
df	แทน	ชั้นแบ่งความอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
SS	แทน	ผลบวกของค่าเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้จำนวนความถี่และค่าร้อยละ จำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ผลแสดงดังตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนตัว	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 หญิง	102	70.80
1.2 ชาย	42	29.20
รวม	144	100
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	16	11.10
2.2 30 - 45 ปี	85	59.00
2.3 46 ปีขึ้นไป	43	29.90
รวม	144	100
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	63	43.80
3.2 สมรส	73	50.70
3.3 หม้ายหรือหย่าร้าง	8	5.60
รวม	144	100
4. วุฒิการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	13.20
4.2 ปริญญาตรี	94	65.30
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	31	21.50
รวม	144	100
5. ระดับตำแหน่ง		
5.1 ระดับ 1 - 2	10	6.90
5.2 ระดับ 3 - 5	60	41.70
5.3 ระดับ 6 - 7	74	51.40
รวม	144	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	ความถี่	ร้อยละ
6. ประสบการณ์		
6.1 ต่ำกว่า 10 ปี	38	26.40
6.2 10 - 20 ปี	54	37.50
6.3 สูงกว่า 20 ปี	52	36.10
รวม	144	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 เพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่ อายุ 30 - 45 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมาอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10

สถานภาพสมรส พบว่า เป็นโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 สมรส จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 และหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60

วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 รองลงมามีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20

ระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับ 6 -7 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมา มีตำแหน่งระดับ 3 - 5 จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 และมีตำแหน่งระดับ 1 -2 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40

ตอนที่ 2 ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมทุกด้าน และรายด้าน นำเสนอดังตาราง 3 และโดยรายด้านและรายข้อ นำเสนอดังตาราง 4 - 7 ต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับปัญหา
1. ด้านการจัดการ	3.46	0.73	ปานกลาง
2. ด้านงานบุคลากร	3.52	0.71	มาก
3. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์	3.53	0.77	มาก
4. ด้านวิชาการ	3.46	0.66	ปานกลาง
รวม	3.52	0.61	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า และด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.53$) ด้านงานบุคลากร ($\bar{X} = 3.52$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดการ ($\bar{X} = 3.46$) และด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.46$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ
วัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านการจัดการ เป็นรายข้อ

ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ		$\bar{X}$	S.D	ระดับปัญหา
ด้านการจัดการ				
1	นโยบายและเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ทำให้ ไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน	3.99	1.05	มาก
2	การวางแผนการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน	3.49	1.02	ปานกลาง
3	การปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นระบบ	3.35	1.05	ปานกลาง
4	การกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.30	0.98	ปานกลาง
5	การควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผน อย่างเป็นระบบ	3.19	0.93	ปานกลาง
6	การติดตามผลการใช้งบประมาณและผลการปฏิบัติงาน ในรอบปี	3.19	0.94	ปานกลาง
7	ระบบนิเทศการติดตามผลการปฏิบัติงาน	3.32	0.97	ปานกลาง
8	ระบบการสั่งการเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.54	1.07	มาก
9	การบริหารการสั่งการที่เป็นระบบ ทำให้ได้ทั้งงานและ บุคลากร	3.50	1.04	มาก
10	การพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง	3.81	1.05	มาก
รวม		3.46	0.73	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านการจัดการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ($\bar{X} = 3.50 - 3.99$) และระดับปานกลาง 6 ข้อ ($\bar{X} = 3.19 - 3.49$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 1 นโยบายและเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ทำให้ไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ
วัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านงานบุคลากร เป็นรายข้อ

ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ		$\bar{X}$	S.D	ระดับปัญหา
ด้านงานบุคลากร				
11	อัตรากำลังของข้าราชการที่มีอยู่ขณะนี้ เพียงพอแก่การปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม	3.48	1.21	ปานกลาง
12	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรม	3.43	0.90	ปานกลาง
13	โอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน	3.33	0.99	ปานกลาง
14	โอกาสที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน	3.47	0.90	ปานกลาง
15	โอกาสที่จะก้าวหน้าตามตำแหน่ง ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.90	1.07	มาก
16	โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.61	1.00	มาก
17	ปัญหาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	3.73	1.09	มาก
18	มีงานจรรอื่น ๆ เข้ามาทำให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้	3.65	1.05	มาก
19	การมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามหน้าที่ และคู่มือการทำงานเพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.33	1.06	ปานกลาง
20	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมาก เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ผลงานที่ได้จึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทำงานไม่เต็มที่ บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	3.67	1.12	มาก
รวม		3.52	0.71	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ($\bar{X} = 3.61 - 3.90$) และระดับปานกลาง 5 ข้อ ($\bar{X} = 3.33 - 3.48$) ข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือข้อ 15 โอกาสที่จะก้าวหน้าตามตำแหน่ง ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ เป็นรายข้อ

ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ		$\bar{X}$	S.D	ระดับปัญหา
ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์				
21	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการไม่เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงานต่อเนื่อง	3.59	1.02	มาก
22	งบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.43	0.91	ปานกลาง
23	ระเบียบแบบแผนไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.74	0.95	มาก
24	วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.53	1.15	มาก
25	ระบบการบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ไม่รัดกุม	3.56	1.06	มาก
26	การไม่ศึกษาข้อมูลการปฏิบัติงานตามระเบียบ ว่าด้วยเรื่องของการเงิน การคลัง ทำให้เกิดปัญหา การกำหนด เอกสารประกอบการปฏิบัติงานเกินความเป็นจริง	3.47	1.13	ปานกลาง
27	ระเบียบแบบแผนการเบิกใช้ยานพาหนะในหน่วยงานไม่เป็นระบบ	3.69	1.09	มาก
28	เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ขาดความเข้าใจในขอบข่ายหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	3.60	1.04	มาก
29	การประสานงานในการใช้งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ยังไม่คล่องตัว	3.50	1.01	มาก
30	การจัดซื้อ - จัดจ้างมีขั้นตอนการปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ	3.26	1.10	ปานกลาง
รวม		3.53	0.77	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ($\bar{X} = 3.50 - 3.74$) และระดับปานกลาง 3 ข้อ ($\bar{X} = 3.26 - 3.47$) ข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือข้อ 23 ระเบียบแบบแผนไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านวิชาการ เป็นรายข้อ

ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ		$\bar{X}$	S.D	ระดับปัญหา
ด้านวิชาการ				
31	บุคลากรไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนางาน ด้านวิชาการ เช่น การวิเคราะห์ วิจัยข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	3.83	0.91	มาก
32	การจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	3.39	0.99	ปานกลาง
33	ความหลากหลายของลักษณะงาน ยังไม่ได้มีการศึกษาอย่างเป็นระบบของสายงาน เพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.58	0.97	มาก
34	บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในความรับผิดชอบภาระงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ที่มีอยู่หลายลักษณะงาน ทำให้ข้าราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติมีวิสัยทัศน์จำกัด	3.68	0.97	มาก
35	การประสานงานเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ แต่บุคลากรในสำนักงานฯ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประสานงานที่ดีพอ	3.49	0.93	ปานกลาง
36	การประเมินผลงานของกอง ส่วน ศูนย์ ในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้พัฒนาการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	3.44	1.03	ปานกลาง
37	การจัดระบบ ระเบียบ การเก็บข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เป็นปัจจุบัน	3.35	0.92	ปานกลาง
38	การวิเคราะห์หาจุดเด่นของการปฏิบัติงาน	3.44	0.92	ปานกลาง
39	การวิเคราะห์สภาวะการทำงานด้านวัฒนธรรมของหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ทุกระดับ	3.45	0.88	ปานกลาง
40	การพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่องานที่มีลักษณะเฉพาะ	3.53	0.94	มาก
รวม		3.46	0.73	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ($\bar{X} = 3.53 - 3.83$) และระดับปานกลาง 6 ข้อ ($\bar{X} = 3.35 - 3.45$) ข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือข้อ 31 บุคลากรไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนางาน ด้านวิชาการ เช่น การวิเคราะห์ วิจัยข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.83$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

การทดสอบสมมติฐานตามตัวแปรแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 8 ต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามเพศ

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	เพศหญิง (N = 102)		เพศชาย (N = 42)		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1. ด้านการจัดการ	3.49	0.76	3.43	0.70	0.45
2. ด้านงานบุคลากร	3.58	0.68	3.39	0.78	1.43
3. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์	3.61	0.76	3.35	0.78	1.85
4. ด้านวิชาการ	3.56	0.69	3.40	0.71	1.32
รวม	3.57	0.61	3.39	0.61	1.61

จากตาราง 8 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ได้ตั้งไว้

3.2 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ที่ว่า “ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 9 ต่อไปนี้

ตาราง 9 เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.94	1.97	3.74*
	ภายในกลุ่ม	141	74.32	0.53	
	รวม	143	78.26		
2. ด้านงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.22	1.61	3.24*
	ภายในกลุ่ม	141	70.09	0.50	
	รวม	143	73.31		
3. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.15	0.57	0.97
	ภายในกลุ่ม	141	83.95	0.59	
	รวม	143	85.10		
4. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.64	0.32	0.65
	ภายในกลุ่ม	141	68.76	0.49	
	รวม	143	69.40		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.06	1.03	2.76
	ภายในกลุ่ม	141	52.57	0.37	
	รวม	143	54.63		

จากตาราง 9 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการและด้านงานบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มอายุใดบ้างในด้านการจัดการและด้านงานบุคลากร ที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบเป็นรายคู่ ดังตาราง 10 - 11 ดังต่อไปนี้

ตาราง 10 ทดสอบรายคู่ของปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ ด้านการจัดการ

ระดับอายุ	$\bar{X}$	46 ปีขึ้นไป	30 - 45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี
		3.25	3.52	3.80
46 ปีขึ้นไป	3.25		0.27	0.55*
30 - 45 ปี	3.52			0.28
ต่ำกว่า 30 ปี	3.80			

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมมากกว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 ทดสอบรายคู่ของปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามระดับอายุ ด้านงานบุคลากร

ระดับอายุ	$\bar{X}$	46 ปีขึ้นไป	30 - 45 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี
		3.33	3.54	3.83
46 ปีขึ้นไป	3.33		0.27	0.50*
30 - 45 ปี	3.54			0.29
ต่ำกว่า 30 ปี	3.83			

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมมากกว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 12 ต่อไปนี้

ตาราง 12 เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.29
	ภายในกลุ่ม	141	77.94	0.55	
	รวม	143	78.26		
2. ด้านงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	0.24
	ภายในกลุ่ม	141	73.06	0.52	
	รวม	143	73.31		
3. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.06	0.53	0.89
	ภายในกลุ่ม	141	84.04	0.60	
	รวม	143	85.10		
4. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.53	1.76	3.77*
	ภายในกลุ่ม	141	65.88	0.47	
	รวม	143	69.41		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.31	0.82
	ภายในกลุ่ม	141	54.01	0.38	
	รวม	143	54.64		

จากตาราง 12 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มวุฒิการศึกษา ใดบ้าง ในด้านวิชาการ ที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบเป็นรายคู่ ดังตาราง 13 ต่อไปนี้

ตาราง 13 ทดสอบรายคู่ ของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิชาการ

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำปริญญาตรี
		3.44	3.52	3.91
ปริญญาตรี	3.44		0.08	0.47*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.52			0.39
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.91			

จากตาราง 13 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมมากกว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานต่างกัน” ผลปรากฏดังตาราง 14 ต่อไปนี้

ตาราง 14 เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	0.35
	ภายในกลุ่ม	141	77.88	0.55	
	รวม	143	78.26		
2. ด้านงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.57	0.79	1.54
	ภายในกลุ่ม	141	71.73	0.51	
	รวม	143	73.31		
3. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.22	0.11	0.18
	ภายในกลุ่ม	141	84.88	0.60	
	รวม	143	85.10		
4. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.09	0.18
	ภายในกลุ่ม	141	69.23	0.49	
	รวม	143	69.40		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.12	.30
	ภายในกลุ่ม	141	54.40	0.39	
	รวม	143	54.63		

