

**ปัญหาและแนวทางแก้ไข สภาพการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม
ศูนย์วัฒนธรรมและสำนักงานวัฒนธรรมในเขตภาคเหนือ
Problems and Proposed Solution: The Management of
Three Cultural Agencies in the North**

**รองศาสตราจารย์พงศ์เดช ไชยคุตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จินตนา มัชฌมบุรุษ
นที เมืองมา
อนุชา เทวราชสมบุรณ์
ภัทรา จันทราทิพย์**

**งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
กระทรวงวัฒนธรรม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘**

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไข สภาพการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ศูนย์วัฒนธรรม และสำนักงานวัฒนธรรมในเขตภาคเหนือ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติไว้ ณ ที่นี้ งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยบุคคลจากหลายฝ่าย คณะผู้วิจัยขอขอบคุณในความ ร่วมมือของ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด อำเภอ ตำบล กรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทุกท่าน ประธานศูนย์วัฒนธรรม กรรมการศูนย์วัฒนธรรม ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ตลอดจน นักวิชาการวัฒนธรรมทุกท่านในจังหวัดพะเยา พิชณุโลก และเชียงใหม่ ที่ร่วมแสดงความคิดเห็นและ ร่วมเสวนาแลกเปลี่ยน

งานวิจัยชิ้นนี้จะสำเร็จลงมิได้ หากขาดข้อชี้แนะทางวิชาการจากคณะกรรมการวิจัยวัฒนธรรมภาคเหนือ นอกจากนี้ยังได้รับข้อเสนอแนะทางวิชาการที่เป็นประโยชน์จากที่ปรึกษาโครงการวิจัย อาจารย์สามารถ ศรีจันทน์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

คณะผู้วิจัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางแก้ไข รวมทั้งการศึกษาแนวโน้มการบริหารงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ตำบลและสภาวัฒนธรรมจังหวัด ศูนย์วัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมในเขตภาคเหนือ โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากประธานและกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดและสภาวัฒนธรรมอำเภอ ผู้อำนวยการและกรรมการบริหารศูนย์วัฒนธรรม หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมและนักวิชาการวัฒนธรรมของจังหวัดพะเยา พิชญ์โลกและเชียงใหม่ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ชนิดไม่มีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง แบบสอบถามปลายเปิดและการจัดสนทนากลุ่ม(Focus Group) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พิชญ์โลก และเชียงใหม่ ต่างประสบปัญหาทางด้านการบริหารจัดการ การประสานงานระหว่างศูนย์วัฒนธรรมกับสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนั้นทั้งสามแห่งต่างประสบกับปัญหาเรื่องงบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ ส่วนสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พิชญ์โลก และเชียงใหม่ ปัญหาที่พบ คือ ปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งความชัดเจนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อเรื่องขวัญและกำลังใจ สำหรับสภาวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พิชญ์โลกและเชียงใหม่ ยังมีข้อจำกัดทางด้านการบริหารงานและความเข้มแข็งขององค์กร ความเข้าใจของกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมฯต่อบทบาทหน้าที่ และปัญหาที่สำคัญของสภาวัฒนธรรมจังหวัด คือ การแสวงหางบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงาน

การสร้างความเข้าใจและการแสวงหาแนวทางสำหรับการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรวัฒนธรรม องค์กรบริหารส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ฯลฯ นับเป็นหนึ่งในแนวทางแก้ไข ปัญหา รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรจากทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบงานทางด้านวัฒนธรรม เพื่อให้เข้าใจแนวทางการทำงาน และกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง สิ่งเหล่านี้นับเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา และเป็น การหาแนวโน้มนำสำหรับการดำเนินงานขององค์กรวัฒนธรรมทั้ง 3 จังหวัดต่อไป

ABSTRACT

This research was to examine the problems, solution and the trend in the administrative works of Cultural Councils at the district, sub-district and provincial levels as well as those of Culture Center and the Provincial Cultural Offices in the Northern region of Thailand. Data and Information for this study were collected from Chairpersons and executive committee members of District and Provincial Cultural Councils, the Directors and executive committee members of Cultural Centers, the Heads of Provincial Cultural Offices, as well as scholars in the cultural field in Phayao, Pitsanuloke and Chiangmai provinces. The data collection tools and techniques included unstructured questionnaire interview, structured questionnaire interview, open ended questionnaire interview and focus group discussion. The findings were presented in form of descriptive analysis.

The study found that all three Provincial Cultural Centers, at Phayao, Pitsanuloke and Chiangmai, encountered problems concerning administration and management, difficulty in coordination with the National Cultural Commission to organize various activities, and the inadequacy of budget for their operation. The Phayao, Pitsanuloke and Chiangmai Provincial Cultural Offices were found to have problems concerning human resource management, personnel development, as well as the clarity about career advancement in one's position thus causing the problems related to work spirit and motivation. The Cultural Councils of all the three provinces still had limited capacity in terms of administration and organizational strength as well as the understanding of the Council's Executive Committee members about their roles and function. Besides, they faced a common problem of seeking the budget for running the organizations and relevant activities.

Mutually building the understanding and identifying the approaches to work together among the local organizations- Local Administration Organization, Provincial Administration Organizations, and the likes, are cultural. This culture-based administration could be an alternative solution. Furthermore, effort should be made to develop human resources in all organizations or agencies involved in cultural development to reorient the nature of their works to be compatible with the working guideline and the relevant rules and regulations. These can be a solution approach and a

tentative framework for the operation of different cultural organizations in the three provinces under study.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| กิตติกรรมประกาศ | ข |
| บทคัดย่อภาษาไทย | ค |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ง |
| สารบัญ | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ | |
| 1.1 ความสำคัญของการวิจัย | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย | 3 |
| 1.3 ขอบเขตการวิจัย | 3 |
| 1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น | 3 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 4 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ | 4 |
| บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง | |
| 2.1 องค์กร | 6 |
| 2.2 การพัฒนาองค์กร | 7 |
| 2.3 การบริหารงานวัฒนธรรม | 9 |
| 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 11 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | |
| 3.1 ประชากร | 16 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 17 |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 17 |

| | | |
|---|--|----|
| 3.4 | ขอบเขตการวิจัย | 18 |
| 3.5 | การวิเคราะห์ข้อมูล | 18 |
| บทที่ 4 การดำเนินงานองค์กรวัฒนธรรม | | |
| 4.1 | การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา | 19 |
| 4.2 | การดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา | 20 |
| 4.3 | การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา | 21 |
| 4.4 | การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ | 22 |
| 4.5 | การดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา | 23 |
| 4.6 | ทิศทางการทำงานของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ | 24 |
| 4.7 | การดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ | 24 |
| 4.8 | การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ | 25 |
| 4.9 | ทิศทางการพัฒนางานทางด้านวัฒนธรรม ของ สภาวัฒนธรรม จังหวัดเชียงใหม่ | 26 |
| 4.10 | การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่ | 28 |
| 4.11 | ข้อเสนอทิศทางการทำงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ | 29 |
| 4.12 | การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรม จังหวัดพิษณุโลก | 30 |
| 4.13 | การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จังหวัดพิษณุโลก | 30 |
| 4.14 | การดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก | 31 |
| บทที่ 5 อภิปราย สรุปผลการศึกษา | | |
| | | 33 |
| บรรณานุกรม | | |
| | | 39 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของการวิจัย

ชาติไทยเป็นชาติที่มีมรดกทางวัฒนธรรมอันแสดงถึงเอกลักษณ์ศักดิ์ศรีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความเจริญรุ่งเรืองของชาติไทยเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาจิตใจ เศรษฐกิจ และสังคมของชาติไทยมาอย่างยาวนานจนสามารถรักษาความเป็นไทยไว้สืบมา พระมหากษัตริย์ทุกพระองค์ล้วนใส่พระทัยในการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ จนพัฒนาต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน

ในปีพุทธศักราช 2485 ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบ การดำเนินงานวัฒนธรรมของชาติ ได้แก่ สภาวัฒนธรรมแห่งชาติ และจัดตั้งเป็นกระทรวงวัฒนธรรมในปีพุทธศักราช 2495 ต่อมาลดลงมาเป็นกองวัฒนธรรมในปีพุทธศักราช 2501 และได้รับการยกฐานะเป็นสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติในปีพุทธศักราช 2522 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ งานวัฒนธรรมเป็นงานที่มีคุณค่าเสมอด้วยการดูแลรักษามรดกของชาติ ดังนั้นในปีพุทธศักราช 2545 ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน(ฉบับที่5) จึงเปลี่ยนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจากกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม

การจัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรม เป็นการสนับสนุนความสำคัญของงานด้านวัฒนธรรมที่จะเป็นปัจจัยให้ชาติสามารถดำรงความเป็นไทยไว้ได้สืบไปอย่างมีศักดิ์ศรี โดยรัฐบาลได้กำหนดให้ปี พ.ศ. 2541 -2550 เป็นทศวรรษสืบสานวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนา ขึ้น อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนด สิทธิ หน้าที่ ไว้อย่างชัดเจนในหลายๆมาตราที่เกี่ยวข้องกับเรื่องวัฒนธรรม ดังเช่น มาตรา 81 ได้บัญญัติให้รัฐมีหน้าที่ ต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรม สร้างเสริมความรู้ การปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยศิลปวิทยาการต่างๆ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ และมาตรา 289 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น เป็นต้น

ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด เป็นองค์กรที่เกิดจากเครือข่ายเครือข่ายภาคีทางวัฒนธรรมที่เรียกว่า เบญจภาคี ประกอบด้วยองค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรธุรกิจ

และองค์กรวิชาการ (พยุงศักดิ์ จันทรสุนทร 253: 25) โดยมีภารกิจที่ต้องดำเนินการ 4 ประการ คือ งานบริหารได้แก่งานบริหารจัดการ งานวิชาการได้แก่งานค้นคว้า งานวิเคราะห์วิจัยและงานพัฒนา วัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ความร่วมมือกันจัด กิจกรรม งานบริการได้แก่การขยายเครือข่ายเพื่อเพิ่มสมาชิกของสภา และงานประสานความร่วมมือ ระหว่างองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ ในสภาวัฒนธรรม งานเผยแพร่ได้แก่ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เนื้อหา วัฒนธรรม กิจกรรมวัฒนธรรมของจังหวัด และงานกองทุนได้แก่การบริหารจัดการกองทุนรวมทั้งการ จัดการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งตั้งอยู่ในสถาบันการศึกษาจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ศึกษา ค้นคว้า วิจัยและ พัฒนาวัฒนธรรมในจังหวัด (พยุงศักดิ์ จันทรสุนทร 2538: 26) ในปี พ.ศ.2540 สำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติมีนโยบายและแนวทางขยายการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรม ตำบล จึงส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นในอำเภอ และพิจารณาเห็นว่า ตำบล เป็นหน่วยงานในท้องถิ่นที่เข้าถึงประชาชนและใกล้ชิดประชาชนมาก จึงเห็นควรมีองค์กรรับผิดชอบ ในงานวัฒนธรรมในระดับตำบล โดยประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากผู้แทนองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรม 5 กลุ่มในตำบล เรียกว่า เบญจภาคี ทำนองเดียวกับสภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมจังหวัด สำหรับการบริหารงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอซึ่งบริหารงานโดยคณะกรรมการ วิธีการได้มาซึ่ง ประธาน รองประธาน เลขานุการและคณะกรรมการบริหาร ตลอดทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ในการ ดำเนินงานให้เป็นไปตามธรรมนูญหรือข้อบังคับหรือข้อตกลงของสภาวัฒนธรรมอำเภอนั้น เพื่อให้ เป็นไปตามเจตนารมณ์ในการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมที่จัดให้มีองค์กรประกอบที่เป็นองค์กรวิชาการและ องค์กรอื่นๆ สำหรับทำหน้าที่ศึกษาให้ความรู้ แนวคิดทางวิชาการและประสานงานให้สภาวัฒนธรรม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2540: 4)

เนื่องจากการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมาก สำนักส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาททางการอนุรักษ์ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้ทางด้านภูมิปัญญาล้านนา ชาติพันธุ์ และ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยใช้มิติวัฒนธรรมออร์ปกับในฐานะที่สำนักส่งเสริม-ศิลปวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานทางการศึกษาในองค์กรเบญจภาคีของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ จึงเห็น ความสำคัญของการดำเนินงานทางด้านการบริหารวัฒนธรรมของ สำนักงานวัฒนธรรม ศูนย์วัฒน- ธรรม สภาวัฒนธรรมตำบล สภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมจังหวัด จึงได้ทำการวิจัยถึงปัญหา และแนวทางแก้ไข ของสภาพการดำเนินงานหน่วยงานดังกล่าว โดยศึกษาภาพรวมขององค์กรใน ภาคเหนือ พื้นที่เลือกศึกษา คือ จังหวัดเชียงใหม่ พิชญ์โลก และพะเยา เพื่อให้งานวิจัยนี้เกิดประโยชน์

