

รายงานการวิจัย
เรื่อง
บทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม

โดย
กาสัก เต๊ะชั้นหมาก
กานดา เต๊ะชั้นหมาก

ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย
จาก กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม
ปี ๒๕๕๕

รายงานการวิจัย
เรื่อง
บทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม

โดย
กาสัก เต๊ะชั้นหมาก
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
กานดา เต๊ะชั้นหมาก
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย
จาก กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม
ปี ๒๕๕๕

ชื่องานวิจัย: บทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม

ผู้วิจัย: กาสัก เต๊ะขันหมาก และกานดา เต๊ะขันหมาก

ผู้สนับสนุนการวิจัย: กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม

ปี: ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน และ ๒) วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม โดยการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีของการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบกัน วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยบรรยาย โดยศึกษาจาก สภาวัฒนธรรม ๗๖๓ แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถามคือประธานหรือเลขาธิการสภาวัฒนธรรม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบว่ามีคุณภาพในระดับสูง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (จำนวน ร้อยละ ฐานนิยม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และใช้สถิติอ้างอิง โดยการวิเคราะห์ค่า สหสัมพันธ์ตามวิธีการของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยการหาค่าอำนาจการทำนาย และสมการทำนาย และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยประยุกต์ใช้การวิจัยคุณภาพ โดยการศึกษาภาคสนาม ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีประกอบกัน ได้แก่ การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การศึกษาเอกสาร และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม จาก สภาวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูงในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ที่ได้รับการเลือกอย่างเฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๖ จังหวัด ใน ๖ ภูมิภาค คือ แพร่ เลย พระนครศรีอยุธยา ฉะเชิงเทรา กาญจนบุรี และกระบี่ ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูลและด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสร้างข้อสรุปโดยการจำแนกชนิดข้อมูล

ผลการวิจัยที่สำคัญ ได้แก่

๑. สภาวัฒนธรรมมีสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ มืองค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกครบทั้ง ๕ ภาคี

๑.๒ ประธานสภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่เพศชาย ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ /กิจการส่วนตัว อยู่ในภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี เคยเป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ และดำรงตำแหน่งทางการเมืองในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม

๑.๓ ในรอบปีที่ผ่านมา มีประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ๑ ครั้ง มีกรรมการที่มาประชุมจำนวนระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๕ ของจำนวนกรรมการ โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะฝ่ายเลขาธิการสภาฯ) เป็นผู้จัดระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุม และรับมติจากการประชุมไปดำเนินการ โดยปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุม คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ โดยสอดคล้องกันในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค มีการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม ๑ ครั้ง มีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุม จำนวน ระหว่าง

ร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก โดยปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญ คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ

๑.๔ มีสภาพการณ์และบทเรียน ในการดำเนินงาน ในระดับมาก ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ๒) คุณลักษณะของประธาน สภาวัฒนธรรม ๓) การดำเนินการของ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม และ ๔) คุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรม

๑.๕ มีสภาพการณ์และบทเรียน ในการดำเนินงาน ในระดับปานกลาง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ๒) การพัฒนาสภาวัฒนธรรม ๓) การได้รับการส่งเสริม / สนับสนุนในการดำเนินการ และ ๔) การบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรม

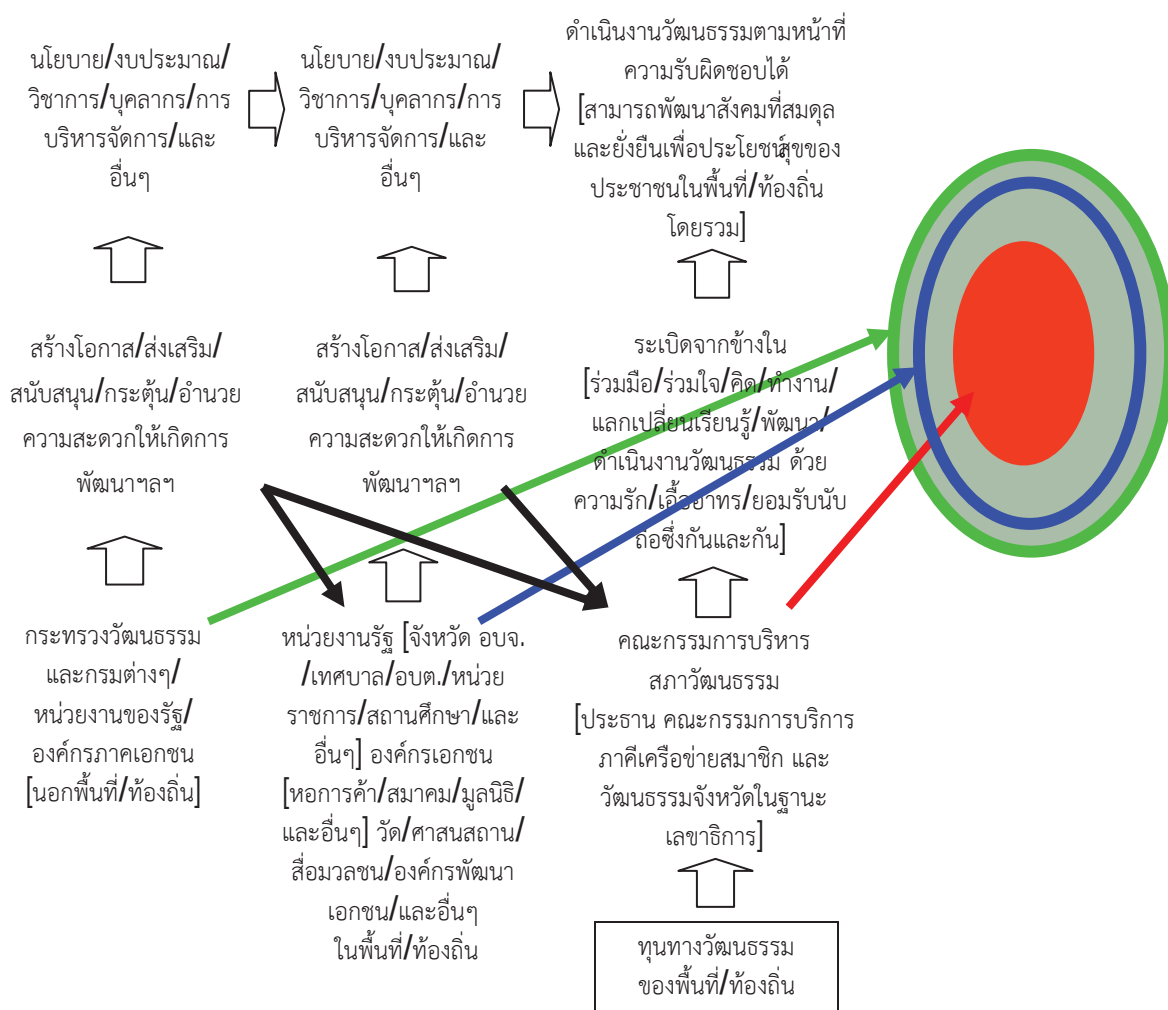
๒. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ประกอบด้วย ๑) การได้รับการ ส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจาก หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่/ท้องถิ่น [X_{๑๒}] ๒) การได้รับการส่งเสริม /สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จากกระทรวง วัฒนธรรมและกรมต่างๆ [X_{๑๑}] ๓) การพัฒนาสภาวัฒนธรรม [X_๙] ๔) การดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ของสภาวัฒนธรรม [X_๘] ๕) การธรรมนูญสภาวัฒนธรรม [X_๕] ๖) คณะกรรมการบริหารสภา วัฒนธรรมโดยรวม [X_๔] ๗) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากกลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร [X_{๓๓๓}] ๘) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร [X_{๓๒๒}] ๙) การ มีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร [X_{๓๑๓}] ๑๐) การที่ ประธานสภาวัฒนธรรมมีตำแหน่งทางการเมืองในขณะดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม [X_{๑๘๓}] ๑๑) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมเคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมก่อนการดำรงตำแหน่ง ประธานสภาวัฒนธรรม [X_{๑๗}] และ ๑๒) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมมีอาชีพหลักเป็นธุรกิจ /กิจการ ส่วนตัว [X_{๑๔}] สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] ได้ร้อยละ ๖๕.๓ โดย สามารถเขียนสมการถดถอยทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] ได้ดังนี้

$$Y = .๑๗๗ + .๑๖๐[X_{๑๒}] + .๑๓๔[X_{๑๑}] + .๓๖๐[X_{๙}] + .๑๗๐[X_{๘}] + .๐๘๔[X_{๕}] + .๐๕๙[X_{๔}] - .๐๘๓[X_{๓๓๓}] - .๑๐๖[X_{๓๒๒}] - .๐๘๐[X_{๓๑๓}] - .๑๑๖[X_{๑๘๓}] - .๐๖๔[X_{๑๗}] + .๐๗๑[X_{๑๔}]$$

๓. องค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับ การดำเนินงานของสภา วัฒนธรรม

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภา วัฒนธรรมเอง โดยมีปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญ ของทุนทางวัฒนธรรมของพื้นที่และท้องถิ่น และหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ซึ่งมีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการ ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์ การ สนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรมเป็น ศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้ง เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงาน วัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ

จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จึงสามารถเขียนเป็นองค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ได้ดังภาพ



Research Title: Lessons of Cultural Council Implementation

Researcher: Kasak Tekhanmag & Kanda Tekhanmag

Research Fund: Department of Cultural Promotion, Ministry of Culture

Year: 2012

ABSTRACT

The research objectives were 1) to study situations and lessons of cultural council implementations and 2) to analyze related factors of cultural council implementations. Quantitative research methodology, samples were 763 cultural councils. Data collected by questionnaires was reliable and analyzed by descriptive statistics (percentage, central tendency, deviation) and inference statistics (multiple regressions). Qualitative research methodology, applied field study by focus group interview, documentary analysis and non-participatory observation. 6 provinces in 6 regions (Phrae, Loi, Pra Nakorn Sri Ayuthaya, Chacherngsao, Kanchana Buri, and Krabi) were purposive sampling. Data analyzed by content analysis.

The main findings were:

1. Situations and lessons of cultural council implementations were: 1) cultural council regulations were widely implemented, 2) members of cultural councils were 3-4 representatives from government organizations, nongovernment organizations, community organizations, business organizations, and academic organizations, 3) the majority of cultural council directors were male, 40-60 years old, bachelor's degree, were businessmen, over 20 years resident, 2-4 years in this position, and a politician 4) cultural council directors generally showed great attitude and capability, 5) cultural council were generally well-administered, 6) in the last year there was a meeting of cultural council administrations, 50-79% of members were present, provincial cultural office created agendas and implemented, the most important problem was the budget, in the last year there was a meeting of cultural council, 50-79% of members were present, the most important problem was the budget. 7) cultural council meetings were generally productive/high quality, 8) cultural council implementation was generally only "average", 9) cultural council development was not fast enough to be called "good", 10) provincial cultural fund was low, 11) cultural council implementations' support was only "average", 12) cultural council situations and lessons were "average", and 13) cultural council achievements were only "average".

2. related factors of cultural council implementations were composed of 1) to receive some support for cultural council implementations from local

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้สำเร็จลงได้เพราะความเห็นคุณค่า และความสำคัญของ “สภาวัฒนธรรม” ซึ่งเป็น “เวที” และ “โอกาส” ให้องค์กรภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของท้องถิ่น/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด/ประเทศไทย จะได้มาเป็นกำลังสำคัญในการร่วมมือกันดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของท้องถิ่น/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด/ประเทศไทยในฐานะ “เจ้าของวัฒนธรรม”

สภาวัฒนธรรมเป็นระบบการกระทำการชนิดหนึ่ง (an operating system) ที่ประกอบด้วย เครือข่ายภาคีสมาชิกซึ่งเป็นระบบย่อย (subsystem) ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความถนัด และความสนใจของแต่ละภาคีสมาชิก แต่ในขณะเดียวกันก็เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายภาคีสมาชิกเหล่านั้น เกิดเป็นสภาวัฒนธรรมซึ่งเป็นโครงสร้างที่ภาคีสมาชิกมีภารกิจหน้าที่ต่างๆ ร่วมกันและประสานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสภาวัฒนธรรม คือการร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด/ประเทศไทยเพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ร่วมกันของชุมชน/ท้องถิ่น/ตำบล/อำเภอ/จังหวัด/ประเทศไทยโดยรวม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด/อำเภอ/ตำบล รวมทั้งท่านวัฒนธรรมจังหวัดและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรม ในจังหวัดแพร่ เลย พระนครศรีอยุธยา ฉะเชิงเทรา กาญจนบุรี และกระบี่ ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัยนี้ ผู้วิจัยสำนึกในพระคุณและขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณท่านอธิบดี คณะกรรมการวิจัย รวมทั้งท่านผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ของส่วนวิจัยและพัฒนา สถาบันวัฒนธรรมศึกษา กรมส่งเสริมวัฒนธรรมไว้ ณ โอกาสนี้เช่นกัน

กาสัก เต๊ะขันหมาก

กานดา เต๊ะขันหมาก

มีนาคม 2556

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	ก
ABSTRACT	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	๑
คำถามหลักในการวิจัย.....	๒
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	๒
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	๓
สมมติฐานการวิจัย.....	๓
นิยามศัพท์.....	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	๘
บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	๙
ความเข้าใจเบื้องต้น เรื่อง “วัฒนธรรม”	๙
การดำเนินงานวัฒนธรรม.....	๑๖
สภาวัฒนธรรม.....	๒๒
ประชาสังคม.....	๓๑
การพัฒนาเครือข่าย.....	๓๕
กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด.....	๓๗
การจัดการความรู้.....	๓๗
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย.....	๔๑
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	๔๑
ระเบียบวิธีวิจัย.....	๔๑
หน่วยในการศึกษา	๔๑
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๔๑
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๔๔
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๕๑

การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	๕๔
ระเบียบวิธีวิจัย.....	๕๔
หน่วยในการศึกษา.....	๕๔
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๕๔
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๖๘
การตรวจสอบข้อมูล.....	๗๕
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๗๖
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	๗๗
ตอนที่ ๑ ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม.....	๗๗
ตอนที่ ๒ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม.....	๘๒
ตอนที่ ๓ ข้อมูลประธานสภาวัฒนธรรม.....	๑๐๗
ตอนที่ ๔ คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม.....	๑๒๐
ตอนที่ ๕ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม.....	๑๒๔
ตอนที่ ๖ การประชุมสภาวัฒนธรรม.....	๑๒๙
ตอนที่ ๗ คุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรม.....	๑๔๖
ตอนที่ ๘ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม.....	๑๕๑
ตอนที่ ๙ การมีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด.....	๑๖๑
ตอนที่ ๑๐ การพัฒนาสภาวัฒนธรรม.....	๑๗๓
ตอนที่ ๑๑ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม.....	๑๗๙
ตอนที่ ๑๒ สภาพการณ์/บทเรียนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม.....	๑๘๓
ตอนที่ ๑๓ ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์สภาวัฒนธรรม.....	๑๙๒
ตอนที่ ๑๔ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม.....	๒๐๐
บทที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	๒๒๙
ตอนที่ ๑ จังหวัดแพร่.....	๒๒๙
สภาวัฒนธรรมจังหวัดแพร่.....	๒๒๙
สภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง.....	๒๔๔
สภาวัฒนธรรมตำบลบ้านถิ่น อำเภอเมืองแพร่.....	๒๕๕

ตอนที่ ๒ จัหวัดเลย.....	๒๗๑
สภาวัฒนธรรมจัหวัดเลย.....	๒๗๑
สภาวัฒนธรรมอำเภอด่านซ้าย.....	๒๘๓
สภาวัฒนธรรมตำบลแสนภา อำเภอนาแห้ว.....	๒๘๗
ตอนที่ ๓ จัหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	๓๐๙
สภาวัฒนธรรมจัหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	๓๐๙
สภาวัฒนธรรมอำเภพระนครศรีอยุธยา.....	๓๒๖
สภาวัฒนธรรมตำบลไผ่ลึง อำเภพระนครศรีอยุธยา.....	๓๓๔
ตอนที่ ๔ จัหวัดฉะเชิงเทรา.....	๓๔๔
สภาวัฒนธรรมจัหวัดฉะเชิงเทรา.....	๓๔๔
สภาวัฒนธรรมอำเภเมืองฉะเชิงเทรา.....	๓๕๙
สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดง อำเภเมืองฉะเชิงเทรา.....	๓๖๙
ตอนที่ ๕ จัหวัดกาญจนบุรี.....	๓๘๒
สภาวัฒนธรรมจัหวัดกาญจนบุรี.....	๓๘๒
สภาวัฒนธรรมอำเภเมืองกาญจนบุรี.....	๓๙๙
สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง อำเภท่าม่วง.....	๔๐๙
ตอนที่ ๖ จัหวัดกระบี่.....	๔๒๒
สภาวัฒนธรรมจัหวัดกระบี่.....	๔๒๒
สภาวัฒนธรรมอำเภเขาพนม.....	๔๓๗
สภาวัฒนธรรมตำบลเขาติน อำเภเขาพนม.....	๔๔๗
บทที่ ๖ บทสังเคราะห์ผลการวิจัย.....	๔๖๑
สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณ.....	๔๖๑
สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	๕๐๑
บทสังเคราะห์ผลการวิจัย.....	๕๒๓
บทที่ ๗ สรุปการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	๕๕๒
วัตถุประสงค้การวิจัย.....	๕๕๒

สมมติฐานการวิจัย	๕๕๒
วิธีดำเนินการวิจัย.....	๕๕๓
สรุปผลการวิจัย.....	๕๕๓
อภิปรายผลจากการวิจัย.....	๕๕๗
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	๕๖๓
บรรณานุกรม.....	๕๖๗
ภาคผนวก.....	๕๖๘

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง ๑	สภาวัฒนธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของสภาวัฒนธรรม..... ๔๒
ตาราง ๒	สภาวัฒนธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาคของสภาวัฒนธรรม..... ๔๓
ตาราง ๓	สภาวัฒนธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม ในแต่ละภูมิภาค..... ๔๔
ตาราง ๔	การวิเคราะห์ข้อมูล..... ๕๑
ตาราง ๕	ผลการพิจารณาคัดเลือกจังหวัดที่มีประสิทธิภาพสูงในการดำเนินงาน สภาวัฒนธรรม..... ๕๔
ตาราง ๖	การดำเนินด้านธรรมนุญสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม.... ๗๙
ตาราง ๗	การดำเนินด้านธรรมนุญสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรม ตั้งอยู่..... ๘๑
ตาราง ๘	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมจังหวัด..... ๘๓
ตาราง ๙	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมอำเภอ..... ๘๕
ตาราง ๑๐	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมตำบล..... ๘๗
ตาราง ๑๑	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมอื่นๆ..... ๘๙
ตาราง ๑๒	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือ ๙๑
ตาราง ๑๓	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... ๙๓
ตาราง ๑๔	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคกลาง ๙๕
ตาราง ๑๕	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาค ตะวันออก..... ๙๗
ตาราง ๑๖	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาค ตะวันตก..... ๙๙
ตาราง ๑๗	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคใต้..... ๑๐๑
ตาราง ๑๘	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมในภาพรวมทั้งหมด. ๑๐๓
ตาราง ๑๙	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมจำแนกตามประเภท สภาวัฒนธรรม..... ๑๐๔
ตาราง ๒๐	องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมจำแนกตามภูมิภาค ที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่..... ๑๐๕
ตาราง ๒๑	ข้อมูลทั่วไปของประธานสภาวัฒนธรรมจำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม.... ๑๑๑
ตาราง ๒๒	ข้อมูลทั่วไปของประธานสภาวัฒนธรรมจำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรม ตั้งอยู่..... ๑๑๘
ตาราง ๒๓	คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม... ๑๒๑

ตาราง ๒๔	คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่.....	๑๒๓
ตาราง ๒๕	ระดับการดำเนินการของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม.....	๑๒๕
ตาราง ๒๖	ระดับการดำเนินการของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่.....	๑๒๘
ตาราง ๒๗	การประชุมสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม.....	๑๓๕
ตาราง ๒๘	การประชุมสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่.....	๑๔๔
ตาราง ๒๙	ระดับคุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม..	๑๔๘
ตาราง ๓๐	ระดับคุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่.....	๑๕๐
ตาราง ๓๑	ระดับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม...	๑๕๒
ตาราง ๓๒	ระดับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่.....	๑๕๗
ตาราง ๓๓	ระดับการพัฒนาสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม.....	๑๖๓
ตาราง ๓๔	ระดับการพัฒนาสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่.....	๑๖๙
ตาราง ๓๕	ระดับการมีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม.....	๑๗๔
ตาราง ๓๖	ระดับการมีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่.....	๑๗๗
ตาราง ๓๗	ระดับการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม.....	๑๘๐
ตาราง ๓๘	ระดับการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่.....	๑๘๒
ตาราง ๓๙	สภาพการณ์/บทเรียนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม.....	๑๘๕
ตาราง ๔๐	สภาพการณ์/บทเรียนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่.....	๑๘๙
ตาราง ๔๑	ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม.....	๑๙๔
ตาราง ๔๒	ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่.....	๑๙๘
ตาราง ๔๓	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของประธานสภาวัฒนธรรม $[X_{๑}]$ กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม $[Y]$	๒๐๒

ตาราง ๔๔	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม [X _๒] กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y].....	๒๐๔
ตาราง ๔๕	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม [X _๓] กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y].....	๒๐๖
ตาราง ๔๖	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม [X _๔] กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y].....	๒๐๙
ตาราง ๔๗	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างธรรมนูญสภาวัฒนธรรม [X _๕] กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y].....	๒๑๐
ตาราง ๔๘	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการประชุมสภาวัฒนธรรม [X _๖] กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y].....	๒๑๒
ตาราง ๔๙	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการประชุมของสภาวัฒนธรรม [X _๗] กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y].....	๒๑๓
ตาราง ๕๐	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม [X _๘] กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y].....	๒๑๕
ตาราง ๕๑	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสภาวัฒนธรรม [X _๙] กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y].....	๒๑๘
ตาราง ๕๒	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการมีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด X _{๑๐}] กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y].....	๒๒๐
ตาราง ๕๓	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ [X _{๑๑}] กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y].....	๒๒๒
ตาราง ๕๔	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจากหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่/ท้องถิ่น [X _{๑๒}] กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y].....	๒๒๔
ตาราง ๕๕	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] สัมพันธ์กับการบรรลุวัตถุประสงค์สภาวัฒนธรรม [Z].....	๒๒๖
ตาราง ๕๖	สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านธรรมนูญสภาวัฒนธรรม.....	๕๒๓
ตาราง ๕๗	สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านองค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม.....	๕๒๕
ตาราง ๕๘	สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ข้อมูลประธานสภาวัฒนธรรม.....	๕๒๘
ตาราง ๕๙	สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม.....	๕๓๐

หน้า

ตาราง ๖๐	สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการ ดำเนินการของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม.....	๕๓๑
ตาราง ๖๑	สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการประชุมสภาวัฒนธรรม.....	๕๓๗
ตาราง ๖๒	สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านคุณภาพการ ประชุมสภาวัฒนธรรม.....	๕๔๐
ตาราง ๖๓	สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม.....	๕๔๑
ตาราง ๖๔	สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการพัฒนา สภาวัฒนธรรม.....	๕๔๒
ตาราง ๖๕	สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการได้รับ การส่งเสริมสนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม.....	๕๔๓
ตาราง ๖๖	สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการ ดำเนินการตามหน้าที่.....	๕๔๔
ตาราง ๖๗	สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการบรรลุ วัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรม.....	๕๔๕
ตาราง ๖๘	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม.....	๕๔๘

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพ ๑	แนวคิดการจัดการความรู้ ความรู้เด่นชัด และความรู้ฝังลึก.....	๓๘
ภาพ ๒	จำนวนสภาวัฒนธรรมที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของสภา วัฒนธรรม.....	๔๒
ภาพ ๓	จำนวนสภาวัฒนธรรมที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิภาค.....	๔๓
ภาพ ๔	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดแพร่ที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดแพร่.....	๒๔๑
ภาพ ๕	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัดแพร่ที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดแพร่.....	๒๔๔
ภาพ ๖	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอลองที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอลอง.....	๒๕๒
ภาพ ๗	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอลองที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอลอง.....	๒๕๕
ภาพ ๘	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลบ้านถิ่นที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลบ้านถิ่น.....	๒๖๗
ภาพ ๙	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบลบ้านถิ่นที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลบ้านถิ่น.....	๒๗๐
ภาพ ๑๐	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดเลยที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเลย.....	๒๘๐
ภาพ ๑๑	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัดเลยที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเลย.....	๒๘๓
ภาพ ๑๒	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอด่านซ้ายที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอด่านซ้าย.....	๒๙๒
ภาพ ๑๓	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอด่านซ้ายที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอด่านซ้าย.....	๒๙๗
ภาพ ๑๔	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลแสงภาที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลแสงภา.....	๓๐๕

ภาพ ๑๕	ปัจจัยภายนอกสภำพัฒนธรรมตำบลแสงภำที่มีส่วนอย่ำงสำคัญยั้งในการทำ หน้ำที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกำส และอื่น ๆ (ไขขำวและเปลือกไข) ในการดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมตำบลแสงภำ.....	๓๐๘
ภาพ ๑๖	ปัจจัยภายในสภำพัฒนธรรมจังหวดพระนครศรีอยุธยาที่เป็นแกนกลำงสำคัญ (ไขแฉง) ในการดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมจังหวดพระนครศรีอยุธยา.....	๓๒๒
ภาพ ๑๗	ปัจจัยภายนอกสภำพัฒนธรรมจังหวดพระนครศรีอยุธยาที่มีส่วนอย่ำงสำคัญยั้ง ในการทำหน้ำที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกำส และอื่น ๆ (ไขขำวและ เปลือกไข) ในการดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมจังหวดพระนครศรีอยุธยา.....	๓๒๖
ภาพ ๑๘	ปัจจัยภายในสภำพัฒนธรรมอำเภอพระนครศรีอยุธยาที่เป็นแกนกลำงสำคัญ (ไขแฉง) ในการดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมอำเภอพระนครศรีอยุธยา.....	๓๓๑
ภาพ ๑๙	ปัจจัยภายนอกสภำพัฒนธรรมอำเภอพระนครศรีอยุธยาที่มีส่วนอย่ำงสำคัญยั้งใน การทำหน้ำที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกำส และอื่น ๆ (ไขขำวและ เปลือกไข) ในการดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมอำเภอพระนครศรีอยุธยา.....	๓๓๔
ภาพ ๒๐	ปัจจัยภายในสภำพัฒนธรรมตำบลไผ่ลัษที่เป็้นแกนกลำงสำคัญ (ไขแฉง) ในการดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมตำบลไผ่ลัษ.....	๓๔๑
ภาพ ๒๑	ปัจจัยภายนอกสภำพัฒนธรรมตำบลไผ่ลัษที่มีส่วนอย่ำงสำคัญยั้งในการทำหน้ำที่ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกำส และอื่น ๆ (ไขขำวและเปลือกไข) ในการ ดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมตำบลไผ่ลัษ.....	๓๔๓
ภาพ ๒๒	ปัจจัยภายในสภำพัฒนธรรมจังหวดฉะเชิงเทรำที่เป็นแกนกลำงสำคัญ (ไขแฉง) ในการดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมจังหวดฉะเชิงเทรำ.....	๓๕๖
ภาพ ๒๓	ปัจจัยภายนอกสภำพัฒนธรรมจังหวดฉะเชิงเทรำที่มีส่วนอย่ำงสำคัญยั้งในการทำ หน้ำที่ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกำส และอื่น ๆ (ไขขำวและเปลือกไข) ในการดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมจังหวดฉะเชิงเทรำ.....	๓๕๙
ภาพ ๒๔	ปัจจัยภายในสภำพัฒนธรรมอำเภอเมืองที่เป็นแกนกลำงสำคัญ (ไขแฉง) ในการดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมอำเภอเมือง.....	๓๖๖
ภาพ ๒๕	ปัจจัยภายนอกสภำพัฒนธรรมอำเภอเมืองที่มีส่วนอย่ำงสำคัญยั้งในการทำหน้ำที่ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกำส และอื่น ๆ (ไขขำวและเปลือกไข) ในการ ดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมอำเภอเมือง.....	๓๖๙
ภาพ ๒๖	ปัจจัยภายในสภำพัฒนธรรมตำบลหนำมแฉงที่เป็นแกนกลำงสำคัญ (ไขแฉง) ในการดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมตำบลหนำมแฉง.....	๓๗๗
ภาพ ๒๗	ปัจจัยภายนอกสภำพัฒนธรรมตำบลหนำมแฉงที่มีส่วนอย่ำงสำคัญยั้งในการทำ หน้ำที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกำส และอื่น ๆ (ไขขำวและเปลือกไข) ในการดำเนินงำนของสภำพัฒนธรรมตำบลหนำมแฉง.....	๓๘๑

ภาพ ๒๘	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี.....	๓๙๖
ภาพ ๒๙	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี.....	๓๙๙
ภาพ ๓๐	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง.....	๔๐๖
ภาพ ๓๑	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง.....	๔๐๙
ภาพ ๓๒	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง.....	๔๑๗
ภาพ ๓๓	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง.....	๔๒๑
ภาพ ๓๔	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่.....	๔๓๔
ภาพ ๓๕	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่.....	๔๓๗
ภาพ ๓๖	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม.....	๔๔๔
ภาพ ๓๗	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม.....	๔๔๗
ภาพ ๓๘	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหินที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหิน.....	๔๕๗
ภาพ ๓๙	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหินที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหิน.....	๔๖๐
ภาพ ๔๐	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด.....	๕๐๖

ภาพ ๔๑	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไขขาวและเปลือกไข) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด.....	๕๐๘
ภาพ ๔๒	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไขแดง) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ.....	๕๑๓
ภาพ ๔๓	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไขขาวและเปลือกไข) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ.....	๕๑๕
ภาพ ๔๔	ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไขแดง) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบล.....	๕๒๐
ภาพ ๔๕	ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบลที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไขขาวและเปลือกไข) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบล.....	๕๒๒
ภาพ ๔๖	องค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงาน ของสภาวัฒนธรรม.....	๕๕๑
ภาพ ๔๗	องค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงาน ของสภาวัฒนธรรม.....	๕๕๗