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ตั้งไว้

3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ดังตาราง 15 ต่อไปนี้

ตาราง 15 เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.28	0.64	1.17
	ภายในกลุ่ม	141	76.98	0.57	
	รวม	143	78.26		
2. ด้านงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.24	0.47
	ภายในกลุ่ม	141	72.82	0.52	
	รวม	143	73.31		
3. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.21	0.36
	ภายในกลุ่ม	141	84.67	0.60	
	รวม	143	85.10		
4. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.39	0.80
	ภายในกลุ่ม	141	68.62	0.49	
	รวม	143	69.40		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.66	0.33	0.87
	ภายในกลุ่ม	141	53.97	0.38	
	รวม	143	54.63		

จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ตั้งไว้

3.6 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 6 ที่ว่า “ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ดังตาราง 16 ต่อไปนี้

ตาราง 16 เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.50	0.91
	ภายในกลุ่ม	141	77.27	0.55	
	รวม	143	78.26		
2. ด้านงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.57	0.78	1.54
	ภายในกลุ่ม	141	71.74	0.51	
	รวม	143	73.31		
3. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.22	1.61	2.77
	ภายในกลุ่ม	141	81.88	0.58	
	รวม	143	85.10		
4. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.55	0.27	0.56
	ภายในกลุ่ม	141	68.85	0.49	
	รวม	143	69.40		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.43	0.72	1.90
	ภายในกลุ่ม	141	53.20	0.38	
	รวม	143	54.63		

จากตาราง 16 พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 6 ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

เป็นข้อเสนอแนะของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน จากแบบสอบถามที่ส่งไป 144 ฉบับ มีผู้เสนอแนะกลับมา 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 52.78 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปไว้ดังตาราง 17 ต่อไปนี้

ตาราง 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านการจัดการ ด้านงานบุคลากร ด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิชาการ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการจัดการ	50
1. ควรจัดการบริหารจัดการทั้งระบบ อย่างชัดเจน	28
2. ควรมีผู้แทน กอง ส่วน ศูนย์ ร่วมประชุมตัดสินใจ	7
3. ควรมีการมอบอำนาจให้มากขึ้น เพื่อความคล่องตัว	5
4. ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการจัดการทุกด้าน	4
5. ควรดำเนินงานโดยยึดยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงและกรมเป็นหลัก	4
6. ควรจัดสวัสดิการอย่างเป็นระบบให้ทั่วถึง	2
ด้านงานบุคลากร	76
1. ควรจัดคนลงตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	23
2. ควรพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	21
3. ควรมีการบำรุงขวัญกำลังใจตามหลักธรรมาภิบาล	11
4. ควรแต่งตั้งโยกย้ายอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้	10
5. ควรจัดอัตรากำลังให้เพียงพอเหมาะสมกับงาน	8
6. ควรมีการกระจายงานหรือมอบหมายงานให้ทุกคนอย่างเหมาะสม	3
ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์	61
1. ควรจัดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอต่อการทำงาน และสนับสนุน เครือข่ายวัฒนธรรม	20
2. วัสดุอุปกรณ์ควรทันสมัย และเป็นระบบเดียวกันเพื่อสามารถใช้ร่วมกันได้	14
3. ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและพอดีต่อการทำงาน	13
4. ควรจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว	10
5. ควรสร้างจิตสำนึกการใช้งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า	2

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
6. ควรใช้จํายงบประมาณให้เกิดผลงานสูงสุด โดยไม่คำนึงถึงการต้องประหยัดเพื่อเงินรางวัล	2
ด้านงานวิชาการ	49
1. ควรจัดการฝึกอบรม คึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาคนและพัฒนางาน	29
2. ควรมีการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อเผยแพร่และเป็นเครื่องมือในการทำงาน	12
3. ควรจัดระบบการจดบันทึกงานโครงการกิจกรรมให้ครบถ้วน และเผยแพร่อย่างกว้างขวาง	3
4. ควรเร่งสร้างจิตสำนึกในการมุ่งมั่นทำงาน	2
5. นักวิชาการควรต้องมีผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	2
6. ควรมีการพัฒนาภาษาต่างประเทศแก่บุคลากรให้มากขึ้น	1
ด้านอื่น ๆ	12
1. ผู้บริหารควรสร้างสภาวะการณ์ที่เอื้อให้เกิดความสามัคคี เอื้ออาทรต่อกัน	5
2. ควรใช้เวลาและชี้แจงที่ชัดเจนต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ	3
3. ผู้บริหารควรรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อพิจารณาสั่งการโดยคำนึงถึงเอกเขอากรา	2
4. ควรที่ผู้บริหารระดับกระทรวง ควรดูแลขวัญกำลังใจ ในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยไม่ควรแต่งตั้งบุคคลภายนอกมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ	2

จากตาราง 17 แสดงว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรมมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านการจัดการ ได้เสนอแนะว่า ควรจัดการบริหารจัดการทั้งระบบอย่างชัดเจน (28) ควรมีผู้แทนกอง ส่วน ศูนย์ร่วมประชุมตัดสินใจ (7)
2. ด้านงานบุคลากร เสนอแนะว่า ควรจัดคนลงตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (23) ควรพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ (21)
3. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ เสนอแนะว่า ควรจัดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอต่อการทำงาน และการสนับสนุนเครือข่ายวัฒนธรรม (20) วัสดุอุปกรณ์ควรทันสมัยและเป็นระบบเดียวกันเพื่อสามารถใช้ร่วมกันได้ (14)
4. ด้านวิชาการ ได้เสนอแนะว่า ควรจัดการฝึกอบรม คึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคนและพัฒนางาน (29) ควรมีการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อเผยแพร่และเป็นเครื่องมือในการทำงาน (12)
5. ด้านอื่น ๆ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรสร้างสภาวะการณ์ที่เอื้อให้เกิดความรักสามัคคีเอื้ออาทรต่อกัน (5) ควรใช้เวลาและชี้แจงที่ชัดเจนต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (3)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม มีการศึกษาค้นคว้าดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ใน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการ ด้านงานบุคลากร ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิชาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ จำแนก ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานะภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ระดับ 1 - 7 จำนวน 206 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ได้มาโดยการสุ่มอย่างมีขั้นตอน โดยแบ่งข้าราชการออกตามหน่วยงานที่สังกัด แล้วนำมาจับฉลากร้อยละ 70 ได้กลุ่มตัวอย่าง 144 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีข้อคำถามแบบเลือกตอบตามหัวข้อที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดยจำนวนเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการ ด้านงานบุคลากร ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิชาการ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอย่างเป็นอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 23 - 27 สิงหาคม 2547 ได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด และผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละในรายละเอียดข้อมูลส่วนตัว ส่วนด้านข้อมูลปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม คำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยจำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติทดสอบ t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้สถิติทดสอบ F - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe ' s Method) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ และข้อเสนอแนะคำถามปลายเปิด ดำเนินการจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์เนื้อหา แล้วหาค่าความถี่ นำเสนอข้อมูลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของประชากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 เพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่ อายุ 30 - 45 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมาอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10