และนำผลการวิจัยไปใช้ในการดำเนินงานต่อไป ดังที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2546: 64-66) ได้กำหนดขอบข่ายงานวัฒนธรรม เพื่อให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาค้นคว้า รวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมอย่างรอบด้านและอย่างเป็นระบบ จึงต้องมีงานวิจัยวัฒนธรรมเป็นหลัก โดยที่ผลจากการวิจัยมีความสำคัญถึงขั้นเรียกได้ว่า เป็นฐานรองรับงานอื่นๆทั้งหมดทีเดียว

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ตำบล และสภาวัฒนธรรม ศูนย์วัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมในเขตภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไข การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ตำบล และสภาวัฒนธรรม ศูนย์วัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมในเขตภาคเหนือ
3. เพื่อศึกษาแนวโน้มนำการบริหารงาน ของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ตำบล และสภาวัฒนธรรม ศูนย์วัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมในเขตภาคเหนือ

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร เพื่อให้อยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการได้ในระยะเวลา 1 ปี จึงเลือกจังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ คือ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดกลาง คือ จังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดเล็ก คือ จังหวัดพะเยา
2. ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา สภาพการดำเนินงาน ปัญหา แนวทางการแก้ไข การบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด หัวหน้าศูนย์วัฒนธรรม สภาวัฒนธรรมอำเภอ และ สภาวัฒนธรรมตำบล ภายในจังหวัดเชียงใหม่ พิษณุโลก และพะเยา

1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้อมูลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานภูมิภาคในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีการแบ่งงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอำนวยความสะดวก กลุ่มส่งเสริมปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และกลุ่มวัฒนธรรมอำเภอ สำหรับการรวบรวมข้อมูลในระยะเวลาต่อมา เป็นการรวบรวมข้อมูลเมื่อมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ.2549 และ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2549 และกฎกระทรวงดังกล่าว ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 123 ตอนที่ 65 ก ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2549 จึงเป็นการรวบรวมข้อมูลขององค์กรในระยะแรกที่มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานภายใต้กฎกระทรวงดังกล่าว

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา จะเป็นแนวทางในการแก้ไข ปัญหาการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรม ศูนย์วัฒนธรรม สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ พิษณุโลก และพะเยา และก่อให้เกิดแนวทางการบริหารงานที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานต่อไป

1.6 นิยามศัพท์

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด หมายถึง หน่วยงานที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และมีฐานะเทียบเท่ากอง ทำหน้าที่ประสานและส่งเสริมการปฏิบัติงานทางด้านศิลปวัฒนธรรมทั้งในระดับจังหวัด และอำเภอ

สภาวัฒนธรรมจังหวัด หมายถึง องค์กรภาคเอกชนที่ได้ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมภายในจังหวัด และได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

สภาวัฒนธรรมอำเภอ หมายถึง องค์กรภาคเอกชนที่ดำเนินงานวัฒนธรรมระดับอำเภอ และได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด หมายถึง องค์กรที่ดำเนินงานวัฒนธรรมในระดับจังหวัด โดยจัดตั้งตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ.2531

หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวง

นักวิชาการวัฒนธรรม หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด อำเภอ ภายใต้การบังคับบัญชาของวัฒนธรรมจังหวัด

ประธานสภาวัฒนธรรม หมายถึง ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมสภาวัฒนธรรมให้ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม

หัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ.2531 และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากอธิการบดีในกรณีที่ศูนย์วัฒนธรรมตั้งอยู่ภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

การดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรม หมายถึง การจัดกิจกรรมทุกรูปแบบที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับ
ศิลปวัฒนธรรมในทุกๆด้าน

ปัญหาการดำเนินงาน หมายถึง อุปสรรค ข้อจำกัด ในการดำเนินงาน
แนวโน้ม หมายถึง ทิศทางการดำเนินงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

บทที่ 2

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขสภาพการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ศูนย์วัฒนธรรม และสำนักงานวัฒนธรรมในเขตภาคเหนือ ใช้ทฤษฎีและแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. องค์กร
2. การพัฒนาองค์กร
3. การบริหารงานวัฒนธรรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. องค์กร

ความหมายขององค์กร Max Weber (พิทยา บวรวัฒนา 2541: 2-5) ปรมาจารย์ทฤษฎีองค์กร ได้เสนอความคิดรูปแบบการจัดองค์กรแบบระบบราชการ และนิยามองค์กรไว้ว่า คือ ระบบของการกระทำเฉพาะเจาะจงที่มีจุดมุ่งหมายและมีลักษณะต่อเนื่อง

Edward Grass และ Amitai Etzioni อธิบายถึง องค์กร หมายถึง การรวมกลุ่มของมนุษย์เพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะบางประการ เช่นเดียวกับความเห็นของ Stephen P.Robbins องค์กรหมายถึงการทำงานร่วมกันระหว่างคนสองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

บรรยงค์ โตจินดา (2548 : 18) กล่าวว่า มีผู้ให้ความหมายคำว่า “องค์กร” ไว้หลาย ๆ ความหมาย ดังตัวอย่างต่อไปนี้ ศาสตราจารย์ จอห์น เอ็ม ฟิฟเนอร์ และแฟรงค์ พี เซอร์วูด (John M Pfiffner and Frank P. Sherwood) ให้ความหมายว่า “องค์กรเป็นกระบวนการที่มีแบบแผนซึ่งประกอบด้วยบุคคลจำนวนมาก บุคคลเหล่านี้ต่างปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ร่วมกัน

Stephen P.Robbins องค์กรหมายถึงการทำงานร่วมกันระหว่างคนสองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

ดังนั้นองค์กร หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มนุษย์ใช้องค์กรเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้

องค์การทุกประเภทจะดำเนินงานไม่ได้หากปราศจากผู้นำ และการบริหารงาน ไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์การภาครัฐ องค์การเอกชนที่แสวงหากำไรหรือไม่แสวงหากำไร รวมทั้งองค์การพัฒนาเอกชน ต่างก็มีจุดหมายที่จะบริหารงานให้องค์การบรรลุความสำเร็จ การทำงานและบทบาทของผู้นำ นับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ นิตย์ สังฆมานิตย์ (2546: 73-74) ได้กล่าวถึง หน้าที่ทางด้านการจัดการองค์การของผู้นำไว้ 4 ประการ คือ

- การวางแผน หมายถึง การกำหนดจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานและตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไร เพื่องานบรรลุวัตถุประสงค์นั้น
- การจัดรูปองค์กร หมายถึง กระบวนการออกแบบการทำงาน ออกแบบงาน และออกแบบโครงสร้างการบริหารงาน การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การอำนวยการหรือการนำ หมายถึง การปลุกใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ชี้นำทิศทางเพื่อให้งานมุ่งสู่การบรรลุจุดประสงค์
- การควบคุม หมายถึง กระบวนการติดตามตรวจวัดผลการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์กับจุดประสงค์

การดำเนินงานขององค์กร จะเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้้องค์การจะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการหรือบริหารในองค์กรนั้น ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การจัดการหรือการบริหารเป็นสิ่งที่ควบคู่และเกี่ยวข้องกับองค์การเสมอ (บรรยงค์ โตจินดา 2548 : 21)

2. การพัฒนาองค์กร (Organizational Development: OD)

อรุณ รักรธรรม (2538: 22-49) กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรว่า ในปัจจุบันองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้นและสลับซับซ้อนกว่าเดิม กระบวนการ เทคนิคการบริหารมีมากขึ้น ความต้องการและคุณค่าในการบริหารได้เปลี่ยนแปลงขึ้นมาก โดยเฉพาะองค์กรรัฐบาลทั้งหมดล้วนส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร กระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ จะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับ มิใช่เพราะความถูกต้องของการกำหนดปัญหาและลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่จะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการเลือกวิธีปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดเกี่ยวกับเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลง คือ

1. การเปลี่ยนแปลงระดับตัวบุคคล มุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล เน้นเรื่องการเพิ่มทักษะ ทักษะคิดและระดับการกระตุ้นทางใจ

2. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบขององค์กร มุ่งปรับปรุงระบบ โครงสร้างขององค์กร เพื่อให้รู้จักใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

3. การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การเปลี่ยนแปลงตนเองในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ จะเสริมสร้างความไวเนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน และลดความขัดแย้ง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความเกี่ยวข้องกันในทุก ๆ ระบบขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น ทางด้าน โครงสร้าง การบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนปัจจัยภายในของตัวบุคคล เช่น ทักษะคิด การไวเนื้อเชื่อใจ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรได้รับการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ

วันชัย มีชาติ (2548: 325-326) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กร O.D. (OrangizationDevelopment) เป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การแบบหนึ่ง โดยมีการวางแผนไว้เพื่อให้เป็นไปตามที่ต้องการ การพัฒนาองค์การเป็นเทคนิคทางการบริหารที่นำมาใช้ในการปรับปรุงองค์การ โดยการเพิ่มความสามารถในการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อความสัมพันธ์ในองค์การและเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาขององค์การ การพัฒนาองค์การเป็นการพัฒนาอย่างมีแบบแผนที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์การ

ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ เน้นที่ความเป็นประชาธิปไตย และให้ความสำคัญกับมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่ความร่วมมือร่วมใจกันมากกว่าการใช้อำนาจ การควบคุมหรือการบังคับ การพัฒนาองค์การมีเป้าหมายและคุณค่าที่ต้องการสร้างให้เกิดขึ้น คือ

1. การให้ความสำคัญกับคน (Respect for people) ในการพัฒนาองค์การจะปฏิบัติต่อกันในองค์การด้วยความเคารพและเห็นความสำคัญของคน

2. การไวเนื้อเชื่อใจและการสนับสนุน (Trust and Support) องค์กรที่พัฒนาและมีประสิทธิผลจะต้องมีบรรยากาศที่เปิดเผย สมาชิกในองค์การมีความไวเนื้อเชื่อใจกันและมุ่งสนับสนุนการทำงาน ของกันและกัน

3. ความเท่าเทียมกัน (Power Equalization) องค์กรที่ทำการพัฒนา องค์กรจะกระจายอำนาจ และสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างสมาชิก

4. การเผชิญหน้ากับปัญหา (Confrontation) การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรที่มีการพัฒนาจะเน้นการเผชิญหน้ากับปัญหา ไม่หลบหลีกปัญหาหรือประวิงเวลาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

5. การเน้นการมีส่วนร่วมของคน (Participation) การพัฒนาองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร และเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับพนักงาน

คุณค่าและเป้าหมายทั้ง 5 ประการข้างต้นนี้เป็นสภาพที่เทคนิคการพัฒนาองค์กรพยายามที่จะผลักดันให้เกิดขึ้น ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาให้แก่องค์กรและทำให้องค์กรมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและมีความกระตือรือร้น

3. การบริหารงานวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นคำที่เกิดขึ้นในภาษาไทย ในสมัยที่รัฐบาลของจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี คำเดิมเป็นภาษาอังกฤษ คือ Culture ในตอนแรกพระมหารุ่นแห่งวัดมหาธาตุ ได้แปลคำนี้ว่า “ภูมิธรรม” แต่กรมหมื่นนราธิปพงษ์ประพันธ์ ทรงเล็งเห็นว่า ภูมิธรรมมีความหมายค่อนข้างคงที่ พระองค์ท่านทรงมีความประสงค์ให้มีความหมายในลักษณะเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงทรงแปลใหม่เป็นวัฒนธรรม และมีการใช้สืบต่อมาตลอด และคงใช้อยู่ในปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ 2538 : 4)

พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2485 ได้ให้คำจำกัดความว่า วัฒนธรรม คือ ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อยความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติและศีลธรรมอันดีงามของประชาชน (กระทรวงวัฒนธรรม 2546: 3)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของความเป็นอยู่ทั้งหมดของสังคม ตั้งแต่ภายในจิตใจของคนมีค่านิยม คุณค่าทางจิตใจ คุณธรรม ลักษณะนิสัย แนวความคิดและสติปัญญาออกมาจนถึงท่าที และวิธีปฏิบัติของมนุษย์ต่อร่างกายและจิตใจของคน (กระทรวงวัฒนธรรม 2546: 3)

เอกวิทย์ ฌ กลาง กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์สั่งสมขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์ของมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม มนุษย์กับมนุษย์ และมนุษย์กับสังคม (กระทรวงวัฒนธรรม 2546: 5)

ดังนั้นวัฒนธรรมจึงหมายถึงความถึง ความดีงาม ความเจริญงอกงาม ที่แสดงออกในวิถีชีวิตของ มนุษย์ในสังคม และได้ถ่ายทอดมาสู่ปัจจุบัน โดยการจดบันทึก การสั่งสอน รวมทั้งการฝึกฝนพัฒนามา อย่างยาวนาน