ภาคผนวก

บทที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นภาระหน้าที่ของประชาชนทุกคน รวมทั้งองค์กรของรัฐและองค์กรของเอกชน สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายในการดำเนินงานวัฒนธรรมไว้ว่าต้องสนับสนุนการกระจายอำนาจและบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้องค์กรชาวบ้านและ บุคลากรในท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมอย่างสำคัญและเป็นเจ้าของในการดำเนินงานวัฒนธรรมในรูปแบบเครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยที่หน่วยงานของรัฐจะทำหน้าที่เพียงกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานเท่านั้น เพราะรัฐบาลตระหนักดีว่า ผู้ที่รู้เรื่องดีที่สุดในเรื่องวัฒนธรรมคือคนในท้องถิ่น

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้ออกประกาศ เรื่องจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๓๘ โดยให้สภาวัฒนธรรมจังหวัดประกอบด้วยองค์กรเครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ที่อยู่ในท้องถิ่นที่สามารถจำแนกได้เป็น ๕ กลุ่ม ที่เรียกว่า “เบญจภาคี” คือ องค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรธุรกิจ และองค์กรวิชาการ ซึ่งอาจสรุปได้ว่าการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดนั้น สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติได้ให้หน่วยงานและองค์กรที่ดำเนินงานวัฒนธรรมในลักษณะต่างๆ ที่เรียกว่าเครือข่ายเบญจภาคีและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ให้ประสานการดำเนินงานกันอย่างกว้างขวางและเกิดพลังมาก ยิ่งขึ้นจึงกำหนดโครงสร้างของสภาวัฒนธรรมจังหวัดให้ประกอบด้วยสมาชิกจาก เครือข่าย เบญจภาคี และเมื่อพิจารณาจากหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดแล้วพบว่าหน้าที่ดำเนินงานวัฒนธรรมใน ๒ ระดับ คือ ในระดับท้องถิ่น (ข้อ ๕ และข้อ ๘) และในระดับชาติ ซึ่งนอกจากจะเป็นผลจากการดำเนินงานในระดับท้องถิ่นแล้วยังกำหนดไว้ในหน้าที่ข้อ ๖ และข้อ ๗ ด้วย ส่วนในหน้าที่ข้อ ๑, ๒, ๓ และ ๔ นั้นล้วนเป็นหน้าที่ในการพัฒนาประชาสังคมเพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในข้อ ๑ เป็นการพัฒนาประชาสังคมสำหรับการดำเนินงานวัฒนธรรมของ สภาวัฒนธรรมจังหวัดและขององค์กรดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาตินั่นเอง

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายเบญจภาคีในการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดต่างๆ จัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้น ครบทุกจังหวัด ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๓๙ และได้เริ่มดำเนินการตามวัตถุประสงค์และหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดอย่างจริงจังมาตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๓๙ โดยสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้จัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานในลักษณะต่างๆ ทั้งในด้านวิชาการ การบริหารและงบประมาณ ทั้งที่จัดสรรให้รายปี และการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด จนเมื่อนับถึงสิ้นปี ๒๕๕๐ มีสภาวัฒนธรรมหลากหลายประเภท กล่าวคือ สภาวัฒนธรรมจังหวัด (ครบทุกจังหวัด) สภาวัฒนธรรมอำเภอ (ครบทุกอำเภอ จำนวน ๘๗๗ สภา) สภาวัฒนธรรมตำบล (จำนวนหนึ่ง) สภาวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร (จำนวน ๑ สภา) สภาวัฒนธรรมกลุ่มเขตในกรุงเทพมหานคร (จำนวน ๖ สภา) สภาวัฒนธรรมเขตต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร (จำนวน ๕๐ สภา) สภาวัฒนธรรมแขวง ในกรุงเทพมหานคร

(จำนวนหนึ่ง) สภาวัฒนธรรมไทยในต่างประเทศ(จำนวน ๕ สภา) และสภาวัฒนธรรมในลักษณะอื่นๆ อีก เช่น สภาวัฒนธรรมเทศบาลตำบลบางปู สภาวัฒนธรรมลานวัดตะโหมด สภาวัฒนธรรมชนเผ่า เป็นต้น และได้มีการจัดตั้ง “สมาคมสภาวัฒนธรรมแห่งประเทศไทย” ขึ้นเมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐ โดยคาดหวังว่าสภาวัฒนธรรมต่างๆ ซึ่งเป็นแหล่งรวมของปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ที่หลากหลายนี้จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันของทุกฝ่ายที่จะมาร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด ประสบการณ์ จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และการดำเนินงานวัฒนธรรมของพื้นที่และของชาติไปด้วยกัน ด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานวัฒนธรรม จนสามารถพัฒนา และแก้ปัญหาได้ตรงเป้าหมายได้มากขึ้น

นับตั้งแต่การที่กระทรวงวัฒนธรรม (โดยสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ และ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ในเวลาต่อมา) ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับพื้นที่จนถึงระดับชาติ และส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานในลักษณะต่างๆ ทั้งในด้านวิชาการ การบริหาร และงบประมาณ ทั้งที่จัดสรรให้รายปี และการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดขึ้น นับถึงปัจจุบัน (ปี ๒๕๕๔) รวมเป็นเวลากว่า ๑๕ ปี แต่ยังไม่มีการศึกษาสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน อย่างเป็นระบบ รวมทั้งยังไม่มีการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม (ทั้งภายในและภายนอกสภาวัฒนธรรม) กรมส่งเสริมวัฒนธรรมเห็นคุณค่าและความสำคัญของการศึกษาสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงาน สภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน จึงเห็นสมควรจัดดำเนินโครงการวิจัยนี้ขึ้น เพื่อศึกษา สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ไว้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งศึกษาปัจจัย ที่สัมพันธ์กับ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการ พัฒนาการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ได้และเพื่อให้สภาวัฒนธรรมเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น จังหวัด และของชาติอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของสังคมไทยโดยรวม จึงได้จัดทำโครงการวิจัยนี้ขึ้น

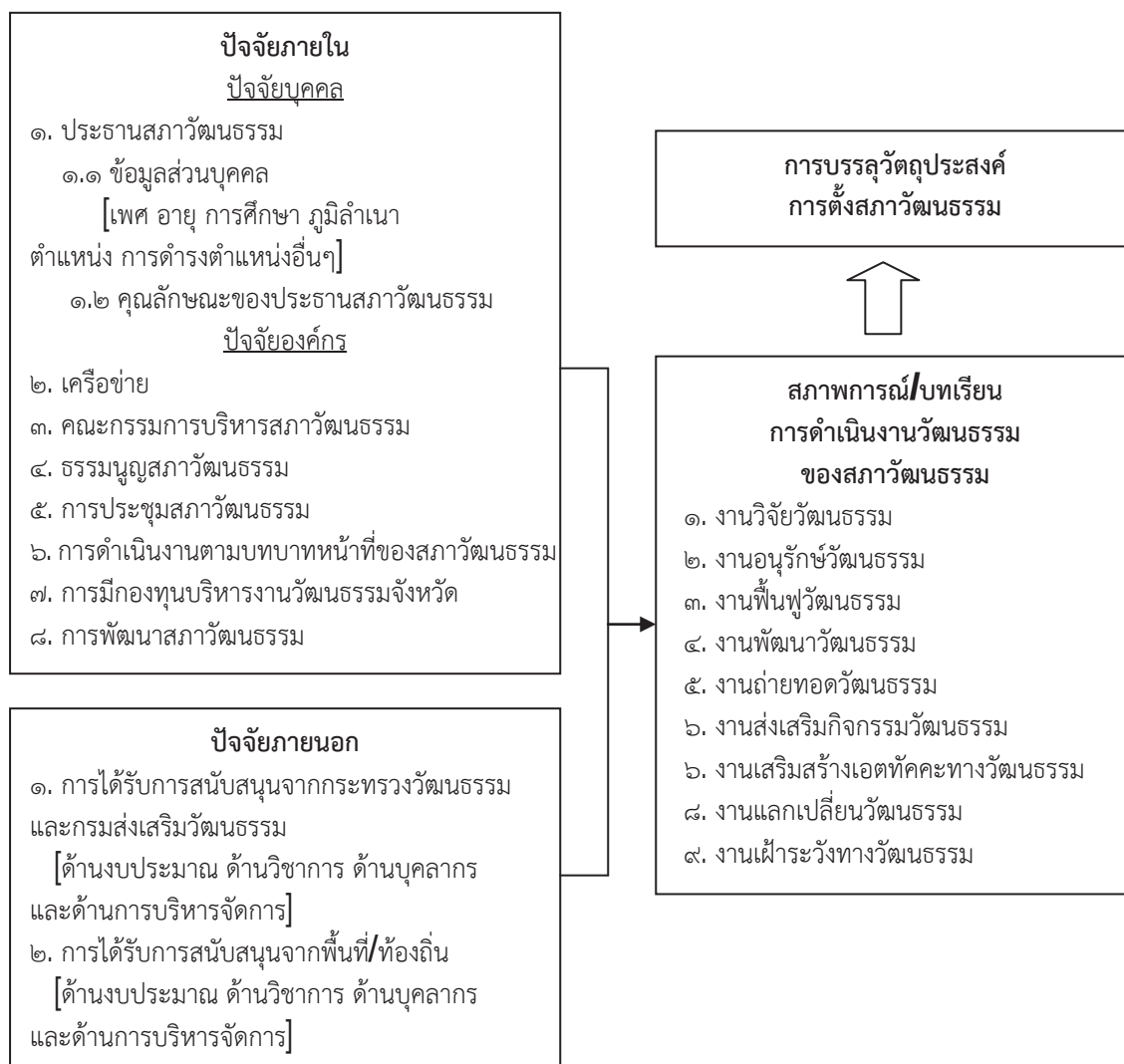
คำถามหลักในการวิจัย

๑. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มมีการจัดตั้งถึงปัจจุบัน เป็นอย่างไร
๒. มีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน
๒. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัย ต่อไปนี้คือ ๑) ข้อมูลส่วนบุคคลและ คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม ๒) เครือข่าย/คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ๔) การประชุมสภาวัฒนธรรม ๕) การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ๖) การมีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด ๗) การพัฒนาสภาวัฒนธรรม ๘) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม และ ๙) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่ /ท้องถิ่น เป็นปัจจัยที่ สัมพันธ์กับ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

นิยามศัพท์

เพื่อประโยชน์ในการ ศึกษา “สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน” และ “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม” ตามกรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น จึงกำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยนี้ ดังนี้

๑. สภาวัฒนธรรม หมายถึง สภาวัฒนธรรมที่สำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดตั้งขึ้น เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการ พัฒนาองค์การดำเนินงาน วัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดและประสบการณ์ในการดำเนินงาน วัฒนธรรมและร่วมมือกันดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น ประกอบด้วยเครือข่ายสมาชิกเบญจภาคี

๒. การดำเนินงานวัฒนธรรม ของสภาวัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรมดำเนินงาน วัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริงทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลัง ดำเนินการอยู่ ตามกรอบการดำเนินงานวัฒนธรรม ๙ เรื่อง ดังนี้

๒.๑ งานวิจัยวัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรม จัดให้มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๒.๒ งานอนุรักษ์วัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรม จัดให้มีการพิทักษ์รักษาและ อารังไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

๒.๓ งานฟื้นฟูวัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรม จัดให้มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่ สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ

๒.๔ งานพัฒนาวัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรม จัดให้มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย

๒.๕ งานถ่ายทอดวัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรม จัดให้มีการถ่ายทอด วัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษ

๒.๖ งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรม จัดให้มีการสนับสนุน ให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๗ งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรม จัดให้มีการ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

๒.๘ งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรม จัดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

๒.๙ งานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรม จัดให้มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ตีความ หมายความว่าทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม

๓. ประธานสภาวัฒนธรรม หมายถึง บุคคลที่เครือข่ายภาคีสมาชิกเลือกให้ดำรงตำแหน่ง ประธานสภาวัฒนธรรมโดย โดย

๓.๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ของประธานสภาวัฒนธรรม หมายถึง เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด อาชีพหลัก ระยะเวลาที่อยู่ในภูมิลำเนาที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ (ในจังหวัด/อำเภอ/ตำบล แล้วแต่กรณี) ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ การเคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมา ก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ และการดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะดำรงตำแหน่ง ประธานสภาวัฒนธรรมนี้

๓.๒ คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่สำคัญต่อการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม ได้แก่ การมีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี การมีความรู้เรื่องงานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี การมีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม การมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม การเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ การเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม การเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม การเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี การเป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน การเป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ และการเป็นผู้ที่สามารถระดมความคิดเห็น และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้

๔. เครือข่ายสมาชิกสภาวัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรมมีสมาชิกที่มาจากผู้แทนเครือข่าย โดยพิจารณาจากจำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากองค์กรต่างๆ ได้แก่ ๑) องค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาครัฐอื่นๆ) ๒) องค์กรสาธารณประโยชน์ (สมาคม/มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสื่อมวลชน และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ) ๓) องค์กรชุมชน (องค์กรวิชาชีพ องค์กรศาสนา กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ) ๔) องค์กรธุรกิจ (สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ) และ ๕) องค์กรวิชาการ (โรงเรียน/สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และอื่นๆ และองค์กรวิชาการอื่นๆ)

๕. คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม หมายถึง การที่คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ประกอบด้วย ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ ภาคี ทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกัน มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวดิ่งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันได้อย่างแข็งแรง และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน

๖. ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม หมายถึง การที่ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปตามหลักนิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรม และสภาวัฒนธรรมได้ปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด

๗. การประชุมสภาวัฒนธรรม หมายถึง การประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา การมีกรรมการมาประชุมในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ที่มาของระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการกำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปด้วยความเป็นธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มติการประชุมของสภาวัฒนธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่รับมติจากการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมไปดำเนินการ ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดใน

การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม การประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม และจำนวนเครือข่ายภาคีที่มาประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา

๘. การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมหมายถึง การที่สภาวัฒนธรรมดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (กรมส่งเสริมวัฒนธรรมในเวลาต่อมา) กำหนด กล่าวคือ

๘.๑ การเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรม

๘.๒ การเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ป ระสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม

๘.๓ การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม

๘.๔ การระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม

๘.๕ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

๘.๖ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ

๘.๗ การดำเนินการอื่น ๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ

๘.๘ การปฏิบัติตามธรรมนูญหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรม

๘.๙ การปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย

๙. การมีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด หมายถึง การมีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัดอย่างเพียงพอ กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ หน่วยงาน/องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาคม/มูลนิธิต่างๆ บริษัท/ห้างร้านต่างๆ ประชาชนสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด การมีการจัดกิจกรรมระดมทุนสนับสนุนกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด และการบริหารกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นไปอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้

๑๐. การพัฒนาสภาวัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรมมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ จนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกัน ดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ การให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำเสนอออกเผยแพร่และ

ถ่ายทอด การจัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน การจัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลไปตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน การเลือกสรรกลั่นกรอง วัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน การจัดให้ภาคีสมาชิก และประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม การจัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงาน การดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้ สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการ ดำเนินงานวัฒนธรรม การสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยสร้างความรู้ความเข้าใจและ ตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรม การสร้างแรงจูงใจในการรวมตัว กันเป็นสภาวัฒนธรรม โดยสร้างความรู้ความเข้าใจและสำนึกตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการ รวมตัวกันดำเนินงานวัฒนธรรม การจัดลำดับความสำคัญของงานวัฒนธรรม ที่ ไม่ขัดหรือแย้งกับ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความถนัด ความสนใจของภาคีสมาชิก สภาวัฒนธรรมและเครือข่ายภาคี สมาชิก มีการปรับตัวเข้าหากัน สร้างความเข้าใจระหว่างกัน และสามารถแก้ไขความตึงเครียดและ ความขัดแย้งต่างๆ ได้ และการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ในแนวนอนมากกว่าแนวตั้ง ภาคี สมาชิกได้ เรียนรู้ คิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและประเมินผลการทำงานร่วมกัน

๑๑. การบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม หมายถึงการที่สภาวัฒนธรรมได้ก่อให้เกิด การรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของ เครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการ ติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือ ข่ายอย่างกว้างขวาง เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อ ขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไปเกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อน ผลักดันการดำ เนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่น เข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด และเกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของ ประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๑๒. การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรม ได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ด้าน งบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการ

๑๓. การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่ /ท้องถิ่น หมายถึง การที่สภาวัฒนธรรม ได้รับการ สนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่นด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การได้ข้อสรุป ถึงสภาพการณ์ และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มมีการจัดตั้งถึงปัจจุบัน และการได้ทราบ ปัจจัย ที่สัมพันธ์กับ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกันให้กับเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมและคนในชุมชนท้องถิ่น ในการร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมอันเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนของท้องถิ่น และของชาติต่อไป

บทที่ ๒

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

๑. ความเข้าใจเบื้องต้น เรื่อง “วัฒนธรรม”
๒. การดำเนินงานวัฒนธรรม
๓. สภาวัฒนธรรม
๔. ความเป็นชุมชน และกระบวนการพัฒนาความเป็นชุมชน
๕. การพัฒนาเครือข่าย
๖. กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
๗. การจัดการความรู้

ความเข้าใจเบื้องต้น เรื่อง “วัฒนธรรม”

ในที่นี้ขอเสนอมนทัศน์เบื้องต้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง “วัฒนธรรม” ในประเด็นเท่าที่คิดว่าเป็นสิ่งจำเป็นในเบื้องต้นเท่านั้น ดังนี้

๑. ความสำคัญของวัฒนธรรม

ชาติไทยเป็นชาติที่มีมรดกทางวัฒนธรรมอันแสดงถึงเอกลักษณ์ของชาติ ทยายประการ ที่ตกทอดมาจนถึงปัจจุบัน เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงคตินิยมของชาติ เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาจิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม อันจะเป็นผลให้เกิดการพัฒนาและความมั่นคงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศชาติ ฉะนั้น วัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องที่ทุกคนในชาติควรได้ร่วมมือกันทำนุบำรุงรักษา ส่งเสริมและเผยแพร่ให้ดำเนินไปอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๑๓, หน้า ๑) เพื่อให้วัฒนธรรมของชาติ ได้คงอยู่สืบไปอีกนานเท่านาน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทาน พระบรมราโชวาท ไว้ว่า (กรมศิลปากร, ๒๕๑๓, หน้า ๕๑)

“งานด้านการศึกษา ศิลปและวัฒนธรรม นั้น เป็นงานสร้างสรรค์ความเจริญทางปัญญา และทางจิตใจ ซึ่งเป็นทั้งต้นเหตุและองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ของความเจริญด้านอื่นทั้งหมด และเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้เรารักษาและดำรงความเป็นไทยไว้ได้สืบไป”

ในแนวทางในการศึกษาส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมพ.ศ. ๒๕๒๙ ตามนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมไว้ ๓ ลักษณะคือ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๓๔, หน้า ๕-๖)

๑) วัฒนธรรมเป็นทั้งพื้นฐานและเครื่องมือสำหรับสร้างเสริมความสามัคคีกลมเกลียว และความเป็นปึกแผ่นในหมู่ประชาชนวัฒนธรรมจะช่วยชักนำให้คนประพฤติศิลปปฏิบัติธรรม และพร้อมที่จะเผชิญชีวิตร่วมกันบนผืนแผ่นดินเดียวกันทั้งในยามสุขและยามทุกข์

๒) วัฒนธรรมเป็นกรอบและเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จึงถือได้ว่าวัฒนธรรมเป็น หลักในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกของสังคม ซึ่งอาจจะช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดทั้งตอบสนองความต้องการของสมาชิกและของสังคมได้

๓) วัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ เป็นลักษณะเด่นประจำชาติ หรือประจำหมู่คณะ ซึ่งมีส่วนช่วยให้ชนในชาติมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน อันจะทำให้บังเกิดความรักสามัคคีกัน และจะส่งผลต่อการรวมพลังของหมู่คณะและธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ

๒. ความหมายของวัฒนธรรม

มนุษย์สร้างวัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อประโยชน์แห่งการดำรงชีวิตและการสืบทอดเผ่าพันธุ์ ในเมื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นเรื่องที่กว้างใหญ่และมีแง่มุมต่างๆ ให้พิจารณาอย่างซับซ้อน เรื่องของวัฒนธรรมจึงสามารถมองได้หลายแง่มุมไปด้วย มีผู้ให้ความหมายคำว่า "วัฒนธรรม" ต่างๆ กัน ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้นิยามความหมายของวัฒนธรรม ไว้ ๔ นัย ดังนี้คือ

๑) สิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามแก่หมู่คณะ

๒) วิถีชีวิตของหมู่คณะ

๓) ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๔) พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้าง ขึ้นด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน

พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหมื่นนครสวรรค์ประพินธ์ ประทานคำอธิบายไว้ว่าวัฒนธรรมหมายถึง ความเจริญในทางวิชาความรู้ เช่น วิทยาศาสตร์ ศิลปวิทยา วรรณคดี ศาสนา ตลอดจนขนบธรรมเนียม ประเพณีและจรรยาบรรณ วัฒนธรรมเป็นมรดกแห่งสังคม มีทั้งส่วนจับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เช่น กวีนิพนธ์ ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อร่างสร้างความประพฤติปฏิบัติของประชาชนชาติ

พระยาอนุมานราชธน (๒๕๓๒, หน้า ๔๕-๔๘) ได้ให้นิยาม "วัฒนธรรม" ไว้ว่า วัฒนธรรมคือ สิ่งที่มีมนุษย์เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือผลิตสร้างขึ้น เพื่อความเจริญงอกงามในวิถีแห่งชีวิตของส่วนรวม ถ้ายทอดกันไว้ เอาอย่างกันได้ ดังนี้

๑) ผลผลิตของส่วนรวมที่มนุษย์ได้เรียนรู้มาจากคนแต่ก่อนสืบทอดเป็นประเพณีกันมา

๒) ความรู้สึก ความคิดเห็น ความประพฤติ และกิริยาอาการ หรือการกระทำใดๆ ของมนุษย์ในส่วนรวมลงรูปเป็นพิมพ์เดียวกัน และสำแดงออกมาให้ปรากฏเป็นภาษา ศิลปะ ความเชื่อถือ ระเบียบประเพณี เป็นต้น

๓) มรดกแห่งสังคม ซึ่งสังคมรับและรักษาไว้ให้เจริญงอกงาม เป็นผลผลิตของส่วนรวมที่มนุษย์ได้เรียนรู้มาจากคนแต่ก่อนสืบทอดเป็นประเพณีกันมา"

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมเมื่อคราวแสดงปาฐกถาพิเศษ ๑๐๐ ปี ของพระยาอนุมานราชธน เรื่อง "วัฒนธรรมกับการพัฒนา" ไว้เป็นหลายนัยอย่างน่าพิจารณา ดังนี้

๑) วัฒนธรรม เป็นผลรวมของการสั่งสมสิ่ง สร้างสรรค์และภูมิธรรมปัญญา ที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมาของสังคมนั้น

๒) วัฒนธรรม เป็นการสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ภูมิธรรมภูมิปัญญา ทั้งหมดที่ได้ช่วยให้มนุษย์ในสังคมนั้นๆ อยู่รอด และเจริญสืบต่อไป และเป็นอยู่อย่างที่เป็นในบัดนี้

๓) วัฒนธรรม คือ ผลรวมของทุกสิ่งซึ่งเป็นความเจริญงอกงามที่สังคมนั้นๆ ได้ทำไว้ หรือได้สั่งสมมาจนถึงบัดนี้

๔) วัฒนธรรม เป็นทั้งสิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามสืบมา และเป็นเนื้อตัวของความเจริญงอกงามที่มีอยู่ ซึ่งจะเป็พื้นฐานของความเจริญงอกงามต่อไปตลอดจนเป็นเครื่องวัดระดับความเจริญงอกงามของสังคมนั้นๆ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้แสดงความหมายของวัฒนธรรมไว้ต่างกัน เช่น

๑) วัฒนธรรม เป็นวิธีการดำเนินชีวิตของสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่างๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจและซาบซึ้งร่วมกันยอมรับและใช้ปฏิบัติร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมนั้นๆ

๒) วัฒนธรรม เป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่เกิดจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ วัฒนธรรมมีทั้งสาระและรูปแบบที่เป็นระบบความคิด วิธีการ โครงสร้างของสังคม สถาบัน ตลอดจนแบบแผนและทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้น

ดังนั้น วัฒนธรรม จึงหมายถึงวิถีชีวิตของคนในชุมชนและในสังคมโดยส่วนรวมซึ่งกินความรวมถึงทั้งสังคมวัฒนธรรม และ ศิลปวัฒนธรรม วัฒนธรรมมิใช่เป็นนามธรรมและรูปธรรมที่หยุดนิ่ง แต่เปลี่ยนแปลง มีพลวัต ตลอดเวลา โดยวัฒนธรรมมุ่งความอยู่ดี มีสุข ของคนและสังคมโดยส่วนรวม วัฒนธรรมจึงต้องเชื่อมโยงระหว่าง สภาพในอดีต สู่ปัจจุบันและสู่อนาคต ต้องเชื่อมโยงระหว่างคนในสังคมซึ่งมีวัยต่างกัน ต้องเชื่อมโยงระหว่างสภาพตนเองต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและสภาพรอบโลก ต้องเชื่อมโยงระหว่างความรู้ด้านต่างๆ ทั้งมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และต้องเชื่อมโยงระหว่างคนกับธรรมชาติ วัฒนธรรมจะพัฒนาองงามได้ ต้องอาศัยความเชื่อมโยงและความเข้าใจในความหลากหลาย ความแตกต่าง และจุดร่วมของวัฒนธรรมท้องถิ่น วัฒนธรรมของชาติและ วัฒนธรรมของโลก ซึ่งมีวิวัฒนาการและมีความเปลี่ยนแปลง มีพลวัตที่ไม่หยุดนิ่ง การประสานเชื่อมโยงและถักทอวิถีชีวิตของคนและชุมชนต่าง ๆ รอบโลก และกับธรรมชาติ เท่านั้นที่จะทำให้การพัฒนายั่งยืนได้ (สิปปนนท์ เกตุทัต, ๒๕๔๒)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ (๒๕๓๐, หน้า ๗๔๖) ได้นิยามความหมายของวัฒนธรรม ไว้เป็น ๔ นัย ดังนี้ ๑) สิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามแก่หมู่คณะ ๒) วิถีชีวิตของหมู่คณะ ๓) ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียว ก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน และ ๔) พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้นด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน

ควรตั้งเป็นข้อสังเกตไว้ ณ ที่นี้ว่า พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (๒๕๓๘, หน้า ๙๒-๙๓) เมื่อคราวแสดงปาฐกถาพิเศษ ๑๐๐ ปี พระยาอนุมานราชธน เรื่อง “วัฒนธรรมกับการพัฒนา” ก็ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมไว้เป็นหลายนัยอย่างน่าพิจารณา ดังนี้

วัฒนธรรม เป็นผลรวมของการสั่งสมสิ่งสร้างสรรค์และภูมิธรรมภูมิปัญญา ที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมาของสังคมนั้นๆ

วัฒนธรรม เป็นการสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ภูมิธรรม ภูมิปัญญา ทั้งหมดที่ได้ช่วยให้มนุษย์ในสังคมนั้นๆ อยู่รอดและเจริญสืบต่อมาได้ และเป็นอยู่อย่างที่เป็นในบัดนี้

วัฒนธรรม คือ ผลรวมของทุกสิ่งซึ่งเป็นความเจริญงอกงาม ที่สังคมนั้นๆ ได้ทำไว้ หรือได้สั่งสมมาจนถึงบัดนี้

วัฒนธรรม เป็นทั้งสิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามสืบมา และเป็นเนื้อตัวของความเจริญงอกงามที่มีอยู่ ซึ่งจะเป็พื้นฐานของความเจริญงอกงามต่อไป ตลอดจนเป็นเครื่องวัดระดับความเจริญงอกงามของสังคมนั้นๆ

ความหมายของวัฒนธรรมแม้จะดูแตกต่างกันมากบ้างน้อยบ้าง ก็ล้วนมีคุณค่าในตัวเองในการชี้ให้เห็นแง่มุมต่างๆ ของวัฒนธรรม จึงยังคงมีผู้ใช้อยู่ทุกความหมาย ซึ่งศาสตราจารย์เสนห์ จามริก ได้กรุณาสรุปนำทางไว้ให้แล้วว่า “ไม่ว่าเราจะนิยามวัฒนธรรมกันอย่างวิจิตรพิศดารหรือลึกซึ้งอย่างไรก็ตาม แก่นสารจริงๆ ของเรื่องทั้งหมดก็คือชีวิตคนนั่นเอง ” พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) ดังได้ยกมาแสดงไว้แล้วข้างต้น ผนวกเข้ากับทัศนะอันลุ่มลึกของศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์ ที่ว่า “วัฒนธรรมคือวิถีดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความเจริญงอกงามของชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการแสดงออก และการสื่อความหมายของความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิดของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มชนเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ ที่เห็นได้ทั้งในรูปธรรมและนามธรรม และแน่นอนที่สุด วัฒนธรรมเป็นผลแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมี ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติ และเทคโนโลยีทั้งปวง” (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ๒๕๓๕, หน้า ๕)

๓. ธรรมชาติของวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (๒๕๓๔, หน้า ๕) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของวัฒนธรรมดังนี้

๑) วัฒนธรรมเกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เป็นแนวเดียวกันอย่างต่อเนื่องของสมาชิกในสังคม มีการสืบทอดเป็นมรดกทางสังคมต่อกันมาจากอดีตหรืออาจเป็นสิ่งประดิษฐ์คิดค้นสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ หรืออาจรับเอาสิ่งที่เผยแพร่มาจากสังคมอื่น ทั้งหมดนี้หากสมาชิกยอมรับและยึดถือเป็นแบบแผนประพฤติปฏิบัติร่วมกัน ก็ย่อมถือว่าเป็นวัฒนธรรมของสังคมนั้น

๒) วัฒนธรรมย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขและกาลเวลา เมื่อมีการประดิษฐ์หรือค้นพบสิ่งใหม่ วิธีใหม่ที่ใช้แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของสังคมได้ดีกว่า ย่อมทำให้สมาชิกของสังคมเกิดความนิยม และในที่สุดอาจเลิกใช้ วัฒนธรรมเดิม การจะรักษาวัฒนธรรมเดิมไว้จึงต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาวัฒนธรรมนั้นให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพยุคสมัย

๓) วัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มชน ในสังคมใหญ่ ย่อมมีเนื้อหา รูปแบบ บทบาท และหน้าที่แตกต่างกันไป หากว่าความแตกต่างนั้นไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อสังคมโดยรวมแล้ว ก็

สมควรให้กลุ่มชนทั้งหลายมีโอกาสเรียนรู้วัฒนธรรมของกันและกัน สภาพความแตกต่างเช่นนี้เป็นธรรมชาติของวัฒนธรรม