สถานภาพสมรส พบว่า เป็นโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 สมรส จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 และหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60

วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 รองลงมาวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20

ระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับ 6 -7 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมา มีตำแหน่งระดับ 3 - 5 จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 และมีตำแหน่งระดับ 1 -2 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 20 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40

2. ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานบุคลากร ($\bar{X} = 3.52$) และด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดการ ($\bar{X} = 3.46$) และด้านวิชาการ ($\bar{X} = 3.46$) อยู่ในระดับปานกลาง

3. การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยตามสมมติฐานที่วางไว้

3.1 ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้

3.2 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดการและด้านงานบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ตั้งไว้

3.4 ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ตั้งไว้

3.6 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 6 ที่ตั้งไว้

4. ด้านข้อเสนอแนะของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ในการปฏิบัติงาน จากแบบสอบถามที่ส่งไป 144 ฉบับ มีผู้เสนอแนะกลับมา 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 52.78 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปไว้ ดังนี้

4.1 ด้านการจัดการ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ ควรจัดการบริหารจัดการทั้งระบบอย่างชัดเจน (28) รองลงมาคือ ควรให้มีผู้แทนกอง ส่วน ศูนย์ร่วมประชุมตัดสินใจ (7)

4.2 ด้านงานบุคลากร ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ ควรจัดคนลงตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (23) รองลงมาคือ ควรพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ (21)

4.3 ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ ควรจัดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอต่อการทำงาน และการสนับสนุนเครือข่ายวัฒนธรรม (20) รองลงมาคือ วัสดุอุปกรณ์ควรทันสมัยและเป็นระบบเดียวกันเพื่อสามารถใช้ร่วมกันได้ (14)

4.4 ด้านวิชาการ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ ควรจัดการฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคนและพัฒนางาน (29) รองลงมาคือ ควรมีการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อเผยแพร่และเป็นเครื่องมือในการทำงาน (12)

5. ด้านอื่น ๆ ข้อที่มีความถี่มากที่สุดคือ ผู้บริหารควรสร้างสมาวาการณที่เอื้อให้เกิดความรักสามัคคีเอื้ออาทรต่อกัน (5) รองลงมา คือ ควรใช้เวลาและชี้แจงที่ชัดเจนต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (3)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม” มีประเด็นที่ควรอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดยรวมพบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการทุกด้าน ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ โดยบุคคลที่อยู่ปฏิบัติงานในสภาพการณ์ปัจจุบันยังไม่มี ความเข้าใจที่ชัดเจนถูกต้อง การทำงานจึงยังอาจใช้วัฒนธรรมการทำงานที่เคยเป็นมา ยึดถือปฏิบัติกับรูปแบบการทำงานปัจจุบันที่มีข้อจำกัด เงื่อนไขแตกต่างไปจากเดิม จึงเกิดความรู้สึกว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุมศรี ดำรงกุล (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านงานบุคลากร และด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ มีปัญหาอยู่ระดับมาก กล่าวคือ งานบุคลากร ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ได้แสดงถึงปัญหาในเรื่องความก้าวหน้าในชีวิตราชการ การจัดกำลังคนลงสู่ตำแหน่ง และการได้รับการพัฒนาวิธีการทำงาน และงานวิชาการในระดับมาก ส่วนด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ มีปัญหามากด้วย ซึ่งอาจเป็นเพราะการใช้ระเบียบแบบแผนเคร่งครัด และความมีขีดจำกัดของงบประมาณทำให้มีวัสดุอุปกรณ์จำกัด ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับกระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮิร์ชเบอร์ก (จิราภรณ์ ไนราช : 2537 : 16 - 18 อ้างอิงจาก Herzberg : 1975 : 9 - 10) ที่ว่า ปัจจัยกระตุ้นคือการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อให้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และได้รับการฝึกอบรมให้ได้รับความรู้สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ฐิติรัตนอักษร (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ตามนโยบายพัฒนาห้องสมุดประชาชน กรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้เสนอแนะว่า ควรให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดได้ปฏิบัติงานในบทบาท

หน้าที่ของตนเอง ควรจัดหาอุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ ที่จำเป็น รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นและควรส่งเสริมกำลังใจในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะเพศไม่ได้เป็นสาเหตุสำคัญในการปฏิบัติงาน ต่างได้รับการอบรมชี้แจงและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน จึงมองปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ทั้งเพศหญิงและเพศชายต่างก็ปฏิบัติงานในลักษณะของการประสานงานร่วมกันและดำเนินงานทิศทางเดียวกัน และต่างก็ได้รับความรู้ ได้รับสิทธิต่าง ๆ ในสังคมทัดเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัษฎา บัวบุญ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูประจำการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในเขตการศึกษา 11 พบว่า ครู ครช. ที่มีเพศต่างกันโดยรวมและโดยรายด้านความมีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของประไพพิศ สุธานันท์ (2546 : 72) ซึ่งศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนในเขตภาคกลาง พบว่า เพศต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ในด้านอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย เพิ่งสำเร็จการศึกษา ยังมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถนำวิทยาการสมัยใหม่มาปรับใช้ ส่วนผู้ที่มีอายุมาก มีการสะสมประสบการณ์มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน ต่างก็ปรับตัวในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตน ลิงขรรค์ (2540 : 109) ที่ได้ศึกษาปัญหาของครูประจำกลุ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญ โดยวิธีเรียนทางไกลระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตภาคกลาง พบว่า ครูประจำกลุ่มที่มีอายุต่างกันมีปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แต่เมื่อพิจารณารายด้านในด้านการจัดการและด้านงานบุคลากร พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ น้อย ทำให้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การประสานงาน ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และอาจมิได้รับการแต่งตั้งลงสู่ฐานที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระพร เขตร์ภูมิ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจดับเพลิง กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจดับเพลิง พบว่า ผู้มีอายุต่างกันมีปัญหการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตรงกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนลส์ (สวัณณ์ วัฒนวงศ์ : 2524 : 25) ที่กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่จะมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อแต่ละบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้น