การพัฒนากระบวนการบริหารและการจัดการงานวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น เป็นกระบวนการที่ดำเนินการแบบองค์รวมที่มองว่าสรรพสิ่งทั้งหลายมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์และมี ผลกระทบสืบเนื่องเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกันทั้งเศรษฐกิจ จิตใจ การเมือง สังคมและสิ่งแวดล้อม (กระทรวงวัฒนธรรม 2546: 2)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้าง การพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและ พัฒนาเมืองนำอยู่ ชุมชนนำอยู่ การแก้ปัญหาคความยากจนในชนบทและเมือง ภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในสังคม พงศ์ศักดิ์ จันทรสุนทร (2539: 32) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า งานวัฒนธรรมใน อนาคต ต้องสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน และสังคม โดยการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และให้การจัดการวัฒนธรรมแก่ชุมชนและสังคม โดยยึดหลักการกระจายอำนาจแก่ท้องถิ่นเป็นผู้จัดการ ด้านวัฒนธรรมให้เป็นไปตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ได้กำหนด สิทธิ หน้าที่ ไร่ชัดเจนในมาตราที่เกี่ยวข้องกับเรื่องวัฒนธรรม คือ มาตรา 81 รัฐกำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะสนับสนุน การค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ศิลปและวัฒนธรรมของชาติ และ มาตรา 289 องค์กรปกครองท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ในปัจจุบัน การดำเนินงานขององค์กรท้องถิ่นทางด้านวัฒนธรรม ที่มีบทบาทอย่างชัดเจน คือ สภาวัฒนธรรมตำบล สภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีหน่วยงานราชการทางด้าน วัฒนธรรมที่เป็นหน่วยงานหลักให้การสนับสนุน ทั้งทางด้านการให้ข้อเสนอแนะและให้ความร่วมมือ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดและศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดกระทรวงศึกษาธิการ (2538: 216) อันเป็นกระบวนการที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ต้องอยู่ร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพราะคน ย่อมมีการพัฒนาตนเองอย่างรวดเร็ว แต่การพัฒนาที่ไม่สูญเสียเอกลักษณ์นั้นต้องศึกษามิติทาง วัฒนธรรมให้ชัดเจน (กระทรวงศึกษาธิการ2538:144) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ด้านการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ไว้ดังนี้

1. ระบบการบริหาร การปกครอง การศาสนา การเผยแพร่ การสาธารณูปการ และการสนองงานพระสงฆ์ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2. เยาวชนและประชาชนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเท่าที่ควร เพราะวิธีให้ความรู้ด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรมส่วนใหญ่ เน้นเนื้อหาสาระมากเกินไป ขาดรูปแบบและวิธีการนำเสนอที่เร้าใจ นอกจากนั้นการดำเนินการ ยังดำเนินการได้ในขอบเขตจำกัด ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

3. การอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของชาติ ยังทำได้ไม่ทั่วถึงเพราะหน่วยงานมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร

ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทย เกิดขึ้นจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบทุนนิยมของต่างประเทศ เอกลักษณะของชนบทและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไปจนหมด การกำหนดแผนงานและโครงการ ไม่ชัดเจน ขาดการบูรณาการแผนต่างๆเข้าด้วยกัน ขาดความเข้าใจในกรอบและเนื้อหาวัฒนธรรม การไม่ต่อเนื่องในแนวคิดและแผนปฏิบัติการ ไม่มีการมอบหมายงานให้เป็นระบบ ขาดการประสานแผนงานและโครงการ แนวทางแก้ไข ควรจัดทำแผนแม่บทการศาสนา และวัฒนธรรมให้ชัดเจน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิทยา ทรงคำ (2540: หน้าทศด้อย) ได้ศึกษาถึงแนวทางการบริหารงานส่งเสริมวัฒนธรรมของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา งานส่งเสริมวัฒนธรรมและเพื่อหาแนวทางพัฒนางานส่งเสริมวัฒนธรรมของ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนางานส่งเสริมวัฒนธรรม พัฒนาบุคลากรในสำนักงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้น การจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลด้านวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้น การดำเนินงานหรือกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม ควรส่งเสริมให้ประชาชนเป็นผู้ดำเนินงาน รัฐควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกหน่วยทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ร่วมมือกันอย่างจริงจังในการส่งเสริมงานวัฒนธรรมและรัฐควรสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมงานวัฒนธรรมให้เพียงพอและต่อเนื่อง

ทองกร แก้วกล้า (2540: 12) ได้ศึกษา เรื่อง การประสานงานด้านวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ในจังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดเชียงรายที่มีต่อการติดต่อ

ประสานงานด้านวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอและเพื่อแสวงหาแนวทางในการประสานงานของศึกษาธิการอำเภอ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การประสานงานด้านวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการประสานงานด้านบุคคล การประสานงานด้านงบประมาณ และการประสานงานด้านวัสดุ อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ในขณะที่เดียวกันก็มีความเห็นว่า การประสานงานด้านวิธีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าเกิดจากการขาดบุคลากร ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐบาลและขาดวัสดุอุปกรณ์ แต่แก้ปัญหาเหล่านี้ได้ โดยขอความร่วมมือด้านบุคลากรในการยืมตัว หรือขอคำแนะนำชี้แจงจากบุคลากรหน่วยงานอื่นๆ การขอรับบริจาคด้านงบประมาณจากเอกชนและบุคลากรในท้องถิ่น และการขอยืมวัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงานอื่น ดังนั้น การประสานงานวัฒนธรรมด้านวิธีการปฏิบัติงานไม่ค่อยมีปัญหาทำไคนักในทางปฏิบัติ

สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมเขตการศึกษา 6 (2540: 99-100) ได้รายงานผลการวิจัย เรื่อง การติดตามผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล เขตการศึกษา 6 สรุปได้ว่า สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ/กิ่งอำเภอมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมได้ปรากฏเป็นรูปแบบที่ชัดเจนจากการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านการกำหนดระเบียบวาระการประชุม การจัดเตรียมเอกสาร การจัดเจ้าหน้าที่เป็นการเฉพาะ การบันทึกการการประชุม การติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม การรายงานความเคลื่อนไหวให้กรรมการได้ทราบ จะปฏิบัติเป็นขั้นเป็นตอนที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจน ด้านการประสานงาน พบว่า ได้ใช้รูปแบบที่ไม่เป็นทางการในการประสานงานการประชุม แต่บางภารกิจและกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นยังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ ในเรื่องของการประเมินผลการดำเนินงานในกิจกรรมของการเก็บรวบรวมข้อมูล การเสนอคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานและให้ความเห็นชอบ การกำหนดเครื่องมือและเกณฑ์ในการประเมินผลและการรายงานผล สำหรับปัญหาและอุปสรรคของสภาวัฒนธรรมอำเภอจะพบประเด็นที่คล้ายๆ กันคือ ปัญหาในด้านงบประมาณสนับสนุนการทำงานไม่เพียงพอ บุคลากรสนับสนุน การปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ประชาชน และเยาวชนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานน้อย การประชาสัมพันธ์งานวัฒนธรรมยังมีไม่เพียงพอและองค์กรเอกชน ผู้นำชุมชนและสื่อมวลชนให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานวัฒนธรรมน้อย

ไสว เชื้อสะอาด (2541: หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึง เรื่อง การบริหารงานวัฒนธรรมพื้นบ้านของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานวัฒนธรรมพื้นบ้าน ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการบริหารงานสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัด

พะเยา ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ในภาพรวมแล้วการบริหารงานด้านวัฒนธรรมพื้นบ้านเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานทั้งหมดของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอตามที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นจึงมีสภาพไม่ค่อยจะแตกต่างไปจากภาพรวมของการบริหารงานที่มีภารกิจมากมาย แต่ขาดแคลนทรัพยากรการบริหารตั้งเป็นที่รับทราบกันโดยทั่วไป โดยเฉพาะสำนักงานที่มีขนาดเล็ก และถ้าพิจารณาเป็นด้านๆ แล้วก็พบว่า ในด้านบุคลากรนั้น สำนักงานศึกษาธิการอำเภอยังขาดแคลนบุคลากรที่จะปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมพื้นบ้าน จึงจำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ มาช่วยดำเนินการ ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นนั้นก็ยังมีไม่เพียงพอ จึงต้องขอรับบริจาคจากหน่วยงานองค์กรอื่นและประชาชนทั่วไป แต่ในการดำเนินงานจริงนั้น สำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเป็นอย่างดี และส่วนใหญ่ก็จะปฏิบัติตามแผนหรือปฏิทินที่กำหนดไว้ มีการประชาสัมพันธ์งานทุกรูปแบบแล้วแต่ตามโอกาสและสถานการณ์

สามารถ จันทร์สุรย์ และ ประทีป อินแสง (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542: 72-76) ได้ศึกษาศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย : รายงานประกอบการร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2544 ได้ทำการศึกษา เรื่อง การดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ในประเทศ พบว่าปัญหาหลักในการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย สรุปได้ว่ากฎหมายและนโยบายการดำเนินงานในการจัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนแต่ละหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพในการดำเนินงาน ทั้งนี้จะเห็นได้จากการมีกฎหมายระเบียบ กฎกระทรวงและนโยบายเป็นของตนเอง ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นเอกเทศไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน ขาดความเป็นเอกภาพ ขาดการประสานเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เช่น กรมวิชาการมีหน้าที่จัดทำหลักสูตรการศึกษา ซึ่งเนื้อหาส่วนหนึ่งเป็นเรื่องศิลปวัฒนธรรม ในขณะที่กรมต่างๆ ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กรมสามัญศึกษาและกรมอาชีวศึกษาเป็นต้น ต่างก็จัดการเรียนการสอนตามภารกิจหน้าที่ของแต่ละกรม การเรียนการสอนในเนื้อหาด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาค่อนข้างน้อยและระบุไม่ชัดเจน ในทำนองเดียวกันการดำเนินงานในด้านนี้ของภาคเอกชนก็มีทิศทางดำเนินงานขึ้นอยู่กับแผนขององค์กรนั้นๆ ขาดการเชื่อมโยงและร่วมมือกันดำเนินการอย่างเป็นเอกภาพ

ชาติชาย กันทา (2542) ได้ศึกษาถึง เรื่อง บทบาทของสำนักงานศึกษาธิการในการส่งเสริมงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ภาควัฒนธรรม 8 พบว่า ความต้องการของสภาวัฒนธรรมอำเภอในการรับการสนับสนุนจากสำนักงานศึกษาธิการ มีความต้องการทั้งด้านทรัพยากร ด้านความร่วมมือและ

ประสานงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ และด้านข้อมูลสารสนเทศทางวัฒนธรรม สำหรับแนวทางการพัฒนาบทบาทของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอควรจัดหาบุคลากรอำเภอที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านวัฒนธรรมมาทำงานให้มากขึ้น ควรปรับปรุงให้คณะกรรมการทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

บทิตร์ วิทยาวิโรจน์ (2543) ได้รายงานผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ มีการบริหารงาน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการงบประมาณ ด้านการประสานงานและด้านประชาสัมพันธ์ ด้านกิจกรรมทางวัฒนธรรมและด้านการติดตามประเมินผลและรายงานผล จากการศึกษาปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ด้านการประสานงานและประชาสัมพันธ์ ได้แก่การประชุมสัมมนาเกี่ยวกับวัฒนธรรม การจัดทำวารสาร จดหมายข่าวและสิ่งพิมพ์ และการเผยแพร่กิจกรรมทางสื่อมวลชนต่าง ๆ

กาสัก เต๊ะขันหมาก (2545) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กระบวนการพัฒนาสภาวัฒนธรรมจังหวัด จากการศึกษาพบว่า การดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัด และกระบวนการที่ทำให้สภาวัฒนธรรมจังหวัดดำเนินงานวัฒนธรรมได้ จะต้องใช้กระบวนการทางวัฒนธรรม กระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการ สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขยายและพัฒนา และการดำรงอยู่ของสภาวัฒนธรรมจังหวัด เกิดจากปัจจัยภายใน คือ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด การประชุมปรึกษาหารือกันเป็นเนืองนิจ การขยายเครือข่ายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย การดำเนินงานวัฒนธรรมที่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญของเครือข่ายเครือข่ายภาคีสมาชิกและประชาชน ปัจจัยภายนอก คือ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรเอกชนควรสนับสนุนในลักษณะต่าง ๆ การสร้างความรู้ความเข้าใจ การเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจในวิธีดำเนินงานวัฒนธรรม การเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมซึ่งกันและกันโดยการจัดสัมมนา การจัดสรรเงิน ทรัพยากรไปสนับสนุนการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ต้นกล้าประชาสังคมได้งอก และ เชื่อมโยงกันในอันที่จะดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของจังหวัดให้เกิดพลัง

บทิตร์ วิทยาวิโรจน์ (2546) ได้รายงานผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าเมื่อทำการพิจารณาจากปัจจัยการบริหารงาน 4 ด้านสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ด้านบุคคล เนื่องจากจังหวัดเชียงใหม่ มีบุคลากรจำนวนมาก ถึง 69 คนปฏิบัติงานทั้งในจังหวัด