๔) วัฒนธรรมจำแนกได้เป็นหลายประเภท เช่น วัฒนธรรมประจำชาติ วัฒนธรรมสากล และวัฒนธรรมท้องถิ่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรอบความคิดและวัตถุประสงค์ในการประยุกต์ใช้ของผู้จำแนกการจัดหมวดหมู่ของวัฒนธรรมเพื่อความสะดวกในการสื่อความและการประสานงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินงานวัฒนธรรม

๔. องค์ประกอบของวัฒนธรรม

ในที่นี้ผู้นำเสนอได้ศึกษาวัฒนธรรมในฐานะองค์รวม ซึ่งประกอบด้วยระบบใหญ่ๆ อย่างน้อย ๓ ระบบซ้อนรวมกันอยู่อย่างมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงตามที่อานันท์ กาญจนพันธุ์ (๒๕๓๘, หน้า ๕-๗) เสนอไว้ ดังนี้

๔.๑ ระบบคุณค่า ซึ่งหมายถึง ศีลธรรมของส่วนรวม และจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ที่สร้างสรรค์ มักแสดงออกในรูปของจักรวาลความคิดที่ให้ความสำคัญกับความเป็นธรรม ความอุดมสมบูรณ์ และความยั่งยืนของสังคมและธรรมชาติ บนพื้นฐานของการเคารพต่อส่วนรวมและเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง ในสังคมที่เป็นจริงจะเห็นระบบคุณค่านี้ในรูปของ ศาสนา และความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่างๆ

๔.๒ ระบบภูมิปัญญา ซึ่งครอบคลุมวิธีคิดของสังคม โดยเฉพาะการจัดการกับความสัมพันธ์ทางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างสังคมกับธรรมชาติแวดล้อม มักปรากฏให้เห็นในรูปของกระบวนการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ การผลิตใหม่ และการถ่ายทอดความรู้ผ่านทางองค์กรทางสังคมในท้องถิ่น เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม นอกจากนั้นยังสามารถเห็นได้จากแบบแผนของความสัมพันธ์ทางสังคม

๔.๓ ระบบอุดมการณ์อำนาจหมายถึง ศักดิ์ศรี และสิทธิของความเป็นมนุษย์ซึ่งถือเป็นสิทธิตามธรรมชาติที่จะเสริมสร้างความมั่นใจและอำนาจให้กับคนในชุมชนหรือสังคมท้องถิ่น เพื่อเป็นพลังในการเรียนรู้ สร้างสรรค์ ผลิตใหม่ และถ่ายทอดภูมิปัญญา ในการพัฒนาสังคมให้เป็นไปตามหลักของศีลธรรมที่เคารพความเป็นมนุษย์ ความเป็นธรรม และความยั่งยืนของธรรมชาติ นอกจากนั้นอุดมการณ์อำนาจนี้ยังจะแสดง ถึงศักยภาพของชุมชนในการผลิตใหม่ของความเป็นชุมชนเพื่อรักษาความเป็นอิสระของตนเอง เมื่อต้องเผชิญหน้ากับการครอบงำจากภายนอก เพราะอุดมการณ์อำนาจนั้นเป็นระบบสัญลักษณ์ของความสัมพันธ์ทางสังคมในรูปต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ชุมชน ท้องถิ่น เพศ หรือชาติพันธุ์ ซึ่งสามารถเป็นพลังสำคัญในการพัฒนา

และศึกษามิติทางวัฒนธรรม ในความหมายที่รวมถึงองค์ประกอบ ๓ ส่วนด้วยกัน คือ

ส่วนแรก ความหมายของวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึง คุณค่าของความเป็นมนุษย์ จารีต กฎเกณฑ์ที่หลากหลาย และอำนาจของชุมชนท้องถิ่น

ส่วนที่สอง ระบบคิดทางวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึง วิธีคิดแบบองค์รวม ที่มองความเชื่อมโยงอย่างมีบริบทและเงื่อนไขโดยไม่แยกส่วนต่างๆ ออกจากกันอย่างเด็ดขาด ทั้งนี้เพื่อการวิเคราะห์และค้นหาหลักการที่อยู่เบื้องหลังความสัมพันธ์ต่างๆ ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่า กฎเกณฑ์ และอำนาจของชุมชน ที่เป็นพลังสำคัญของชุมชนในการสร้างสรรค์และผลิตใหม่

ส่วนที่สาม กระบวนการทางวัฒนธรรม ซึ่งหมายถึง การเคลื่อนไหวเพื่อเรียนรู้ สร้างสรรค์ผลิิตใหม่ และปรับตัวของชุมชนท้องถิ่น ภายใต้บริบททางสังคมและธรรมชาติแวดล้อม ซึ่งมีความหลากหลายและแตกต่างกัน ไปในแต่ละชุมชนในขณะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้ชุมชนต้องคิดค้นและแสวงหาทิศทางการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อการดำรงอยู่ร่วมกันของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และการเคารพหลักการของวัฒนธรรมอื่น กระบวนการทางวัฒนธรรมนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของชุมชนในการพัฒนา

๕. วัฒนธรรมกับการพัฒนา

องค์การสหประชาชาติและองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ ได้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรม จึงได้ประกาศให้ปี พ.ศ. ๒๕๓๑-๒๕๔๐ เป็น “ทศวรรษโลกเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม” (WORLD DECADE FOR CULTURAL DEVELOPMENT) โดยได้ขอให้รัฐสมาชิกร่วมกันจัดกิจกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายของทศวรรษโลกเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม ๔ ประการ คือ ๑) เน้นการใช้มิติวัฒนธรรมในกระบวนการพัฒนา ๒) เสริมสร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานวัฒนธรรม ๔) ส่งเสริมความร่วมมือทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศ (สมัชชาศิลปวัฒนธรรมไทยสภาผู้แทนราษฎร ม.ป.ป., หน้า ๑) ซึ่งพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๓๘, หน้า ๘๗-๘๘) ได้ชี้ให้เห็นว่าการเน้นความสำคัญของมิติวัฒนธรรมในการพัฒนาเช่นนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการตื่นตัวครั้งใหญ่ที่เกิดขึ้นทั่วไปในช่วงนี้ของโลก โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้มองเห็นความผิดพลาดและผลร้ายของการพัฒนาที่ผ่านมา ว่าถึงแม้จะประสบความสำเร็จที่มีคุณค่าประโยชน์ แก่ปัญหาให้แก่มนุษยชาติได้มากมายก็จริง แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการที่มุ่งความเจริญทางวัตถุ การขยายความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยให้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นเรื่อ้นำ จนกระทั่งทำให้รู้สึกกันว่าความเจริญนั้นได้มาถึงจุดติดตันแล้วถ้าขึ้นดำเนินต่อไปในทิศทางนั้น มนุษยชาติอาจจะถึงกับประสบความพินาศสูญสิ้นไปก็ได้

นักวิชาการและนักพัฒนาจำนวนหนึ่งเห็นว่า การพัฒนาที่มุ่งเน้นอยู่แต่การบริโภค มากกว่าการสร้างสรรค์สังคมอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานของต้นทุนทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาที่มีอยู่แล้ว ผลที่ตามมาก็คือ วัฒนธรรมต้องสูญเสียพลัง และไม่สามารถเป็นตัวกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อไปได้ในขณะเดียวกันการให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้มากเกินไป มักจะไม่เกิดประโยชน์ใดๆ เพราะทำให้ขาดความชัดเจน เลื่อนลอย และไร้พลังที่จะมีต่อสังคม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมให้ถ่องแท้และชัดเจนเสียก่อน

ศรีศักร วัลลิโภดม (๒๕๓๖, หน้า ๑๔-๒๖) ได้ชี้ให้เห็นว่าคนส่วนใหญ่มักจะเข้าใจวัฒนธรรมในความหมายของ “ศิลปวัฒนธรรม” คือ มองวัฒนธรรมว่าเป็นเพียงรูปแบบของศิลปและประเพณี ปัญหาสำคัญของการให้ความหมายของวัฒนธรรมในทำนองนี้คือ ทำให้มองเห็นวัฒนธรรมในลักษณะหยุดนิ่ง ล่องลอย และไร้ชีวิตชีวา เพราะขาดความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกลุ่มชนผู้สร้างสรรค์วัฒนธรรมนั้น ซึ่งมักมีพัฒนาการที่เคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นน่าจะต้องหันมามองวัฒนธรรมในอีกลักษณะหนึ่งที่เรียกว่า “สังคมวัฒนธรรม” หรือ “ชีวิตวัฒนธรรม” เพราะการมองวัฒนธรรมในลักษณะนี้จะกระตุ้นให้เกิดความสนใจวิเคราะห์สังคมและชีวิตของกลุ่มชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมไปพร้อมๆ กับการทำความเข้าใจลักษณะทางวัฒนธรรมที่ต้องปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปตาม

สภาวะแวดล้อมอยู่เสมอ เพราะไม่มีวัฒนธรรมใดอยู่โดดเดี่ยวแต่ต้องสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อนหลายชั้น ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับโลก

หากจะพิจารณาความหมายของวัฒนธรรมในเชิงชีวิตวัฒนธรรมแล้ววัฒนธรรมน่าจะถือได้ว่าเป็นองค์รวมของวิถีคิด คุณค่า และอุดมการณ์ของสังคมที่มนุษย์สร้างสรรค์และสะสมขึ้นมา ในความพยายามที่จะแสดงออกถึงจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ และการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมและธรรมชาติภายใต้เงื่อนไขและบริบทที่แตกต่างกัน ตามนัยนี้วัฒนธรรมจึงเปรียบเสมือนพลังที่อยู่เบื้องหลังศิลปะ และวิถีชีวิตของสังคมมนุษย์ ซึ่งจะมีความหลากหลายและซับซ้อน แตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น ขณะเดียวกันก็มีพลังเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยการผลิตใหม่ของชุมชนเจ้าของวัฒนธรรมเพื่อปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของเงื่อนไขและบริบทของสภาวะแวดล้อม

ประเวศ วะสี (๒๕๓๗, หน้า ๑๓-๒๐) ได้ชี้ให้เห็นว่าถ้าเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมในเชิงชีวิตวัฒนธรรมแล้วจะสามารถสรุปคุณลักษณะของวัฒนธรรมได้ ๘ ประการ คือ

๑) มีความหลากหลาย กระจายอำนาจ จึงส่งเสริมการเมืองระบอบประชาธิปไตย วัฒนธรรมจะมีลักษณะหลากหลายไปตามชุมชนท้องถิ่นต่างๆ ถ้าเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมก็ต้องส่งเสริมความเป็นตัวเองทางวัฒนธรรมของชุมชน ท้องถิ่นต่างๆ ก็เท่ากับเป็นการกระจายอำนาจ และส่งเสริมการเมืองระบอบประชาธิปไตย การเห็นคุณค่าและส่งเสริมวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นจึงเป็นการพัฒนาประชาธิปไตย

๒) กระจายรายได้และสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ จุดแข็งของไทยที่คนอื่นไม่มีคือ วัฒนธรรมไทย ควรคิดเรื่องเศรษฐกิจกับวัฒนธรรมให้เชื่อมต่อกัน เพราะเศรษฐกิจในรูปแบบปัจจุบันมีลักษณะกระจุกรายได้สูง วัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการกระจายรายได้

๓) ส่งเสริมศักดิ์ศรีของชุมชนท้องถิ่น วัฒนธรรม คือ ภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นซึ่งมีรากย้อนไปไกล ถ้าเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นย่อมมีศักดิ์ศรี ถ้าชุมชนท้องถิ่นมีศักดิ์ศรีคนทั้งประเทศก็จะมีเกียรติ มีความสุข เป็นการเปิดทางเลือกกว้างขวางอยู่ให้ผู้คน ลดความเครียดและความขัดแย้งในสังคมลง

๔) ความเป็นบูรณาการ วัฒนธรรมเป็นเรื่องของความเชื่อมโยงอย่างเป็นบูรณาการทุกมิติ วัฒนธรรมเป็นเรื่องของคนทั้งหมดในชุมชนหรือสังคม ที่มีความเชื่อและระบบคุณค่าและการปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งเรื่องของเศรษฐกิจ จิตใจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อมพร้อมกันไปหมดเป็นเรื่องเดียวกัน

๕) สร้างความบรรสานสอดคล้อง (harmony) และความสมดุลยั่งยืน เพราะความเป็นบูรณาการและความที่มีรากลึกยาวนาน วัฒนธรรมจึงมีลักษณะผสานหรือมีความบรรสานสอดคล้องระหว่างมนุษย์ทั้งกายและใจ กับสังคม และกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามธรรมชาติ

๖) มีการพัฒนาจิตใจและจิตวิญญาณอันลึกซึ้ง การพัฒนาทางวัตถุไม่คำนึงถึงคุณค่าทางจิตใจ และจิตวิญญาณ วัฒนธรรมคำนึงถึงเรื่องจิตใจและจิตวิญญาณอันลึกซึ้งสุนทรียกรรมให้ความสุขทางจิตใจ

๗) ส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคมต้องส่งเสริมให้สังคมเข้มแข็งจึงจะถ่วงดุลอำนาจและฟื้นฟูบูรณะศีลธรรมได้ วัฒนธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคมเพราะวัฒนธรรมต้องมีความเป็นชุมชน ความเป็นชุมชนต้องมียอดค้ำชุมชน การมียอดค้ำชุมชนทำให้ชุมชนหรือสังคมเข้มแข็ง

๘) เป็นการผดุงศีลธรรมของสังคม เมื่อวัฒนธรรมมีลักษณะทั้ง ๗ ประการดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นการผดุงศีลธรรม

ด้วยเหตุนี้กระบวนการทางวัฒนธรรมต่างๆ จึงมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาอย่างมาก เพราะช่วยให้เข้าใจลักษณะที่เคลื่อนไหวของวัฒนธรรม ในความพยายามที่จะสืบทอดคุณค่าของความเป็นมนุษย์และอำนาจหรือศักดิ์ศรีของชุมชน ดังจะเห็นได้จากกระบวนการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ การผลิตใหม่ และการปรับตัวของชุมชน ซึ่งจะต้องมีการศึกษาเป็นกรณีๆ ไป เพื่อจะเข้าใจถึงศักยภาพในการพัฒนาของชุมชนระดับต่างๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างมิติทางวัฒนธรรมกับการพัฒนา อาจถือได้ว่า มิติทางวัฒนธรรมมีฐานะเป็นพลังที่สร้างสรรค์ต่อการพัฒนาในด้านหลักๆ อย่างน้อย ๓ ด้าน คือ

๑) ด้านเป้าหมายการพัฒนา มิติทางวัฒนธรรม จะช่วยกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาให้ชัดเจนตามความหมายของวัฒนธรรมซึ่งสามารถจำแนกออกได้ ๓ เป้าหมายที่เชื่อมโยงกัน คือ การเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของมนุษย์การเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคม และความยั่งยืนของธรรมชาติแวดล้อม

๒) ด้านทิศทางการพัฒนา มิติทางวัฒนธรรมจะช่วยให้มองเห็นทิศทางการพัฒนาที่หลากหลายแนวทางมากขึ้น แทนที่จะจำกัดอยู่เพียงแนวทางเดียว เพราะระบบคิดทางวัฒนธรรมจะให้ความสำคัญกับการคิดอย่างมีบริบทซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละกรณี และยังช่วยในการศึกษาปัญหาของการพัฒนาอีกด้วย ทำให้เกิดทางเลือกในการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนแนวทางในการพัฒนาระหว่างชุมชนแทนการครอบงำทิศทางการพัฒนา

๓) ด้านกระบวนการพัฒนา มิติทางวัฒนธรรมจะช่วยให้มองเห็นความสำคัญของศักยภาพของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาตนเอง เพราะสามารถเข้าใจว่ากระบวนการทางวัฒนธรรมต่างๆ นั้น เริ่มต้นได้ในชุมชนเอง ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ การผลิตใหม่ และการปรับตัว ซึ่งจะผลักดันให้การพัฒนาสอดคล้องกับบริบททางสังคม และธรรมชาติแวดล้อมของชุมชนมากที่สุด ตลอดจนการแลกเปลี่ยน และความร่วมมือกับสังคมภายนอกในระดับต่างๆ

ในมิติทางวัฒนธรรม การพัฒนาจึงไม่ใช่มีความหมายเพียงแค่การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นเท่านั้น ซึ่งเป็นการมองอย่างกว้างๆ ในด้านบวกทิศทางเดียว แต่การพัฒนาหมายถึง การปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจและสิทธิให้ทุกส่วนของสังคมสามารถกำหนดวิถีชีวิตใน ความเป็นมนุษย์ของตนเองได้อย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

การดำเนินงานวัฒนธรรม

๑. ขอบข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติกำหนดขอบข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรมไว้ ๘ ลักษณะงาน ดังนี้คือ

๑) งานวิจัยวัฒนธรรม หมายถึง การสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์ พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้าง เอกลักษณ์ และแลกเปลี่ยนทาง วัฒนธรรม

๒) งานอนุรักษ์วัฒนธรรม หมายถึง การพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความหวงแหน ความเข้าใจและความภาคภูมิใจในความเป็นชาติ ตลอดจนเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของคนรุ่นหลัง

๓) งานฟื้นฟูวัฒนธรรมหมายถึง การเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในชาติ

๔) งานพัฒนาวัฒนธรรมหมายถึง ความริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัยบังเกิดคุณประโยชน์แก่ชีวิต สังคม และธรรมชาติ โดยที่ยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย

๕) งานถ่ายทอดวัฒนธรรม หมายถึง การนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา อันจะยังผลให้สมาชิกในสังคมเกิดความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่าและนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับยุคสมัย

๖) งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม หมายถึง การสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๗) งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ ถึงขั้นที่สมควรได้รับการยกย่องว่าเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาติในด้านนั้น ๆ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติได้ทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมอันจะนำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมในอนาคต

๘) งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อสร้างเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำไปสู่สันติภาพและสันติสุขแห่งการอยู่ร่วมกันของมนุษยชาติ

๒. กระบวนการดำเนินงานวัฒนธรรม

อานันท์ กาญจนพันธุ์ (๒๕๓๘, หน้า ๓๒-๓๓) ได้เสนอว่าแนวทางการพัฒนาที่ผ่านมาแท้ที่จริงแล้วไม่ได้ขาดมิติวัฒนธรรมหากแต่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดทางวัฒนธรรมแบบหยุดนิ่งและตายตัว จึงทำให้มองการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันเท่านั้น ซึ่งผิดทั้งข้อเท็จจริงและธรรมชาติของสังคมมนุษย์ อีกทั้งยังแสดงนัยของการครอบงำอยู่อย่างเต็มเปี่ยม ดังนั้นจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีคิดและกระบวนการทัศน์ ด้วยการหันมาหามิติวัฒนธรรมที่เคลื่อนไหวและมีชีวิตแทนที่ เพื่อที่จะได้เข้าใจทางเลือกในการพัฒนาให้มีทิศทางที่หลากหลายมากขึ้น และสามารถกำหนดทางเลือกในการพัฒนาได้สอดคล้องกับความเป็นจริงทางสังคมและวัฒนธรรม

ตามนัยดังกล่าวการลงทุนพัฒนาใดๆ จำต้องมีการลงทุนทางวัฒนธรรม ความคิดควบคู่ไปด้วยหากการพัฒนาหมายถึงการเพิ่มศักยภาพในการกำหนดวิถีชีวิตของความเป็นมนุษย์ เพราะการ

เคลื่อนไหวทางวัฒนธรรมนั้นประกอบไปด้วย กระบวนการต่าง ๆ ตั้งแต่การเรียนรู้ การสร้างสรรค์ การผลิตใหม่และการปรับตัวเกี่ยวกับระบบคุณค่าอุดมการณ์ระบบภูมิปัญญาและระบบสิทธิอำนาจ ซึ่งต้องปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ด้วยการลงทุนลงแรง ในทำนองเดียวกับการลงทุนทางวัฒนธรรมที่เป็นรูปธรรมด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านการศึกษา

ในการลงทุนพัฒนาทางวัฒนธรรมความคิด เพื่อให้มีวัฒนธรรมแบบองค์รวมสามารถเป็นพลังขับเคลื่อนทางการ พัฒนาทางการเศรษฐกิจ ทางสังคม และทางการเมืองได้นั้นคงต้องเริ่มจากความเข้าใจก่อนว่า ทุกสังคมมีต้นทุนทางวัฒนธรรมสะสมอยู่ก่อนแล้วทั้งสิ้น ในรูปแบบที่หลากหลาย ตั้งแต่ศีลธรรม ศิลปะ และภูมิปัญญา การสูญเสียต้นทุนทางวัฒนธรรมเหล่านั้นไป ก็จะทำให้สังคมนั้น ล้มละลายทั้งทางศีลธรรม และด้านอื่นๆ ตามมา ไม่แตกต่างมากนักกับการล้มละลายทาง เศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้น ประเด็นสำคัญในการแสวงหาทางเลือกในการพัฒนาในมิติวัฒนธรรมจึงไม่ใช่เพียงการทำให้ทันโลกทันสมัยเท่านั้น หากแต่อยู่ที่กระบวนการต่างๆ ๔ ประการ คือ

๑) การเสริมสร้างพื้นที่ทางวัฒนธรรม มนุษย์ทุกคนต้องการแสดงออกอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถแสดงออกได้ดีที่สุดในเวทีที่เรียกว่า พื้นที่ทางวัฒนธรรม เพราะพื้นที่นี้ถือเป็นสมบัติร่วมกันของทุกคน ปรากฏในรูปต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาความรู้ อุดมการณ์ คุณค่าทางศีลธรรม และทรัพยากรของส่วนรวม ซึ่งมีส่วนอย่างสำคัญในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมของการรวมหมู่ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และเกิดความต้องการทำกิจกรรมทางสังคมต่างๆ ร่วมกัน ในพื้นที่ทางวัฒนธรรมนี้มนุษย์จะสามารถเรียนรู้ สร้างสรรค์ ผลิตใหม่ และปรับตัวได้ ด้วยเหตุนี้เองจึงเปรียบได้กับต้นทุนทางวัฒนธรรมที่เป็นเสมือนพลังของชุมชนในการเปลี่ยนแปลง

๒) การเสริมสร้างประชาสังคม ซึ่งเป็นการพัฒนาในมิติทางวัฒนธรรมที่สำคัญยิ่ง เพราะแสดงถึงความสามารถในการผลิตใหม่ทางวัฒนธรรมที่ดึงให้ชุมชนท้องถิ่นต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างแท้จริง ด้วยการเข้ามามีส่วนในการวางกฎเกณฑ์และกติกาของสังคม เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งรับผิดชอบ ตรวจสอบ และได้ประโยชน์จากสังคมอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยผลักดันให้การพัฒนาในด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองก้าวหน้าไปได้พร้อมๆ กัน เพราะทุกคนจะรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมอย่างเสมอกัน ชุมชนท้องถิ่นก็สามารถปกป้องสิทธิพื้นฐานของตนได้ ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบดังที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้

๓) การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรชุมชน กระบวนการสร้างประชาสังคมจะเป็นจริงได้นั้น ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสำคัญ คือ องค์กรชุมชนต้องเข้มแข็ง เพื่อจะได้ทำหน้าที่ทั้งตรวจสอบและปกป้องสิทธิของท้องถิ่นได้เต็มที่ นอกจากนั้นความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนยังจะมีส่วนช่วยเสริมให้ท้องถิ่นมีศักยภาพมากขึ้น ในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการแสวงหาทางเลือกในการพัฒนา ตลอดจนเป็นกำลังพื้นฐานของระบบประชาธิปไตยแบบประชาสังคมในระดับรากหญ้าต่อไป

๔) การเคารพสิทธิของความแตกต่างหลากหลายของพหุสังคม มิติวัฒนธรรมนั้นมีลักษณะเด่นอยู่ที่ การแสดงออกถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์และการเคารพสิทธิชุมชน อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาไปสู่ความเป็นพหุสังคม ที่ผู้คนแตกต่างกันทั้งในด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ระบบการผลิต วิถีชีวิต และชาติพันธุ์ ดังเช่นสังคมไทยในปัจจุบัน ยิ่งสังคมมีความหลากหลายมากขึ้นเท่าใด ยิ่งต้องเน้นในระบบคุณค่าที่เห็นคนเป็นคน และเน้นความคิดที่เคารพสิทธิของกันและกันมากยิ่งขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การดำเนินงานวัฒนธรรม

ประเวศ วะสี (๒๕๓๗, หน้า ๒๓-๒๖) ได้เสนอยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางใหญ่ๆ สำหรับส่งเสริมเรื่องวัฒนธรรมกับการพัฒนาไว้ ๗ ประการดังนี้

๑) การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้ทั่วทั้งสังคมว่าวัฒนธรรมคืออะไร และวัฒนธรรมสำคัญสำหรับการพัฒนาอย่างไร เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุด เพราะเมื่อเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องแล้ว สังคมก็จะปฏิบัติถูกต้องได้เอง

๒) การสนับสนุนเวทีทางวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่น ควรสนับสนุนเวทีวัฒนธรรมในรูปแบบที่หลากหลายในชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ ที่ริเริ่มโดยชุมชนท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ไทยเคยมีวัฒนธรรมครอบครัวที่อบอุ่น แต่บัดนี้สถาบันครอบครัวได้รับผลกระทบอย่างหนักจากการพัฒนาแบบทันสมัย

๔) ส่งเสริมองค์กรชุมชนและกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน ชุมชนที่เข้มแข็ง คือผู้ปฏิบัติวัฒนธรรม และชุมชนที่เข้มแข็งจะก่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน

๕) ปรับการศึกษาให้เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทย การศึกษาของไทยในปัจจุบันตัดขาดจากรากทางวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งเป็นเหตุสำคัญของความเสื่อมสูญทางวัฒนธรรมและเกิดปัญหาต่างๆ จากความขาดแคลนทางวัฒนธรรม ควรปรับการศึกษาให้เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทย เพราะวัฒนธรรมเป็นเรื่องของการปฏิบัติและการซึมซับ ถ้าการศึกษาเอาความเป็นจริงเป็นตัวตั้ง การศึกษาก็จะสัมผัสกับวัฒนธรรม

๖) วัฒนธรรมกับเศรษฐกิจ เนื่องจากวัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการสร้าง ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้ และการรักษาสภาพแวดล้อมดังกล่าวแล้ว ควรร่วมมือกันสร้างความเข้าใจเรื่องนี้ให้ชัดเจน และกำหนดยุทธศาสตร์ในการนำมิติทางวัฒนธรรมเข้ามาพัฒนาเศรษฐกิจ

๗) กองทุนและการบริหารงานวัฒนธรรม ในการส่งเสริมวัฒนธรรมกับการพัฒนา ต้องการเงินทุนและการบริหารจัดการที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรมีการเพิ่มเงินกองทุนวัฒนธรรมให้มีจำนวนมากพอ

๔. “สิทธิ” และ “หน้าที่” ของประชาชนในการดำเนินงานวัฒนธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้กำหนดไว้ในหมวด ๔ หน้าที่ของชนชาวไทย มาตรา ๗๓ ว่า “บุคคลมีหน้าที่... พิทักษ์ ปกป้อง และสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ” และหมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย ส่วนที่ ๑๒ สิทธิชุมชน มาตรา ๖๖ ว่า “บุคคลซึ่งรวมตัวกันเป็นชุมชน ชุมชนท้องถิ่น หรือชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ย่อมมีสิทธิอนุรักษ์ หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และของชาติ ” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมนั้น เป็นทั้ง “สิทธิ” และ “หน้าที่” ของประชาชน ทั้งที่เป็น “บุคคล” “ครอบครัว” และ “ชุมชน” ที่เป็น “เจ้าของวัฒนธรรม” ที่จะต้องเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และดำเนินงานวัฒนธรรม (ทั้งในด้านการศึกษาค้นคว้าวิจัย การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การส่งเสริม การเผยแพร่ การสืบทอด และการพัฒนา) ด้วยการใช้ “ระเบิดจากข้างใน” ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพึ่งตนเอง พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ซึ่งจะ

ส่งผลต่อเนื่องไปถึงการที่จะทำให้เกิดการกินดี อยู่ดี และมีความสุขได้อย่างมีศักดิ์ศรี ดังนั้น ประชาชนจึงเป็นแกนกลางของการดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองในฐานะ “เจ้าของวัฒนธรรม”



๕. “อำนาจ” และ “หน้าที่” ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานวัฒนธรรม

การปล่อยให้ประชาชนดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองในฐานะ “เจ้าของวัฒนธรรม” ตามลำพังนั้นจะเป็นการปล่อยให้เป็น “ภาระ” ของประชาชนเท่านั้น ซึ่งจะทำให้เกิดความยากลำบากในการทำงาน ดังนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ จึงได้กำหนดไว้ในหมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๙๐ ว่า “องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิจะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และตามความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสะดวกคล่องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย”

และในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) มาตรา ๖๗ ได้กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กร บริหารส่วนตำบล กล่าวคือ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะใน (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และ (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

และในพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๐ และ ๑๑ ได้กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นอำนาจและหน้าที่ของเทศบาล กล่าวคือ ได้กำหนดให้เทศบาล มีหน้าที่ โดยเฉพาะใน (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ (๑๘) การส่งเสริมการกีฬา จารีต ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สังคมไทยได้ “ออกแบบ” โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และอื่นๆ) ได้ทำหน้าที่เป็น “พี่เลี้ยง” ที่ทำหน้าที่โอบอุ้มดูแลให้ประชาชนสามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองได้ จนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำหน้าที่ในการสร้างโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และอำนวยความสะดวกให้ประชาชนได้ดำเนินงานวัฒนธรรมในฐานะ “เจ้าของวัฒนธรรม” ได้ โดยการจัดทำแผนงาน โครงการ และจัดสรรงบประมาณ

๖. “อำนาจ” และ “หน้าที่” ของหน่วยงานของรัฐร่วมกับภาคส่วนต่างๆ ของสังคมในการดำเนินงานวัฒนธรรม

เพื่อให้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทำหน้าที่เป็น “พี่เลี้ยง” เพื่อทำหน้าที่เฝ้าดูแลดูแลให้ประชาชน (ใช่แดง) ให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองในฐานะ “เจ้าของวัฒนธรรม” ได้จนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ จึงได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ ๔ แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม มาตรา ๘๐ ว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ใน (๖) ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคี และการเรียนรู้ ปกป้องจิตสำนึก และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ” และในส่วนที่ ๙ แนวนโยบายด้านวิทยาศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๘๖ ว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านวิทยาศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ใน (๒) ส่งเสริมการประดิษฐ์ หรือการค้นคิดเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ รักษา และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งให้ความคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ”

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สังคมไทยได้ “ออกแบบ” โดยกำหนดให้รัฐ (โดยหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต่างๆ) ได้ทำหน้าที่เป็น “พี่เลี้ยง” ร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรธุรกิจเอกชน สื่อสารมวลชน และอื่นๆ เพื่อร่วมกันทำหน้าที่เฝ้าดูแลให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทำหน้าที่เฝ้าดูแล มดูแลประชาชนให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองได้จนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำหน้าที่ในการสร้างโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และอำนวยความสะดวกให้ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนได้ดำเนินงานวัฒนธรรมในฐานะ “เจ้าของวัฒนธรรม” ได้ โดยการจัดทำแผนงาน โครงการ และจัดสรรงบประมาณ ตามความเหมาะสม

ดังตัวอย่างคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๐ เห็นชอบหลักการ และการนำไปสู่การปฏิบัติ ให้โครงการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชนเป็นระเบียบวาระแห่งชาติ : สร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน รวมพลังทุกหน่วยงานส่งเสริมวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชนสู่ชุมชน เพื่อสังคมอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน โดย

๑) ให้ทุกกระทรวงที่มีงาน/โครงการที่สอดคล้องกับ “โครงการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชน” ที่มีองค์กรร่วมในการพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น อาชีพทางศิลปะและวัฒนธรรม การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ลานวัฒนธรรม ศูนย์ความรู้และห้องสมุดชุมชน และพิพิธภัณฑ์ชุมชน ได้นำกิจกรรมของกระทรวงลงในโครงการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชนของทุกตำบลในจังหวัด

๒) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดได้นำ “โครงการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชน” บรรจุเป็นยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุขของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของจังหวัด

๓) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการ “โครงการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชน” และสนับสนุนงบประมาณตามความจำเป็น

สภาวัฒนธรรม

๑. ความเป็นมาของสภาวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายของปีรณรงค์วัฒนธรรมไทย ไว้ว่า

“... สนับสนุนการกระจายอำนาจและบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมไทย เปิด โอกาสให้องค์กรชาวบ้านและบุคลากรในท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมอย่างสำคัญและเป็น เจ้าของในการดำเนินงานวัฒนธรรม ในรูปเครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยที่หน่วยงานของรัฐจะ ทำหน้าที่เพียงกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานเท่านั้น เพราะรัฐบาลตระหนักดีว่า ผู้รู้เรื่องดีที่สุดในเรื่องวัฒนธรรม คือคนในท้องถิ่น...”