2.3 เมื่อพิจารณาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ด้านวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นด้วยงานและ กิจกรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม มุ่งเน้นในเรื่องของการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ ดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเอง แม้มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แต่ส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน รู้และเข้าใจและปรัชญา เป้าหมายการทำงานของหน่วยงาน จึงสามารถ ดำเนินงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของธารรัตน์ ทองชื่น (2539 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ 5 หรือหัวหน้างานของธนาคารไทยธนาคารจำกัด พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของไพโรจน์ แก้วเขียว (2544 : 80) ที่ศึกษาการจัดกิจกรรมตามบทบาท 4 ด้าน โดยห้องสมุดประชาชน "เฉลิมราชกุมารี" พบว่า มีระดับการจัดกิจกรรม ไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัญหาการปฏิบัติงานด้านวิชาการ มากกว่ากลุ่มผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้การปฏิบัติงานของสำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ต้องอาศัยงานวิชาการในระดับที่สามารถสื่อสาร ติดต่อประสานงานกับนักวิชาการต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ทั้งนี้อาจเป็นได้ว่ากลุ่มผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ใช้ภาษาทางวิชาการได้ไม่ดีเท่า กลุ่มผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จึงดูเหมือนไม่สอดคล้องกับภาพรวมของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

2.4 ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวง วัฒนธรรม ในด้านสถานภาพสมรส ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็น เพราะของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ทุ่มเทปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถ รู้จักการกำหนดเวลาการทำงาน การกลับบ้าน สอดคล้องกับสภาพจราจรและ การดำเนินชีวิตครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองฤกษ์ฤทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการฝึกอบรมโครงการสัมมนาบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ กระทรวงศึกษาธิการ ที่พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวง วัฒนธรรม ในด้านระดับตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะลักษณะการ ทำงาน เป็นการประสานความร่วมมือกันทำงาน มอบหมายการทำงานรับผิดชอบเป็นเรื่อง ๆ และใช้ความรู้ทางวิชาการ เพื่อการประสานงาน ผู้มีตำแหน่งระดับสูงกว่า มีความเอื้ออาทรให้การแนะนำอย่างเข้าใจกัน จึงไม่มีความแตกต่างใน ปัญหาการทำงานของผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัยนา รักสกุล (2541 : 87) ที่ศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวง วัฒนธรรม ในด้านประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่าผู้มีประสบการณ์น้อย มีวุฒิการศึกษาสูง มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์สูง รวมทั้งความเอื้ออาทรของผู้มีประสบการณ์สูงที่ให้คำแนะนำและกำกับติดตามงานสม่ำเสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย สายสุด (2538 : 125) ซึ่งศึกษาสภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานสูง มีระดับการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงานที่ต่ำกว่า

3. ด้านข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า

3.1 ด้านการจัดการ มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดการบริหารทั้งระบบอย่างชัดเจน ควรมีผู้แทนกอง ส่วน ศูนย์ ร่วมประชุมตัดสินใจ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ยังข้องใจต่อรูปแบบการบริหารจัดการ จึงต้องการให้มีการจัดเป็นระบบที่ชัดเจน โดยการให้ผู้แทนจาก กอง ส่วน ศูนย์ มีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อดำเนินการต่าง ๆ ตรงกับกระบวนการบริหารตามแนวคิดของ ลูเธอร์ กุลิค (วิจิตร ศรีสอาน : 2533 : 40) ที่อธิบายว่า การบริหารงาน ควรมีการประสานงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

3.2 ด้านงานบุคลากร มีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดคนลงสู่ตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ควรพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และควรมีการบำรุงขวัญกำลังใจตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ขาดความมั่นใจในการทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ อาจมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถดำเนินการดังกล่าวได้ จึงต้องการการพัฒนาด้วยการศึกษาเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ตนเองได้รับความก้าวหน้าในชีวิตราชการด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow. : 1970 : 69 - 80) ที่อธิบายว่า แรงจูงใจจะเป็นไปตามลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความนับถือตนเอง และการเป็นที่ยอมรับของคนทั้งหลาย

3.3 ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ มีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนเครือข่ายวัฒนธรรม เพื่อจะได้มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยสามารถใช้ร่วมกันได้ ซึ่งแสดงว่า งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติในความคิดความเข้าใจของข้าราชการ เห็นว่าการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติยังไม่สมบูรณ์และต่อเนื่อง และสนับสนุนเครือข่ายงานวัฒนธรรมได้อย่างเต็มที่ เพราะความจำกัดของงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย จิตติรัตนอัคร์ (2539 : 115 - 116) ซึ่งได้เสนอแนะต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนให้เจ้าหน้าที่ห้องสมุดได้ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ควรจัดหาอุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ ที่จำเป็น รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นและควรส่งเสริมกำลังใจในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.4 ด้านวิชาการ ที่ข้อเสนอแนะว่า ควรจัดการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาคนและพัฒนางาน ซึ่งแสดงว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม มีความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มพูนความรู้แก่ตนเอง เพื่อจะได้ทำงานทางวิชาการได้ดี สามารถใช้ความรู้มาสังเคราะห์องค์ความรู้ต่าง ๆ