และอำเภอ ได้จัดให้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการและความรู้ความสามารถ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ยืดหยุ่น มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทั้งในด้านสถานที่และมนุษย์สัมพันธ์ มีการประชุม การทำงานเป็นทีม โดยสอดคล้องกับข้อเสนอของสำนักงานปลัดกระทรวง ด้านงบประมาณ การบริหารงานด้านงบประมาณยึดระเบียบวิธีการงบประมาณของราชการเป็นหลักในการบริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้รับโอนครุภัณฑ์จากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ส่วนใหญ่เป็นโต๊ะ เก้าอี้ และด้านการบริหารจัดการ ได้จัดการบริหารที่เป็นระบบ สอดคล้องแนวคิด กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

จากรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่นำมากล่าวข้างต้น ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงาน วัฒนธรรมของหน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่นทั้งในระดับอำเภอและจังหวัด อาทิ สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด หน่วยงานต่างๆ ประสบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน การดำเนินงาน จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่เพียงพอ อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้รัฐควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ ให้กับงานวัฒนธรรมอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนอย่างจริงจังนับเป็นปัจจัยหนึ่งของการดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแนวทางแก้ไข การดำเนินงาน และศึกษาแนวโน้มการบริหารงานของสภาวัฒนธรรมตำบล อำเภอ และสภาวัฒนธรรมจังหวัด ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด สำนักงานวัฒนธรรมในเขตภาคเหนือ ซึ่งรวบรวมข้อมูลจาก 3 จังหวัดในภาคเหนือ คือ จังหวัดพะเยา พิชณุโลก และเชียงใหม่ โดยมีวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. จังหวัดเชียงใหม่

- ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอจำนวน 20 อำเภอและ 2 กิ่งอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง จอมทอง สอด แม่แจ่ม คอยสะเก็ด แม่วาง แม่ริม สะเมิง ผาง ไชยปราการ แม่ฮาย เชียงดาว หางดง สันป่าตอง สันกำแพง สันทราย อมก๋อย สารภี เวียงแหง คอยเต่า กิ่งอำเภอดอยหล่อ และกิ่งอำเภอแม่ฮอน

- ประธานและกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 40 คน

- ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่และนักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน 9 คน

- ผู้อำนวยการและกรรมการบริหารศูนย์วัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนเป็น สถาบันภาษา ศิลปวัฒนธรรม จำนวน 3 คน

2. จังหวัดพะเยา

- สภาวัฒนธรรมอำเภอ จำนวน 7 อำเภอและ 1 กิ่งอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง เชียงคำ แม่ใจ จุน ดอกคำใต้ ปง เชียงม่วน และกิ่งอำเภอภูมามยาว จำนวน 8 คน

- ประธานและกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา จำนวน 4 คน

- ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาและนักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน 8 คน

- ประธานคณะกรรมการและกรรมการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ปัจจุบันตั้งอยู่ในโรงเรียนพะเยาพิทยาคม จำนวน 3 คน

3. จังหวัดพิษณุโลก

- ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ จำนวน 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง นครไชยชาติตระการ วังทอง เนินมะปราง บางกระทุ่ม บางระกำ พรหมพิราม และวัดโบสถ์ ประธานและกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก รวม 54 คน

- ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลกและนักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน 5 คน

- ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก ปัจจุบัน คือ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผู้อำนวยการสำนักศิลปวัฒนธรรมและคณะกรรมการสำนักศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 6 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินงานดังนี้

1. คณะผู้วิจัยจัดทำหนังสือถึงหัวหน้าหน่วยงาน ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดและอำเภอ หัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมเพื่อขออนุญาตรวบรวมข้อมูล

2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดไม่มีโครงสร้างเพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไป การดำเนินงาน การบริหารจัดการ และปัญหาในการบริหารงานนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างและแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยเชิญ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด เจ้าหน้าที่จากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมทั้งในอดีตและปัจจุบัน มาร่วมสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กรวัฒนธรรมต่อไป

เนื่องจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ในโครงการวิจัยได้กำหนดรวบรวมข้อมูล จากสภาวัฒนธรรมอำเภอจังหวัดละ 3 อำเภอ และเก็บข้อมูลจาก ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอในจังหวัด พะเยา พิษณุโลก และเชียงใหม่

3.4 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร มุ่งศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ไข สภาพการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบล อำเภอ จังหวัด ศูนย์วัฒนธรรมและสำนักงานวัฒนธรรมในเขตภาคเหนือ ทำการรวบรวมข้อมูลในพื้นที่จังหวัด 3 จังหวัด เพื่อให้อยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการได้ในระยะเวลา 1 ปี โดยจะเลือกจังหวัดที่มีขนาดใหญ่ คือ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดกลาง คือ จังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดเล็ก คือ จังหวัดพะเยา

2. ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา สภาพการดำเนินงาน ปัญหา แนวทางการแก้ไข การบริหารงานของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด หัวหน้าศูนย์วัฒนธรรม สภาวัฒนธรรมอำเภอ และ สภาวัฒนธรรมตำบล ภายในจังหวัดเชียงใหม่ พิษณุโลก และพะเยา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จากแบบสอบถามและจากการจัดสนทนากลุ่ม นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

บทที่ 4

การดำเนินงานขององค์กรวัฒนธรรม

การรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด อําเภอ ตำบล สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา และศูนย์วัฒนธรรมของจังหวัดพะเยา พิษณุโลกและเชียงใหม่ ปรากฏข้อมูลดังนี้

4.1 การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ปัจจุบันตั้งอยู่ภายในโรงเรียนพะเยาพิทยาคม ปัญหาที่พบในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ปัญหาทางด้านโครงสร้างการทำงาน ปัจจุบันศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยายังคงใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. 2531 โครงสร้างรูปแบบของศูนย์วัฒนธรรมยังไม่มี ความชัดเจน ทำให้องค์กรเกิดความอ่อนแอ ทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนศูนย์วัฒนธรรมไปในทิศทางที่ กำหนดได้

2. ปัญหาการบริหารงาน ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยาเป็นองค์กรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อน งานวัฒนธรรมในท้องถิ่น แต่เมื่อโอนย้ายมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ยังขาดการเชื่อมโยงงานกับกระทรวงวัฒนธรรม ดังนั้นการบริหารศูนย์วัฒนธรรม จึงยังไม่มี ความชัดเจนทำให้ศูนย์ไม่สามารถขับเคลื่อนงานได้เท่าที่ควร

3. ปัญหาทางด้านงบประมาณ ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยาได้รับงบประมาณเพื่อใช้ในการ ดำเนินงาน จำนวน 20,000 บาท (สองหมื่นบาทถ้วน) จากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ในระยะเวลาที่ผ่านมาทางศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ได้ใช้งบประมาณพัฒนา คุณภาพของโรงเรียนพะเยาพิทยาคม ซึ่งเป็นงบประมาณที่ระดมจากผู้ปกครอง และงบประมาณ บางส่วนที่ได้รับจากกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาสนับสนุนการดำเนินงานแต่ งบประมาณก็ยังคงไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

4.2 การดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

การดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พบปัญหาในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ปัญหาด้านอาคารสถานที่ เมื่อจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาขึ้น กระทรวงวัฒนธรรมกำหนดให้มีอาคารที่ทำการสำนักงานวัฒนธรรม ตั้งอยู่ในบริเวณชุมชน เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้บริการข้อมูลด้านวัฒนธรรมได้โดยสะดวก และขอให้ยกเว้นการสร้างหรือการเช่าอาคารโดยไม่จำเป็น (ตามหนังสือกระทรวงวัฒนธรรม วร 0204/ว240 ลว26 พฤศจิกายน พ.ศ.2545) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาได้ขอใช้อาคารเก่าของสำนักงานการประถมศึกษาเป็นอาคารที่ทำการ สภาพอาคารควรต้องได้รับการซ่อมแซมปรับปรุง แต่เนื่องจากขาดงบประมาณปรับปรุงในช่วงแรก จึงทำให้สภาพอาคารที่ทำการไม่พร้อมเท่าที่ควร

2. ปัญหาด้านบุคลากร นักวิชาการวัฒนธรรมที่ปฏิบัติงานในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา จำนวน 18 คน ข้าราชการ จำนวน 5 คนที่แสดงความประสงค์จะโอนมากระทรวงวัฒนธรรม ข้าราชการอีกจำนวน 13 คนที่ไม่ประสงค์จะโอนมาปฏิบัติงานที่สำนักงานวัฒนธรรม ดังนั้นจึงเกิดปัญหาในการบริหารงานค่อนข้างมาก เพราะบุคลากรที่ไม่ประสงค์จะโอนมาสภาพจิตใจไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน จึงต้องใช้ศิลปะในการบริหารมากมาย อีกทั้งบุคลากรที่ถูกตัดโอนมาเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทางด้านการเงิน ด้านธุรการ หรือด้านบริหาร ส่วนมากไม่มีพื้นฐานการทำงานด้านวัฒนธรรม ทำให้บุคลากรต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานด้านวัฒนธรรมพอสมควร กอปรกับความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมของจังหวัดพะเยาซึ่งประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ หากบุคลากรและผู้บริหารไม่ใช่มีอาชีพก็ยากที่จะขับเคลื่อนองค์กรด้านวัฒนธรรมให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเป็นสำคัญ

3. ปัญหาด้านพัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินงาน เมื่อปี พ.ศ. 2545 เริ่มก่อตั้งสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ทางสำนักงานวัฒนธรรมต้องดำเนินการหาพัสดุ ครุภัณฑ์เองทั้งหมด วิธีการที่จะได้พัสดุ ครุภัณฑ์ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ก็โดยการใช้ศักยภาพของผู้นำและองค์กรขอความร่วมมือจากหน่วยงานภาคเอกชน บริจาคครุภัณฑ์ให้กับสำนักงานวัฒนธรรมเพื่อที่จะได้ใช้ปฏิบัติงานได้ ต่อมาในปี 2546 จึงได้รับการจัดสรรงบประมาณ งบบุคลากร งบดำเนินงานและงบลงทุน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

4. ปัญหาด้านการบริหารงาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาก่อตั้งมาในช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมา ดังนั้นสภาพการบริหารงานขององค์กรยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ความเข้าใจต่อระเบียบยังคงค่อนข้างน้อย ปัจจุบันสนับสนุนการบริหารงานยังไม่พร้อมให้สามารถบริหารงานตามภารกิจได้เท่าที่ควร ดังนั้นในการทำงานต้องอาศัยองค์กรอื่น ๆ เข้ามาช่วยขับเคลื่อน หรือบางครั้งจะได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมจากนักการเมืองในท้องถิ่นเป็นหลัก

4.3 การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ประสบปัญหาในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ปัญหาทางการบริหารงาน เนื่องจากสภาวัฒนธรรมจังหวัดพะเยายังเป็นองค์กรที่มีลักษณะการบริหารงานที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ทำให้การดำเนินกิจกรรมหลัก เช่น การจัดประชุม เครือข่ายทำได้น้อยครั้ง ไม่สามารถระดมความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อจะมาช่วยกันขับเคลื่อนงานในท้องถิ่นได้ ดังนั้นการทำงานของสภาวัฒนธรรมจึงเป็นการทำงานที่เน้นตัวบุคคลมากกว่าการทำงานเป็นทีม อีกทั้งสภาวัฒนธรรมไม่สามารถทำงานเชื่อมโยงกับเครือข่ายด้านองค์กรส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ได้

2. ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาที่พบในการบริหารงานบุคคลของสภาวัฒนธรรมจังหวัดพะเยาคือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวัฒนธรรม ไม่กล้าลงมาทำงานเพื่อร่วมกันสร้างสรรค์งาน วัฒนธรรม บุคลากรที่มีความรู้และจิตสำนึกที่จะทุ่มเทให้กับงานวัฒนธรรมมีจำนวนน้อย บางครั้งบุคลากรที่เข้ามาทำงานก็เพื่อหวังผลประโยชน์จากสภาวัฒนธรรม หรือเพื่อต้องการยกระดับของตนเองในสังคม กรรมการบางท่านไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรม แต่ผ่านการเลือกตั้งที่ขัดแย้งกัน ให้มาเป็นคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมในแต่ละระดับ กรรมการสภาวัฒนธรรมที่มาจากส่วนราชการก็ต้องรับผิดชอบภาระงานประจำหรือบ้างท่านประกอบอาชีพส่วนตัวอยู่แล้ว จึงไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับงานบางครั้งก็มอบหมายให้บุคคลอื่นมาทำหน้าที่แทน ทำให้เกิดปัญหาเพราะคนที่มาทำหน้าที่แทนไม่เข้าใจเรื่องวัฒนธรรมดีพอ