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้มีประกาศเรื่องการตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด ลง วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๓๘ ให้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้น ด้วยเหตุผลและแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญคือ

๑) วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตและวิถีการคิดของชุมชน ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นแต่ละ แห่งเป็นเจ้าของวัฒนธรรมของตนเอง หน่วยงานของรัฐในส่วนกลางและกลไกของรัฐในระดับท้องถิ่น เป็น ส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมของตนเองได้ อย่างมีศักดิ์ศรี

๒) สภาพการดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นแต่ละแห่งที่ผ่านมา อยู่ใน สภาพ ต่างคนต่างทำตามลำพังตัวเอง ขาดการประสานงาน การร่วมมือ ตลอดจนขาดการรวมพลัง อย่างเป็นระบบ เป็นเหตุให้ศักยภาพในการดำเนินงานวัฒนธรรมในภาพรวมไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร จำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันขึ้น

๓) สังคมในยุคโลกาภิวัตน์ เช่นปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางและ รวดเร็วมาก อิทธิพลของเทคโนโลยีการคมนาคมที่ก้าว หน้า ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างไร หมดแดน วัฒนธรรมจากโลกภายนอกหลั่งไหลเข้าสู่สังคมไทยอย่างรวดเร็วและรุนแรงยิ่งขึ้นทุกวัน ประชาชนส่วนใหญ่ตกอยู่ในภาวะสับสน การเลือกสรร กลั่นกรองและการปรับปรนทางวัฒนธรรมไม่ สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) วัฒนธรรมประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่สังคมโลกยอมรับได้มากที่สุด รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทยมีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข แนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจให้ประชาชนในส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการ รับผิดชอบต่อวิถีชีวิตของตนเองเป็นภารกิจเร่งด่วนในการบริหารราชการแผ่นดิน

๕) ทุกภูมิภาคของประเทศไทยอุดมสมบูรณ์มั่งคั่งไปด้วยทรัพยากรทางวัฒนธรรมอัน ล้ำค่าเป็นมรดก ตกทอดสั่งสมมาจากบรรพบุรุษหลายยุคหลายสมัย เป็นสิ่งที่สร้างความภาคภูมิใจ ให้กับสังคมไทยและชาวโลก จำเป็นต้องสร้างเสริมจิตสำนึกให้ประชาชนเยาวชนคนไทยทั่วประเทศ ตระหนักในคุณค่าและร่วมมือกันบำรุงรักษามรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่าไว้เป็นสมบัติประจำชาติและ เป็นมรดกสมบัติของมนุษยชาติสืบไป

๖) ท้องถิ่นแต่ละจังหวัดควรมีอิสระในการคิด และการปฏิบัติการกิจทางวัฒนธรรมตามความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นของตน รัฐพึงสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการระดมสรรพกำลังในการดำเนินงานทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยท้องถิ่นและเพื่อท้องถิ่น

๗) องค์กรทางวัฒนธรรมสามารถทำหน้าที่เป็นองค์กรกลาง สำหรับคนทุกสาขาอาชีพได้ดีที่สุด เพราะวัฒนธรรมเป็นกิจกรรมร่วมกันของคนทุกคนในสังคมและเป็นสายใยเชื่อมโยงให้สมาชิกในสังคมทุกหมู่เหล่าเข้าเป็นกลุ่มก้อนเดียวกัน

ในพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๓ ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมขึ้น เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ และประสานการดำเนินงานวัฒนธรรมซึ่งภาคประชาสังคมและประชาชนมีส่วนร่วม

ดังนั้นเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรชุมชนในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ระดับอำเภอและระดับ จังหวัดในลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรม ๕ กลุ่มเครือข่าย และรวมกลุ่มเครือข่ายทั้ง ๕ กลุ่มเป็นสภาวัฒนธรรม เพื่อเป็นศูนย์กลางในการติดต่อประสานงานระหว่างสมาชิก และการรวมพลังปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมร่วมกัน อีกทั้งสภาวัฒนธรรมจะเป็นเวทีกลางในการส่งเสริมวัฒนธรรม ประชาธิปไตย โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการรับผิดชอบต่อวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่นของตนเอง และเพื่อเป็นการเสริมศักยภาพการดำเนินงานทางวัฒนธรรมในภาพรวมของชาติให้ประชาชนสามารถตั้งรับและปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

๒. โครงสร้างและองค์ประกอบของสภาวัฒนธรรม

ในพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๕ ได้กำหนดให้สภาวัฒนธรรมประกอบด้วยกรรมการและสมาชิกที่มาจากผู้แทนองค์กรที่ดำเนินงานวัฒนธรรมหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรม เช่น เครือข่ายภาครัฐ เครือข่ายภาคเอกชน เครือข่ายภาคชุมชน เครือข่ายภาคธุรกิจ เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน และเครือข่ายวิชาการ ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (๒๕๔๗, หน้า ๑๗-๑๘) ได้กำหนดให้สภาวัฒนธรรมจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากองค์กรที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมที่อยู่ในจังหวัดนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วยองค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรม ๕ กลุ่ม เรียกว่า “เบญจภาคี” ดังนี้

๑) องค์กรภาครัฐ ได้แก่ หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนั้นๆ ทั้งที่เป็นหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรเอกชน ได้แก่ องค์กรสาธารณประโยชน์ที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชน

๓) องค์กรชุมชน ได้แก่ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวตามความถนัดและความสนใจของประชาชนเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการรวมตัวกันตามธรรมชาติในรูปแบบอื่นๆ

๔) องค์กรธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน โรงแรม ศูนย์การค้า ธนาคาร ชมรมนักธุรกิจ สหกรณ์ และองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ

๕) องค์การวิชาการ ได้แก่ สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม นิทัศน์ รวมทั้งบุคคลที่เป็นผู้นำทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการและโดยธรรมชาติ เช่น พระ ผู้นำทางศาสนา ศิลปินแห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม คนดีศรีสังคม ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญการในสาขาวิชาชีพ งานศิลปะและงานวัฒนธรรมในสาขาต่าง ๆ

๓. สถานะและประเภทของสภาวัฒนธรรม

ในพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๓ ได้กำหนดให้จัดตั้งสภาวัฒนธรรมขึ้นในแต่ละระดับ ประกอบด้วย ๑) สภาวัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ๒) สภาวัฒนธรรมจังหวัด ๓) สภาวัฒนธรรมอำเภอ และ ๔) สภาวัฒนธรรมตำบล โดยให้สภาวัฒนธรรมที่จัดตั้งขึ้นมีสถานะเป็นองค์กรภาคเอกชนที่ดำเนินงานวัฒนธรรมภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมงานวัฒนธรรม

๔. หน้าที่ของสภาวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (๒๕๕๑, หน้า ๔๗-๔๘) ได้กำหนดให้สภาวัฒนธรรมทุกระดับมีหน้าที่ในการส่งเสริมและประสานการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) เสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรม
- ๒) เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม
- ๔) ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่าง ๆ เพื่อการอนุรักษ์ พัฒนา สร้างสรรค์ เผยแพร่ แลกเปลี่ยน สืบทอด เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
- ๖) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ
- ๗) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด กรุงเทพมหานคร หรือ หน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ
- ๘) ปฏิบัติตามธรรมนูญหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรม
- ๙) ปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย

ในพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๘ ได้กำหนดให้สภาวัฒนธรรมทุกระดับมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) เสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนแม่บทวัฒนธรรมของชาติ

๒) เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายวัฒนธรรม

๓) ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม

๔) ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมจัดกิจกรรม ขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม เพื่อการอนุรักษ์ พัฒนา สร้างสรรค์ แลกเปลี่ยน สืบทอด และแผ่รังสีทางวัฒนธรรม

๕) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม

๖) ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือทางวัฒนธรรม

๕. วัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมไว้ดังนี้

๕.๑ ก่อให้เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕.๒ เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๕.๔ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๕.๕ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๕.๖ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๕.๗ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๖. การวิเคราะห์สภาวัฒนธรรมโดยทฤษฎีทางสังคมวิทยา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรม มาศึกษาโดยใช้ทฤษฎีทางสังคมวิทยา พบว่า สภา วัฒนธรรมเป็นระบบการกระทำการชนิดหนึ่ง (an operating system) ที่ประกอบด้วย เครือข่ายภาคีสมาชิกซึ่งเป็นระบบย่อย (subsystem) ที่ปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาท การกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความถนัดและความสนใจของแต่ละภาคีสมาชิก แต่ในขณะเดียวกันก็เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายภาคีสมาชิกเหล่านั้น เกิดเป็นสภาวัฒนธรรมซึ่งเป็นโครงสร้าง ที่ภาคีสมาชิกมีการกิจหน้าที่ต่างๆ ร่วมกันและประสานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ

สภาวะวัฒนธรรม คือการร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ร่วมกันของชุมชน/ท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามลักษณะสังคมตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (structural functionalism) นั้นเอง

การใช้แนวคิดเรื่องสภาวะวัฒนธรรมเป็นระบบกระทำการนี้ ทำให้สามารถศึกษา วิเคราะห์ สภาวะวัฒนธรรมตามหลักการใหญ่ ๆ ของทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมได้ ดังนี้

๑. สมาชิกของแต่ละเครือข่ายภาคีสภาวะวัฒนธรรมจะต้องมีลักษณะที่รวมตัวกันอย่างถาวรพอประมาณที่จะทำให้แต่ละเครือข่ายภาคีสมาชิกนั้นทำหน้าที่ในส่วนของตนได้ เช่น กลุ่มแม่บ้าน ซึ่งเป็นเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวะวัฒนธรรมนั้น แม่บ้านต่างๆ ที่มาเป็นสมาชิกของกลุ่มแม่บ้านจะต้องรวมตัวกันอย่างถาวรเพียงพอที่จะทำให้กลุ่มแม่บ้านทำงานตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้

๒. แต่ละเครือข่ายภาคีสมาชิกมีความโน้มเอียงที่จะเข้ามาเพื่อรักษาสหิทธิประโยชน์พร้อมๆ กับการป้องกันตนเองจากการแทรกแซง หรือทำลายจากเครือข่ายภาคีสมาชิกอื่นๆ

๓. ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงบางประการเกิดขึ้นแก่เครือข่ายภาคีสมาชิกย่อมเป็นไปได้เพื่อการอยู่รอด หรือเพื่อให้เครือข่ายภาคีสมาชิกนั้นทำหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น เหมาะสมกับบริบทมากขึ้นกว่าเดิม

๔. ตามปกติเครือข่ายภาคีสมาชิกจะดำเนินการต่างๆ เพื่อรักษาดุลยภาพ (equilibrium) ระหว่างสัมพันธ์ภาพของเครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ไว้เสมอ การเสียดุลยภาพในการปฏิบัติงานของเครือข่ายภาคีสมาชิกในบางครั้งถือว่าเป็นเหตุการณ์ผิดปกติ อาจอยู่ในภาวะปรับตัวเข้ากับบริบทใหม่ หรืออาจถูกแทรกแซงจากเครือข่ายภาคีสมาชิกอื่นๆ

๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกที่ไม่สามารถรักษาดุลยภาพไว้ได้ ในที่สุดจะสลายตัวกลายเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายภาคีสมาชิกอื่น หรือกลายสภาพเป็นเครือข่ายภาคีสมาชิกใหม่ก็ได้

และถ้าพิจารณาตามแนวคิดของ พาร์สันส์ (อ้างถึงในชินตา รัชพลเมือง, ๒๕๓๑, หน้า ๗๓-๗๔) จะพบว่า สภาวะวัฒนธรรมจะต้องพยายามรักษา “ดุลยภาพ” ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องบูรณาการให้เครือข่ายภาคีสมาชิกให้เข้ามาทำงานร่วมกันโดยใช้กลไกที่ทำหน้าที่สร้างบูรณาการที่พาร์สันส์ กำหนดไว้ ๒ ประการ คือ “การขัดเกลาทางสังคม” และ “การควบคุมทางสังคม” ซึ่งกลไกทั้งสองนี้จะช่วยให้สภาวะวัฒนธรรมสามารถรักษาโครงสร้างและการทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ได้และจะเสริมสร้างบูรณาการของสมาชิกของเครือข่ายภาคีสมาชิก ซึ่งเป็นผู้กระทำในโครงสร้างของสถานภาพบทบาท (status-role structure) โดยการขัดเกลาทางสังคมจะทำให้เครือข่ายภาคีสมาชิกได้ซึมซับเข้าไปจนเป็นแรงจูงใจให้ทำตามบทบาทภาระหน้าที่ของตน ส่วนกลไกการควบคุมทางสังคมจะทำให้เกิดความมีระเบียบขึ้นใน ระหว่างสถานภาพและบทบาททำให้เครือข่ายภาคีสมาชิกทำตาม ธรรมเนียม สภาวะวัฒนธรรม ซึ่งเป็น ข้อตกลงและบรรทัดฐานของสภาวะวัฒนธรรม และศึกษาความสามารถในการรักษาดุลยภาพ และบรรลุข้อจำเป็นเชิงหน้าที่ (functional requisite) โดยความสามารถในการแก้ปัญหาสำคัญอันจำเป็น ๔ ประการ ซึ่งพาร์สันส์ เรียกว่าข้อจำเป็นแห่งหน้าที่ (The Functional Imperatives) ดังนี้คือ

๑. ปัญหาการบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวะวัฒนธรรม (goal attainment) วัตถุประสงค์ของสภาวะวัฒนธรรมจะสำเร็จได้อยู่ที่การคงอยู่ และการทำหน้าที่ของเครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ดังนั้นสภาวะวัฒนธรรมจะต้องจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และหน้าที่ต่างๆ รวมทั้งสรร

หาทรัพยากรเพื่อมาดำเนินการให้บรรลุตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยจะต้องไม่ขัดกับมูลเหตุจูงใจ ความประสงค์และความสามารถของเครือข่ายภาคีสมาชิก อย่างรุนแรงเพื่อให้เครือข่ายภาคีสมาชิกได้ทำหน้าที่อย่างสม่ำเสมอเพื่อผลของการบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรม

๒. ปัญหาการปรับตัวตามสถานการณ์ (adaptation) สภาวัฒนธรรมและเครือข่ายภาคีสมาชิกต้องปรับตัวให้เข้าหาซึ่งกันและกัน ทั้งยังต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ ด้วย เพื่อช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์

๓. ปัญหาการผสานส่วนต่างๆ ให้กลมกลืน (integration) เป็นความสามารถของสภาวัฒนธรรมในอันที่จะสร้างความเข้าใจกันได้ ระหว่างเครือข่ายภาคีสมาชิกที่แตกต่างกัน ให้สามารถผนวกผสานการดำเนินงานเสริมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้การดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายเต็มที่

๔. ปัญหาการสะสมและสร้างสรรค์พลังงาน (latency) ปัญหาในส่วนนี้มี ๒ ประการ คือ การสะสมสร้างสรรค์ (pattern maintenance) ซึ่งหมายถึงการจัดให้เครือข่ายภาคีสมาชิกมีคุณลักษณะที่เหมาะสม (appropriate) เป็นต้นว่า แรงจูงใจ (motives) ความต้องการ (needs) ความสามารถในการกระทำหน้าที่บทบาท (role-playing skills) และการแก้ไขความตึงเครียด (tension management) ซึ่งหมายถึงการแก้ไขความตึงเครียดและความขัดแย้งระหว่างสมาชิกและเครือข่ายภาคีสมาชิก อันจะเป็นสาเหตุให้สภาวัฒนธรรมไม่สามารถดำรงอยู่และปฏิบัติหน้าที่ได้ ในการนี้รวมถึงการเสริมสร้าง การฟื้นฟู การบำรุงรักษาพลังต่าง ๆ และการขจัดความขัดแย้งอันเกิดจากการทำหน้าที่ของเครือข่ายภาคีสมาชิกเพื่อให้สภาวัฒนธรรมดำรงอยู่และดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และหน้าที่ที่กำหนดไว้ได้

โดยศึกษาสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานวัฒนธรรมของสภา วัฒนธรรมว่าสามารถใช้กระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เกิดระบบสังคมตามที่ พาร์สันส์ ได้เสนอไว้ดังนี้คือ

๑. ระบบการติดต่อ (communication) ซึ่งเป็นระบบทำให้เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมใช้ในการสื่อความหมายและเข้าใจร่วมกัน

๒. ระบบการรักษาขอบเขตของสังคม (system integration) หมายถึงความสามารถในการคงสถานะและสมดุลของสภาวัฒนธรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับที่ยอมรับในธรรมเนียมและข้อตกลงต่างๆ ของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรม

๓. การบูรณาการระหว่างระบบ (system integration) เป็นการบูรณาการระหว่างระบบวัฒนธรรมและบุคลิกภาพของเครือข่ายภาคี สมาชิกเข้ากับวัฒนธรรมและบุคลิกภาพของสภาวัฒนธรรม

๔. การควบคุมทางสังคม (social control) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรักษาคุณภาพของสภาวัฒนธรรม โดยการกระตุ้นและควบคุมให้เครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติตามธรรมเนียมและข้อตกลงต่าง ๆ และดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกัน

๕. การขัดเกลากายทางสังคม (socialization) เป็นการดำเนินการที่จะอบรม ขัดเกลาให้การศึกษา สร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่เครือข่ายภาคีสมาชิกให้เกิดการเรียนรู้และเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกัน

๖. กระบวนการสร้างสถาบัน (institutionalization) เป็นกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เกิดรูปโครงสร้าง (structuralization) หรือทำให้เครือข่ายภาคีสมาชิกเกิดทัศนคติในการที่จะต้องรวมตัวกันเป็นสภาวัฒนธรรม เพื่อร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมของชุมชน/ท้องถิ่น

๗. รูปแบบกระบวนการพัฒนาสภาวัฒนธรรม

กาสัถ เตชะชั้นหมาก (๒๕๔๕) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาสภาวัฒนธรรมเพื่อดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดและของท้องถิ่นไว้ดังนี้

๗.๑ กระบวนการที่ทำให้สภาวัฒนธรรมเกิดขึ้น ขยายและพัฒนา และดำรงอยู่ ควรเป็นดังนี้

๑) การสร้างจิตสำนึกและความมั่นใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม ควรได้สร้างความรู้ความเข้าใจจนเครือข่ายภาคีสมาชิกและประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมจนเกิดจิตสำนึกทางวัฒนธรรม มั่นใจและสำนึกถึงพลังของตนเองว่าจะสามารถร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมเพื่อป้องกัน แก้ปัญหาและพัฒนาวัฒนธรรมของท้องถิ่นและจังหวัดได้ จนเกิดความสำนึกที่จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานวัฒนธรรมด้วยตนเองบนเงื่อนไขของจิตสำนึกของความเป็นคนในท้องถิ่นที่ต้องมาคิดและลงมือทำงานวัฒนธรรมด้วยการพึ่งตนเองและพึ่งกันเอง

๒) การรวมตัวกันดำเนินงานวัฒนธรรม ควรปลูกจิตสำนึกให้ เครือข่าย เบญจภาคีสมาชิก และผู้รู้ ผู้สนใจในเรื่องวัฒนธรรมต่างๆ ได้เกิดความสำนึกในคุณค่าและพลังของการร่วมมือกันดำเนินงานวัฒนธรรมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาวัฒนธรรมของท้องถิ่นและจังหวัดด้วยการพึ่งกันเองเป็นสำคัญ โดยส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการ รวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัดความสามารถ และสนใจร่วมกันอย่างอิสระและหลากหลายในระดับต่างๆ

๓) การเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย สภาวัฒนธรรมควรเป็นแหล่งกลางให้ เครือข่ายภาคีสมาชิกได้เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย เพื่อร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมเสริมซึ่งกันและกันอย่างอิสระและหลากหลาย ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ให้ “ถักทอ” และ “เชื่อมโยง” กันอย่างแข็งแรง โดยการจัดเวที เปิดโอกาส และจัดช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่ เครือข่ายภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้

๗.๒ กระบวนการที่ทำให้สภาวัฒนธรรมดำเนินงานวัฒนธรรมได้ ควรเป็นดังนี้

๗.๒.๑ กระบวนการทางวัฒนธรรม

๑) กระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรม ควรให้ความสำคัญกับภูมิธรรมภูมิปัญญาของท้องถิ่นที่บรรพบุรุษได้สร้างสรรค์ เลือกรส รส กลิ่นกรอง พัฒนาและสั่งสมไว้เพื่อประโยชน์ในการดำเนินวิถีชีวิตในรูปแบบต่างๆ โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิธรรมภูมิปัญญาเหล่านี้ แล้วนำมา เผยแพร่และถ่ายทอด เพื่อสร้างความเข้าใจในคุณค่า สาระและความสำคัญของภูมิธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นต่าง ๆ นั้น ซึ่งได้ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ การเห็นคุณค่า ความสำคัญ คุณประโยชน์ จนเกิดการประพฤติปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต

๒) กระบวนการสังสรรค์ทางวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมเปิด จึงทำให้มีการสังสรรค์ ระหว่างวัฒนธรรมต่างๆ รวมทั้งวัฒนธรรมสากลในกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดเวลา สภาวัฒนธรรมจังหวัดควรใช้กระบวนการสังสรรค์ทางวัฒนธรรมมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยจัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยน วัฒนธรรมกันเพื่อให้เกิดความรู้

ความเข้าใจในคุณค่า สาระ และความสำคัญของวัฒนธรรมของกันและกัน ในขณะเดียวกันก็จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่ามาตามกระแสโลกาภิวัตน์ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ แล้วเลือกสรรกลั่นกรองมาใช้ให้เหมาะสมกับพื้นฐานภูมิธรรมภูมิปัญญาของวัฒนธรรมท้องถิ่นด้วย

๓) กระบวนการปรับปรุงทางวัฒนธรรม ควรสร้างให้ เครือข่ายภาคีสมาชิกมีความสามารถในการปรับปรุงทางวัฒนธรรม โดยการเลือกสรร กลั่นกรองวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งที่เป็นภูมิธรรม ภูมิปัญญาดั้งเดิม และวัฒนธรรมใหม่ๆ ที่ล้นหลามกับกระแสโลกาภิวัตน์ด้วยเหตุและผลอย่างรอบคอบรอบด้านให้สามารถประสานเชื่อมโยงและเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันให้มากที่สุด จนสามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๒.๒ กระบวนการเรียนรู้

๑) การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ควรได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งที่เป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมของ เครือข่าย ภาคีสมาชิกและกิจกรรมของสภาวัฒนธรรม ทั้งกิจกรรมตามประเพณีและเทศกาลต่างๆ และกิจกรรมที่จัดดำเนินการตามแผนงานและโครงการ เพื่อให้ เครือข่ายภาคีสมาชิกได้เกิดการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรม จากการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมร่วมกัน

๒) การประชุม สัมมนา เสวนา และพบปะพูดคุย ควรจัดให้ เครือข่าย ภาคีสมาชิก และประชาชนได้มีโอกาสมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่ใชทางการ คือ การเสวนา พบปะพูดคุยกันตามโอกาสที่เหมาะสม

๓) การศึกษาดูงาน ควรให้เครือข่ายภาคีสมาชิกได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมต่างๆ และศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรมภายในท้องถิ่นและจังหวัดเดียวกัน

๔) การใช้สื่อและสื่อสารมวลชน ควรจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยุท้องถิ่น หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น และสื่อมวลชนท้องถิ่น รวมทั้งสื่อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสื่อในการ สร้างความรู้ ความเข้าใจในการ ดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า สาระ และความสำคัญของวัฒนธรรมต่างๆ

๗.๒.๓ กระบวนการจัดการ

ต้องเปิดโอกาสให้เครือข่ายภาคีสมาชิกและประชาชนทั่วไปสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง โดย

๑) การสร้างแรงจูงใจให้ดำเนินงานวัฒนธรรมตามภาระหน้าที่ โดยควรสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรม ให้เข้าใจถึงผลดีของการดำเนินงานวัฒนธรรมตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและ ผลเสียของการไม่ดำเนินงานวัฒนธรรมตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความสำนึกตระหนัก จนเกิดแรงจูงใจที่จะร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมได้

๒) การสร้างแรงจูงใจให้รวมตัวกันเป็นสภาวัฒนธรรม โดยควรสร้างความรู้ความเข้าใจ และสำนึกตระหนักในคุณค่า ความสำคัญและพลังของการรวมตัวกันเป็นประชาสังคมเพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรมในระดับต่างๆ รวมทั้งการรวมตัวกันดำเนินงานวัฒนธรรมตามความถนัดและความสนใจ แล้ว เข้าเป็นเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมเพื่อดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกัน และ

ควรทำให้เกิดทัศนคติที่จะต้องรวมตัวกันขึ้นเป็นสภาวัฒนธรรมเพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม และเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรม

๓) การจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และหน้าที่ต่างๆ ที่ไม่ขัดกับมูลเหตุจูงใจ ความประสงค์ และความสามารถของ เครือข่าย ภาควิชาสังคม เนื่องจาก เครือข่าย ภาควิชาสังคมได้ปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมในลักษณะต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ และตามความถนัด ความสนใจ ซึ่งสภาวัฒนธรรมควรเข้าใจในข้อความจริงนี้ แล้วจัดลำดับของการ ดำเนินงานวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ความถนัด และความสนใจของ เครือข่าย ภาควิชาสังคม และควรมอบหมายภารกิจหน้าที่ให้รับผิดชอบดำเนินงานวัฒนธรรม ตามความถนัด ความสนใจ รวมทั้งควรสรรหาทรัพยากรและจัดสรรทรัพยากรให้เครือข่าย ภาควิชาสังคมได้ทำหน้าที่อย่างสม่ำเสมอด้วย

๔) การปรับตัวเข้าหาซึ่งกันและกัน สภาวัฒนธรรมและเครือข่าย ภาควิชาสังคมควรปรับตัวให้เข้าหาซึ่งกันและกัน เพื่อจะทำให้สามารถประสานความเข้าใจที่ เครือข่าย ภาควิชาสังคมสามารถยอมรับได้และควรสร้างความเข้าใจระหว่างเครือข่าย ภาควิชาสังคมที่แตกต่างกันให้สามารถผนึกและผสมผสานกันจนสามารถดำเนินงานวัฒนธรรมเสริมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขความตึงเครียดและความขัดแย้งต่างๆ ได้

๕) การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ในแนวนอนมากกว่าแนวตั้ง โดยควรจัดรูปแบบความสัมพันธ์ในการดำเนินงานวัฒนธรรมให้เครือข่าย ภาควิชาสังคมได้ร่วมกันเรียนรู้ คิด ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลการทำงานร่วมกัน

๗.๓ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดขึ้น การขยายและพัฒนา และการดำรงอยู่ของสภาวัฒนธรรม

๗.๓.๑ ปัจจัยภายใน

๑) ประธานสภาวัฒนธรรม ควรเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ เป็นที่ยอมรับในคุณงามความดีเป็นที่เคารพยกย่องของประชาชน สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้ เป็นผู้เสียสละ เป็นผู้ที่ตั้งใจจริง มีความสนใจและมีความรู้ในเรื่องงานวัฒนธรรมอย่างดี

๒) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ควรประกอบด้วย ผู้แทนเครือข่าย ภาควิชาสังคมทั้ง ๕ ภาควิชา ที่ทำงานกันอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเทยิ่ง

๓) การประชุมปรึกษาหารือกันเป็นเนืองนิจ ควรได้เปิดเวทีให้ผู้สนใจ ทั่วไปมาพบปะเสวนากันในเรื่องวัฒนธรรมที่ตนสนใจ มีการประชุมกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมเป็นประจำ และควรมีการประชุมสัมมนาในเรื่องเฉพาะตามโอกาสอันควร อันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันในขณะเดียวกันก็เกิดความเข้าใจร่วมกัน จนสามารถประสานความร่วมมือในการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกันได้

๔) การขยายเครือข่าย ภาควิชาสังคมออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย ควรมีการขยายทั้งแนวตั้งและแนวนอนจนสามารถ “ถักทอ” กันได้อย่างแข็งแรง ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมและสนับสนุนให้ เครือข่าย ภาควิชาสังคมต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน

๕) การดำเนินงานวัฒนธรรมที่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น ควรเน้นการดำเนินงานวัฒนธรรมที่มุ่งพัฒนาคน โดยใช้ภูมิปัญญา ค่านิยม และแบบแผนอันดีงามของท้องถิ่นนั้นเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรม ที่มุ่งเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาวิถีชีวิตจริง เพื่อให้งานวัฒนธรรมเป็นงานที่ทุกฝ่ายทุกคนเข้าใจได้ง่าย เพราะเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของท้องถิ่นโดยตรง ท้องถิ่นสามารถดำเนินงานวัฒนธรรมได้ด้วยตนเอง

