ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

Factors affecting the Efficient Work Performance of Personnel under the Provincial Cultural Office in the Lower Northern Region

นัทธวัฒน์ การาสี[1],
โชติ บดีรัฐ[2] และ ภาสกร ดอกจันทร์[3]
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม[1,2,3]
Nattawat Karasee[1],
Chot Bodeerat[2] and Phasakorn Dokchan[3]
Pibulsongkram Rajabhat University[1,2,3]
Corresponding Author, Email: natthawatkarasri@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 404 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter Method

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอื่นไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

* ได้รับบทความ: 30 ธันวาคม 2568 ; แก้ไขบทความ: 21 กุมภาพันธ์ 2569; ตอบรับตีพิมพ์: 30 มีนาคม 2569
Received: 30 December 2025; Revised: 21 February 2026; Accepted: 30 March 2026 *pp.454-466*

3) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร รวมทั้งควรส่งเสริมกิจกรรมที่สนับสนุนการใช้ศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ตลอดจนจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of efficient work performance of personnel under the Provincial Cultural Offices; 2) examine the factors affecting the efficient work performance of personnel under the Provincial Cultural Offices; and 3) explore guidelines for improving the efficient work performance of personnel under the Provincial Cultural Offices in the Lower Northern Region. This study employed a quantitative research approach using a survey research design. The sample consisted of 404 personnel working under the Provincial Cultural Offices in the Lower Northern Region. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis through the Enter Method.

The findings revealed that:

1) the overall level of efficient work performance of personnel under the Provincial Cultural Offices was at a high level

2) factors affecting efficient work performance included career advancement and teamwork and cooperation among personnel, both of which significantly affected efficient work performance at the .05 level of statistical significance, while other factors showed no significant effect

3) guidelines for improving efficient work performance indicated that the Provincial Cultural Offices should support personnel in attending training programs and seminars to enhance their knowledge and professional expertise, assign tasks according to personnel's knowledge, abilities, and experience, promote activities that encourage

personnel to apply their potential and creativity in their work, and allocate budgets to support further education at higher levels.

Keywords: Work Performance; Work Efficiency; Provincial Cultural Office

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งยังช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน เพิ่มคุณภาพการให้บริการ และส่งเสริมให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ธนิต มณีอินทร์, 2567)

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคของกระทรวงวัฒนธรรม มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในระดับพื้นที่ รวมทั้งดำเนินการด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทุนทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมเครือข่ายทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน อีกทั้งยังมีภารกิจในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรม การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม โดยต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงวัฒนธรรม, 2567)

จากภารกิจดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ ความร่วมมือในการทำงาน และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจด้านวัฒนธรรมให้บรรลุผลตามเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน หากบุคลากรมีแรงจูงใจ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิผล (ณฐนนท ทวีสิน, ธีรพล กาญจนากาศ และปาริชาติ เงินสม, 2566)

อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ เช่น ภาระงานที่เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐ การแข่งขันด้านเทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาแนวทางในการบริหารงานบุคคล การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 7 จังหวัด ประกอบด้วย สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกำแพงเพชร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุโขทัย สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุตรดิตถ์ และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบูรณ์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 404 คน ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (Census Study)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire)

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม

2. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่า ทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.829 ซึ่งอยู่ในระดับที่สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง จากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากร จำนวน 404 ชุด และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและระดับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะปลายเปิดโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) และนำเสนอผลในรูปแบบความเรียงประกอบตารางสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยภาพรวม

ลำดับ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	เสริมพลังการเทิดทูนสถาบันหลักของชาติ และการสืบสานสร้างสรรค์ทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน	3.98	0.64	มาก
2.	ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากด้วยมิติทางวัฒนธรรมและพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมวัฒนธรรมให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก	3.90	0.51	มาก
3.	เสริมสร้างภาพลักษณ์ เกียรติภูมิ และยกระดับบทบาทด้านวัฒนธรรมของไทยในเวทีโลก	4.00	0.43	มาก
4.	ปลุกจิตสำนึกและเสริมสร้างค่านิยมเชิงบวกสู่สังคมคุณธรรมในบริบทสังคมไทยและสังคมโลก	3.88	0.43	มาก
5.	พัฒนาสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และการสร้างสรรค์งานด้านศิลปวัฒนธรรม	3.65	0.52	มาก
6.	พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการงานศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมสู่ระดับนานาชาติ	3.70	0.64	มาก
	ภาพรวม	**3.85**	**0.30**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เสริมสร้างภาพลักษณ์ เกียรติภูมิ และยกระดับบทบาทด้านวัฒนธรรมของไทยในเวทีโลก รองลงมา คือ เสริมพลังการเทิดทูนสถาบันหลักของชาติ และการสืบสาน สร้างสรรค์ทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากด้วยมิติทางวัฒนธรรมและพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมวัฒนธรรมให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ปลุกจิตสำนึกและเสริมสร้างค่านิยมเชิงบวกสู่สังคมคุณธรรมในบริบทสังคมไทยและสังคมโลก พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการงานศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมสู่ระดับนานาชาติ และพัฒนาสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และการสร้างสรรค์งานด้านศิลปวัฒนธรรม ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยภาพรวม

ลำดับ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.72	0.48	มาก
2.	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.69	0.46	มาก
3.	ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.00	0.43	มาก
4.	ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.88	0.43	มาก
5.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.56	มาก
	ภาพรวม	**3.86**	**0.25**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน

3. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวพยากรณ์		B	Std.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่		1.316	.190		6.940	.000
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	(X1)	.030	.025	.048	1.170	.243
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	(X2)	.042	.027	.064	1.562	.119
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	(X3)	.255	.028	.371	9.081*	.000
ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	(X4)	.328	.030	.475		.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	(X5)	-.006	.023	-.011	-.254	.799
R = 0.611 R2 = 0.373 SEest = 0.238						
F = 47.453 Sig = 0.000*						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.611 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R2) มีค่า 0.373 แสดงว่า ตัวแปรทั้งหมด 6 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.1 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.373 อีกทั้งผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (F) มีค่า 47.453 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่นำมาใช้ในการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (X3) และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงาน (X4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

4. ข้อเสนอแนะและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

ข้อเสนอแนะและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า 1) สำนักงานวัฒนธรรมควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน 2) สำนักงานวัฒนธรรมควรมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปริมาณงาน 3) สำนักงานวัฒนธรรมควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำพรสวรรค์ของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และ 4) สำนักงานวัฒนธรรมควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในระดับพื้นที่ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและเครือข่ายทางวัฒนธรรม ตลอดจนการปลูกฝังค่านิยมเชิงบวกและคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

นอกจากนี้ หน่วยงานยังมีการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวัฒนธรรมในทุกระดับ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของดาวรุ่ง หนูรูปงาม ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ และวรรณี เนียมหอม (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมีนาวรรณ นิ่มแย้ม และภิรดา ชัยรัตน์ (2567) ที่พบว่า บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลสูงที่สุด (Beta = 0.475) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Beta = 0.371)

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมจำเป็นต้องอาศัยการประสานงานและความร่วมมือระหว่างบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ขณะเดียวกัน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาภรณ์ เขื่องถุ่ง (2566) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณฐนนท ทวีสิน ธีรพล กาญจนากาศ และปาริชาติ เงินสม (2566) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางสำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร การส่งเสริมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพศวัต แสนสุข และสัณฐาน ชยนนท์ (2566) ที่พบว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาภรณ์ เขื่องถุ่ง (2566) ที่เสนอว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญ

กับการพัฒนาปัจจัยค้ำจุนและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานวัฒนธรรมควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

1.2 สำนักงานวัฒนธรรมควรมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ประสบการณ์ของบุคลากรในหน่วยงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปริมาณงาน

1.3 สำนักงานวัฒนธรรมควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำพรสวรรค์ของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

1.4 สำนักงานวัฒนธรรมควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

2.2 ควรศึกษาแนวการสร้างความร่วมมือในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

2.3 ควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง

องค์ความรู้ใหม่

การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าที่สุดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์หรือผลผลิตสูงสุด โดยสามารถนำเทคนิคไป 6 ประการนี้ไปปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ คือ 1) ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี 2) ทบทวนการดำเนินงาน 3) สร้างโอกาสในการสื่อสารระหว่างพนักงาน 4) พยายามสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน 5) พัฒนาทักษะของพนักงาน และ 6) แก้ปัญหาการขาดแคลนบุคคลากร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงวัฒนธรรม. (2567). ข้อมูลสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด. https://www.m-culture.go.th/ th/provincial-cultural-office.

ณฐนนท ทวีสิน, ธีรพล กาญจนากาศ และปาริชาติ เงินสม. (2566). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด กองคลัง เทศบาลนครลำปาง. Procedia of Multidisciplinary Research Article, 1(10), 1-12.

ดาวรุ่ง หนูรูปงาม, ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ และวรรณี เนียมหอม. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 20(90), 65-75.

ธนิต มณีอินทร์. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี. วารสารโรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา, 12(2), 43-59.

ปรียาภรณ์ เขื่องถุ่ง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองตรวจการมาตรฐาน สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. Procedia of Multidisciplinary Research, 1(7), 111.

พศวัต แสนสุข และ สัณฐาน ชยนนท์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(5), 270-279.