เพื่อการเผยแพร่สู่ประชาชน และพร้อมกับเป็นเครื่องมือในการทำงานวัฒนธรรมสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (จิราภรณ์ โนราช : 2537 : 16 - 18 อ้างอิงจาก Herzberg : 1975 : 9 - 10) ที่ว่า ปัจจัยที่กระตุ้น คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อให้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและได้รับการฝึกอบรม ให้ได้รับความรู้สูงขึ้น

3.5 ด้านอื่น ๆ มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรสร้างสภาวะการณ์ที่เอื้อให้เกิดความรักสามัคคี เอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า การทำงานที่มีการแข่งขันกันสูง ความสัมพันธ์ฉันผู้ร่วมงานเกิดการห่างเหิน บรรยากาศการทำงานไม่เอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งสุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538 : 29) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดโปรแกรมและ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา การเมือง โดยจัดสภาพแวดล้อม ให้มีความสัมพันธ์อันอบอุ่น ระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน ให้เกิดบรรยากาศความเป็นกันเองมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยค้นพบว่า

1. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีอายุน้อย มีปัญหาด้าน การจัดการมาก ผู้บริหารจึงควรจัดประชุมเพื่อชี้แจงนโยบาย หรือเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน หรือให้ความรู้ ก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง หรือจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
2. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีอายุน้อย มีปัญหาด้าน งานบุคลากรมาก ผู้บริหารจึงควรจัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อให้เข้าใจในลักษณะงานที่มีอยู่หลากหลาย ลักษณะ เช่นงานช่างเทคนิค งานช่างไฟฟ้า ฯลฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญและเพื่องานที่มีลักษณะเฉพาะให้มี โอกาสก้าวหน้าตามตำแหน่งและความรู้ความสามารถ
3. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัญหามากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนหรือส่งเสริมให้มี โอกาสได้รับการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ควรมีการจัดการอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน และควรมีการประชุมชี้แจงให้ข้าราชการเข้าใจตรงกัน
5. ผู้ที่มีอำนาจในการแต่งตั้งข้าราชการลงสู่ตำแหน่ง ควรแต่งตั้งให้ตรงกับความรู้ความสามารถที่ข้าราชการ เหล่านั้นมีอยู่
6. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ควรจัดงบประมาณด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาวิจัยปัญหาในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรมทุกคน หลังจากที่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างแล้ว 1 ปี เพื่อการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข
2. ควรศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จากหน่วยงานที่มีการปฏิรูปราชการ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ
3. ควรศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อจะได้พัฒนาคนให้มีความต้องการและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดีลก. (2529). **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงาน. (2546). **รวมกฎหมายการปฏิบัติราชการทางปกครอง**.
กรุงเทพฯ : หจก. ไอเดียสแควร์
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2537). **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : บริษัท ประชาชน จำกัด
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2528). **กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). **รายงานประจำปี 2539**. กรุงเทพฯ :
ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. กระทรวงศึกษาธิการ. (2545) **จากการปฏิรูประบบราชการก้าวสู่
กระทรวงวัฒนธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- จิราภรณ์ โนราช. (2537). **องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนใน
ภาคเหนือ**. ปรินูญนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, อัดสำเนา.
- ชุมศรี ดำรงกุล. (2543). **ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร**.
รายงานการวิจัย ปรินูญมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธงชัย สันติวงศ์. (2535). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ธวัชชัย สายสุด. (2538). **สภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถม
ศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี**. ปรินูญนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,
อัดสำเนา.
- ธีระพร เซตรักฎี. (2545). **ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจดับเพลิง กองกำกับการ 5 กองบังคับการ
ตำรวจดับเพลิง**. รายงานการวิจัย ปรินูญนิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒประสานมิตร
- นัยนา รักสกุล. (2541). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชน**. ปรินูญนิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, อัดสำเนา.
- ประไพพิศ สุขานนท์. (2546). **ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนในเขตภาคกลาง**. รายงานการ
วิจัยการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2528) . **องค์การและการจัดการ**. วิทยาลัยครูสวนดุสิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนก
การพิมพ์
- ไพโรจน์ แก้วเขียว. (2544). **การจัดกิจกรรมตามบทบาท 4 ด้าน โดยห้องสมุดประชาชน “เฉลิมราชกุมารี”**.
ปรินูญนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

- วันสาด ศรีสุวรรณ. (2540). **ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. ปรินูณานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วัฒนธรรม, กระทรวง. (2546). **กระทรวงวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ :** บ. รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จก.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2533). **ปรัชญาและพัฒนาของการบริหาร. เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหาร การศึกษา เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1 - 5 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ :** โรงพิมพ์สมมิตร.
- วิทยา ทรงดำ. (2540). **แนวทางการพัฒนางานส่งเสริมวัฒนธรรมของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัด เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2523). **การบริหาร. กรุงเทพฯ :** ไทยวัฒนาพานิช
- สมชาย จิตรัตน์อัศว. (2539). **การศึกษาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนตามนโยบายการพัฒนา ห้องสมุดประชาชน กรมการศึกษานอกโรงเรียน ปี พ.ศ. 2538. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุชินดิษฐ์ หลักคำ. (2541). **ปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2524). **หลักการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :** อักษรการพิมพ์
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2538). **จิตวิทยาการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :** อักษรการพิมพ์
- อรทัย ทองฤกษ์ฤทธิ. (2538). **ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนา บุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อัษฎา บัวบุญ. (2544). **ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในเขตการศึกษา 11. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- Maslow. A.H. (1960). **Human Relation in Management. Cincimati : South - Western Publishing Company.**
- Herzberg F. Z. (1975). **Two - Factor Theoeey, The Motivation - Hygine Theory. Utah : Utah University**
- Srivaste, Suren. (1977). **Job Satisfaction and Production Research Institute. Ohio : Kent State University**

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 0519.10.05/ พิเศษ

ภาคิวิชาการคึกษาผู้ใหญ๋ คณะคึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยครึนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