๖) การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญของ เครือข่ายภาคีสมาชิกและประชาชน ควรเน้นการดำเนินงานวัฒนธรรมที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของ เครือข่าย ภาคีสมาชิกและประชาชนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการคิดและร่วมกันดำเนินการตามวิถีทางประชาธิปไตย โดยเน้นงานวัฒนธรรมที่ใกล้ชิดประชาชนที่สุดก่อนที่จะขยายวงออกไปยังเรื่องอื่นๆ

๗) การมีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ควรจัดตั้งกองทุนส่งเสริม งานวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นเพื่อเป็นแหล่งกลางในการระดมทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชนมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรม

๗.๓.๒ ปัจจัยภายนอก

หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรเอกชน ควรส่งเสริมและสนับสนุนในลักษณะต่างๆ ทั้งในเรื่องนโยบาย การพัฒนาบุคลากร การสร้างความรู้ความเข้าใจในวิธีการดำเนินงานวัฒนธรรม การเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน โดยการจัดประชุมสัมมนา การจัดสรรเงินทรัพยากรไปสนับสนุน การดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการ “ถักทอ” และ “เชื่อมโยง” กันดำเนินงานวัฒนธรรมได้อย่างเกิดพลัง

ประชาสังคม

๑. ความสำคัญของประชาสังคม

ประเวศ วะสี (๒๕๓๘, หน้า ๓๖-๓๗) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชน ความเข้มแข็งของชุมชนไว้ว่า

“กระแสใหญ่ในโลกจะมีแต่ *globalization* อย่างเดียวก็หาไม่ แต่จะมี กระแสของ *localization* หรือ *communitization* (ศัพท์บัญญัติขึ้นเอง) หรือความเป็นชุมชนเกิดขึ้นในขณะเดียวกันด้วยความเข้มแข็งของชุมชนจะแก้ปัญหาทุกชนิดและพัฒนาทุกอย่างพร้อม กันไปอย่าง เป็นบูรณาการ กล่าวคือ แก่ความยากจนได้โดยเร็ว อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ แก้ และป้องกันปัญหาสังคม เช่น อาชญากรรม ยาเสพติด โสเภณี โรคเอดส์ อนุรักษ์และพัฒนา วัฒนธรรม ชุมชนคือผู้ปฏิบัติวัฒนธรรม และความเข้มแข็งของชุมชนคือรากฐานของสังคมอารย ะ (civil society) หรือรากฐานของประชาธิปไตย ยุทธศาสตร์ชุมชนจึงเป็นยุทธศาสตร์ใหญ่เมื่อเกิด ชุมชนขึ้น สมาชิกจะมีความสุขเป็นล้นพ้นและมีความสร้างสรรค์สูงยิ่ง มีศักยภาพที่จะทำอะไร ๆ ให้ สำเร็จทุกอย่างเป็นศักยภาพอย่างไม่มีข้อจำกัด (*limitless potential*)”

นอกจากนั้น ประเวศ วะสี (๒๕๓๘) ได้อ้างถึงงานวิจัยของ Robert Putnam เรื่อง *Making Democracy Work : Civic Traditions in Modern Italy* (๑๙๙๓) ซึ่งพบว่าในจำนวน ๑๕ แคว้นของอิตาลีนั้น ถ้าแคว้นใดมีความเป็นประชาคม (*civic tradition* หรือ *civility*) มาก สิ่งต่าง ๆ ก็

จะดีตามไปด้วย ซึ่ง ประเวศ วะสี สรุปว่าเครื่องมือที่จะแก้ปัญหาของชุมชนได้คือ ความเป็นประชาสังคมที่ได้รับการถักทอคุณงามความดีที่แตกต่างหลากหลายเข้าด้วยกัน (คำบรรยายเรื่องสภาวัฒนธรรมจังหวัด : ชุมพลังการพัฒนาในกระแสโลกาภิวัตน์ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๓๘) และประเวศ วะสี ยังได้อ้างถึงงานเขียนของ Dr.Scott Peck เรื่อง A World Waiting To Be Born: Civility Rediscovered ที่กล่าวว่า ความเป็นชุมชน(community) หรือประชาคม (civility) จะเป็นอนาคตของโลก (Prawase Wasi, Community and Sustainable Development, ICEA Seventh World Conference, Jontien Thailand ๓๑ July - ๔ August ๑๙๙๕)

๒. องค์ประกอบของประชาสังคม

เพื่อให้สามารถสร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้ จึงจำเป็นต้องศึกษาให้รู้ถึงองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่ทำให้ชุมชนและประชาสังคมเข้มแข็ง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า

สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ (๒๕๓๙, หน้า ๘-๙) ได้เสนอองค์ประกอบของประชาสังคมว่า กระบวนการที่จะเรียกว่าเป็น “ประชาสังคม” ได้นั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๓ ส่วน คือ

๑) จิตสำนึกประชาสังคม (civic consciousness) หมายถึง ความคิดและความยอมรับในเรื่องการรวมตัวกันอย่างอิสระ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร ยอมรับในความคิดเห็นของกันและกัน ในอันที่จะเรียนรู้ร่วมกัน หรือแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ร่วมกัน

๒) โครงสร้างองค์กรประชาสังคม (civic organization) หมายถึง การรวมกลุ่มที่มีระบบการจัดการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติและนำไปสู่การแก้ปัญหา

๓) เครือข่ายประชาสังคม (civic network) หมายถึง โครงสร้างและกระบวนการเชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกัน ซึ่งต้องมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสัมพันธ์กันด้วยความสมานฉันท์

ประเวศ วะสี (๒๕๓๙, หน้า ๒๙-๓๐) ได้เสนอวัฒนธรรม ๘ ประการ เพื่อเคลื่อนมนุษยชาติออกจากสภาวะวิกฤต บนเส้นทางอย่างสันติวิธีหรือมีขมิมาปฏิบัติ ไปสู่วัฒนธรรมใหญ่แห่งการดำรงอยู่ร่วมกันของมนุษย์ทั้งหมดและธรรมชาติทั้งหลายอย่างสันติ โดยได้ให้ความสำคัญกับข้อ ๘ การสร้างประชาคมบนเส้นทางสู่ประชาสังคมมาก โดยได้ให้เหตุผลว่า

“เรื่องทั้ง ๗ ข้อข้างต้น จะรอให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทำสำเร็จไม่ ทุกฝ่ายในสังคม เช่น ผู้นำชุมชนนักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคธุรกิจ ภาครัฐ สื่อมวลชน ฯลฯ ต้องเข้ามามีส่วนร่วมกันในทุกๆ ระดับทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระหว่างชาติ ความร่วมมือกันอย่างนี้เรียกว่าประชาคม การร่วมมือกันทำงานต้องอาศัยความรัก การเรียนรู้ร่วมกันและความสามัคคี ความเป็นประชาคมจึงต้องใช้ธรรมะทุกข้อและเป็นการปฏิบัติที่ยิ่งใหญ่ สังคมที่ประชาชนมีการรวมตัวกันทำงานในรูปแบบต่างๆ ให้มาก เช่น กลุ่ม ชมรม สหกรณ์ มูลนิธิ ชุมชน เรียกว่าประชาสังคม (civil society) ประชาสังคมที่เชื่อมโยงทั่วโลกคือ กฎแห่งการนำไปสู่วัตถุประสงค์ใหญ่ของมนุษยชาติ คือ การดำรงอยู่ร่วมกันของมนุษย์ทั้งหมดและธรรมชาติทั้งหลายทั้งปวงอย่างได้ดุลยภาพ สันติ และยั่งยืน ควรศึกษาวิจัยให้เข้าใจเรื่องความเป็นชุมชน ความเป็นประชาสังคมให้เข้าใจแจ่มแจ้ง หากกลไกส่งเสริมให้เกิด ขึ้นซึ่งอาจรวมถึงการตั้งสถาบันส่งเสริมประชาคม เพราะนี่คือกฎแห่งสำหรับคานาสถิติของมนุษยชาติ”

จากคำประกาศปณิธานในการประชุมระดับโลก เรื่อง การศึกษาชุมชน ครั้งที่ ๗ ได้เน้นความสำคัญขององค์ประกอบ ๓ ประการ ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน คือ

๑) ภูมิธรรมภูมิปัญญา (spirituality)

๒) กระบวนการเรียนรู้ (learning)

๓) การจัดการ (management)

ซึ่งสีลาภรณ์ นาคทรพร (๒๕๓๘, หน้า ๒๗-๒๘) ได้ขยายความเพิ่มเติมและวิเคราะห์ในบริบทของสังคมไทยไว้ดังนี้คือ

๑) ภูมิธรรมภูมิปัญญา ในชุมชนที่เข้มแข็งและสามารถสร้างสรรค์การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ จะต้องมีความรู้และ ธรรมะซึ่งอาจปรากฏอยู่ในตัวผู้นำและสมาชิกของชุมชนนั้นก็ได้ ภูมิปัญญาเป็นองค์ความรู้ต่างๆ ที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตของคนในการอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมและธรรมชาติ ภูมิปัญญาที่ผ่านการกลั่นกรองจนตกผลึก และสามารถนำมาปรับใช้กับการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ได้นั้น มักจะมีสาระเนื้อหาเป็นหลักธรรมะอยู่ในตัว เพราะธรรมะก็เป็นไปเพื่อการดำรงชีวิตของคนร่วมกันอย่างสันติสุข

๒) กระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้ในที่นี้ หมายถึง กระบวนการศึกษาเรียนรู้ของคนในชุมชน ซึ่งได้แก่ เรื่องของการคิดวิเคราะห์ การตั้งคำถาม และการหาคำตอบเกี่ยวกับปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขปัญหานั้นๆ การพัฒนาการเรียนรู้ของชุมชนจึงหมายถึง การทำให้เกิดกระบวนการของการที่สมาชิกในชุมชนเข้ามารวมกลุ่มคิดวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ วิเคราะห์ทางเลือกของการแก้ปัญหา ตัดสินใจเลือกทางในการเลือกแก้ปัญหา และการสรุปบทเรียนเพื่อยกระดับสติปัญญาในการแก้ปัญหาให้สูงขึ้น

๓) การจัดการ เป็นเรื่องของกลไกที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในชุมชนที่เข้มแข็งจำเป็นต้องมีการจัดการ อันเป็นการกระจายบทบาท ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในด้านต่างๆ ให้แก่สมาชิก รวมทั้งเป็นการกำหนดสิทธิ กติกา และวินัยสำหรับการอยู่ร่วมกันเป็นองค์กรด้วย หากปราศจากการจัดการแล้ว องค์กรชุมชนจะมีลักษณะที่หลวม คล้ายสมาคมของคนที่มีอุดมการณ์ร่วมกันเท่านั้น แต่ไม่สามารถผลักดันให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาต่างๆ ได้

องค์ประกอบทั้ง ๓ ประการนี้ แม้จะแยกอธิบายได้เป็นข้อๆ แต่ในความเป็นจริงแล้ว องค์ประกอบทั้ง ๓ นี้ เกิดขึ้นในลักษณะเป็นกระบวนการที่ไม่อาจแยกองค์ประกอบหนึ่งได้ออกจากกัน ได้ชัดเจน การมีภูมิธรรมภูมิปัญญาเป็นปัจจัยที่จะขาดไม่ได้ในกระบวนการของการเรียนรู้ร่วมกัน และการจัดการองค์กรของชุมชน เท่าๆ กับการเรียนรู้ก็นำไปสู่การพัฒนาจิตสำนึก และภูมิธรรมภูมิปัญญาให้สูงขึ้น และเกิดการจัดการที่ดี และการจัดการก็เป็นแบบฝึกหัดหรือห้องทดลองที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และการยกระดับภูมิธรรมภูมิปัญญาของชุมชน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในความหมายที่ใช้ในที่นี้จะหมายถึง การพัฒนาในทั้ง ๓ องค์ประกอบนี้ มิใช่การพัฒนาเฉพาะในองค์ประกอบของการเรียนรู้เท่านั้น

ซึ่งจะเห็นว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งนั้นประกอบด้วยปัจจัยหลักที่ไม่สามารถจะแยกจากกันได้ ๓ ประการคือ ภูมิธรรมภูมิปัญญา กระบวนการเรียนรู้และการจัดการ ส่วนองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชาสังคมเข้มแข็งนั้น จากการศึกษาในช่วงนี้ยังไม่พบว่า

ผู้ใดได้ศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ แต่ผู้วิจัยคิดว่าประชาสังคมมีพื้นฐานมาจากชุมชนเข้มแข็ง ดังนั้น ปัจจัยที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็งนั้นน่าจะมีปัจจัย ๓ ประการ คือ ภูมิธรรมภูมิปัญญา กระบวนการเรียนรู้และการจัดการนี้เป็นพื้นฐาน

๓. ปัจจัยของความเป็นประชาสังคม

อนุชาติ พวงสำลี และวีรบุรณ วิสารทสกุล (๒๕๔๐, หน้า๑๖-๑๘) ได้เสนอปัจจัยเงื่อนไขของความเป็นประชาสังคมไว้ว่าการพัฒนาหรือผลัก ดันประชาสังคมจำเป็นต้องพิจารณาเงื่อนไขต่างๆ ที่สำคัญดังนี้

๑) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน : ความเป็นกลุ่ม องค์กรที่มีสำนึกต่อสาธารณะนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่คนในองค์กร หรือ กลุ่มประชาสังคม จะต้องมองเห็นอนาคตข้างหน้าร่วมกัน รู้และเข้าใจร่วมกันถึงทิศทางข้างหน้าที่จะไปด้วยกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของกลุ่มคนในประชาสังคมจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็น หากมีเช่นนั้นแล้วประชาสังคมจะไม่มีพลัง ไร้ซึ่งทิศทางและเป้าหมายที่จะก้าวไปด้วยกัน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะต้องอาศัยการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เห็นถึงสถานการณ์ แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงข้างหน้าอย่างถ่องแท้ พร้อมๆ กับการปฏิบัติการจริง ยิ่งในภาวะที่สถานการณ์โลกมีความสลับซับซ้อนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยังต้องการความคิดเท่าทันการปรับเปลี่ยนกระบวนคิดและสร้างวิธีคิดเพื่อแสวงหาทางเลือกใหม่ๆ นั้น จะมีความสำคัญอย่างสูงที่จะสร้างให้เกิดวิสัยทัศน์และการเรียนรู้ที่กว้างไกล

๒) มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง : ด้วยองค์ประกอบของประชาสังคมที่มีความหลากหลาย ซับซ้อนและการร่วมสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้น การมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายย่อมเป็นเงื่อนไขให้เกิด การรับรู้ ตัดสินใจ และร่วมลงมือปฏิบัติเพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นร่วมกัน

๓) ความเป็นธรรมชาติที่มีใช้การแต่งตั้งจัดตั้ง: ด้วยความเป็นองค์กรของสังคมที่อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของอำนาจรัฐ ประชาสังคมจึงต้องเกิดขึ้นบนเงื่อนไขของสำนึกที่จะดำเนินกิจกรรมร่วมกัน บนพื้นฐานของการเติบโตไปอย่างเป็นธรรมชาติ การจัดตั้งหรือแต่งตั้ง โดยกลไกอำนาจรัฐย่อมทำให้องค์กรและการดำเนินกิจกรรมขาดความเป็นอิสระ และในที่สุดจะขาดความยั่งยืน ต่อเนื่อง หรือกล่าวในอีกด้านหนึ่ง การเกิดและเติบโตขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติย่อมจะเป็นเครื่องพิ สูจน์ถึงระดับแห่งสำนึกของความเป็นพลเมือง (civic consciousness) ว่าจะสามารถแสดงศักยภาพในการร่วมแก้ปัญหาที่ซับซ้อนของชุมชนหรือท้องถิ่นได้มากน้อยเพียงใด

๔) มีความรัก ความเอื้ออาทร สมานฉันท์ การรวมกลุ่มของประชาสังคมบนพื้นฐานที่หลากหลาย นั้นจำเป็นต้องสร้าง ขึ้นบนฐานแห่งความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทร และสามัคคี ความแตกต่างย่อมเกิดขึ้นได้ ความแตกต่างเป็นสิ่งดีและมีจำเป็นต้องนำไปสู่ความแตกแยกเสมอไป ดังนั้นเงื่อนไขแห่งความรักสมานฉันท์จะเป็นส่วนเชื่อมโยงให้เกิดความร่วมมืออย่างมีพลัง

๕) มีองค์ความรู้และความสามารถในการแสวงหาความรู้: จินตนาการเป็นพลังของมนุษย์ที่จะดำรงอยู่ในสังคมอย่างสร้างสรรค์มีศักดิ์ศรี แต่จินตนาการอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ ต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ในการแก้ปัญหาและการกำหนดทิศทางข้างหน้า ดังนั้น ประชาสังคมจะต้องสร้างและสะสมองค์ความรู้ที่สามารถปรับใช้และเรียนรู้เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญกลุ่มประชาสังคมจะต้องมีศักยภาพและความสามารถพอที่จะแสวงหาความรู้อีกด้วย ดังนั้นการมีองค์ความรู้และ

ความสามารถในการแสวงหาความรู้จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของความเป็นประชาสังคม

๖) มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือทำกิจกรรมร่วมกัน : องค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกันของคนในสังคมจะช่วยสร้างให้เกิดพลัง “เกิดปัญญาหมู่” “เกิดใจหมู่” องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขที่จะสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้น กับชุมชนสังคมนั้นก็คือเงื่อนไขแห่งการเรียนรู้ร่วมกันของคนในสังคม อย่างไรก็ตาม กระบวนการในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน จำเป็นที่จะต้องอาศัยเทคนิควิธีการมากมายหลากหลาย และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ แต่ละกลุ่ม ซึ่งจะต้องคิดค้นร่วมกัน

๗) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง/เครือข่ายความร่วมมือ: การสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นความจำเป็นที่จะทำให้ประชาสังคมมีความเติบโตและขยายตัวออกอย่างมั่นคง ระบบการสื่อสารของประชาสังคมมีไม่เรื่องง่ายเนื่องจากมีข้อจำกัดการสื่อสารในแนวดิ่ง แต่เป็นการสื่อสารในแนวราบ ดังนั้น การคิดค้นรูปแบบใหม่ๆ การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือต่างๆ นับเป็นแนวทางสำคัญเพื่อการสื่อสาร นอกจากนี้ความร่วมมือกับสื่อมวลชนและการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันสื่อมวลชนทั้งในส่วนกลางและท้องถิ่นย่อมจะเป็นวิธีการสื่อสารของประชาสังคมที่สำคัญ

๘) มีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ: จุดอ่อนของภาคสังคมคือความสามารถในการจัดการ การเติบโตของภาคธุรกิจที่มีความเข้มแข็ง มีพลังก็เพราะมีระบบการจัดการที่ดี ดังนั้นการสร้างประชาสังคมจะต้องวางอยู่บนพื้นฐานของการจัดการที่ดี การจัดการที่ดีนี้ต้องดีทั้งองค์กร ระบบ และประสิทธิภาพของทั้งคนและองค์กร

การพัฒนาเครือข่าย

๑. ความหมายของเครือข่าย

เครือข่าย เป็นแนวคิดและกระบวนการในการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน ตลอดจนองค์กรให้เกื้อกูลและเชื่อมโยงกัน(กรมการพัฒนาชุมชน ๒๕๔๕, หน้า ๑๒)

เดิมกลุ่มเครือข่ายเป็นกลุ่มที่มีสมาชิกมีความสัมพันธ์กันโดยตรงอย่างใกล้ชิดถึงตัว มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน เช่น ความสัมพันธ์เป็นกลุ่มเฉพาะของคนชนบทที่ชาวบ้านรู้จักคุ้นเคยกันเป็นอย่างดีทั้งหมู่บ้าน กระนั้นก็ตามเมื่อความสัมพันธ์มีการขยายตัวขึ้นทั้งขนาดและช่วงเวลา ในแต่ละชุมชนหรือในสังคมทั้งหมด มีการเพิ่มการติดต่อกันมากขึ้นในด้านการขนส่งและ การสื่อสารเชื่อมโยงชุมชนในสังคมเข้าด้วยกัน กระบวนการขยายตัวของชุมชนท้องถิ่นเช่นนี้ คือสิ่งที่นำไปสู่การเจริญเติบโตของเครือข่ายที่ทำหน้าที่อยู่ภายใต้โครงสร้างทางสังคม

เครือข่าย เป็นองค์กรทางสังคมที่ทำหน้าที่เฉพาะในด้านการเชื่อมโยง (link) องค์กรทางสังคมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มหรือเป็นครอบครัว สมาคม เข้าด้วยกัน เชื่อมให้ติดต่อกันตลอด เพื่อให้ทุกองค์กรเห็นหรือตระหนักในกิจกรรมร่วมกัน

ชนัชฐา กาญจนรังสินนท์ (อ้างในกรมการพัฒนาชุมชน , ๒๕๔๕, หน้า ๑๓) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายสังคมว่า เครือข่ายสังคมอาจเปรียบได้กับภาพของจุดต่างๆ ที่มีการเชื่อมโยกันด้วยเส้นตรงหลายๆ เส้น จุดคือบุคคล และเส้นตรงคือสายสัมพันธ์ แต่ละคนจึงเปรียบเสมือนจุดศูนย์กลางของสายสัมพันธ์กับจุดหรือบุคคลอื่นที่มีสายสัมพันธ์กับคนอื่นๆ ต่อไปอีกทีบุคคลตรงจุดศูนย์กลางไม่รู้จัก ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันของบุคคลต่างๆ ที่อยู่เครือข่ายสังคมนั้น เป็น

ความสัมพันธ์ในทุกด้านที่บุคคลทั้งหมดในเครือข่ายทางสังคมมีต่อกัน เครือข่ายสังคมของบุคคลจึงเปรียบเสมือนสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ในขณะเดียวกันบุคคลนั้นๆ ก็เปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมทางสังคมของบุคคลอื่นๆ ในเครือข่ายสังคม

เครือข่าย เป็นส่วนหนึ่งของการบรรยายโครงสร้างทางสังคม ที่คนมีความสัมพันธ์กันด้วยบางสิ่งบางอย่างที่เป็นลักษณะทางสังคมวัฒนธรรม ไม่ได้มีความผูกพันกันเพื่อจะไปสร้างองค์กรเพื่อไปต่อรอง แต่ผูกพันกันทางสังคมวัฒนธรรม เรื่องการแลกเปลี่ยน การพึ่งพาอาศัยกันและกัน อาจจะเป็นทางข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรบางอย่างที่เขาสามารถพึ่งพิงกันได้ (จำนง แรกพินิจ, ๒๕๔๐, หน้า ๓) การศึกษาเครือข่ายจึงต้องศึกษาความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันของประชากร การวิเคราะห์โครงสร้างนั้น สิ่งแรกที่ควรค้นหาเพื่ออธิบายอยู่ในหลักเกณฑ์ของคน เป็นอย่างไร และการรวมเป็นหมู่คณะตามสภาพที่เป็นจริง ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ประกอบกัน ก่อนหน้านี้ เอนก นาเคบุตร (๒๕๓๒, หน้า ๑๐) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เครือข่ายที่อาศัยชุมชนเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ ประชาชนต้องเรียนรู้จากกันและกัน และจากความรู้ที่ได้จากที่อื่นแล้วขยายความรู้ให้ผู้อื่นทราบด้วย จะช่วยให้เกิดการศึกษาที่หลากหลายสอดคล้องความต้องการของบุคคล

๒. องค์ประกอบของเครือข่าย

องค์ประกอบของการประสานสัมพันธ์ที่เป็นเครือข่ายในการดำเนินงาน มีหลักสำคัญ ๔ ประการ ดังนี้

๑) การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน และกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยาการสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อประยุกต์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งของบุคคลและชุมชน

๒) การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิ ตสำนึกในการพัฒนาชุมชนและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถของบุคคลในการตัดสินใจหาทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหาของตนเองและชุมชนบนพื้นฐานของการวิเคราะห์สภาพความต้องการและเงื่อนไขของตนเองและของชุมชน

๓) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ บโครงการพัฒนาชุมชนของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ สามารถทราบความเคลื่อนไหวของกันและกัน

๔) การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และเงินงบประมาณเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกัน (คณะอนุกรรมการการ ดำเนินงานด้านโครงสร้างของระบบการศึกษาและเครือข่ายการเรียนรู้, 2533, หน้า 6)

๓. กระบวนการพัฒนาเครือข่าย

วิลลักษณะ ชูชาติ (๒๕๔๐, หน้า ๑๐-๒๐) ได้วิเคราะห์กระบวนการสร้างและพัฒนาเครือข่าย พบว่ามี ๔ ขั้นตอน ประกอบด้วย

๑) การเกิดเครือข่าย

การเกิดเครือข่าย เกิดจากภายในองค์กรโดยบุคคลในองค์กรได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ จากบุคคลภายนอก แล้วรวมตัวสร้างเครือข่ายขึ้นประการหนึ่ง และเครือข่ายที่เกิดจากบุคคลภายนอกองค์กร เข้าไปสำรวจข้อมูล จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนแล้วเกิดเป็นองค์กรเครือข่ายขึ้น

๒) การประสานเชื่อมโยงเครือข่าย

การประสานเชื่อมโยงเครือข่ายกระทำได้หลายวิธีการ แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสภาพของเครือข่าย เช่น การประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ถึงกิจกรรม ความเคลื่อนไหวของเครือข่าย การคบหาสมาคมกันของสมาชิกทั้งในชุมชนและนอกชุมชน การประสานความร่วมมือในการใช้ทรัพยากร บุคคล วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ร่วมกันของ เครือข่ายหนึ่งกับอีกเครือข่ายหนึ่ง

๓) การขยายเครือข่าย

การขยายเครือข่ายนอกจากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารแล้ว ยังสามารถกระทำได้โดยการจัดประชุมสัมมนา ศี ษษาดูงาน การจัดกิจกรรมการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน จนเกิดการรวมตัวเป็นองค์กรเครือข่ายเดียวกัน

๔) การดำรงอยู่ของเครือข่าย

การที่จะให้เครือข่ายที่เกิดขึ้นแล้วดำรงอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน ต้องจัดให้สมาชิกได้พบปะกันเป็น ะยะๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ การสนับสนุนการจัดกิจกรรมของเครือข่าย การให้คุณค่าให้ขวัญและกำลังใจแก่สมาชิก การกระตุ้นและปลุกฝังจิตสำนึกความเป็นเจ้าของและหวงแหนทรัพยากรท้องถิ่น ตลอดจนการรักษากฎระเบียบร่วมกันอย่างเคร่งครัด

กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด

๑. วัตถุประสงค์

ระเบียบกระทรวงวัฒนธรรม ว่าด้วยกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อ ๖ ให้จัดตั้งกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ในส่วนภูมิภาคของคณะบุคคล หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ศึกษา ส่งเสริม เผยแพร่ แลกเปลี่ยนงานศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๒. องค์ประกอบ

ระเบียบกระทรวงวัฒนธรรม ว่าด้วยกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อ ๗ กำหนดให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดประกอบด้วย

๑) เงินที่รัฐบาลจัดสรรให้จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒) เงินที่ได้รับจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ และหรือกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม

๓) เงินและทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสมทบกองทุน ส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด

๔) เงินและทรัพย์สินอื่นที่เป็นของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด

๕) ดอกผลและรายได้ของกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด

การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ หากให้คำจำกัดความอย่างสั้นที่สุดหมายถึง “การยกระดับความรู้ขององค์กร/ชุมชนเพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญา” จากถ้อยคำสั้นๆ ต้องให้ความหมายหลายข้อ จึงจะครอบคลุมความหมาย ได้แก่

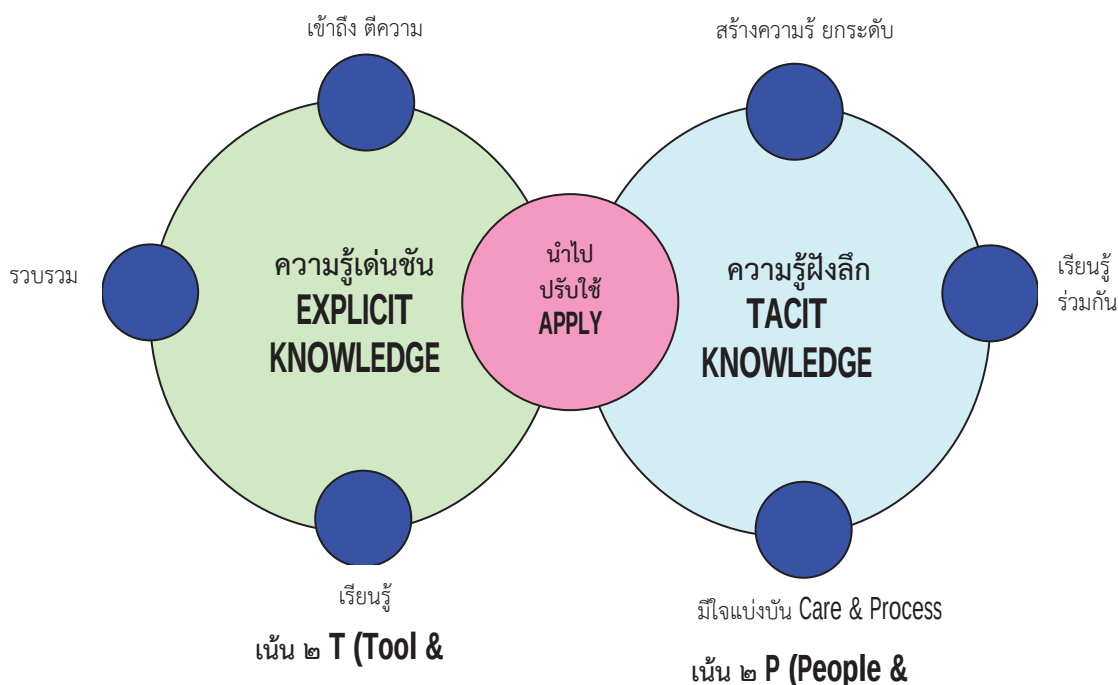
การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและ ด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูล และคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเอง ไม่ใช่การจัดการความรู้

การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing) ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ ความพยายามในการจัดการความรู้ จะไม่ประสบความสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิถีปฏิบัติ มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ ประเด็นด้านวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร /ชุมชน การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างควมมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กร /ชุมชน การประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา” (intellectual capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่าองค์กร/ชุมชนมีการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผลหรือไม่

๑. แนวคิดด้านการจัดการความรู้

เริ่มต้นด้วยความรู้ที่เป็นความรู้ซ่อนเร้น หรือ ความรู้ฝังลึก (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ยังไม่ได้พิสูจน์ทางวิชาการ เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวตน หรืออยู่ภายในชุมชน นอกจากนี้ ยังมีความรู้อีกด้านหนึ่งคือ ความรู้เด่นชัด (explicit knowledge) ที่เผยแพร่ง่าย ทำความเข้าใจง่าย มีความชัดเจนสูง ผ่านการพิสูจน์ทางวิชาการ ทางวิทยาศาสตร์ ความรู้นี้เป็นสิ่งที่ชุมชนคุ้นเคยและใช้อย่างมีพลัง ดังปรากฏในภาพ ๔