3.ปัญหาด้านงบประมาณ สภาวัฒนธรรมจังหวัดได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติปีละประมาณสองหมื่นบาท แต่สภาวัฒนธรรมจังหวัด อำเภอ ต่างคาดหวังว่าจะได้รับการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง หรือจากกระทรวงวัฒนธรรมมากกว่าที่จะมาขอจากหน่วยงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งการขอรับงบประมาณจากหน่วยงานท้องถิ่นหรือขอจากงบประมาณพัฒนาจังหวัด (CEO) ค่อนข้างต้องอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลัก ปัจจุบันการบริหารงาน การดำเนินกิจกรรม การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ต้องใช้งบประมาณจำนวนค่อนข้างมาก การทำงานในสังคม

ปัจจุบันจะทำงานทางด้านวัฒนธรรมโดยคำนึงถึงเรื่องเงินเป็นหลัก หากไม่มีผลตอบแทนก็ไม่สนใจจะทำ

4. ปัญหาด้านองค์กร เมื่อมีการจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นมา ความไม่เข้าใจของสภาวัฒนธรรมที่มีต่อบทบาท หน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทำให้การประสานงานในช่วงแรกต้องมีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน การบริหารงานบุคคลจัดให้นักวิชาการวัฒนธรรมที่รับผิดชอบงานวัฒนธรรมของอำเภอประจำอยู่ที่จังหวัดมากกว่าจะอยู่ในพื้นที่ ทำให้องค์กรระดับอำเภอขาดผู้ประสานงาน

ที่ผ่านมา การเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารดำเนินการแบบขอไปที ไม่มีการวางแผน ไม่มีการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจอย่างแท้จริง จึงทำให้ได้องค์กรที่ออกมาแบบหลวมๆ ไม่ชัดเจนหากองค์กรทางด้านวัฒนธรรมไม่มีความเข้มแข็ง เพราะขาดการพัฒนาองค์กร ขาดการพัฒนาเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ขาดความเป็นเอกภาพ ด้วยสาเหตุเหล่านี้จะทำให้องค์กรด้านวัฒนธรรมไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้

4.4 ทิศทางการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของจังหวัดพะเยา

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา หากจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกหน่วยงาน สร้างกระบวนการจัดการองค์ความรู้ของสภาวัฒนธรรมในทุกระดับรวมถึงการใช้นวัตกรรมใหม่ เพื่อให้ความรู้ เรื่องบทบาทและหน้าที่แก่สมาชิกสภาวัฒนธรรม ต้องให้สมาชิกศรัทธาในงานวัฒนธรรมทุกระดับ การจัดกิจกรรมนับเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมในระดับรากหญ้าให้เข้มแข็ง เช่น การจัดเสวนาเครือข่ายด้านวัฒนธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกและเป็นการกระตุ้นให้ทุก ๆ ส่วนเห็นความสำคัญของงานวัฒนธรรม

หน่วยงานภาครัฐบาลหรือกระทรวงวัฒนธรรม ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมอนุรักษ์ พัฒนา วัฒนธรรม และแก้ปัญหาด้านวัฒนธรรมของชาติให้เป็นรูปธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รัฐบาลต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม การศึกษาทุกระดับเพื่อจัดกิจกรรมให้เยาวชนเกิดจิตสำนึกอย่างแท้จริงในการรักษาดีกรีดั้งเดิม และต้องมีการประชาสัมพันธ์งานวัฒนธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง กระทรวงวัฒนธรรมต้องจัดทำโครงสร้างให้ชัดเจน ปรับปรุงระเบียบ กฎหมายให้สอดคล้องและรองรับภารกิจให้ทันกับสถานการณ์

4.5 การดำเนินงานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่

การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ในช่วงเวลา ที่ผ่านมาสภาพปัญหาที่ทำการรวบรวม มีดังนี้

1. ปัญหาทางด้านโครงสร้างองค์กร ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เมื่อปี พ.ศ. 2542 เป็นงานที่อยู่ในกรอบโครงสร้างเดียวกับ ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมซึ่งจัดตั้งโดยสถาบัน การดำเนินงานก็จะเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างแน่นแฟ้น และเอื้องบประมาณซึ่งกันและกัน เมื่อได้ทำการเปลี่ยนชื่อเป็น สำนักศิลปวัฒนธรรม ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)หากภายในหน่วยงานใดไม่มีโครงสร้างตามที่สกอ.กำหนด หน่วยงานนั้นจะมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ต่อมามีการสถาบัน ภาษา ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นหน่วยงานในกำกับ และให้งานศูนย์ศิลปะและวัฒนธรรม สังกัดภายใต้ สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม การจัดโครงสร้างองค์กรเป็น โครงสร้างแบบเดียวกับมหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต

การดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรม ไม่ใช่หน่วยงานที่สามารถสร้างรายได้ต่อองค์กร ดังนั้นการ นำศูนย์วัฒนธรรมมาร่วมกับสถาบันภาษา ทำให้โครงสร้างการทำงานทางด้านวัฒนธรรมไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ โดยทำการปรับงานหลักด้านวัฒนธรรมในทุกสาขา แต่ต้องทำความเข้าใจทิศทางการ ทำงานของผู้บริหารต่องานวัฒนธรรม ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการทบทวนต่อไป

2. ปัญหาทางด้านบุคลากร บุคลากรที่เข้ามาทำหน้าที่ในศูนย์วัฒนธรรม เป็นบุคลากรที่มีภาระ งานหลัก คือ การสอนหนังสือ ทำให้ไม่สามารถทุ่มเทต่อการทำงานในศูนย์ฯ ได้อย่างเต็มที่ กรอบกับ การพิจารณาเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น การเดินทางไปราชการ การพิจารณาความดีความชอบยังเป็นอำนาจ ของหน่วยงานต้นสังกัด เพราะฉะนั้นจำเป็นที่จะต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร โดยเพิ่มงบประมาณสำหรับ การนี้ เพื่อให้เต็มศักยภาพตามโครงสร้าง

3. ปัญหาทางด้านงบประมาณ การบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรมได้รับงบประมาณสนับสนุน การดำเนินงานจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ และได้รับงบประมาณบางส่วนจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ผ่านมาศูนย์วัฒนธรรมดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น มูลนิธิ พระบรมธาตุคอกยสุเทพ ซึ่งจะมอบเป็นงบเฉพาะกิจและมอบให้เป็นบางส่วน

สำหรับการดำเนินกิจกรรมตามนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติมอบหมาย ให้ดำเนินงาน จะได้รับงบประมาณสนับสนุนน้อยมาก หากศูนย์วัฒนธรรมนำเสนอโครงการกิจกรรม เพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุน ถ้าโครงการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับนโยบายหรือแผนการทำงาน

ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติก็จะได้รับงบประมาณสนับสนุนในจำนวนที่มากเพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม หากโครงการมีความสอดคล้องบางส่วนก็จะได้รับงบประมาณบางส่วนเช่นกัน

4. ปัญหาทางด้านการบริหารงาน เมื่อยังไม่มีการจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศูนย์วัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏจะทำหน้าที่เป็นสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ประสานงาน บริหารงานโดยรับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติมาปฏิบัติ กิจกรรมบางกิจกรรมเป็นงานที่ทางสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติสั่งให้ศูนย์ในทุกจังหวัดดำเนินงานเหมือนกัน จึงไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงที่จะจัดกิจกรรมนั้น ๆ หรือไม่ใช่ประเด็นที่สนใจศึกษา ดังนั้นการทำงานที่ผ่านมาจึงมีบางส่วนที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนแต่บางส่วนยังไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ชุมชนต้องการทั้งหมด

4.6 ทิศทางการทำงานของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่

จากการจัดสนทนากลุ่มองค์กรเครือข่ายด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วย ศูนย์วัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ สภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจต่อการทำงานร่วมกันของเครือข่ายด้านวัฒนธรรมทุกระดับ และก่อให้เกิดการประสานร่วมมือกันทั้งทางด้านนโยบายและการดำเนินงาน บุคลากร ตลอดจนการแสวงหางบประมาณ อาทิ ความร่วมมือทางด้านบุคลากร ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จัดการสอนด้าน โปรแกรมวัฒนธรรมศึกษา นักศึกษาที่ศึกษาในหลักสูตรนี้ มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นพอสมควร และมีการกำหนดให้นักศึกษาฝึกงานทางด้านวัฒนธรรม จำนวน 100 ชั่วโมง หากให้นักศึกษาไปฝึกงานร่วมกับสภาวัฒนธรรมอำเภอก็น่าจะเกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

4.7 การดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่

เนื่องจากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเดิมสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค (ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2549) พบปัญหาในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ปัญหาด้านบุคลากร ในช่วงแรกของการจัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรม มีการโอน-ย้ายข้าราชการจากกระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติงานในกระทรวงวัฒนธรรมบุคลากรบางส่วนประสงค์ที่จะสังกัดกระทรวงเดิม บุคลากรบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานทางด้านวัฒนธรรม เมื่อมารับผิดชอบงานทางด้านวัฒนธรรมจึงต้องใช้เวลาในการปรับตัว และเรียนรู้งานด้านวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น ปัญหาที่พบในช่วงแรกคือ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีความชำนาญในงานนั้น แต่ปัจจุบันโครงสร้างการบริหารงานได้เปลี่ยนแปลง เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ข้าราชการส่วนหนึ่งจะต้องโอน-ย้ายไปที่อื่นเนื่องจากอัตรากำลังของจังหวัดเชียงใหม่เกินกว่าภาระงานที่วิเคราะห์ได้ ดังนั้นจึงทำให้เกิดผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ

2. ปัญหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้าราชการในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดส่วนมากโอน-ย้ายจากกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีกฎระเบียบที่ชัดเจนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งและเงินประจำตำแหน่งที่จะได้รับตามสิทธิ แต่เมื่อมาสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมยังไม่ปรากฏความชัดเจนในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของข้าราชการ

3. ปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรวัฒนธรรม เนื่องจากมีองค์กรวัฒนธรรมในพื้นที่หลากหลายองค์กร ต่างก็มีแนวทางการทำงานของตนเอง บางครั้งการทำกิจกรรมมีการทับซ้อนของเนื้อหา หรือการจัดกิจกรรมที่มีเนื้อหาคล้ายกันทำให้รูปแบบของกิจกรรมขาดความน่าสนใจ หรือทำให้งบประมาณสูญเปล่า

4.8 การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ปัญหาที่พบ คือ

1.ปัญหาด้านงบประมาณ สภาวัฒนธรรมได้รับงบประมาณจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติในจำนวนที่ไม่มากนัก บางครั้งการดำเนินกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมไม่สามารถดำเนินการได้ อีกทั้งในปัจจุบันสภาวัฒนธรรมอำเภอไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณโดยตรงจึงทำให้การดำเนินงานของทั้งสองฝ่ายไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ดีเท่าที่ควร

2. ปัญหาทางด้านรูปแบบการดำเนินงาน การทำงานวัฒนธรรมเป็นงานที่ดำเนินการให้เป็นรูปธรรมได้ค่อนข้างยาก เพราะงานวัฒนธรรมเป็นงานที่เกี่ยวกับวิถีชีวิต จิตใจ ความเชื่อ ซึ่งล้วนเป็นเรื่องยากต่อการปรับเปลี่ยน การคิดค้นรูปแบบการดำเนินงานหรือกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม นับเป็นโจทย์ที่องค์กรวัฒนธรรม ต่างต้องมาร่วมมือร่วมใจกันเพื่อหาคำตอบต่อไป

3. ปัญหาความร่วมมือจากชุมชนและสังคม การดำเนินกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม ควรได้รับการส่งเสริมและได้รับความร่วมมือจากชุมชนท้องถิ่นและสังคมมากกว่านี้ เพราะขาดความเข้าใจในบทบาทที่ชัดเจนงานวัฒนธรรมคือรากฐานของสังคมไทย

4. ปัญหาการทำงานร่วมกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด แม้สภาวัฒนธรรมจังหวัดซึ่งเป็นองค์กรภาคประชาชนได้ก่อตั้งมานานกว่า 10 ปี แต่สำหรับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่ก่อตั้งมาเพียง 4-5 ปี ดังนั้นการทำงานร่วมกันภายใต้กฎระเบียบใหม่ๆ ย่อมเกิดปัญหาขึ้น โดยเฉพาะสภาวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคยกับระเบียบของทางราชการ

5. รูปแบบของคณะกรรมการ สภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่มีการแต่งตั้งคณะทำงานออกเป็นฝ่ายต่างๆ เพื่อรับผิดชอบงานต่างๆ แต่ในการปฏิบัติงานมีเพียงคณะทำงานบางส่วนที่สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างเป็นรูปธรรม บางคณะทำงานสามารถดำเนินกิจกรรมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เพียงบางอย่าง ทำให้ภาพรวมการทำงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ดำเนินกิจกรรมได้น้อยกว่าที่คาดการณ์ไว้