20 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน ม.ล. ทวีปัญญา เกษมสันต์ ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวณีย์ เลวัลย์ นิลิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการคึกษาผู้ใหญ๋ คณะคึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยครึนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำงานวิจัย เรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวัลย์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ภาคิวิชาการคึกษาผู้ใหญ๋ คณะคึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยครึนครินทรวิโรฒ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็น
ผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการคึกษา
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวัลย์)

หัวหน้าภาคิวิชาการคึกษาผู้ใหญ๋

ภาคิวิชาการคึกษาผู้ใหญ๋

โทร. 0 - 2664-1000 ต่อ 5574



ที่ ศธ 0519.10.05/ พิเศษ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

20 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสมยศ สิงห์คำ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวณีย์ เลวัลย์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำงานวิจัย เรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวัลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวัลย์)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

โทร. 0 - 2664-1000 ต่อ 5574



ที่ ศธ 0519.10.05/ พิเศษ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

20 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายมนัส เหลียงชัยกุล ผู้ตรวจราชการกระทรวงวัฒนธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

เนื่องด้วย นางสาวณีย์ เลวลย์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำงานวิจัย เรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวนีย์ เลวลย์)

หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

โทร. 0 - 2664-1000 ต่อ 5574

ภาคผนวก ข.
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. ม.ล. ทวีปัญญา เกษมสันต์ | ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย |
| 2. นายสมยศ สิงห์คำ | ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม |
| 3. นายมนัส เหลียงชัยกุล | ผู้ตรวจราชการกระทรวงวัฒนธรรม |

ภาคผนวก ค.
การหาค่า IOC

แบบประเมินเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
กระทรวงวัฒนธรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามเพื่อการวิจัยตอนที่ 2 จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นถึงระดับของ
ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม
ในด้านการจัดการ ด้านงานบุคลากร ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิชาการ ในแต่ละข้อ หากท่าน
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเห็นว่าคำถามในข้อใดที่ตรงตามความประสงค์ของการวิจัย โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง 1
หากคำถามในข้อใดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง -1 และหากไม่แน่ใจ
ว่าตรงหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง 0

ข้อ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่ง ชาติ กระทรวงวัฒนธรรม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			%
		ม.ล.ทวีปัญญา เกษมสันต์	นายสมยศ สิงห์คำ	นายมนัส เหลียงชัยกุล	
1	ด้านการจัดการ นโยบายและเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลง เสมอ ทำให้ไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	100
2	การวางแผนการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน	1	1	1	100
3	การปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	100
4	การกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม แผนที่กำหนดไว้	1	1	1	100
5	การควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตามแผนอย่างเป็นระบบ	1	1	1	100
6	การติดตามผลการใช้งบประมาณและผล การปฏิบัติงานในรอบปี	1	1	1	100
7	ระบบนิเทศการติดตามผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	100
8	ระบบการสั่งการเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	1	1	1	100
9	การบริหารการสั่งการที่เป็นระบบ ทำให้ ได้ทั้งงานและบุคลากร	1	1	1	100

ข้อ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			%
		ม.ล.ทวีปัญญา เกษมสันต์	นายสมยศ สิงห์คำ	นายมนัส เหลียงชัยกุล	
10	ด้านการจัดการ (ต่อ) การพิจารณาความดีความชอบ ในการ เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง	1	1	1	100
11	ด้านงานบุคลากร อัตรากำลังของข้าราชการที่มีอยู่ขณะนี้ เพียงพอแก่การปฏิบัติงานของสำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม	1	1	1	100
12	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรม	1	1	1	100
13	โอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	100
14	โอกาสที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน	1	1	1	100
15	โอกาสที่จะก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	100
16	โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	100
17	ปัญหาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	100
18	มีงานจรรยาอื่น ๆ เข้ามาทำให้ปฏิบัติงานใน หน้าที่ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้	1	0	1	67
19	การมอบหมายงานให้รับผิดชอบตาม หน้าที่ และคู่มือการทำงานเพื่อยึดถือ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	1	1	1	100

ข้อ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			%
		ม.ล.ทวีปัญญา เกษมสันต์	นายสมยศ สิงห์คำ	นายมนัส เหลียงชัยกุล	
20	ด้านงานบุคลากร (ต่อ) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมาก เมื่อ เทียบกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ผลงานที่ ได้จึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทำงานไม่เต็มที่ บุคลากรเกิดความเบื่อ หน่ายท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	100
21	ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการไม่เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงานต่อเนื่อง	1	1	1	100
22	งบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความ คิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	100
23	ระเบียบแบบแผนไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ งาน	1	1	1	100
24	วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	100
25	ระบบการบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ ไม่รัดกุม	1	1	1	100
26	การไม่ศึกษาข้อมูลการปฏิบัติงานตาม ระเบียบ ว่าด้วยเรื่องของการเงิน การ คลัง ทำให้เกิดปัญหา การกำหนด เอกสารประกอบการปฏิบัติงานเกินความ เป็นจริง	1	1	1	100
27	ระเบียบแบบแผนการเบิกใช้ยานพาหนะ ในหน่วยงานไม่เป็นระบบ	1	1	1	100
28	เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านการอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ขาดความเข้าใจในขอบข่ายหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ	1	1	1	100

ข้อ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			%
		ม.ล.ทวีปัญญา เกษมสันต์	นายสมยศ สิงห์คำ	นายมนัส เหลียงชัยกุล	
29	ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ (ต่อ) การประสานงานในการใช้งบประมาณและ วัสดุอุปกรณ์ยังไม่คล่องตัว	1	1	1	100
30	การจัดซื้อ - จัดจ้างมีขั้นตอนการปฏิบัติ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี	1	1	1	100
31	ด้านวิชาการ บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมในการ พัฒนางาน ด้านวิชาการ เช่น การ วิเคราะห์ วิจัยข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	1	1	1	100
32	การจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ในสำนัก งานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	1	1	1	100
33	ความหลากหลายของลักษณะงาน ยัง ไม่ได้มีการศึกษาอย่างเป็นระบบของ สายงาน เพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้ สำเร็จบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	100
34	บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในความรับผิดชอบ ภาระงานของสำนัก งานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ที่มีอยู่หลายลักษณะงาน ทำให้ ข้าราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ มีวิสัยทัศน์จำกัด	1	1	1	100
35	การประสานงานเป็นหัวใจหลักในการ ดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ แต่บุคลากรใน สำนักงานฯ มีความรู้ความเข้าใจใน เรื่องการประสานงานที่ดีพอ	1	1	1	100