ภาพ ๑ แนวคิดการจัดการความรู้ ความรู้เด่นชัด และความรู้ฝังลึก

๑.๑ ความรู้เด่นชัด ในกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องความรู้เด่นชัดนั้นจะเริ่มด้วย

๑.๑.๑ การเข้าถึงและดูดซับความรู้เข้ามา และตรวจสอบว่าใช้การได้หรือไม่ ในบริบทของชุมชน

๑.๑.๒ การนำไปปรับใช้ ไม่ใช่ใช้อย่างเดียวต้องนำไปปรับใช้ ปรับเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนเอง

๑.๑.๓ กระบวนการเรียนรู้และยกระดับ ในกระบวนการปรับใช้ จะเกิดการเรียนรู้ขึ้น และยกระดับ ณ จุดนี้เป็นการจัดการความรู้แล้ว เพียงการเข้าถึงและตรวจสอบก็เป็นการจัดการความรู้แล้ว คือ ต้องเอาความรู้ที่เป็นความเข้าใจในบริบทของชุมชนเอง เข้าไปสัมผัสตรวจสอบ ชุมชนต้องมีความรู้ของชุมชนเอง เข้าใจคนในชุมชน

๑.๑.๔ การรวบรวมจัดเก็บ จุดนี้สำคัญมาก เป็นการบันทึกในกระบวนการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และเกิดการเรียนรู้เป็นประสบการณ์ และมีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกระดับความรู้ แต่ละคนต้องบันทึก บันทึกของแต่ละ คนไม่เหมือนกัน เนื่องจากแต่ละคนจะมีการตีความและมีจุดเน้น ณ จุดนี้เป็นการจัดการความรู้ที่สำคัญยิ่ง ลึกๆ แล้วมีความรู้พื้นฐานประสบการณ์ ความเชื่อ นั้นเป็นการจัดการความรู้ที่อยู่ลึกหลายชั้น อยู่ในตัวคน ในชุมชน หรือองค์กร แล้วก็หมุนเวียนเรื่อยไปเป็นวงจร

๑.๒ ความรู้ฝังลึก ในวงความรู้ฝังลึก ก็จะเริ่มต้นจาก

๑.๒.๑ การใช้หรือเอาความรู้ไปใช้ เมื่อใช้แล้วก็จะเกิดประสบการณ์

๑.๒.๒ การนำประสบการณ์มาแบ่งปันและเอาใจใส่กัน (care and share) จะเห็นว่าจากคนที่ทำงาน ด้วยกันหรือเป็นเครือข่ายกันก็มีใจเอื้ออาทรต่อกัน พร้อมทั้งจะเรียนรู้จากกัน และแบ่งปันความรู้ให้กัน ก็จะเกิดการรู้ร่วมกันหรือที่เรียกว่า **interactive learning** เนื่องจากในกระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ที่ไม่ใช้อยู่ในห้องเรียนเท่านั้น จะมีการคุยหรือแลกเปลี่ยนกันในช่วงการทำงาน

โดยสรุป ความรู้ฝังลึก และความรู้เด่นชัด จะต้องใช้เป็นวงเดียวกัน ที่แสดงในภาพเป็นเพียงการนำเสนอให้เห็นชัดเท่านั้น

การเปลี่ยนความรู้ฝังลึกเป็นความรู้เด่นชัด คือ การจดบันทึกจากสิ่งที่เรียนรู้มา แล้วนำมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ จะเกิดกระบวนการทบทวนหลังจากการปฏิบัติ (**after action review**) จากความรู้ฝังลึกจะเริ่มเปลี่ยนเป็นความรู้ที่เริ่มเด่นชัด (**semi-explicit**) แต่อาจเป็นความรู้เด่นชัดที่ไม่ดีนัก ต้องอาศัยการเอาทฤษฎีมาตรวจสอบ หรืออาจต้องทำวิจัยเพื่อหาหลักฐานยืนยันให้แน่นอน กระบวนการความรู้เด่นชัด เน้น ๒T คือ เครื่องมือและเทคโนโลยี (**tool & technology**) เป็นการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้เด่นชัด โดยมีการนำเอา IT มาใช้ แต่ไม่คุ้มค่าเงินและความรู้ไม่ค่อยไหลด้วย เพราะความรู้ที่ต้องการคือ ความรู้ฝังลึก (ซิกขวา) ซึ่งไหลเข้าทางนี้ไม่ได้ เนื่องจากคนทั่วไปจะไม่ค่อยแลกเปลี่ยน ไม่เขียน ไม่เข้าไปในระบบ บ ส่วนการจัดการความรู้ในการวิจัยนี้เน้นคือ การเน้นที่กระบวนการ ๒ P คือ คนและกระบวนการ (**people & process**) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ (**knowledge change**) และเน้นการเปิดใจ เช่น การจัดตลาดนัดความรู้ เป็นต้น

๑.๓ การจัดการความรู้

วิธีมองการจัดการความรู้ที่ง่ายคือ การจัดการความรู้ไม่ใช่เป้าหมาย แต่เป้าหมายคือ ผลงานการจัดการความรู้นำมาใช้เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายได้ดี มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์สูง คนเกิดการเรียนรู้จนเป็นนิสัย (learning person) และมีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ ตัวองค์กรก็จะเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ข่าวสารและข้อมูล (information & data) จะเกิดการไหลเวียนทุกทิศทาง

๒. วิธีจัดการความรู้

วิธีการจัดการความรู้ (knowledge management) ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ ถือการปฏิบัติเป็นศูนย์กลาง เป็นการดูดซับจากภายใน เป็นสิ่งที่ชุมชนไม่คุ้นเคย เพราะมักมองเห็นแต่ปัญหา อันที่จริงแล้วกระบวนการดูดซับภายในเกิดขึ้นโดยวิธีคิดที่ว่า ความรู้นั้นเรามี แต่อาจมีคนละด้าน ดีคนละด้าน มีอยู่ในแนวปฏิบัติที่ดี อยู่ในความสำเร็จเล็กๆ น้อยๆ หรือบางทีก็เป็นความสำเร็จใหญ่ งานวิจัยนี้พยายามหาความสำเร็จโดยให้ ประธานสภาวัฒนธรรม คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม และเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม ออกมาเล่าความสำเร็จของตน (story telling) ซึ่งเป็นเทคนิคในการจัดการความรู้ ที่ทำให้คนนำความรู้ที่เป็นนามธรรมออกมาเป็นรูปธรรม การเล่าเรื่องที่ดียิ่งที่สุดจะใช้เวลาประมาณ ๔๕ นาที แล้วความรู้ฝังลึกจะออกมาให้เห็นทั้งสิ่งดีและไม่ดี ผลที่ตามมาคือ จะเกิดความศรัทธา (respect) เกิดความไว้วางใจ (trust) ภายในชุมชน คนเกิดการเอาใจใส่ (care) และพร้อมที่จะแบ่งปัน (share)

หลักการของการจัดการความรู้ดังกล่าว สภาวัฒนธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเตรียมคณะกรรมการบริหารและเครือข่ายภาคีสมาชิกเพื่อให้อาจจัดการความรู้การดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมได้ โดยคณะกรรมการบริหารและเครือข่ายภาคีสมาชิกจะมีฐานข้อมูลสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม เพื่อผลลัพธ์ที่สำคัญคือการใช้เป็นฐานข้อมูลในการเรียนรู้และพัฒนา การดำเนินงานวัฒนธรรมตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ทางสังคม (social phenomenon) ซึ่งได้แก่ “สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน” และ “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม” เพื่อตอบคำถามของการวิจัย (research question) ว่าสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน เป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่ สัมพันธ์กับ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม โดยการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีของ การวิจัยปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มาใช้ประกอบกันในการดำเนินการวิจัย โดยในแต่ละวิธีมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

๑. ระเบียบวิธีวิจัย (research methodology)

ใช้การวิจัยบรรยาย (descriptive research)

๒. หน่วยในการศึกษา (unit of analysis)

ได้แก่ สภาวัฒนธรรม

๓. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑ ประชากร

ได้แก่ สภาวัฒนธรรมที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ในปัจจุบัน) ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดตั้งขึ้น ซึ่งได้แก่ สภาวัฒนธรรมจังหวัด (ครบทุกจังหวัด จำนวน ๗๗ จังหวัด) สภาวัฒนธรรมอำเภอ (ครบทุกอำเภอ จำนวน ๘๗๗ แห่ง) สภาวัฒนธรรมตำบล (จำนวนหนึ่ง) และสภาวัฒนธรรมอื่นๆ (จำนวนหนึ่ง)

๓.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ สภาวัฒนธรรมที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ในปัจจุบัน) ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดตั้งขึ้น ซึ่งได้แก่ สภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบล และสภาวัฒนธรรมอื่นๆ แต่เนื่องจากยังไม่ทราบจำนวนแน่นอน จึงขอความร่วมมือจากวัฒนธรรมจังหวัดเป็นผู้เลือกกลุ่มตัวอย่างสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบล และสภาวัฒนธรรมอื่นๆ โดยการสุ่ม (randomization) ให้ได้จำนวนมากพอที่จะใช้ในการวิเคราะห์ (รวมจำนวน ๗๖๓ ตัวอย่าง) โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือประธานสภาวัฒนธรรม หรือเลขาธิการสภาวัฒนธรรมที่สามารถตอบข้อมูลการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมได้ จำแนกได้ดังนี้

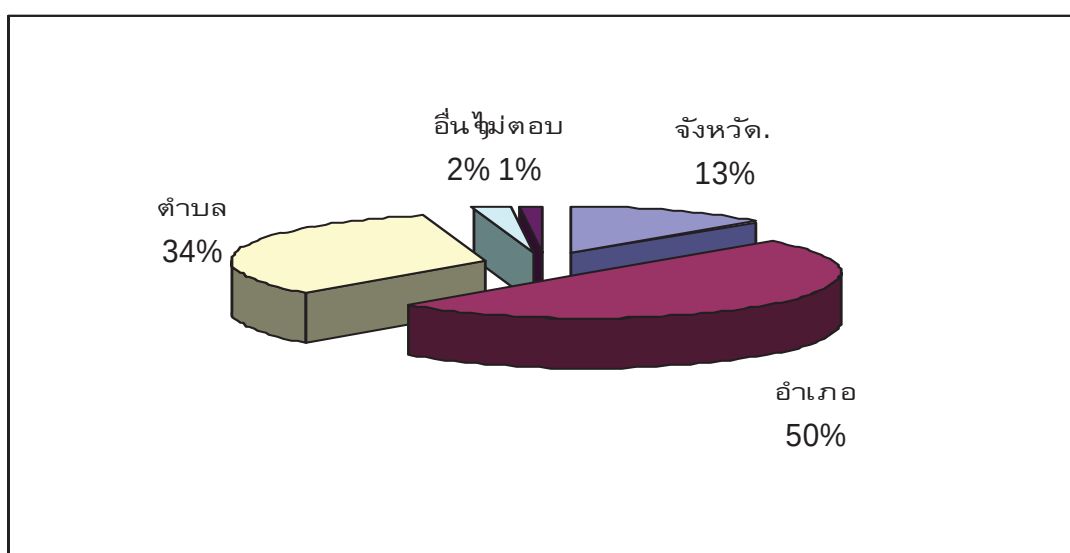
๓.๒.๑ ประเภทของสภาวัฒนธรรม

ในจำนวนสภาวัฒนธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๗๖๓ แห่ง จำแนกเป็น ประธานหรือเลขาธิการ สภาวัฒนธรรมจังหวัด จำนวน ๘๙ คน (ร้อยละ ๑๓.๐) ประธานหรือเลขาธิการ สภาวัฒนธรรมอำเภอ จำนวน ๓๗๗ คน (ร้อยละ ๔๙.๔) ประธานหรือเลขาธิการ สภา

วัฒนธรรมตำบล จำนวน ๒๕๗ คน (ร้อยละ ๓๓.๗) และประธานหรือเลขาธิการ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ จำนวน ๑๙ คน (ร้อยละ ๒.๕) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๑ และในภาพ ๒

ตาราง ๑ สภาวัฒนธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของสภาวัฒนธรรม

ที่	ประเภทของสภาวัฒนธรรม	จำนวน	ร้อยละ
๑	จังหวัด.	๙๙	๑๓.๐
๒	อำเภอ	๓๗๗	๔๙.๔
๓	ตำบล	๒๕๗	๓๓.๗
๔	อื่นๆ	๑๙	๒.๕
๕	ไม่ตอบ	๑๑	๑.๔
รวม		๗๖๓	๑๐๐



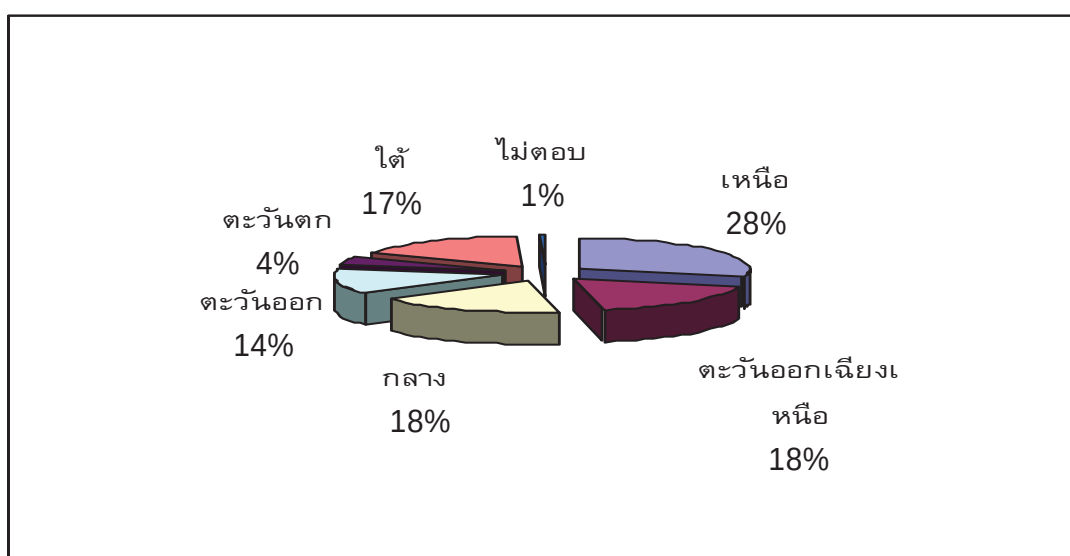
ภาพ ๒ จำนวนสภาวัฒนธรรมที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของสภาวัฒนธรรม

๓.๒.๒ ภูมิภาคที่ตั้งสภาวัฒนธรรม

ในจำนวนสภาวัฒนธรรม จำนวน ๗๖๓ แห่ง จำแนกเป็นสภาวัฒนธรรมจากภาคเหนือ จำนวน ๒๒๐ แห่ง (ร้อยละ ๒๘.๘) สภาวัฒนธรรมจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๑๔๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๓) สภาวัฒนธรรมจากภาคกลาง (ยกเว้น กทม.) จำนวน ๑๓๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๗) สภาวัฒนธรรมจากภาคตะวันออก จำนวน ๑๐๔ แห่ง (ร้อยละ ๑๓.๖) สภาวัฒนธรรมจากภาคตะวันตก จำนวน ๒๙ แห่ง (ร้อยละ ๓.๘) และสภาวัฒนธรรมจากภาคใต้ จำนวน ๑๓๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๒) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๒ และภาพ ๓

ตาราง ๒ สภาวัฒนธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาคของสภาวัฒนธรรม

ที่	ภูมิภาคที่ตั้งสภาวัฒนธรรม	จำนวน	ร้อยละ
๑	เหนือ	๒๒๐	๒๘.๘
๒	ตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๔๐	๑๘.๓
๓	กลาง	๑๓๕	๑๗.๗
๔	ตะวันออก	๑๐๔	๑๓.๖
๕	ตะวันตก	๒๙	๓.๘
๖	ใต้	๑๓๑	๑๗.๒
๗	ไม่ตอบ	๔	.๕
รวม		๗๖๓	๑๐๐



ภาพ ๓ จำนวนสภาวัฒนธรรมที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิภาค

ในจำนวนสภาวัฒนธรรมที่ตอบแบบสอบถามจำนวน ๗๒๖ แห่ง เมื่อจำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรมในแต่ละภูมิภาค รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๓

ตาราง ๓ สภาวัฒนธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรมในแต่ละภูมิภาค

ที่	ภูมิภาค	ประเภทสภาวัฒนธรรม				รวม
		จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	อื่นๆ	
๑	เหนือ	๓๗ (๑๗.๒%)	๙๗ (๔๕.๑%)	๗๒ (๓๓.๕%)	๙ (๔.๒%)	๒๑๕ (๑๐๐%)
๒	ตะวันออกเฉียงเหนือ	๑๓ (๙.๓%)	๘๐ (๕๗.๑%)	๔๗ (๓๓.๖%)	๐ (๐.๐%)	๑๔๐ (๑๐๐%)
๓	กลาง (ยกเว้น กทม.)	๑๖ (๑๒.๐%)	๖๑ (๔๕.๙%)	๕๕ (๔๑.๔%)	๑ (๐.๘%)	๑๓๓ (๑๐๐%)
๔	ตะวันออก	๙ (๔.๒%)	๙ (๔.๒%)	๙ (๔.๒%)	๙ (๔.๒%)	๒๑๕ (๑๐๐%)
๕	ตะวันตก	๒ (๖.๙%)	๑๗ (๕๘.๖%)	๑๐ (๓๔.๕%)	๐ (๐.๐%)	๒๙ (๑๐๐%)
๖	ใต้	๒๑ (๑๖.๐%)	๗๓ (๕๕.๗%)	๒๘ (๒๑.๔%)	๙ (๖.๙%)	๑๓๑ (๑๐๐%)
รวม		๙๘ (๑๓.๐%)	๓๗๗ (๕๐.๒%)	๒๕๗ (๓๔.๒%)	๑๙ (๒.๕%)	๗๕๑ (๑๐๐%)

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถาม (questionnaires) ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดย

๑) การหาความเชื่อมั่น (validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหาร / ผู้รับผิดชอบการประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม มของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นผู้พิจารณา ซึ่งผลการพิจารณาได้ค่า IOC = ๑.๐๐ ในทุกรายการ ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก

๒) การหาความเที่ยงตรง (reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และ สภาวัฒนธรรมตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ รวม ๓๐ แห่ง แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha co-efficiency) สำหรับแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับ = .๙๓ ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงในระดับสูงมาก

เมื่อได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบว่ามีคุณภาพสูงดังกล่าวข้างต้นแล้ว จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย (ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ ๑) ดังนี้

๔.๑ สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่ ในประเด็น

๔.๑.๑ สภาวัฒนธรรมมีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๔.๑.๒ สภาวัฒนธรรมมีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

๔.๑.๓ สภาวัฒนธรรมมีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ

๔.๑.๔ สภาวัฒนธรรมมีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย

๔.๑.๕ สภาวัฒนธรรมมีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา

๔.๑.๖ สภาวัฒนธรรมมีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๑.๗ สภาวัฒนธรรมมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

๔.๑.๘ สภาวัฒนธรรมมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

๔.๑.๙ สภาวัฒนธรรมมีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ตีความหมายความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหามิให้เกิดการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม

๔.๒ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

๔.๒.๑ ปัจจัยภายใน

๑) ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ประธานสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น

(๑) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- การศึกษาสูงสุด
- อาชีพหลัก
- ระยะเวลาที่อยู่ใน ภูมิสำเนา ที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ (ในจังหวัด /

อำเภอ/ตำบล แล้วแต่กรณี)

- ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้
- การเคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้
- การดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม

นี้

(๒) คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น

- การมีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี
- การมีความรู้เรื่องงานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี
- การมีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม
- การมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม
- การเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ

- การเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม
- การเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม
- การเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี
- การเป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน
- การเป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและ

องค์กรต่างๆ

- การเป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) เครือข่ายสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น ที่สภาวัฒนธรรมมีสมาชิกที่มาจากผู้แทนเครือข่าย (ไม่มี มี ๑-๒ องค์กร มี ๓-๔ องค์กร มีตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ (สมาคม/มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสื่อมวลชน และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กรวิชาชีพ องค์กรศาสนา กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ (สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ (โรงเรียน/สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ และองค์กรวิชาการอื่นๆ)

(๒) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น

- คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ประกอบด้วย ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ ภาคี

- คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเทคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท

- คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกัน

- คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันอย่างแข็งแรง

- คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน

สมาชิก	(๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น - ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคี
อย่างกว้างขวางและทั่วถึง	- ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม - ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ - ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามหลักนิติธรรม - ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักความรับผิดชอบ - ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิก
วัฒนธรรม	- ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกรับและปฏิบัติตามธรรมนูญของสภา
เคร่งครัด	- สภาวัฒนธรรมได้ปฏิบัติ ตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่าง
วัฒนธรรมในแต่ละครั้ง	(๔) การประชุมสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น - การประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา - การมีกรรมการมาประชุมในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภา
บริหารสภาวัฒนธรรม	- ที่มาของระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการ
ระเบียบวาระการประชุม	- การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม - การประชุมของสภาวัฒนธรรมมีการกำหนดและพิจารณาตาม
ประสิทธิภาพ	- การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ - การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็นธรรม - การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - มติการประชุมของสภาวัฒนธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมี
ดำเนินการ	- ผู้ที่รับมติจากการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ไป
สภาวัฒนธรรม	- ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมคณะกรรมการบริหาร
ผ่านมา	- การประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่
ภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	- ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่าย

- จำนวนเครือข่ายภาคีที่มาประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา

(๕) การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมโดยศึกษาในประเด็น

- การเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่องานต่างๆ ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรม
- การเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม
- การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม
- การระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม
- การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม
- การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการฟื้นฟูวัฒนธรรม
- การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม
- การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการสร้างสรรค์วัฒนธรรม
- การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการเผยแพร่วัฒนธรรม
- การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคี และเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม
- การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการสืบทอดวัฒนธรรม
- การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ
- การดำเนินการอื่น ๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ
- การปฏิบัติตามธรรมาณูหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรม
- การปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย

(๖) การมีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยศึกษาในประเด็นโดยศึกษาในประเด็น

- มีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดอย่างเพียงพอ
- กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ สนับสนุนงบประมาณให้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- หน่วยงาน /องค์กรต่างๆในพื้นที่ /ท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณให้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณให้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- สมาคม/มูลนิธิต่างๆสนับสนุนงบประมาณให้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดสมาคม/มูลนิธิต่างๆสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- บริษัท/ห้างร้านต่างๆสนับสนุนงบประมาณ ให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดบริษัท/ห้างร้านต่างๆสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- ประชาชนสนับสนุนงบประมาณให้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- มีการจัดกิจกรรมระดมทุนสนับสนุน กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- การบริหารกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นไปอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้

(๗) การพัฒนาสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น

- สภาวัฒนธรรมมีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม
- สภาวัฒนธรรม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย
- สภาวัฒนธรรมมีการเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้
- สภาวัฒนธรรมให้ความสำคัญ บัญญัติปัญหาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำเสนอเผยแพร่และถ่ายทอด
- สภาวัฒนธรรมจัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน
- สภาวัฒนธรรมจัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน
- สภาวัฒนธรรมมีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด
- สภาวัฒนธรรมมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน

- สภาวัฒนธรรมจัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม
 - สภาวัฒนธรรมจัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 - สภาวัฒนธรรมมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจ ในการดำเนินงานวัฒนธรรม
 - สภาวัฒนธรรมมีการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรม
 - สภาวัฒนธรรมมีการสร้างแรงจูงใจในการรวมตัวกันเป็นสภาวัฒนธรรม โดยสร้างความรู้ความเข้าใจและสำนึกตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการรวมตัวกันดำเนินงานวัฒนธรรม
 - สภาวัฒนธรรมมีการจัดลำดับความสำคัญของงานวัฒนธรรม ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความถนัด ความสนใจของภาคีสมาชิก
 - สภาวัฒนธรรมและเครือข่าย ภาคีสมาชิก มีการปรับตัวเข้าหากัน สร้างความเข้าใจระหว่างกัน และสามารถแก้ไขความตึงเครียดและความขัดแย้งต่างๆ ได้
 - สภาวัฒนธรรมมีการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ในแนวนอนมากกว่าแนวตั้ง ภาคีสมาชิกได้เรียนรู้ คิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและประเมินผลการทำงานร่วมกัน
- (๘) การบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น
- เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกัน ในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
 - เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไปเกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้ สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป
 - เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด
 - เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๔.๒.๒ ปัจจัยภายนอก

๑) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

- ด้านงบประมาณ
- ด้านวิชาการ
- ด้านบุคลากร
- ด้านการบริหารจัดการ

๒) การได้รับการสนับสนุนจากจากพื้นที่/ท้องถิ่น

- ด้านงบประมาณ
- ด้านวิชาการ
- ด้านบุคลากร
- ด้านการบริหารจัดการ

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

๕.๑ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data)

๕.๑.๑ ใช้สถิติบรรยาย (descriptive statistic) เพื่อวิเคราะห์สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน กล่าวคือ การบอกจำนวนและร้อยละ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการวัดการกระจาย ดังตาราง ๔

ตาราง ๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	การวัด	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์ในการพิจารณา
๑.	สภาพการณ์และ บทเรียนการดำเนินงาน สภาวัฒนธรรม	มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑	ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ มากที่สุด ๓.๕๐-๔.๔๙ มาก ๒.๕๐-๓.๔๙ ปานกลาง ๑.๕๐-๒.๔๙ น้อย ๑.๐๐-๑.๔๙ น้อยที่สุด
๒.	ประธานสภาวัฒนธรรม ๑) ปัจจัยส่วนบุคคล	-	จำนวน และร้อยละ	ค่าร้อยละ ตั้งแต่ ๘๐% ขึ้นไป มากที่สุด ๖๐%-๗๙% มาก ๔๐%-๕๙% ปานกลาง ๒๐%-๓๙% น้อย ๐%-๑๙% น้อยที่สุด
	๒) คุณลักษณะ	มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑	ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ มากที่สุด ๓.๕๐-๔.๔๙ มาก ๒.๕๐-๓.๔๙ ปานกลาง ๑.๕๐-๒.๔๙ น้อย ๑.๐๐-๑.๔๙ น้อยที่สุด

ตาราง ๔ (ต่อ)

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	การวัด	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์ในการพิจารณา
๓.	เครือข่ายสภาวัฒนธรรม	ไม่มี ๑-๒ องค์กร ๓-๔ องค์กร ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	จำนวน และร้อยละ	ค่าร้อยละ ตั้งแต่ ๘๐% ขึ้นไป มากที่สุด ๖๐%-๗๙% มาก ๔๐%-๕๙% ปานกลาง ๒๐%-๓๙% น้อย ๐%-๑๙% น้อยที่สุด
๔.	คณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรม	มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑	ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ มากที่สุด ๓.๕๐-๔.๔๙ มาก ๒.๕๐-๓.๔๙ ปานกลาง ๑.๕๐-๒.๔๙ น้อย ๑.๐๐-๑.๔๙ น้อยที่สุด
๕.	ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม	มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑	ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ มากที่สุด ๓.๕๐-๔.๔๙ มาก ๒.๕๐-๓.๔๙ ปานกลาง ๑.๕๐-๒.๔๙ น้อย ๑.๐๐-๑.๔๙ น้อยที่สุด
๖.	การประชุมสภา วัฒนธรรม	มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑	ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ มากที่สุด ๓.๕๐-๔.๔๙ มาก ๒.๕๐-๓.๔๙ ปานกลาง ๑.๕๐-๒.๔๙ น้อย ๑.๐๐-๑.๔๙ น้อยที่สุด
๗.	การดำเนินงานของสภา วัฒนธรรม	มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑	ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ มากที่สุด ๓.๕๐-๔.๔๙ มาก ๒.๕๐-๓.๔๙ ปานกลาง ๑.๕๐-๒.๔๙ น้อย ๑.๐๐-๑.๔๙ น้อยที่สุด
๘.	การมีกองทุนส่งเสริมงาน วัฒนธรรมจังหวัด	มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑	ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ มากที่สุด ๓.๕๐-๔.๔๙ มาก ๒.๕๐-๓.๔๙ ปานกลาง ๑.๕๐-๒.๔๙ น้อย ๑.๐๐-๑.๔๙ น้อยที่สุด

ตาราง ๔ (ต่อ)

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	การวัด	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์ในการพิจารณา
๙.	การพัฒนาสภา วัฒนธรรม	มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑	ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ มากที่สุด ๓.๕๐-๔.๔๙ มาก ๒.๕๐-๓.๔๙ ปานกลาง ๑.๕๐-๒.๔๙ น้อย ๑.๐๐-๑.๔๙ น้อยที่สุด
๑๐.	การบรรลุวัตถุประสงค์ การตั้งสภาวัฒนธรรม	มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑	ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ มากที่สุด ๓.๕๐-๔.๔๙ มาก ๒.๕๐-๓.๔๙ ปานกลาง ๑.๕๐-๒.๔๙ น้อย ๑.๐๐-๑.๔๙ น้อยที่สุด
๑๑.	การได้รับการสนับสนุน จากกระทรวงวัฒนธรรม และกรมส่งเสริม วัฒนธรรม	มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑	ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ มากที่สุด ๓.๕๐-๔.๔๙ มาก ๒.๕๐-๓.๔๙ ปานกลาง ๑.๕๐-๒.๔๙ น้อย ๑.๐๐-๑.๔๙ น้อยที่สุด
๑๒.	การได้รับการสนับสนุน จากจากพื้นที่/ท้องถิ่น	มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑	ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ มากที่สุด ๓.๕๐-๔.๔๙ มาก ๒.๕๐-๓.๔๙ ปานกลาง ๑.๕๐-๒.๔๙ น้อย ๑.๐๐-๑.๔๙ น้อยที่สุด

๕.๑.๒ ใช้สถิติอ้างอิง (inference statistic) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เอื้อต่อการ
ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ตามสมมติฐานการวิจัย โดย

๑) การ วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ตามวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's
correlation coefficient) โดยแปลความหมายค่าสหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังนี้

- ๐.๐๐-๐.๑๙ มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด
- ๐.๒๐-๐.๓๙ มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
- ๐.๔๐-๐.๕๙ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ๐.๖๐-๐.๗๙ มีความสัมพันธ์ในระดับมาก
- ๐.๘๐-๑.๐๐ มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด

๒) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยการ
หาค่าอำนาจการทำนาย และสมการทำนาย (regression equation) ทั้งในรูปของคะแนนดิบ (raw
score) และคะแนนมาตรฐาน (standard score)

๕.๒ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการจำแนกประเภท (typological analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

๑. ระเบียบวิธีวิจัย (research methodology)

เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ ภาคสนาม (field study) โดยการประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

๒. หน่วยในการศึกษา (unit of analysis)

ได้แก่ สภาวัฒนธรรม

๓. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑ ประชากร

ได้แก่ สภาวัฒนธรรมทั่วประเทศ

๓.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ สภาวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูง (good practice) ในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ที่ได้รับการเลือกอย่างเฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหาร / ผู้รับผิดชอบการประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม พิจารณาคัดเลือกจังหวัดที่มีประสิทธิภาพสูง (good practice) ในการดำเนินงานด้านสภาวัฒนธรรม จนได้ ๖ จังหวัด จำแนกตาม ๖ ภูมิภาค ซึ่งผลการพิจารณา ดังปรากฏในตาราง

ตาราง ๕ ผลการพิจารณาคัดเลือกจังหวัดที่มีประสิทธิภาพสูงในการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม

ภาค	ผลการพิจารณา	
	อันดับ ๑	อันดับ ๒
ภาคเหนือ	แพร่	นครสวรรค์
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	เลย	นครราชสีมา
ภาคกลาง	พระนครศรีอยุธยา	สระบุรี
ภาคตะวันออก	ฉะเชิงเทรา	สมุทรปราการ
ภาคตะวันตก	กาญจนบุรี	สมุทรสาคร
ภาคใต้	กระบี่	ระนอง

โดยในแต่ละจังหวัดได้ศึกษาการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ ๑ แห่ง และสภาวัฒนธรรมตำบล ๑ แห่ง ดังนี้

๓.๒.๑ จังหวัดแพร่



๑) สภาวัฒนธรรมจังหวัด

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดแพร่ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



(๑) พระครูวิมลจิตติสุนทร เจ้าอาวาสวัด พระธาตุช่อแฮ ผู้ทรงคุณวุฒิ สภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๒) นายเอกชัย วงศ์วรกุล ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๓) นายชินวรณ์ ชมภูพันธ์ กรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๔) นางขันทอง สุทณะ กรรมการและเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๕) นางวรภากรณ์ พิณเสนาะ กรรมการและผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรม

จังหวัด

(๕) นางมาลี ทันใจ กรรมการและผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๗) นางวิณา ศรีทา กรรมการและผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด

๒) สภาวัฒนธรรมอำเภอลอง

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ พิพิธภัณฑ์วัดศรีดอนคำ อำเภอลอง โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



(๑) นายโกมล พานิชพันธ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอลอง

(๒) นางมยุรี โล่ห์นิมิตร รองประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอลอง

(๓) นายสมทรง เป็กกันใจประธานสภาวัฒนธรรมตำบลหัวทุ่ง

(๔) นายอินแปลง แสนมูลประธานสภาวัฒนธรรมตำบลบ่อเหล็กกลอง

(๕) นายอุทัย มโนตุลาการกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอลอง

(๖) นายเจียร โชติเทวินกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอลอง

(๗) นางศิปภา ปุญชพิศาล กรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอลอง

(๘) นายอินสม หลีวัฒนากุลกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอลอง

(๙) นางประไพ วิบูลย์ศรีนทร์กรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอลอง

(๑๐) พันเอกชินวัฒน์ จันทเดชกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอลอง

(๑๑) นางชไมกานต์ มโนสุวรรณกุล กรรมการและผู้ช่วยเลขาธิการ สภาวัฒนธรรม

อำเภอลอง

(๑๒) นายพัฒน์ อารินทร์ กรรมการและผู้ช่วยเลขาธิการ สภาวัฒนธรรม

อำเภอลอง

๓) สภาวัฒนธรรมตำบลบ้านถิ่น อำเภอลอง

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ศาลาการเปรียญวัดถิ่นใน โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



- (๑) พระครูวรภิตตีสุนทร เจ้าอาวาสวัดถิ่นในที่ปรึกษาสภาวัฒนธรรม
- (๒) นางสาวอรทัยชะอุ่ม ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๓) นางลาวัลย์ พันธุเวช รองประธานสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๔) นางสุพัชรินทร์ นันทาวรรณ กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๕) ด.ต.พิชิต นันทาวรรณ กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๖) นางบุญชวน ศรีเมืองแก้ว กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๗) นางสาวพวงพะยอม วัฒนปรีดี กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๘) นางปราณี ธรรมวรังกูร กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๙) นางนฤมล พันธุ์วัฒน์ กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๑๐) นางสาวประนอม ไชยวุฒิพงศ์ กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๑๑) นางธิดา นันทาวรรณ กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๑๒) ด.ต.ธรรมรัตน์ อินทรจุกุล กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๑๓) นางพิชญ์ ไชยวุฒิพงศ์ กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๑๔) นายสุวัฒน์ ธรรมวรังกูร กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๑๕) นางจันทนีย์พร อุปัทมภานันท์ กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๑๖) นายเจนวิทย์ วิทยาภรณ์พงษ์ กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๑๗) นางนงลักษณ์ สมัยกุล เลขานุการสภาวัฒนธรรมตำบล

๓.๒.๒ จังหวัดเลย

๑) สภาวัฒนธรรมจังหวัด

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



- (๑) นายประพนธ์ พลอยพุ่ม(ลุงเขียว ไขขาว) ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด
 (๒) นายสัมฤทธิ์ สุมาภาวัฒนธรรมจังหวัด เลขานุการสภาวัฒนธรรมจังหวัด
 (๓) นางสาวนิตยา เสี่ยมจิตร ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมศาสนา ศิลป ะ
 และวัฒนธรรม รองเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด
 ๒) สภาวัฒนธรรมอำเภอตันซาย
 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant
 focus group interview) เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ศาลาวัฒนธรรมประเพณี
 ท้องถิ่นอำเภอตันซาย โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



ที่ปรึกษา (๑) นายประพนธ์ พลอยพุ่ม (ลุงเขียว ไช่ข้าว) ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๒) นายสัมฤทธิ์ สุมาภา วัฒนธรรมจังหวัด ที่ปรึกษา

(๓) เจ้าพ่อกวน (นายถาวร เชื้อบุญมี) ที่ปรึกษา

(๔) เจ้าแม่นางเทียม (นางคำฝูง เชื้อบุญมี) ที่ปรึกษา

(๕) นายสันติภาพ เชื้อบุญมี รองนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลด่านซ้าย

ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ

(๖) นายอนันต์ มงคลเดช เลขานุการสภาวัฒนธรรมอำเภอ

(๗) นายอวยพร ยศปัญญา กรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ

(๘) นายคำจันทร์ ยะพริก กรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ

(๙) นายลาน เชื้อบุญมี กรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ

(๑๐) นายทองดี พรหมรักษา กรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ

(๑๑) นายสุจิน กันสุทธิ กรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ

(๑๒) นายประไพร เชื้อบุญมี กรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ

(๑๓) นายประนพ ศรีประเสริฐ กรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ

(๑๔) คณะพ่อแสนและนางแตง (รวม ๑๐ คน)

๓) สภาวัฒนธรรมตำบลแสนภา อำเภอนาแห้ว

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ลานโพธิ์ วัดศรีโพธิ์ชัย โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



- ที่ปรึกษา
- (๑) พระครูโพธิจริยาภิวัฒน์ เจ้าอาวาสวัดศรีโพธิ์ชัย ที่ปรึกษา
- (๒) นายประพนธ์ พลอยพุ่ม (ลุงเขียว ไช้ข้าว) ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด
- กรรมการสภาวัฒนธรรม
- (๓) นายสัมฤทธิ์ สุมาภา วัฒนธรรมจังหวัด ที่ปรึกษา
- (๔) นายสมบัติ ชิตทิต กำนันตำบลแสนภาพระธานสภาวัฒนธรรมตำบล
- (๕) นายสิทธิชัย พุทธรักษ์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนภาพ
- วัฒนธรรม
- (๖) นายบัณฑิต พุทธิไกร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแสนภาพ กรรมการสภาวัฒนธรรม
- (๗) นายวิรัตน์ กาลภูมิผู้ใหญ่บ้านห้วยนา กรรมการสภาวัฒนธรรม
- (๘) นายเดชา พุทธิรักษ์ ผู้ใหญ่บ้านปาก่อกรรมการสภาวัฒนธรรม
- (๙) นางผาด ชิตทิต ผู้อาวุโสและผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๐) นายไสตุ แก้วสุภาพกรรมการสภาวัฒนธรรม

- (๑๑) นายควง สิงห์รักษา กรรมการสภาวัฒนธรรม
- (๑๒) นายประดับ จันทะคุณ กรรมการสภาวัฒนธรรม
- (๑๓) นายสมบุญ แก้วสุวรรณ กรรมการสภาวัฒนธรรม
- (๑๔) นายกุศล สิงห์รักษา กรรมการสภาวัฒนธรรม
- (๑๕) นายบัลลังค์ ศรีมงคล ผอ.รพ.สต.บ้านปากอ่ กรรมการสภาวัฒนธรรม

๓.๒.๓ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) สภาวัฒนธรรมจังหวัด

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



- (๑) ดร.จิระพันธุ์ พิมพ์พันธุ์ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด
- (๒) นายสวຍ สิริปริญา รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด
- (๓) นายเฉลิม อภิวัต รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด
- (๔) นายจารุภัทร ธิ์หมพร ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๕) นายธเนศ วีระสัย นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ พิเศษ ผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๖) นางวิภาวรรณ เทียมปาน นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ ผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด

๒) สภาวัฒนธรรมอำเภอพระนครศรีอยุธยา

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



- (๑) นางประภา สุวรรณภินันท์ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ
 - (๒) นางศิริวรรณ กุหลาบเพชร กรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ
 - (๓) นางนงลักษณ์ มีสัจจี กรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ
 - (๔) นางสุณิสา โกสินานนท์ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ เลขาธิการสภาวัฒนธรรมอำเภอพระนครศรีอยุธยา
 - (๕) นางวิภาวรรณ เทียมปาน นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ
 - ๓) สภาวัฒนธรรมตำบลไผ่ลิง อำเภอพระนครศรีอยุธยา
- เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาวัฒนธรรมจังหวัดโดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



- (๑) นายสวຍ สิริปริญญา รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ที่ปรึกษา
- (๒) นายเฉลิม อภิวัต รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๓) นายจารุภัทร ชีชมพร ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ที่ปรึกษา

(๔) นายธนศ วีระชัย นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญกาพิเศษ

(๕) นางวิภาวรรณ เทียมปาน นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ

๓.๒.๔ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑) สภาวัฒนธรรมจังหวัด

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



(๑) นายจิตติน ตั้งกพานิช รองประธานสภาวัฒนธรรม รักษาการประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๒) นายสมพงษ์ บุญศรีสุข รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๓) นายวิรัตน์ วิโรจน์พัฒน์ วัฒนธรรมจังหวัด เลขานุการ สภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๔) ผู้อำนวยการกลุ่ม งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม รองเลขานุการสภาวัฒนธรรมจังหวัด

(๕) นางสาว สรณ ศรีชวนะ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการสภาวัฒนธรรมจังหวัด

๒) สภาวัฒนธรรมอำเภอมือง

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๑๕.๐๐ น. ณ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย

(๑) นายจิตติน ตั้งกพานิชประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอมือง

(๒) ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม รอง
เลขาธิการสภาวัฒนธรรม

(๓) นางพวงผกา วิมลภักตร์ วัฒนธรรมอำเภอเมือง เลขาธิการสภาวัฒนธรรม
อำเภอเมือง

(๔) นางสาวสรมน ศรีชนะ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ ผู้ช่วย
เลขาธิการสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

๓) สภาวัฒนธรรมตำบลสนามแดง อำเภอเมือง

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant
focus group interview) เมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ สำนักงานวัฒนธรรม
จังหวัด โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



(๑) นายสมพงษ์ บุญศรีสุข ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลสนามแดง

(๒) ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม รอง
เลขาธิการสภาวัฒนธรรม

(๓) นางพวงผกา วิมลภักตร์ วัฒนธรรมอำเภอเมือง เลขาธิการสภาวัฒนธรรม
อำเภอเมือง

(๔) นางสาวสรมน ศรีชนะ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ ผู้ช่วย
เลขาธิการสภาวัฒนธรรม

๓.๒.๕ จังหวัดกาญจนบุรี

๑) สภาวัฒนธรรมจังหวัด

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant
focus group interview) เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงาน
ประธานวัฒนธรรมจังหวัด โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



- (๑) พันเอก (พิเศษ) สุรินทร์ จันทรเพียร ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด
- (๒) นายเดชา เสรวิวัฒน์ กรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด
- (๓) นายภาณุวัฒน์ ทองอ่อน นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ ผู้ประสานการ

ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

๒) สภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดโดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



- (๑) นายอัศดร รากบัวประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง
- (๒) นางสาวพรพรรณ กลิ่นเกษร ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และ

วัฒนธรรม

- (๓) นายภาณุวัฒน์ ทองอ่อน นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ ผู้ประสานการ

ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

๓) สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง อำเภอท่าม่วง

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดโดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



(๑) นางสาวสิภาพพัฒน์ ฐิติโสภณภวรัฐ นักวิชาการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง แทนประธานสภาวัฒนธรรมตำบล

(๒) นางสาวอรทัย ละอูน นักพัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง แทนเลขาธิการสภาวัฒนธรรมตำบล

(๓) นางสาวพรพรรณ กลิ่นเกษร ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

(๔) นายภาณุวัฒน์ ทองอ่อน นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ ผู้ประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

๓.๒.๖ จังหวัดกระบี่

๑) สภาวัฒนธรรมจังหวัด

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



- (๑) นายดวล คำดี ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด
 (๒) นายประยูร หนูสุก วัฒนธรรมจังหวัด เลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด
 (๓) นายโกมาต แป้นเกิด ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรม ผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด
 (๔) นายประยูร เวชยันต์ นักวิชาการ วัฒนธรรม ผู้ช่วย เลขาธิการสภา วัฒนธรรมจังหวัด
 ๒) สภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม
 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ที่ทำการสภาวัฒนธรรม ตำบลเขาตินโดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



- (๑) นายดวล คำดี ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ที่ปรึกษา
 (๒) นายประยูร หนูสุก วัฒนธรรมจังหวัด เลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด ที่
 ปรึกษา

(๓) นายศิริ บัวเกตุ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม

(๔) นายประยูร เวชยันต์ นักวิชาการวัฒนธรรม เลขาธิการสภาวัฒนธรรม

อำเภอ

๓) สภาวัฒนธรรมตำบลเขาดิน อำเภอเขาพนม

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ที่ทำการสภาวัฒนธรรมตำบลเขาดิน โดยผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย



(๑) นายดวล คำดี ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ที่ปรึกษา

(๒) นายศิริ บัวเกตุ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม ที่ปรึกษา

(๓) นายประยูร เวชยันต์ นักวิชาการวัฒนธรรม ผู้ช่วยเลขาธิการสภา

วัฒนธรรมจังหวัด ที่ปรึกษา

(๓) ร.ต.ต.อนงค์ หนูคง ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล

(๔) คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลเขาดิน จำนวน ๑๖ คน

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาภาคสนาม (field study) โดยการใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีประกอบกัน กล่าวคือ การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant focus group interview) การศึกษาเอกสาร (documentary research) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (non participatory observation) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย (ตามที่กำหนดไว้ในบทที่ ๑) ดังนี้

๔.๑ สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่ ในประเด็น

๔.๑.๑ สภาวัฒนธรรมมีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๔.๑.๒ สภาวัฒนธรรมมีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม

๔.๑.๓ สภาวัฒนธรรมมีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ

๔.๑.๔ สภาวัฒนธรรมมีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย

๔.๑.๕ สภาวัฒนธรรมมีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา

๔.๑.๖ สภาวัฒนธรรมมีการ สนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรม วัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๑.๗ สภาวัฒนธรรมมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ ทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

๔.๑.๘ สภาวัฒนธรรมมี การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

๔.๑.๙ สภาวัฒนธรรมมีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ตีความหมายความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม

๔.๒ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

๔.๒.๑ ปัจจัยภายใน

๑) ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ประธานสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น

(๑) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- การศึกษาสูงสุด
- อาชีพหลัก
- ระยะเวลาที่อยู่ในภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ (ในจังหวัด /

อำเภอ/ตำบล แล้วแต่กรณี)

- ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้
- การเคยทำงานเกี่ยว ข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อนการดำรงตำแหน่ง

ประธานสภาวัฒนธรรมนี้

- การดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม

นี้

(๒) คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น

- การมีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี
- การมีความรู้เรื่องงานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี
- การมีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม

- การมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม
- การเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ
- การเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม
- การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม
- การเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี
- การเป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน
- การเป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือ จากหน่วยงานและ

องค์กรต่างๆ

- การเป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) เครือข่ายสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็นที่สภาวัฒนธรรมมีสมาชิกที่มาจากผู้แทนเครือข่าย

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาคีอื่นๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ (สมาคม/มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสื่อมวลชน และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กรวิชาชีพ องค์กรศาสนา กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่ มาจากองค์กรธุรกิจ (สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ และสหกรณ์ หรือ องค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ (โรงเรียน/สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชุมชน และอื่นๆ และองค์กรวิชาการอื่นๆ)

(๒) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น

- คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ประกอบด้วย ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ ภาคี

- คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทำ งานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเทคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท

- คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกัน

- คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันอย่างแข็งแรง

- คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน
- (๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น
- ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก
 - ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม
 - ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
 - ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามหลักนิติธรรม
 - ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักความรับผิดชอบ
 - ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิก
- อย่างกว้างขวางและทั่วถึง
- ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรม
 - สภาวัฒนธรรมได้ปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด
- (๔) การประชุมสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น
- การประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา
 - การมีกรรมการมาประชุมใน การประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง
 - ที่มาของระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม
 - การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม
 - การประชุมของสภาวัฒนธรรมมีการกำหนดและพิจารณา ตามระเบียบวาระการประชุม
 - การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
 - การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็นธรรม
 - การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 - มติการประชุมของสภาวัฒนธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ผู้ที่รับมติจากการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมไปดำเนินการ
 - ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม
 - การประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภา วัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

- ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่าย
ภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม
- จำนวนเครือข่ายภาคีที่มาประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภา
วัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา
- (๕) การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น
 - การเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ประกอบการจัดทำ
แผนพัฒนาการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรม
 - การเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และ
แนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม
 - การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับ
องค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม
 - การระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงาน
และองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม
 - การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่าย
วัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม
 - การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่าย
วัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการฟื้นฟูวัฒนธรรม
 - การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่าย
วัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม
 - การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่าย
วัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการสร้างสรรค์วัฒนธรรม
 - การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่าย
วัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการเผยแพร่วัฒนธรรม
 - การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่าย
วัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม
 - การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่าย
วัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการสืบทอดวัฒนธรรม
 - การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่าย
วัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
 - การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงาน
วัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ
 - การดำเนินการอื่น ๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด
กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ
 - การปฏิบัติตามธรรมณูหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรม
 - การปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่
ขัดแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย

(๖) การมีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยศึกษาใน ประเด็นโดยศึกษาในประเด็น

- มีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดอย่างเพียงพอ
- กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ สนับสนุนงบประมาณให้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- หน่วยงาน /องค์กรต่างๆในพื้นที่ /ท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณให้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณให้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- สมาคม/มูลนิธิต่างๆสนับสนุนงบประมาณให้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดสมาคม/มูลนิธิต่างๆ สนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- บริษัท/ห้างร้านต่างๆสนับสนุนงบประมาณให้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดบริษัท/ห้างร้านต่างๆ สนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- ประชาชนสนับสนุนงบประมาณให้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- มีการจัดกิจกรรมระดมทุนสนับสนุน กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- การบริหารกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นไปอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้

(๗) การพัฒนาสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น

- สภาวัฒนธรรมมีการสร้างความรู้ความเข้าใจจน เกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม
- สภาวัฒนธรรมมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย
- สภาวัฒนธรรมมีการเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้
- สภาวัฒนธรรมให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด
- สภาวัฒนธรรมจัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน
- สภาวัฒนธรรมจัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน
- สภาวัฒนธรรมมีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด

- สภาวัฒนธรรมมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน
 - สภาวัฒนธรรมจัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม
 - สภาวัฒนธรรมจัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 - สภาวัฒนธรรมมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนขอ ท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม
 - สภาวัฒนธรรมมีการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรม
 - สภาวัฒนธรรมมีการสร้างแรงจูงใจในการรวมตัวกันเป็นสภาวัฒนธรรม โดยสร้างความรู้ความเข้าใจและสำนึกตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการรวมตัวกันดำเนินงานวัฒนธรรม
 - สภาวัฒนธรรมมีการจัดลำดับความสำคัญของงานวัฒนธรรม ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความถนัด ความสนใจของภาคีสมาชิก
 - สภาวัฒนธรรมและเครือข่ายภาคีสมาชิก มีการปรับตัวเข้าหากัน สร้างความเข้าใจระหว่างกัน และสามารถแก้ไขความตึงเครียดและความขัดแย้งต่างๆ ได้
 - สภาวัฒนธรรมมีการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ในแนวนอนมากกว่าแนวตั้ง ภาคีสมาชิกได้เรียนรู้ คิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและประเมินผลการทำงานร่วมกัน
- (๘) การบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยศึกษาในประเด็น
- เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกัน ในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
 - เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไปเกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป
 - เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

- เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๔.๒.๒ ปัจจัยภายนอก

๑) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

- ด้านงบประมาณ
- ด้านวิชาการ
- ด้านบุคลากร
- ด้านการบริหารจัดการ

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

- ด้านงบประมาณ
- ด้านวิชาการ
- ด้านบุคลากร
- ด้านการบริหารจัดการ

๕. การตรวจสอบข้อมูล

เมื่อได้เก็บข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆที่ใช้ประกอบกันดังรายละเอียดข้างต้นเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปด้วยความถูกต้องมากที่สุด จึงได้ตรวจสอบข้อมูลทั้งการตรวจสอบความตรง (validity) และการตรวจสอบความเที่ยง (reliability) โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๕.๑ การตรวจสอบความตรง เริ่มพัฒนากรอบความคิดการวิจัยในครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอน และกำหนดเกณฑ์การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนไว้ชัดเจน เช่น การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรณีศึกษา เป็นต้น ซึ่งเป็นการขจัดความอคติในการวิจัยของผู้วิจัย จึงเป็นการตรวจสอบความตรงไปแล้วขั้นหนึ่ง

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) โดย

๕.๑.๑ การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) ตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เวลา สถานที่ และบุคคลที่ต่างกันต้องได้ข้อมูลที่ตรงกัน

๕.๑.๒ การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (methodological triangulation) ตรวจสอบข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีในเรื่องเดียวกันด้วยวิธีการต่างๆ

๕.๒ การตรวจสอบความเที่ยง โดยใช้ “ความไว้วางใจได้” (dependability) หรือ “ความคงเส้นคงวา” (consistency) คือ

๕.๒.๑ ผู้วิจัยได้แสดงถึงจุดยืนของกรอบความคิดการวิจัย การได้มาของข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๕.๒.๒ ใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบ สามเส้า (triangulation) เช่นเดียวกับการตรวจสอบความตรงดังที่อธิบายไว้แล้ว และ ๓) การตรวจสอบทานของนักวิจัยอื่นที่สามารถใช้วิธีการศึกษาเดียวกันกับผู้วิจัย ตรวจสอบทานงานวิจัยชิ้นนี้ได้

๖. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล “สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ” และ “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ” โดยจำแนกประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้ข้างต้น โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการศึกษาเอกสาร ที่ได้ตรวจสอบแล้วนำมาวิเคราะห์ประกอบกัน โดยยึดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสร้างข้อสรุป โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (typological analysis) แบบไม่ใช่ทฤษฎีที่ สุรางค์ จันทวานิช (๒๕๓๙, หน้า ๑๓๖-๑๓๗) เสนอไว้ คือ จำแนกข้อมูลที่วิเคราะห์ตามความเหมาะสมของข้อมูลใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้วิจัยช่วยโดยจำแนกข้อมูลชนิดต่างๆ ก่อน แล้วพิจารณาความสัมพันธ์ของข้อมูลอธิบายถึงความสัมพันธ์และสาเหตุของปรากฏการณ์โดยยึดกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นหลัก

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ทางสังคม (social phenomenon) ซึ่งได้แก่ “สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน” และ “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม” เพื่อตอบคำถามของการวิจัย (research question) ว่าสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน เป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่ สัมพันธ์กับ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม โดยการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีของการวิจัยปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มาใช้ประกอบกันในการดำเนินการวิจัย โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น ๑๔ ตอน ดังนี้

- ตอนที่ ๑ ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม
- ตอนที่ ๒ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม
- ตอนที่ ๓ ข้อมูลประธานสภาวัฒนธรรม
- ตอนที่ ๔ คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม
- ตอนที่ ๕ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม
- ตอนที่ ๖ การประชุมสภาวัฒนธรรม
- ตอนที่ ๗ คุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรม
- ตอนที่ ๘ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม
- ตอนที่ ๙ การมีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
- ตอนที่ ๑๐ การพัฒนาสภาวัฒนธรรม
- ตอนที่ ๑๑ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม
- ตอนที่ ๑๒ สภาพการณ์/บทเรียนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม
- ตอนที่ ๑๓ ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์สภาวัฒนธรรม
- ตอนที่ ๑๔ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

ตอนที่ ๑ ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม

๑. ระดับการดำเนินการเรื่องธรรมนูญสภาวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

๑.๑ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๖$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๔ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๗๓$) รองลงมาคือ ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = ๓.๖๙$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = ๓.๓๑$)

๑.๒ สภาวัฒนธรรมจังหวัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๓$) โดยดำเนินการในระดับมากทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

($\bar{X} = 4.00$) และธรรมเนียมของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.00$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมเนียมของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = 3.50$)

๑.๓ สภาวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๖ รายการ ระดับปานกลาง ๒ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมเนียมของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ธรรมเนียมของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.70$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมเนียมของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = 3.32$)

๑.๔ สภาวัฒนธรรมตำบล อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๔ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมเนียมของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาคือ ธรรมเนียมของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.56$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมเนียมของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = 3.23$)

๑.๕ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๒ รายการ ระดับปานกลาง ๖ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่อง ธรรมเนียมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือ ธรรมเนียมของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.50$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมได้ปฏิบัติตามธรรมเนียมของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.33$)

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๖

ตาราง ๖ การดำเนินด้านธรรมณูญสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

ที่	รายการ	การดำเนินการ														
		จังหวัด			อำเภอ			ตำบล			อื่นๆ			รวม		
		$\overline{X}$	SD	ระดับ	$\overline{X}$	SD	ระดับ	$\overline{X}$	SD	ระดับ	$\overline{X}$	SD	ระดับ	$\overline{X}$	SD	ระดับ
๑.	ธรรมณูญของสภาวัฒนธรรมเกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก	๓.๖๘	.๗๘	มาก	๓.๔๗	.๘๖	ปานกลาง	๓.๓๗	.๘๘	ปานกลาง	๓.๔๔	.๘๕	ปานกลาง	๓.๔๗	.๘๖	ปานกลาง
๒.	ธรรมณูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม	๔.๐๐	.๖๒	มาก	๓.๗๐	.๗๗	มาก	๓.๕๖	.๘๑	มาก	๓.๔๔	.๗๘	ปานกลาง	๓.๖๙	.๗๘	มาก
๓.	ธรรมณูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใสตรวจสอบได้	๔.๐๐	.๖๓	มาก	๓.๗๔	.๗๙	มาก	๓.๕๙	.๘๖	มาก	๓.๕๐	.๗๘	มาก	๓.๗๓	.๘๑	มาก
๔.	ธรรมณูญของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามหลักนิติธรรม	๓.๙๖	.๖๑	มาก	๓.๖๕	.๘๑	มาก	๓.๕๑	.๘๑	มาก	๓.๕๖	.๗๘	มาก	๓.๖๔	.๘๐	มาก
๕.	ธรรมณูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักความรับผิดชอบ	๓.๙๑	.๖๓	มาก	๓.๖๗	.๘๒	มาก	๓.๕๐	.๘๗	มาก	๓.๓๙	.๙๑	ปานกลาง	๓.๖๔	.๘๓	มาก
๖.	ธรรมณูญของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง	๓.๕๐	.๗๒	มาก	๓.๓๒	.๘๕	ปานกลาง	๓.๒๐	.๘๖	ปานกลาง	๓.๔๔	.๙๒	ปานกลาง	๓.๓๑	.๘๕	ปานกลาง
๗.	ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติตามธรรมณูญของสภาวัฒนธรรม	๓.๗๗	.๖๖	มาก	๓.๕๐	.๘๑	มาก	๓.๓๕	.๘๓	ปานกลาง	๓.๓๙	.๘๕	ปานกลาง	๓.๔๘	.๘๑	ปานกลาง
๘.	สภาวัฒนธรรมได้ปฏิบัติตามธรรมณูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด	๓.๗๙	.๗๑	มาก	๓.๕๓	.๘๘	มาก	๓.๔๓	.๗๙	ปานกลาง	๓.๓๓	.๙๐	ปานกลาง	๓.๕๓	.๘๓	มาก
รวม		๓.๘๓	.๕๒	มาก	๓.๕๗	.๗๐	มาก	๓.๔๓	.๗๒	ปานกลาง	๓.๔๓	.๗๕	ปานกลาง	๓.๕๖	.๗๐	มาก

๒. ระดับการดำเนินการเรื่องธรรมนูญสภาวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาค ที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

๒.๑ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๕$) โดยดำเนินการในระดับ มาก ๔ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภา วัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๔.๐๐$) และธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลัก คุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = ๔.๐๐$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเกิดจาก การมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ($\bar{X} = ๓.๓๘$)

๒.๒ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๘$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๔ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่อง ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๖๖$) และธรรมนูญของสภา วัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = ๓.๖๐$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภา วัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = ๓.๒๔$)

๒.๓ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๒$) โดยดำเนินการในระดับ มาก ๖ รายการ ระดับปานกลาง ๒ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภา วัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๘๒$) รองลงมาคือ ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรม เป็นไปตามหลักนิติธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๙$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรม ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = ๓.๓๒$)

๒.๔ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๙$) โดยดำเนินการใน ระดับมาก ๖ รายการ ระดับปานกลาง ๒ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภา วัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๗๕$) รองลงมาคือ ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึด หลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๔$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมได้ เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = ๓.๒๘$)