6. การจัดทำแผนปฏิบัติการ จังหวัดเชียงใหม่ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2548-2551) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ทางด้านวัฒนธรรมไว้อย่างชัดเจน คือ การอนุรักษ์ สืบสาน ถ่ายทอดพัฒนา และเฟื่องฟูวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ไว้อย่างชัดเจน แต่การทำงานที่ผ่านมาของสภาวัฒนธรรมจังหวัด ยังคงขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนปฏิบัติงานในประเด็นทางด้านวัฒนธรรม ทั้งๆที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าว และได้นำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์หลัก ในการปฏิบัติราชการของจังหวัดเชียงใหม่

4.9 ทิศทางการพัฒนางานทางด้านวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่

1. การจัดทำแผนปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกันระหว่างสภาวัฒนธรรมจังหวัดและสภาวัฒนธรรมอำเภอ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อจะได้เกิดการคิดค้นกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร และทำให้การทำงานด้านวัฒนธรรมเกิดมิติที่ยั่งยืน

2. การพัฒนางานวัฒนธรรมท้องถิ่น การทำงานทางด้านวัฒนธรรม หากมีการประสานงานร่วมมือกัน เช่น การนำงานทางด้านศาสนามาดำเนินการร่วมกับงานวัฒนธรรม และมีชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ก็จะทำให้เกิดกิจกรรมที่เข้มแข็ง หากภาครัฐให้การสนับสนุน และเห็นความสำคัญของงานวัฒนธรรมมากกว่านี้ ก็จะทำให้งานวัฒนธรรมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนถาวร

3. การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม ควรมีการจัดกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ ที่ผ่านมาการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอาจเป็นกิจกรรมที่ไม่เกิดองค์ความรู้และสร้างมาตรฐานทางวัฒนธรรมมากนัก ดังนั้นรูปแบบของกิจกรรมควรได้รับการปรับปรุง ไม่ควรเป็นกิจกรรมแบบธุรกิจหรือกิจกรรมที่สร้างภาพเชิงปริมาณเท่านั้น

4. การมีส่วนร่วมของชุมชน ข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาวัฒนธรรม เห็นว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการดำเนินกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม และรูปแบบการทำงานแบบบูรณาการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะทำให้งานวัฒนธรรมมีความเข้มแข็ง

5. การจัดประชุม สภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่มีการจัดประชุมกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมเดือนละ 1 ครั้ง ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดประชุม ควรมีการปรับเปลี่ยน วิธีการประชุม รูปแบบการประชุม ควรมีการกลั่นกรองวาระก่อนที่จะบรรจุเป็นวาระในการประชุม ควรเป็นวาระที่มีความสำคัญ ผู้เข้าร่วมประชุมได้รับสาระจากการประชุม รวมทั้งการเตรียมวาระและเอกสารประกอบการประชุม เพื่อจะได้ไม่ใช้เวลามากนักสามารถศึกษาจากเอกสารประกอบการประชุมได้ หากมีการปรับเปลี่ยนในสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น จะทำให้การประชุมมีความพร้อมและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

6. การปรับโครงสร้างสภาวัฒนธรรม ในปัจจุบัน การบริหารราชการแผ่นดิน ใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการกำหนดยุทธศาสตร์ กระบวนการในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ รวมถึงการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของโครงการกับกระบวนการ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน สามารถทำงานประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ สภาวัฒนธรรมจังหวัดควรกำหนดให้มีฝ่ายนโยบายและแผน เพื่อทำหน้าที่ประสานงานกับกลุ่มแผนงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการและรายละเอียด โครงการ สำหรับขอรับงบประมาณพัฒนาจังหวัด

7. การปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ สภาวัฒนธรรมจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทำหน้าที่เลขานุการในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ปัจจุบันมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการสภาวัฒนธรรม ในบางกรณีสามารถปฏิบัติงานได้ หากบางกรณีไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากยังไม่มีข้อกำหนดไว้ในโครงสร้าง อย่างชัดเจนจึงทำให้นักวิชาการวัฒนธรรมไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

8. ผู้นำองค์กร สภาวัฒนธรรมเป็นองค์กรภาคประชาชน ดังนั้น ประชานสภาวัฒนธรรม ซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ประชานสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ นับเป็นผู้นำองค์กรที่ได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นอย่างมาก จึงทำให้การทำงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี ดังนั้นการยอมรับจากสังคมนับเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำองค์กรด้านวัฒนธรรม

9. การประสานงาน ที่ผ่านมาสํานักงานวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมจังหวัด รวมทั้งองค์กรท้องถิ่น เช่น องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล มีความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ไม่มากนัก ควรจะให้มีการสัมมนาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและเพื่อหาแนวทางในการทำงานด้านวัฒนธรรมร่วมกันมิให้เกิดกิจกรรมที่มีรูปแบบเหมือนกัน

4.10 การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจุบันจังหวัดเชียงใหม่ มีสภาวัฒนธรรมอำเภอ รวม 21 แห่ง การดำเนินงานของแต่ละสภาวัฒนธรรม เป็นการจัดกิจกรรมทั้งทางด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การดำเนินงานที่ผ่านมามีปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาเรื่องงบประมาณ สภาวัฒนธรรมอำเภอดำเนินงานภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ในจำนวนปีละ 20,000 (สองหมื่นบาทถ้วน) สภาวัฒนธรรมอำเภอแต่ละแห่งนำไปใช้ทางด้านการบริหารสำนักงาน บางส่วนนำไปใช้สำหรับจัดกิจกรรมต่างๆของอำเภอ หากการจัดกิจกรรมที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก สภาวัฒนธรรมอำเภอก็ยังไม่สามารถดำเนินการได้เอง

2. ปัญหาการประสานงาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ได้มอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมทำหน้าที่ในการประสานงานและดูแลงานวัฒนธรรมของอำเภอต่าง ๆ ด้วย แต่ในทางปฏิบัติ นักวิชาการวัฒนธรรมต้องรับผิดชอบงานที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดด้วย ดังนั้นจึงทำให้การทำหน้าที่ประสานงานทำได้ไม่เต็มที่ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่วัฒนธรรมที่รับผิดชอบอำเภอที่อยู่ห่างไกลจากจังหวัด และต้องใช้เวลาในการเดินทางค่อนข้างมากก็จะเกิดผลกระทบต่องานที่รับผิดชอบ

3. ปัญหาการบริหารงาน คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมประกอบด้วยบุคคลที่มาทำงานด้วยความเสียสละ ต่างก็มีภาระหน้าที่ประจำของตนเอง ดังนั้นการเสียสละจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร แต่การเข้ามาทำงานในองค์กรด้วยวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน ไม่ได้ทำเพื่อองค์กรแต่เป็นการทำเพื่อตนเอง ปัญหาจึงเกิดกับองค์กร ความไม่เข้าใจต่อภารกิจหลักขององค์กร นับเป็นอุปสรรคที่ไม่สามารถผลักดันองค์กรสู่เป้าหมายเดียวกันได้

4.11 ข้อเสนอทิศทางการทำงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ พบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน สภาวัฒนธรรมอำเภอข้างล่างได้รับการแก้ไขปัญหา แต่ข้างล่างยังไม่สามารถคลี่คลายปัญหาได้ จึงขอเสนอทิศทางการทำงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ที่อาจนำไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาก็ได้ ดังนี้

1. การขอรับงบประมาณสนับสนุน สภาวัฒนธรรมอำเภอในปัจจุบันต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในท้องที่ อาทิ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้มีการจัดสรรงบประมาณที่สามารถนำไปใช้ ในการดำเนินกิจกรรมทางด้านการส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมได้ สภาวัฒนธรรมควรจะทำงานร่วมกับองค์กรส่วนท้องถิ่นด้วย

2. บุคลากรทางด้านวัฒนธรรม การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอจะขับเคลื่อนไปได้ด้วยความเสียสละของสมาชิกและความทุ่มเทของประธานสภา การทำงานร่วมกับองค์กรอื่นๆเพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุน หรือขอรับการช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ ดังนั้นความสามารถของประธานฯ ในการติดต่อประสานงานและสามารถทำงานร่วมกับองค์กรภายนอกได้ดี นับเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ

3. การพัฒนาบุคลากรทางด้านวัฒนธรรม การบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน นอกจากความเข้าใจในงานวัฒนธรรมแล้ว จะต้องมีความเข้าใจในเรื่องของการเขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากงบประมาณพัฒนาจังหวัด ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรทางด้านวัฒนธรรมให้มีความเข้าใจต่อกระบวนการทางด้านงบประมาณนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

4. การกำหนดทิศทางการทำงานร่วมกัน โดยการจัดสัมมนาหน่วยงานองค์กรวัฒนธรรมระดับจังหวัด ระดับอำเภอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดการทำงาน ทิศทางการทำงานที่ประสานสอดคล้อง เพื่อให้เกิดการทำงานสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริงต่อไป

4.12 การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก

ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก ปัจจุบันคือ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลก การดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักศิลปะและวัฒนธรรมได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลก งบประมาณแผ่นดิน (แผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม) จำนวน 80,000 บาท งบประมาณเงินรายได้ (แผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม) จำนวน 135,000 บาท งบเงินอุดหนุนองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมจากหน่วยงานอื่น อาทิ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก หน่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรมท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก กระทรวงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม รวม 1,367,480 บาท ในปี พ.ศ. 2548 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้รับงบประมาณรวมทั้งสิ้น 1,582,480 บาท (รายงานการประเมินคุณภาพภายใน, 2548) ซึ่งนับเป็นงบประมาณที่สูงและเพียงพอต่อการดำเนินงานขององค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าสำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลก มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเป็นไปด้วยดี จึงทำให้องค์กรมีการดำเนินงานไปในทิศทางที่ชัดเจน

4.13 การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก

สภาวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก เป็นสภาวัฒนธรรมที่มีขนาดกลาง มีเครือข่ายวัฒนธรรมจำนวน 15 องค์กร ในรอบปีที่ผ่านมาได้ดำเนินกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งกิจกรรมทางด้านวิชาการ เช่น การสืบค้นเพื่อจัดทำข้อมูลวัฒนธรรมท้องถิ่นอำเภอต่าง ๆ การส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น อาทิ การละเล่นนางด้งและนางควายคอก

สำหรับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางสภาวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลกและสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก โดยเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก ได้กำหนดขั้นตอนและเงื่อนไขในการจัดสรรงบประมาณไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางมากที่สุด ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความสะดวก รวดเร็ว ความโปร่งใส คุ่มค่ามีประสิทธิภาพ จากความชัดเจนดังกล่าว ทำให้การจัดสรรงบประมาณและการดำเนินกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลกประสบปัญหาค่อนข้างน้อย

สมาชิกสภาวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิกสภาวัฒนธรรม การปรับโครงสร้างการทำงานให้ชัดเจนรวมทั้งการจัดประชุมสมาชิกสภาวัฒนธรรมเพื่อให้รับทราบถึงการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมทั้งการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ แต่สิ่งที่

สมาชิกสภาวัฒนธรรมเห็นว่าเป็นจุดแข็งของการทำงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก คือความสามารถในการแสวงหางบประมาณมาสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

4.14 การดำเนินงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก ได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงวัฒนธรรม เมื่อปี พ.ศ. 2545 การดำเนินงานที่ผ่านมาพบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. การจัดทำโครงการของงบประมาณ ยังไม่ได้รับงบประมาณช่วยเหลือเท่าที่ควร เนื่องจากงานด้านวัฒนธรรมมีอยู่แล้วในแผนปฏิบัติงานของท้องถิ่นแต่เดิมอยู่แล้ว
2. หน่วยงานในท้องถิ่นมีศักยภาพในการดำเนินงานของตนเอง
3. จังหวัดพิษณุโลกเป็นเมืองค่อนข้างเจริญ จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญหน่วยงานอื่น ๆ จะดำเนินการเองเป็นส่วนใหญ่
4. การจัดทำโครงการล่าช้า และไม่ตรงความต้องการของผู้ว่าราชการจังหวัด (CEO)
5. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงมีน้อย ไม่เพียงพอกับการดำเนินงาน
6. เทคโนโลยีในการดำเนินงานยังไม่เพียงพอ รวมทั้งความสามารถของบุคลากรและเครื่องใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ
7. ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในด้านสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ยังขาดการดูแลจากส่วนกลาง

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลกได้มีข้อเสนอแนะ สำหรับการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง ควรสอดคล้องกับแผนงาน/โครงการของจังหวัด
2. ในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ควรให้บุคลากรแต่ละกลุ่มงานที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและจัดทำร่วมกัน
3. กลุ่มงานทุกกลุ่มงาน ควรจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน งาน/โครงการ อย่างต่อเนื่อง และนำผลไปใช้ในการดำเนินงานในปีต่อไป
4. ควรจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่ได้ดำเนินงาน โครงการที่ได้คิดสร้างสรรค์ขึ้น

5. ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีเป็นกันทุกคน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีสูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6. ควรมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากเงินเดือนปกติ และดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังให้ชัดเจน อีกทั้งเปิดช่องทางความหน้าในตำแหน่งให้สูงและมากยิ่งขึ้น

การดำเนินงานขององค์วัฒนธรรมในสามจังหวัด อันประกอบด้วย จังหวัดพะเยา พิชณุโลก และเชียงใหม่ ต่างมีการทำงานทั้งรูปแบบที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน แต่ทุกองค์กรต่างมีวัตถุประสงค์เดียวกัน นั่นคือการช่วยกันพัฒนางานวัฒนธรรม และสร้างมาตรฐานทางวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นร่วมกัน

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

ในการศึกษา เรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไข สภาพการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ศูนย์วัฒนธรรมและสำนักงานวัฒนธรรมในเขตภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา แนวทางแก้ไข และแนวโน้มนำการบริหารงาน ของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ตำบล และสภาวัฒนธรรม ศูนย์วัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมในเขตภาคเหนือ คณะผู้วิจัยทั้ง 3 จังหวัด พบว่า ในการดำเนินงาน ของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมจังหวัด อำเภอและตำบล รวมทั้งสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด พบว่า

การดำเนินงานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พินัญโลกและเชียงใหม่

การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมทั้งสามจังหวัด ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยาตั้งอยู่ภายใน โรงเรียนพะเยาพิทยาคม ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพินัญโลกปัจจุบันได้รับการเปลี่ยนเป็น สำนักศิลปะ และวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพินัญโลก และศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ปัจจุบันคือ งานศูนย์ ศิลปะและวัฒนธรรม สังกัดสถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม ปัญหาของศูนย์วัฒนธรรมที่ สังกัดสถานศึกษา จะประสบปัญหาทางด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากยังต้องใช้ระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. 2531 สำหรับศูนย์วัฒนธรรมที่สังกัดมหาวิทยาลัยราช ภัฏ ก็จะมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ดังนั้นการ บริหารงานของศูนย์วัฒนธรรมแต่ละแห่ง ต่างประสบปัญหาเกี่ยวกับการ ประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ โดยเฉพาะการดำเนินกิจกรรม ที่มีความ ซ้ำซ้อนของกิจกรรมค่อนข้างมาก การรับนโยบายให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับการ ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของชุมชน หรือกิจกรรมที่ถูกกำหนดเป็นนโยบายให้ทุกจังหวัดดำเนินการ เหมือนกันแต่บางศูนย์ไม่มีความพร้อมที่จะดำเนินการได้ ทำให้ผลการดำเนินงานไม่ดีเท่าที่ควร

ศูนย์วัฒนธรรมทั้งสามแห่งต่างประสบปัญหาเรื่อง งบประมาณไม่เพียงพอได้รับสนับสนุนจาก สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติปีละ 20,000 บาท (สองหมื่นบาท) ซึ่งจะนำไปใช้ในการ บริหารงานทั่วไปของศูนย์ สำหรับงบประมาณการดำเนินงาน และการจัดกิจกรรม แต่ละศูนย์

วัฒนธรรมต่างพยายามหางบประมาณมาสนับสนุนการดำเนินงานของตนเอง ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพะเยาใช้งบประมาณของโรงเรียนพะเยาพิทยาคม ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และงบประมาณจากยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือ ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลกได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม หน่วยงานเอกชน และงบพัฒนาจังหวัด

การดำเนินการของศูนย์วัฒนธรรมที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา จะมีศักยภาพที่จะแสวงหาความร่วมมือ จากหน่วยงานภายนอกได้ดีกว่าศูนย์วัฒนธรรมที่อยู่ในโรงเรียน แต่ศูนย์วัฒนธรรมที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก็จะประสบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล เพราะผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมล้วนมาจากข้าราชการที่มีหน้าที่หลักทางด้านการสอน การทำหน้าที่สองลักษณะในเวลาเดียวกัน ค่อนข้างเป็นภาระงานที่หนักและมีข้อจำกัด มีบุคลากรไม่มากนักที่พร้อมจะอุทิศตนและทุ่มเทให้กับงานวัฒนธรรม และต้องการที่ผลักดันงานวัฒนธรรมให้เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

การดำเนินงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พิษณุโลกและเชียงใหม่

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรมตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ได้รับมอบหมายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ในฐานะตัวแทนกระทรวงในต่างจังหวัด เมื่อมีการจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นในจังหวัดต่าง ๆ รวมทั้งจังหวัดพะเยา พิษณุโลกและเชียงใหม่ ในช่วงปีแรกทุกแห่งต่างประสบข้อขัดข้องคล้ายคลึงกัน อาคารที่ทำการ วัสดุ ครุภัณฑ์สำนักงานที่รับโอนจากกระทรวงศึกษาธิการไม่เพียงพอ ในปีต่อมาเมื่อได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม ก็ทำให้หน่วยงานอยู่ในระดับที่พร้อมจะปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ปัจจุบันหน่วยงานขาดอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ไม่สามารถเชื่อมต่อกับหน่วยงานภายนอกได้

ปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคคล เป็นสิ่งที่มักจะพบในการเปลี่ยนแปลงองค์กร การโอนข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการบางส่วนมายังกระทรวงวัฒนธรรม ไม่ได้เกิดจากความสมัครใจของทุกคน จึงส่งผลกระทบต่อข้าราชการพอสมควรในช่วงแรก จึงควรที่จะมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในงานวัฒนธรรมให้กับบุคลากรด้วย นอกจากนี้บุคลากรได้สะท้อน เรื่อง กรอบอัตรากำลังที่ชัดเจน ความก้าวหน้าในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งยังไม่ได้รับการดูแลจากส่วนกลาง

สำนักงานวัฒนธรรมได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรมในท้องถิ่น ที่ผ่านมา การทำงาน ประสานงานร่วมกับองค์กรวัฒนธรรมอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ อาจเป็น เพราะหน่วยงานในท้องถิ่น ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ขึ้นตอนในการเบิก-จ่ายงบประมาณ เหล่านี้ล้วนส่งผลทำให้เกิดความซ้ำซ้อน หรือการดำเนินกิจกรรม ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดการสิ้นเปลืองงบประมาณ

การดำเนินงานสภาวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา พิชญ์โลก และเชียงใหม่

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้ริเริ่มให้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2538 ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้ดำเนินการจัดทำ ระเบียบกระทรวงวัฒนธรรมว่าด้วยสภาวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นธรรมเนียมแม่แบบสำหรับสภาวัฒนธรรม ทุกแห่ง

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด ต่างประสบปัญหาข้อจำกัดทางด้านการบริหารงาน ความเข้มแข็งขององค์กร ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ ภารกิจหลักของกรมการบริหารสภา วัฒนธรรม คณะทำงานไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ และ ปัญหาที่ทุกสภาวัฒนธรรมประสบคล้ายคลึงกัน คือ การแสวงหางบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการ ดำเนินงาน รวมถึงปัญหาการทำงานร่วมกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ปัจจุบันทั้งสองหน่วยงานต้อง ทำงานร่วมกัน แต่สภาวัฒนธรรมจังหวัดยังไม่เข้าใจแนวปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ จะต้อง สร้างความเข้าใจให้กับสภาวัฒนธรรมจังหวัดให้มากขึ้น ซึ่งอาจจะดำเนินการ โดยการจัดประชุม สัมมนา เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ และแนวทางการทำงานร่วมกัน ของสององค์กร

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ นอกจากปัญหาการแสวงหางบประมาณแล้ว สภาวัฒนธรรมอำเภอพบว่ามีปัญหาทางด้านการประสานงาน การบริหารงาน การทุ่มเทเสียสละของ สมาชิก ต่อการบริหารสภาวัฒนธรรม รวมทั้งการเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ ภารกิจหลักขององค์กร นับเป็นสิ่งที่ควรได้รับการแก้ไขเช่นเดียวกัน

อภิปรายผล

การดำเนินการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและปัญหาของสภาวัฒนธรรมภายในจังหวัดพะเยา พิชญ์โลกและเชียงใหม่ พบว่าองค์กรดังกล่าวควรได้รับการแก้ไข พัฒนา และปรับปรุง ด้านการบริหาร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมสัมมนาให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมให้ลึกซึ้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของกาสัก เต๊ะขันหมาก (2545) ได้กล่าวถึงปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการเกิดขึ้น การขยายและพัฒนา การดำรงอยู่ของสภาวัฒนธรรมจังหวัด ปังจัยภายใน คือ ประชาชนและกรรมการบริหารสภาที่ต้องทำงานอย่างจริงจังและทุ่มเท จัดการประชุมสัมมนาซึ่ง ก่อให้เกิดการเข้าใจร่วมกัน จนสามารถประสานความร่วมมือ ในการดำเนินงานร่วมกันได้ มีการ ดำเนินงานที่มุ่งพัฒนาคน ส่วนปังจัยภายนอก คือ การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากสำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ในลักษณะต่าง ๆ เรื่องของนโยบายการพัฒนาบุคลากร การสร้าง ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน การจัดสรรเงินงบประมาณและ เงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมไปสนับสนุนการดำเนินงานวัฒนธรรม และการติดต่อประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอประสบปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ การ ประสานงาน การบริหารงาน และความเข้าใจของกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมต่อบทบาทหน้าที่และ เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ บพิตร วิทยาวโรจน์ (2543) ซึ่งได้ทำการศึกษา การบริหารงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอภายในจังหวัดเชียงใหม่ ปัญหาการดำเนินงานที่พบมากที่สุด คือ ด้านการประสานงานและการประชาสัมพันธ์

การดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างมาตรฐาน ศิลปวัฒนธรรม มีข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรวัฒนธรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรทางวัฒนธรรม บุคลากรจากทุกองค์กรวัฒนธรรม ประธานสภา วัฒนธรรม กรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด อำเภอ หัวหน้าหรือผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรม หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดและนักวิชาการ วัฒนธรรมจังหวัด ควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์กร รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานวัฒนธรรม กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน และจะเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อท้องถิ่น

2. สภาพวัฒนธรรมเป็นองค์กรของประชาชน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเปรียบเสมือนตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรมในท้องถิ่น ดังนั้นการทำงานร่วมกับชุมชนย่อมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ควรให้ชุมชน ตัวแทนของชุมชน ผู้นำ ปราชญ์ชาวบ้าน พระภิกษุ เข้ามามีส่วนร่วม การสร้างความเข้าใจและตระหนักในวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง รวมทั้งการสนับสนุนให้เยาวชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสืบสานงานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

3.การจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานด้านวัฒนธรรม การจัดประชุมสัมมนาสำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรวัฒนธรรมในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ กรอบการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของจังหวัดจะทำให้การทำงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นเกิดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน และเกิดความสอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณของจังหวัดอีกด้วย

4. ศักยภาพขององค์กรวัฒนธรรม ภาคเหนือเป็นดินแดนที่มีประวัติศาสตร์มายาวนานกว่า 700 ปี มีวัฒนธรรมหลากหลายที่ล้วนทรงคุณค่าต่อการเรียนรู้และการสืบสาน และสร้างเป็นเอกลักษณ์ให้ท้องถิ่นได้ เหล่านี้จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรวัฒนธรรมในภาคเหนือ มีศักยภาพที่จะดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรวัฒนธรรมทั้งหลายจะต้องร่วมมือกันในการพัฒนาและขับเคลื่อนวัฒนธรรมให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง

5. การจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานด้านวัฒนธรรม การกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานด้านวัฒนธรรมของกลุ่มจังหวัดในภาคเหนือ ต่างให้ความสำคัญกับงานวัฒนธรรม อาทิ จังหวัดเชียงใหม่ มีวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรขับเคลื่อน กระบวนการส่งเสริมและสืบทอดวัฒนธรรมล้านนาให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน จังหวัดพะเยาเป็นองค์กรหลักในการมุ่งส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ วิจัยและพัฒนาและปลูกจิตสำนึกด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จังหวัดพิจญ โลก สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจญ โลก กำหนดวิสัยทัศน์ จะเป็นศูนย์กลางขององค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรมในจังหวัดพิจญ โลก และองค์กรเครือข่ายจะมีรายได้จากรมรดกทางศิลปวัฒนธรรม ภายใน 5 ปี

การจัดทำแผนปฏิบัติการทางด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมกันทั้งในระดับจังหวัด และระดับองค์กรท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรมสอดคล้องกับกรอบการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของจังหวัด อีกทั้งควรมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ ก็จะทำให้การทำงานวัฒนธรรมเกิดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น

ผลที่พึงจะได้รับจากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ พอจะสรุปได้ดังนี้

1. อนึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมา การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรม สภาวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมมักจะดำเนินงาน ตามโครงการ กิจกรรมที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ มอบหมายมาให้ โดยไม่มีโอกาสได้เสนอแนะใด ๆ

2. สำหรับศูนย์วัฒนธรรมที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษานั้น น่าจะมีการมุ่งเน้นให้เกิดการเชื่อมโยงทั้งสามหน่วยงานให้สามารถดำเนินงานเข้ากันได้ เกิดการบูรณาการร่วมกันได้ โดยไม่แบ่งกันจนเกินไป

3. จุดเน้นของศูนย์วัฒนธรรม ควรเป็นงานทางด้านวิชาการมากกว่ากิจกรรมด้านวัฒนธรรม เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ควรจะให้มีความสำคัญต่อการให้ความรู้แก่เครือข่ายอื่น ๆ ในส่วนของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด การจัดสรรบุคลากร น่าจะมีความเชื่อมโยงกัน และเป็นการมอบหมายงานแบบกระจายความรับผิดชอบ และมีการทำงานแบบรับผิดชอบร่วมกันอย่างมีเอกภาพ สำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่น การดำเนินการตามโครงการที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม กำหนด การค้นคว้าหาองค์ความรู้ที่ถูกต้อง กับงานด้านกิจกรรมที่พึงปฏิบัติให้เด่นชัด มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรเพียงไม่กี่คนดำเนินการ ควรมีการสร้าง ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่พึงจะทำให้กับบุคลากรทุกคน มีอิสระในการเลือก การจัดทำเพื่อประสิทธิภาพของงานที่ออกมา และอย่างน้อยบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมน่าจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกันต่อไป

4. ในกรณีของสภาวัฒนธรรมจังหวัด คณะกรรมการบริหารจะต้องสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นกรรมการบริหารและสร้างความชัดเจนในเรื่องธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ในภารกิจที่เกี่ยวกับโครงการและกิจกรรมเลขาธิการสภา ควรจะได้มีบทบาทในการที่จะดำเนินการและเข้าใจในบทบาทหน้าที่และเข้าถึงกรรมการสภา ตลอดจนการให้ความชัดเจนในเรื่องของโครงการและกิจกรรมของสภาวัฒนธรรม และสามารถกำกับดูแลองค์กรเบญจภาคีทั้งห้าองค์กรให้ปรากฏผลงาน ได้อย่างชัดเจนสามารถนำสู่การปฏิบัติได้ นั่นคือสภาวัฒนธรรมเป็นองค์กรที่ให้ความรู้ทุกด้านของงานทางด้านวัฒนธรรมและต้องรู้งานขององค์กรเครือข่ายทั้งหมด เพื่อจะได้ประมวลเป็น ปฏิทินวัฒนธรรมของชุมชนได้ รวมทั้งสามารถที่จะช่วยเหลือองค์กรเครือข่ายให้มีงบประมาณที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั่นคือจะต้องมีการประชุม เสวนา เฉพาะเรื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้น ไม่ใช่การประชุมเพื่อพบปะสังสรรค์เท่านั้น โดยมีการจัดวาระการประชุมที่ชัดเจนและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

กระทรวงวัฒนธรรม

- 2546 กระทรวงวัฒนธรรม. จัดพิมพ์เนื่องในโอกาสจัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรม
ปีพุทธศักราช 2545 กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ

- 2538 การวัฒนธรรมศึกษา กระบวนการบริหารและจัดการวัฒนธรรม. เอกสารประกอบการ
สัมมนาเพื่อจัดทำแผนการศาสนาและการวัฒนธรรม ฉบับที่ 1 ของอนุกรรมการฯ
ศาสนาและวัฒนธรรม.

ทองกร แก้วกล้า

- 2540 การประสานงานด้านวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอ ตามความคิดเห็นของหัวหน้า
ส่วนราชการประจำอำเภอ ในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิตย์ สัมมาพันธ์

- 2546 ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: บริษัทอินโนกราฟฟิกส์
จำกัด.

บพิตร วิทยาวิโรจน์

- 2543 รายงานการวิจัย การบริหารงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ในจังหวัดเชียงใหม่.

บพิตร วิทยาวิโรจน์

- 2546 รายงานการวิจัย แนวทางการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่.

บรรยงค์ โตจินดา

- 2541 องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัท รวมสาสน์ จำกัด.

พยุงศักดิ์ จันทรสุนทร

- 2539 วิสัยทัศน์การดำเนินงานวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

วันชัย มีชาติ

- 2547 พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: บริษัท แอคทีฟ พรินท์ จำกัด.

วิทยา ทรงคำ

- 2540 แนวทางการบริหารงานส่งเสริมวัฒนธรรมของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัด เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สามารถ จันทร์สุริย์และ ประทีป อินแสง

- 2541 การศึกษาศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย. รายงานการวิจัยประกอบการร่าง พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2544.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

- 2548 การบริหารราชการแนวใหม่: บริบทและเทคนิควิธี กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.

สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6

- 2540 การติดตามผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล เขตการศึกษา 6. เอกสารลำดับที่17/2540 กลุ่มวิจัยและพัฒนา สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 6 ม.ป.ท.

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก

- 2547 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2548. พิษณุโลก: สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด พิษณุโลก.

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่

- 2548 ผลการดำเนินงานเครือข่ายสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี 2547-2548. เชียงใหม่: สำนักงานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดเชียงใหม่.

สำนักบริหารเครือข่ายทางวัฒนธรรม

- 2546 คู่มือแนวทางปฏิบัติการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม และ คู่มือวิทยากรกระบวนการ : วัฒนธรรมชุมชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

สำนักศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

- 2548 รายงานประจำปี 2547 เชียงใหม่: สำนักศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.

สำนักศิลปและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

- 2548 รายงานผลการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2547. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. ม.ป.ป. พิษณุโลก: สำนักศิลปะและวัฒนธรรม. (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักงานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก

- 2549 สรุปผลการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมจังหวัดและองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรม จังหวัดพิษณุโลก ประจำปี 2548 พิษณุโลก: สำนักงานเลขาธิการสภาวัฒนธรรม จังหวัดพิษณุโลก.

ไสว เชื้อสะอาด

- 2542 การบริหารงานวัฒนธรรมพื้นบ้านของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สัมภาษณ์

- กรเพชร เพชรรุ่ง. 14 กรกฎาคม 2549. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ.
 ขนิษฐา จันทร์ลักษณ์. 14 กรกฎาคม 2549.
 ขยัน ดีบเมืองมา. 5 มกราคม 2549.
 คณะกรรมการสำนักศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
 ดวงเดือน ณ เชียงใหม่. 11 มกราคม 2548. ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่.
 นิรัญญา เบญจพลวัฒนา. 20 มีนาคม 2549. นักวิชาการวัฒนธรรม 7 ว หัวหน้ากลุ่มงาน
 เฝ้าระวังทางวัฒนธรรมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก.
 นที เมืองมา. 9 มีนาคม 2549. ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก.
 (พ.ศ.2548-2549).
 นุปลา จิระพงษ์. 14 กรกฎาคม 2549. อดีตกรรมการบริหารศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่.
 บพิตร วิทยวิโรจน์. 3 พฤษภาคม 2548. ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่.
 บรรจง วงศ์ราษฎร์. 5 มกราคม 2549.
 ประจิม คล้ายเสมอ. 20 มีนาคม 2549. นักวิชาการวัฒนธรรม 7 ว หัวหน้ากลุ่มแผนงานและ
 ยุทธศาสตร์ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก.
 ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก.
 ผู้อำนวยการสำนักศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- พริยา มงคลนัฏ. 14 กรกฎาคม 2549. นักวิชาการวัฒนธรรม หัวหน้ากลุ่มแผนงานและ
ยุทธศาสตร์ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่
- ไพบูลย์ สุขปลั่ง. 20 มีนาคม 2549. นักวิชาการวัฒนธรรม 7 ว หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก.
- มานิตย์ ชันชสีมา. 14 กรกฎาคม 2549. ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.
- ยุพิน เข้มมุกด์. 7 พฤศจิกายน 2548. อดีตผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่
รองประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก.
- วันเพ็ญ ณ เชียงใหม่. 14 กรกฎาคม 2549. รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่.
- ว่าที่ ร.ต.อาทิตย์ เรืองวุฒิ. 14 กรกฎาคม 2549. กรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด
เชียงใหม่
- วิมล ปิงเมืองเหล็ก. 5 มกราคม 2549. ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา.
- ศรายุทธ ปี่ประทีป. 20 มีนาคม 2549. ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก
(2547-2548)
- ศิริวรรณ สุขศิริ. 14 กรกฎาคม 2549. นักวิชาการวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด
เชียงใหม่.
- สาโรช รัตนมาศ. 4 มกราคม 2549 และ 16 มีนาคม 2549. ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรม
จังหวัดพะเยา.
- สุธีร์ นนทะภา. 7 พฤศจิกายน 2548 และ 14 กรกฎาคม 2549. ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรม
จังหวัดเชียงใหม่
- สุมณฑา คีบ้านคลอง. 20 มีนาคม 2549. นักวิชาการวัฒนธรรม 7 ว หัวหน้ากลุ่มส่งเสริม
กิจกรรมวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก.
- อนนท์ ศิลปสุวรรณ. 20 มีนาคม 2549. นักวิชาการวัฒนธรรม 7 ว รองผู้อำนวยการ.
- อรพรรณ ปัญญาใหญ่. 14 กรกฎาคม 2549. ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอสันป่าตอง จังหวัด
เชียงใหม่
- อัญชลี วงศ์ห้ำ. 10 มิถุนายนและ 22 มิถุนายน 2549. ผู้อำนวยการสถาบันภาษาศิลปวัฒนธรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ประวัตินักวิจัย

| | |
|-----------------------------|---|
| ชื่อ | รองศาสตราจารย์พงศ์เดช ไชยคุตร |
| ประวัติการศึกษา | |
| 2511 | ศิลปบัณฑิต (ภาพพิมพ์) มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 2526 | ศิลปมหาบัณฑิต (ภาพพิมพ์) มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 2531 | Academy of Fine Art, KRAKOW, POLAND |
| 2541 | Vermont Studio Center, U.S.A. (Freeman Fellowship) |
| ประวัติการทำงาน | |
| 2526 – ปัจจุบัน | รองศาสตราจารย์ ระดับ ๕ สังกัด ภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรมและประติมากรรม คณะจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| ชื่อ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จินตนา มัชฌมบุรุษ |
| ประวัติการศึกษา | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การสอนสังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| ประวัติการทำงาน | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ข้าราชการบำนาญ |
| ประสบการณ์ในการวิจัย | |
| 2546 | ประเพณี 12 เดือนของเชียงใหม่และเชียงใหม่ |
| 2543 | วิถีชีวิตของชาวลัวะ ที่บ้านมีดร้อง อ.แม่แจ่ม จ.เชียงใหม่ |
| 2540 | วิถีชีวิตของชาวไตหย่าที่ซังฟิงและหยวนเกียง มณฑลยูนนาน สาธารณรัฐประชาชนจีน |
| 2539 | ประวัติชื่อบ้านนามเมือง อ.สารภี จ.เชียงใหม่ |
| 2536-2537 | บทบาทสื่อมวลชนที่มีต่อการพัฒนาวัฒนธรรม |
| ชื่อ | นางภัทรา จันทราทิตย์ |
| ประวัติการศึกษา | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและสถิติการศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| ประวัติการทำงาน | นักวิชาการศึกษา สังกัด สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |

| | |
|-----------------------------|--|
| ชื่อ | นายนที เมืองมา |
| ประวัติการศึกษา | นิติศาสตร์บัณฑิต ศึกษาศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| ประวัติการทำงาน | อดีต หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา ปัจจุบัน หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก |
| ประสบการณ์ในการวิจัย | |
| 2540 | การปฏิบัติการกิจงานวัฒนธรรมพื้นบ้านของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา |
| 2541 | สภาพการดำเนินงานของชาวบ้าน จังหวัดพะเยา พ.ศ. 2541 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา |
| ชื่อ | นายอนุชา เทวราชสมบูรณ์ |
| ประวัติการศึกษา | การศึกษามหาบัณฑิต (วิทยาศาสตร์) การศึกษามหาบัณฑิต(บริหารการศึกษา) |
| ประวัติการทำงาน | นักวิชาการศึกษา 8 สำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 9 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ |
| ประสบการณ์การวิจัย | |
| 2544 | การศึกษาองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอห่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ |
| 2544 | การศึกษาองค์ความรู้ในการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 7 |
| 2544 | การศึกษาศักยภาพในการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม |
| 2542 | การศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาตามทัศนะของ คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม จังหวัดและอำเภอในเขตการศึกษา 7 |
| 2541 | รายงานการวิจัยการประเมินสถานภาพองค์ความรู้จังหวัดพิษณุโลก |