ข้อ ที่	ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			%
		ม.ล.ทวีปัญญา เกษมสันต์	นายสมยศ สิงห์คำ	นายมนัส เหลียงชัยกุล	
36	ด้านวิชาการ การประเมินผลงานของกอง ส่วน ศูนย์ ในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ เป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้พัฒนาการปฏิบัติงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	1	1	1	100
37	การจัดระบบ ระเบียบ การเก็บข้อมูล เป็นหมวดหมู่ เป็นปัจจุบัน	1	1	1	100
38	การวิเคราะห์หาจุดเด่นของการปฏิบัติงาน	1	1	1	100
39	การวิเคราะห์สภาวะการทำงานด้านวัฒน ธรรมของหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายของ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่ง ชาติทุกระดับ	1	1	1	100
40	การพัฒนาความรู้ความชำนาญในการ ปฏิบัติงานเพื่องานที่มีลักษณะเฉพาะ	1	1	1	100

ภาคผนวก ง.
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ด้านข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ด้านปัญหาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ข้อคำตอบของท่าน จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และไม่ส่งผลกระทบอย่างใดทั้งสิ้นต่อตัวผู้ตอบ ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

ดังนั้น จึงขอให้ท่านอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน และกรุณาตอบคำถามทุกข้ออย่าเว้นข้อหนึ่งข้อใดไว้

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือ

นางสาวณีย์ ภาวาลัย

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

1. () หญิง
2. () ชาย

2. อายุ

1. () ต่ำกว่า 30 ปี
2. () 30 - 45 ปี
3. () 46 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. () โสด
2. () สมรส
3. () หม้ายหรือหย่าร้าง

4. วุฒิการศึกษา

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. () ปริญญาตรี
3. () สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่ง

1. () ระดับ 1 - 2
2. () ระดับ 3 - 5
3. () ระดับ 6 - 7

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. () ต่ำกว่า 10 ปี
2. () 10 - 20 ปี
3. () สูงกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

ด้านปัญหาในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความข้างล่างนี้ แต่ละข้อและขอให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่เป็นจริงตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
ด้านการจัดการ		5	4	3	2	1
1	นโยบายและเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ทำให้ไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน					
2	การวางแผนการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน					
3	การปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเป็นระบบ					
4	การกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
5	การควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนอย่างเป็นระบบ					
6	การติดตามผลการใช้งบประมาณและผลการปฏิบัติงานในรอบปี					
7	ระบบนิเทศการติดตามผลการปฏิบัติงาน					
8	ระบบการสั่งการเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
9	การบริหารการสั่งการที่เป็นระบบ ทำให้ได้ทั้งงานและบุคลากร					
10	การพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง					
ด้านงานบุคลากร						
11	อัตรากำลังของข้าราชการที่มีอยู่ขณะนี้ เพียงพอแก่การปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม					
12	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรม					
13	โอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
ด้านงานบุคลากร (ต่อ)						
14	โอกาสที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน					
15	โอกาสที่จะก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
16	โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
17	ปัญหาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
18	มีงานจรรอื่น ๆ เข้ามาทำให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้					
19	การมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามหน้าที่ และคู่มือการทำงานเพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
20	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมาก เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ผลงานที่ได้จึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทำงานไม่เต็มที่ บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ในการปฏิบัติงาน					
ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์						
21	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการไม่เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงานต่อเนื่อง					
22	งบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
23	ระเบียบแบบแผนไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
24	วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
25	ระบบการบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ไม่รัดกุม					
26	การไม่ศึกษาข้อมูลการปฏิบัติงานตามระเบียบ ว่าด้วยเรื่องของการเงิน การคลัง ทำให้เกิดปัญหา การกำหนดเอกสารประกอบการปฏิบัติงานเกินความเป็นจริง					
27	ระเบียบแบบแผนการเบิกจ่ายยานพาหนะในหน่วยงานไม่เป็นระบบ					
28	เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการด้านการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ขาดความเข้าใจในขอบข่ายหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ					
29	การประสานงานในการใช้งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ยังไม่คล่องตัว					
30	การจัดซื้อ - จัดจ้างมีขั้นตอนการปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับปัญหา				
		5	4	3	2	1
ด้านวิชาการ						
31	บุคลากรไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนางาน ด้านวิชาการ เช่น การวิเคราะห์ วิจัย ข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย					
32	การจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
33	ความหลากหลายของลักษณะงาน ยังไม่ได้มีการศึกษาอย่างเป็นระบบของสายงาน เพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
34	บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในความรับผิดชอบ ภาระงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ที่มีอยู่หลายลักษณะงาน ทำให้นักวิชาการวัฒนธรรม ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติมีวิสัยทัศน์จำกัด					
35	การประสานงานเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ แต่บุคลากรในสำนักงานฯ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประสานงานที่ดีพอ					
36	การประเมินผลงานของกอง ส่วน ศูนย์ ในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้พัฒนาการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
37	การจัดระบบ ระเบียบ การเก็บข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เป็นปัจจุบัน					
38	การวิเคราะห์หาจุดเด่นของการปฏิบัติงาน					
39	การวิเคราะห์สภาวะการทำงานด้านวัฒนธรรมของหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติทุกระดับ					
40	การพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่องานที่มีลักษณะเฉพาะ					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวณีย์ ภาวัลย์
วัน เดือน ปีเกิด	19 กรกฎาคม 2500
สถานที่เกิด	อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 85/88 ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิชาการวัฒนธรรม 6 ว
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2519	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป้อนี) จากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา นครราชสีมา
พ.ศ. 2525	ค.บ. (บรรณารักษ์) จากวิทยาลัยครุนครสวรรค์
พ.ศ. 2547	กศ.ม (การศึกษาผู้ใหญ่) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