๒.๕ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๑$) โดยดำเนินการใน ระดับมาก ๗ รายการ ระดับปานกลาง ๑ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภา วัฒนธรรมเป็นไปตามหลักนิติธรรม ($\bar{X} = ๓.๙๓$) รองลงมาคือ ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเป็นไป ตามหลักนิติธรรมธรรมนูญของสภาวัฒนธรรม เป็นไปตามหลักนิติธรรม ($\bar{X} = ๓.๘๓$) และดำเนินการ น้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมได้ปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = ๓.๔๑$)

๒.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๒$) โดยดำเนินการในระดับ มาก ๔ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภา วัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๖๔$) และธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลัก คุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = ๓.๖๒$) และดำเนินการน้อยที่ สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมได้ เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = ๓.๓๓$)

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๗

ตาราง ๗ การดำเนินด้านธรรมณูสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

ที่	รายการ	การดำเนินการ																				
		เหนือ			ตะวันออก/เหนือ			กลาง			ตะวันออก			ตะวันตก			ใต้			รวม		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	ธรรมณูของสภาวัฒนธรรมเกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก	๓.๓๘	.๘๑	ปานกลาง	๓.๔๒	๑.๐๐	ปานกลาง	๓.๖๑	.๗๖	มาก	๓.๔๓	.๗๗	ปานกลาง	๓.๖๙	.๗๖	มาก	๓.๔๙	.๙๓	ปานกลาง	๓.๔๗	.๘๖	ปานกลาง
๒.	ธรรมณูของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม	๓.๖๘	.๖๘	มาก	๓.๖๐	.๙๔	มาก	๓.๗๙	.๗๓	มาก	๓.๗๔	.๘๑	มาก	๓.๖๙	.๗๖	มาก	๓.๖๒	.๗๖	มาก	๓.๖๙	.๗๘	มาก
๓.	ธรรมณูของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	๓.๗๒	.๗๒	มาก	๓.๖๖	๑.๐๑	มาก	๓.๘๒	.๗๖	มาก	๓.๗๕	.๘๑	มาก	๓.๙๓	.๗๕	มาก	๓.๖๔	.๗๖	มาก	๓.๗๓	.๘๑	มาก
๔.	ธรรมณูของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามหลักนิติธรรม	๓.๗๑	.๗๕	มาก	๓.๕๓	.๙๗	มาก	๓.๖๘	.๗๔	มาก	๓.๖๔	.๗๖	มาก	๓.๘๓	.๖๐	มาก	๓.๕๘	.๗๙	มาก	๓.๖๔	.๘๐	มาก
๕.	ธรรมณูของสภาวัฒนธรรมยึดหลักความรับผิดชอบ	๓.๖๙	.๗๓	มาก	๓.๕๔	๑.๐๐	มาก	๓.๖๖	.๘๑	มาก	๓.๖๙	.๗๙	มาก	๓.๗๒	.๕๒	มาก	๓.๕๕	.๘๗	มาก	๓.๖๔	.๘๓	มาก
๖.	ธรรมณูของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง	๓.๓๔	.๗๕	ปานกลาง	๓.๒๔	๑.๐๐	ปานกลาง	๓.๓๒	.๘๐	ปานกลาง	๓.๒๘	.๘๔	ปานกลาง	๓.๔๑	.๘๒	ปานกลาง	๓.๓๓	.๙๑	ปานกลาง	๓.๓๑	.๘๕	ปานกลาง
๗.	ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติตามธรรมณูของสภาวัฒนธรรม	๓.๔๓	.๗๕	ปานกลาง	๓.๔๒	.๙๓	ปานกลาง	๓.๔๙	.๗๙	ปานกลาง	๓.๖๐	.๗๙	มาก	๓.๗๒	.๗๐	มาก	๓.๔๙	.๘๑	ปานกลาง	๓.๔๘	.๘๑	ปานกลาง
๘.	สภาวัฒนธรรมได้ปฏิบัติตามธรรมณูของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด	๓.๔๖	.๗๘	ปานกลาง	๓.๔๒	.๙๕	ปานกลาง	๓.๖๑	.๘๒	มาก	๓.๖๙	.๘๔	มาก	๓.๗๖	.๖๓	มาก	๓.๔๘	.๘๒	ปานกลาง	๓.๕๓	.๘๓	มาก
รวม		๓.๕๕	.๖๒	มาก	๓.๔๘	.๘๖	ปานกลาง	๓.๖๒	.๖๔	มาก	๓.๕๙	.๖๙	มาก	๓.๗๑	.๕๗	มาก	๓.๕๒	.๗๐	มาก	๓.๕๖	.๗๐	มาก

ตอนที่ ๒ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๑.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๑-๒ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑-๒ องค์กร และองค์กร ภาครัฐอื่นๆ ๑-๒ องค์กร

๑.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มา จากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็น สมาคม/มูลนิธิ ๑-๒ องค์กร องค์กรสาธารณประโยชน์ ๑-๒ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ๑-๒ องค์กร องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร

๑.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กร ชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตาม ธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๑.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กร ธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และ สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๑.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กร วิชาการ ที่เป็นโรงเรียน / สถาบันการศึกษา ๓-๔ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๘

ตาราง ๘ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมจังหวัด

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภา วัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ						
๑.๑	หน่วยงานราชการ	๓ (๓.๒%)	๒๐ (๒๑.๓%)	๓๘ (๔๐.๔%)	๓๓ (๓๕.๑%)	๑-๒ องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๑๔ (๑๕.๒%)	๓๔ (๓๗.๐%)	๓๒ (๓๔.๘%)	๑๒ (๑๓.๐%)	๓-๔ องค์กร
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓ (๓.๒%)	๒๔ (๒๕.๘%)	๓๔ (๓๖.๖%)	๓๒ (๓๔.๔%)	๑-๒ องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๑๕ (๑๖.๗%)	๒๘ (๓๑.๑%)	๓๔ (๓๗.๘%)	๑๓ (๑๔.๕%)	๑-๒ องค์กร
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์						
๒.๑	สมาคม/มูลนิธิ	๑๕ (๑๖.๓%)	๓๒ (๓๔.๘%)	๓๓ (๓๕.๙%)	๑๒ (๑๓.๐%)	๑-๒ องค์กร
๒.๒	องค์กรสาธารณประโยชน์	๑๖ (๑๘.๐%)	๓๐ (๓๓.๗%)	๓๕ (๓๙.๓%)	๘ (๙.๐%)	๑-๒ องค์กร
๒.๓	องค์กรพัฒนาเอกชน	๑๘ (๒๐.๕%)	๒๘ (๓๑.๘%)	๓๑ (๓๕.๒%)	๑๑ (๑๒.๕%)	๑-๒ องค์กร
๒.๔	องค์กรสื่อมวลชน	๙ (๑๐.๐%)	๔๐ (๔๔.๔%)	๒๗ (๓๐.๐%)	๑๔ (๑๕.๖%)	๓-๔ องค์กร
๒.๕	องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๑๕ (๑๖.๗%)	๒๔ (๒๖.๗%)	๓๖ (๔๐.๐%)	๑๕ (๑๖.๗%)	๑-๒ องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน						
๓.๑	องค์กรวิชาชีพ	๑๐ (๑๑.๘%)	๓๙ (๔๕.๙%)	๒๔ (๒๘.๒%)	๑๒ (๑๔.๑%)	๓-๔ องค์กร
๓.๒	องค์กรศาสนา	๑๐ (๑๑.๔%)	๓๘ (๔๓.๒%)	๓๐ (๓๔.๑%)	๑๐ (๑๑.๔%)	๓-๔ องค์กร
๓.๓	กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา	๑๑ (๑๒.๑%)	๔๐ (๔๔.๐%)	๒๖ (๒๘.๖%)	๑๔ (๑๕.๔%)	๓-๔ องค์กร
๓.๔	กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติ ในลักษณะต่างๆ	๑๑ (๑๒.๘%)	๓๓ (๓๘.๔%)	๓๓ (๓๘.๔%)	๙ (๑๐.๕%)	๓-๔ องค์กร
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ						
๔.๑	สภา/หอการค้า/ชมรม/ สมาคมทางธุรกิจ	๑๐ (๑๐.๙%)	๔๕ (๔๘.๙%)	๒๘ (๓๐.๔%)	๙ (๙.๘%)	๓-๔ องค์กร
๔.๒	บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	๑๔ (๑๕.๖%)	๔๖ (๕๑.๑%)	๒๑ (๒๓.๓%)	๙ (๑๐.๐%)	๓-๔ องค์กร
๔.๓	สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจ รูปแบบอื่นๆ	๒๕ (๒๘.๑%)	๔๐ (๔๔.๙%)	๒๑ (๒๓.๖%)	๓ (๓.๔%)	๓-๔ องค์กร

ตาราง ๘ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภา วัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ						
๕.๑	โรงเรียน/สถาบันการศึกษา	๓ (๓.๓%)	๓๑ (๓๔.๑%)	๒๙ (๓๑.๙%)	๒๘ (๓๐.๘%)	๓-๔ องค์กร
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม	๙ (๑๐.๓%)	๔๓ (๔๙.๔%)	๒๑ (๒๔.๑%)	๑๔ (๑๖.๑%)	๓-๔ องค์กร
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน และอื่นๆ	๑ (๑.๑%)	๒๑ (๒๔.๑%)	๓๘ (๔๓.๗%)	๒๗ (๓๑.๐%)	๑-๒ องค์กร
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๗ (๘.๒%)	๔๒ (๔๙.๔%)	๒๔ (๒๘.๒%)	๑๒ (๑๔.๑%)	๓-๔ องค์กร

๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๒.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กร ภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจาก องค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็น สมาคม/มูลนิธิ ๓-๔ องค์กร องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตาม ธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และ สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กร ขึ้นไป

๒.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน / สถาบันการศึกษา ๑-๒ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๙

ตาราง ๙ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ						
๑.๑	หน่วยงานราชการ	๑๕ (๔.๒%)	๑๔๒ (๓๙.๔%)	๑๔๐ (๓๘.๙%)	๖๓ (๑๗.๕%)	๓-๔ องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๙๕ (๒๗.๔%)	๑๔๘ (๔๒.๗%)	๘๑ (๒๓.๓%)	๒๓ (๖.๖%)	๓-๔ องค์กร
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑ (๓.๑%)	๑๔๔ (๔๐.๐%)	๑๑๗ (๓๒.๕%)	๘๘ (๒๔.๔%)	๓-๔ องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๕๙ (๑๗.๒%)	๑๖๐ (๔๖.๖%)	๘๘ (๒๕.๗%)	๓๖ (๑๐.๕%)	๓-๔ องค์กร
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์						
๒.๑	สมาคม/มูลนิธิ	๑๓๕ (๔๐.๒%)	๑๔๐ (๔๑.๗%)	๔๕ (๑๓.๔%)	๑๖ (๔.๘%)	๓-๔ องค์กร
๒.๒	องค์กรสาธารณประโยชน์	๑๓๓ (๓๙.๑%)	๑๓๖ (๔๐.๐%)	๕๖ (๑๖.๕%)	๑๕ (๔.๔%)	๓-๔ องค์กร
๒.๓	องค์กรพัฒนาเอกชน	๑๓๖ (๔๐.๑%)	๑๒๙ (๓๘.๑%)	๕๙ (๑๗.๔%)	๑๕ (๔.๔%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๔	องค์กรสื่อมวลชน	๑๑๕ (๓๓.๘%)	๑๖๑ (๔๗.๔%)	๕๖ (๑๖.๕%)	๘ (๒.๔%)	๓-๔ องค์กร
๒.๕	องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๖๘ (๑๙.๘%)	๑๖๙ (๔๙.๓%)	๗๒ (๒๒.๔%)	๒๙ (๘.๕%)	๓-๔ องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน						
๓.๑	องค์กรวิชาชีพ	๘๓ (๒๔.๓%)	๑๕๘ (๔๖.๒%)	๖๙ (๒๐.๒%)	๓๒ (๙.๔%)	๓-๔ องค์กร
๓.๒	องค์กรศาสนา	๔๔ (๑๒.๕%)	๑๘๒ (๕๑.๗%)	๘๓ (๒๓.๖%)	๔๓ (๑๒.๒%)	๓-๔ องค์กร
๓.๓	กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา	๕๓ (๑๕.๒%)	๑๙๖ (๕๖.๒%)	๖๘ (๑๙.๕%)	๓๒ (๙.๒%)	๓-๔ องค์กร
๓.๔	กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติ ในลักษณะต่างๆ	๘๓ (๒๔.๓%)	๑๖๙ (๔๙.๖%)	๖๔ (๑๘.๘%)	๒๕ (๗.๓%)	๓-๔ องค์กร
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ						
๔.๑	สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคม ทางธุรกิจ	๑๒๓ (๓๔.๙%)	๑๖๓ (๔๖.๓%)	๔๖ (๑๓.๑%)	๒๐ (๕.๗%)	๓-๔ องค์กร
๔.๒	บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	๑๑๕ (๓๓.๐%)	๑๕๘ (๔๕.๔%)	๖๐ (๑๗.๒%)	๑๕ (๔.๓%)	๓-๔ องค์กร
๔.๓	สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจ รูปแบบอื่นๆ	๑๔๗ (๔๒.๙%)	๑๔๕ (๔๒.๓%)	๓๙ (๑๑.๔%)	๑๒ (๓.๕%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

ตาราง ๙ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ						
๕.๑	โรงเรียน/สถาบันการศึกษา	๑๔ (๓.๙%)	๑๒๕ (๓๔.๔%)	๑๒๙ (๓๕.๕%)	๙๕ (๒๖.๒%)	๑-๒ องค์กร
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม	๑๐๓ (๒๙.๘%)	๑๕๓ (๔๔.๒%)	๖๖ (๑๙.๑%)	๒๔ (๖.๙%)	๓-๔ องค์กร
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน และอื่นๆ	๑๐ (๒.๘%)	๑๑๕ (๓๑.๙%)	๑๓๕ (๓๗.๕%)	๑๐๐ (๒๗.๘%)	๑-๒ องค์กร
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๘๖ (๒๕.๐%)	๑๕๘ (๔๕.๙%)	๗๐ (๒๐.๓%)	๓๐ (๘.๗%)	๓-๔ องค์กร

๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภာวัฒนธรรมตำบล ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๓.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กร ภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๓.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็น สมาคม/มูลนิธิ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสื่อมวลชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และ อื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๓.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓- ๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่ร่วมตัวตาม ธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๓.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

๓.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจาก องค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน / สถาบันการศึกษา ๓-๔ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๑๐

ตาราง ๑๐ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมตำบล

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ						
๑.๑	หน่วยงานราชการ	๑๒ (๔.๗%)	๑๒๒ (๕๑.๐%)	๘๓ (๓๔.๗%)	๒๒ (๙.๒%)	๓-๔ องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๘๑ (๓๕.๑%)	๙๓ (๔๐.๓%)	๔๑ (๑๗.๗%)	๑๖ (๖.๙%)	๓-๔ องค์กร
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘ (๓.๓%)	๑๔๔ (๕๘.๘%)	๖๘ (๒๗.๘%)	๒๕ (๑๐.๒%)	๓-๔ องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๕๐ (๒๑.๖%)	๑๐๗ (๔๖.๑%)	๖๐ (๒๕.๙%)	๑๕ (๖.๕%)	๓-๔ องค์กร
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์						
๒.๑	สมาคม/มูลนิธิ	๑๑๔ (๔๘.๗%)	๗๒ (๓๐.๘%)	๔๕ (๑๙.๒%)	๓ (๑.๓%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๒	องค์กรสาธารณประโยชน์	๘๔ (๓๖.๒%)	๙๔ (๔๐.๕%)	๔๕ (๑๙.๔%)	๙ (๓.๙%)	๓-๔ องค์กร
๒.๓	องค์กรพัฒนาเอกชน	๙๘ (๔๒.๔%)	๘๔ (๓๖.๔%)	๔๒ (๑๘.๒%)	๗ (๓.๐%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๔	องค์กรสื่อมวลชน	๙๙ (๔๒.๓%)	๘๘ (๓๗.๖%)	๔๒ (๑๗.๙%)	๕ (๒.๑%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๕	องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๖๑ (๒๖.๐%)	๑๐๗ (๔๕.๕%)	๔๘ (๒๐.๔%)	๑๙ (๘.๑%)	๓-๔ องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน						
๓.๑	องค์กรวิชาชีพ	๖๐ (๒๖.๐%)	๙๙ (๔๒.๙%)	๕๗ (๒๔.๗%)	๑๕ (๖.๕%)	๓-๔ องค์กร
๓.๒	องค์กรศาสนา	๒๑ (๘.๗%)	๑๓๗ (๕๖.๖%)	๖๕ (๒๖.๙%)	๑๙ (๗.๙%)	๓-๔ องค์กร
๓.๓	กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา	๔๒ (๑๗.๕%)	๑๒๕ (๕๒.๑%)	๕๐ (๒๐.๘%)	๒๓ (๙.๖%)	๓-๔ องค์กร
๓.๔	กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติ ในลักษณะต่างๆ	๖๖ (๒๘.๔%)	๑๐๑ (๔๓.๕%)	๕๓ (๒๒.๘%)	๑๒ (๕.๒%)	๓-๔ องค์กร
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ						
๔.๑	สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคม ทางธุรกิจ	๙๙ (๔๑.๘%)	๘๘ (๓๗.๓%)	๔๕ (๑๙.๑%)	๔ (๑.๗%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๔.๒	บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	๙๑ (๓๙.๑%)	๑๐๒ (๔๓.๘%)	๓๔ (๑๔.๖%)	๖ (๒.๖%)	๓-๔ องค์กร
๔.๓	สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจ รูปแบบอื่นๆ	๑๐๘ (๔๖.๐%)	๘๙ (๓๗.๙%)	๓๓ (๑๔.๐%)	๕ (๒.๑%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

ตาราง ๑๐ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ						
๕.๑	โรงเรียน/สถาบันการศึกษา	๕ (๒.๑%)	๑๑๖ (๔๙.๒%)	๘๓ (๓๕.๒%)	๓๒ (๑๓.๖%)	๓-๔ องค์กร
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม	๗๖ (๓๓.๕%)	๘๗ (๓๘.๓%)	๔๖ (๒๐.๓%)	๑๘ (๗.๙%)	๓-๔ องค์กร
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน และอื่นๆ	๑๑ (๔.๓%)	๑๐๗ (๔๕.๕%)	๗๗ (๓๒.๘%)	๔๐ (๑๗.๐%)	๓-๔ องค์กร
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๖๒ (๒๘.๒%)	๑๐๙ (๔๙.๕%)	๓๙ (๑๗.๗%)	๑๐ (๔.๕%)	๓-๔ องค์กร

๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๔.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กร ภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๔.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็น สมาคม/มูลนิธิ ๑-๒ องค์กร องค์กรสาธารณประโยชน์ ๑-๒ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ๑-๒ องค์กร องค์กรสื่อมวลชน ๑-๒ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร

๔.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๑-๒ องค์กร องค์กรศาสนา ๑-๒ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป และกลุ่มที่ รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๔.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๑-๒ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และ สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ๑-๒ องค์กร

๔.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน / สถาบันการศึกษา ๑-๒ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๑-๒ องค์กร ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๑-๒ องค์กร

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๑๑

ตาราง ๑๑ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมอื่นๆ

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ						
๑.๑	หน่วยงานราชการ	๒ (๑๑.๑%)	๘ (๔๔.๔%)	๗ (๓๘.๙%)	๑ (๕.๖%)	๓-๔ องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๔ (๒๖.๗%)	๖ (๔๐.๐%)	๔ (๒๖.๗%)	๑ (๖.๗%)	๓-๔ องค์กร
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒ (๑๑.๘%)	๑๐ (๕๘.๘%)	๔ (๒๓.๕%)	๑ (๕.๙%)	๓-๔ องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๒ (๑๓.๓%)	๘ (๕๓.๓%)	๔ (๒๖.๗%)	๑ (๖.๗%)	๓-๔ องค์กร
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์						
๒.๑	สมาคม/มูลนิธิ	๓ (๒๐.๐%)	๓ (๒๐.๐%)	๘ (๕๓.๓%)	๑ (๖.๗%)	๑-๒ องค์กร
๒.๒	องค์กรสาธารณประโยชน์	๓ (๒๐.๐%)	๔ (๒๖.๗%)	๗ (๔๖.๗%)	๑ (๖.๗%)	๑-๒ องค์กร
๒.๓	องค์กรพัฒนาเอกชน	๓ (๒๐.๐%)	๓ (๒๐.๐%)	๖ (๔๐.๐%)	๓ (๒๐.๐%)	๑-๒ องค์กร
๒.๔	องค์กรสื่อมวลชน	๔ (๒๖.๗%)	๒ (๑๓.๓%)	๗ (๔๖.๗%)	๒ (๑๓.๓%)	๑-๒ องค์กร
๒.๕	องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๓ (๒๐.๐%)	๓ (๒๐.๐%)	๖ (๔๐.๐%)	๓ (๒๐.๐%)	๑-๒ องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน						
๓.๑	องค์กรวิชาชีพ	๔ (๒๖.๗%)	๓ (๒๐.๐%)	๗ (๔๖.๗%)	๑ (๖.๗%)	๑-๒ องค์กร
๓.๒	องค์กรศาสนา	๒ (๑๑.๑%)	๖ (๓๓.๓%)	๘ (๔๔.๔%)	๒ (๑๑.๑%)	๑-๒ องค์กร
๓.๓	กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา	๕ (๓๓.๓%)	๔ (๒๖.๗%)	๓ (๒๐.๐%)	๓ (๒๐.๐%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๓.๔	กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติ ในลักษณะต่างๆ	๓ (๒๐.๐%)	๕ (๓๓.๓%)	๕ (๓๓.๓%)	๒ (๑๓.๓%)	๓-๔ องค์กร
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ						
๔.๑	สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคม ทางธุรกิจ	๔ (๒๖.๗%)	๒ (๑๓.๓%)	๗ (๔๖.๗%)	๒ (๑๓.๓%)	๑-๒ องค์กร
๔.๒	บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	๔ (๒๖.๗%)	๒ (๑๓.๓%)	๖ (๔๐.๐%)	๓ (๒๐.๐%)	๑-๒ องค์กร
๔.๓	สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจ รูปแบบอื่นๆ	๕ (๓๓.๓%)	-	๙ (๖๐.๐%)	๑ (๖.๗%)	๑-๒ องค์กร

ตาราง ๑๑ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กร ขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ						
๕.๑	โรงเรียน/สถาบันการศึกษา	๒ (๑๑.๑%)	๖ (๓๓.๓%)	๑๐ (๕๕.๕%)	-	๑-๒ องค์กร
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอ วัฒนธรรม	๓ (๒๐.๐%)	๒ (๑๓.๓%)	๙ (๖๐.๐%)	๑ (๖.๗%)	๑-๒ องค์กร
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน และอื่นๆ	๒ (๑๑.๑%)	๗ (๓๘.๙%)	๖ (๓๓.๓%)	๓ (๑๕.๘%)	๓-๔ องค์กร
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๓ (๒๐.๐%)	๑ (๖.๗%)	๙ (๖๐.๐%)	๒ (๑๓.๓%)	๑-๒ องค์กร

๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือ ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๕.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กร ภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๕.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็น สมาคม/มูลนิธิ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสาธารณประโยชน์ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรพัฒนา เอกชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสื่อมวลชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๕.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓- ๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตาม ธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๕.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

๕.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน / สถาบันการศึกษา ๓-๔ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ประชาญ์ชาวบ้าน และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๑๒

ตาราง ๑๒ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือ

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ						
๑.๑	หน่วยงานราชการ	๑๑ (๕.๕%)	๘๖ (๔๓.๒%)	๗๑ (๓๕.๗%)	๓๑ (๑๕.๖%)	๓-๔ องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๕๘ (๓๑.๐%)	๗๗ (๔๑.๒%)	๔๑ (๒๑.๙%)	๑๑ (๕.๙%)	๓-๔ องค์กร
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐ (๔.๙%)	๘๑ (๓๙.๙%)	๖๐ (๒๙.๖%)	๕๒ (๒๕.๖%)	๓-๔ องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๔๑ (๒๑.๘%)	๗๔ (๓๙.๔%)	๕๓ (๒๘.๒%)	๒๐ (๑๐.๖%)	๓-๔ องค์กร
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์						
๒.๑	สมาคม/มูลนิธิ	๗๙ (๔๓.๒%)	๖๓ (๓๔.๔%)	๓๐ (๑๖.๔%)	๑๑ (๖.๐%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๒	องค์กรสาธารณประโยชน์	๗๑ (๓๗.๘%)	๖๕ (๓๔.๖%)	๔๐ (๒๑.๓%)	๑๒ (๖.๔%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๓	องค์กรพัฒนาเอกชน	๗๔ (๔๐.๔%)	๖๒ (๓๓.๙%)	๓๗ (๒๐.๒%)	๑๐ (๕.๕%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๔	องค์กรสื่อมวลชน	๗๔ (๓๙.๖%)	๖๖ (๓๕.๓%)	๓๕ (๑๘.๗%)	๑๒ (๖.๔%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๕	องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๓๖ (๑๙.๓%)	๘๑ (๔๓.๓%)	๔๘ (๒๕.๗%)	๒๒ (๑๑.๘%)	๓-๔ องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน						
๓.๑	องค์กรวิชาชีพ	๕๘ (๓๒.๐%)	๗๕ (๔๑.๔%)	๓๒ (๑๗.๗%)	๑๖ (๘.๘%)	๓-๔ องค์กร
๓.๒	องค์กรศาสนา	๒๑ (๑๐.๒%)	๑๑๓ (๕๕.๑%)	๔๓ (๒๑.๐%)	๒๘ (๑๓.๗%)	๓-๔ องค์กร
๓.๓	กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา	๓๐ (๑๕.๖%)	๙๔ (๔๙.๐%)	๔๐ (๒๐.๘%)	๒๘ (๑๔.๖%)	๓-๔ องค์กร
๓.๔	กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติ ในลักษณะต่างๆ	๔๕ (๒๔.๒%)	๗๙ (๔๒.๕%)	๔๘ (๒๕.๘%)	๑๔ (๗.๕%)	๓-๔ องค์กร
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ						
๔.๑	สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคม ทางธุรกิจ	๘๐ (๔๑.๐%)	๗๑ (๓๖.๔%)	๓๒ (๑๖.๔%)	๑๒ (๖.๒%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๔.๒	บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	๗๕ (๓๙.๕%)	๗๖ (๔๐.๐%)	๓๑ (๑๖.๓%)	๘ (๔.๒%)	๓-๔ องค์กร
๔.๓	สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจ รูปแบบอื่นๆ	๘๗ (๔๖.๓%)	๖๙ (๓๖.๗%)	๒๗ (๑๔.๔%)	๕ (๒.๗%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

ตาราง ๑๒ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ						
๕.๑	โรงเรียน/สถาบันการศึกษา	๖ (๓.๐%)	๙๑ (๔๔.๘%)	๕๘ (๒๘.๖%)	๔๘ (๒๓.๖%)	๓-๔ องค์กร
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม	๕๐ (๒๖.๖%)	๗๙ (๔๒.๐%)	๓๘ (๒๐.๒%)	๒๑ (๑๑.๒%)	๓-๔ องค์กร
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน และอื่นๆ	๖ (๓.๐%)	๗๐ (๓๔.๕%)	๖๒ (๓๐.๕%)	๖๕ (๓๒.๐%)	๓-๔ องค์กร
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๔๙ (๒๖.๘%)	๘๑ (๔๔.๓%)	๓๓ (๑๘.๐%)	๒๐ (๑๐.๙%)	๓-๔ องค์กร

๖. เครือข่ายภาคีสมาชิก ของสภาวัฒนธรรม ที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๖.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๑-๒ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๖.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๖.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา ตั้งแต่ ๓-๔ และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๖.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

๖.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน /สถาบันการศึกษา ๑-๒ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๑๓

ตาราง ๑๓ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ						
๑.๑	หน่วยงานราชการ	๗ (๕.๑%)	๕๒ (๓๘.๒%)	๕๖ (๔๑.๒%)	๒๑ (๑๕.๔%)	๑-๒ องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๓๕ (๒๖.๓%)	๕๗ (๔๒.๙%)	๒๙ (๒๑.๘%)	๑๒ (๙.๐%)	๓-๔ องค์กร
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓ (๒.๓%)	๕๔ (๔๐.๖%)	๔๔ (๓๓.๑%)	๓๒ (๒๔.๑%)	๓-๔ องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๒๘ (๒๑.๗%)	๕๖ (๔๓.๔%)	๓๓ (๒๕.๖%)	๑๒ (๙.๓%)	๓-๔ องค์กร
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์						
๒.๑	สมาคม/มูลนิธิ	๔๗ (๓๗.๐%)	๔๕ (๓๕.๔%)	๒๘ (๒๒.๐%)	๗ (๕.๕%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๒	องค์กรสาธารณประโยชน์	๔๖ (๓๖.๕%)	๔๖ (๓๖.๕%)	๒๗ (๒๑.๔%)	๗ (๕.๖%)	๓-๔ องค์กร
๒.๓	องค์กรพัฒนาเอกชน	๕๑ (๓๙.๘%)	๓๖ (๒๘.๑%)	๓๓ (๒๕.๘%)	๘ (๖.๓%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๔	องค์กรสื่อมวลชน	๔๐ (๓๑.๐%)	๕๓ (๔๑.๑%)	๓๐ (๒๓.๓%)	๖ (๔.๗%)	๓-๔ องค์กร
๒.๕	องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๓๓ (๒๕.๒%)	๕๐ (๓๘.๒%)	๒๙ (๒๒.๑%)	๑๙ (๑๔.๕%)	๓-๔ องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน						
๓.๑	องค์กรวิชาชีพ	๓๐ (๒๓.๑%)	๕๒ (๔๐.๐%)	๓๒ (๒๔.๖%)	๑๖ (๑๒.๓%)	๓-๔ องค์กร
๓.๒	องค์กรศาสนา	๑๕ (๑๑.๓%)	๖๐ (๔๕.๑%)	๓๙ (๒๙.๓%)	๑๙ (๑๔.๓%)	๓-๔ องค์กร
๓.๓	กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา	๓๐ (๒๒.๗%)	๖๐ (๔๕.๕%)	๒๘ (๒๑.๒%)	๑๔ (๑๐.๖%)	๓-๔ องค์กร
๓.๔	กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติ ในลักษณะต่างๆ	๓๖ (๒๘.๑%)	๕๒ (๔๐.๖%)	๓๐ (๒๓.๔%)	๑๐ (๗.๘%)	๓-๔ องค์กร
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ						
๔.๑	สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคม ทางธุรกิจ	๓๘ (๒๙.๕%)	๕๖ (๔๓.๔%)	๒๗ (๒๐.๙%)	๘ (๖.๒%)	๓-๔ องค์กร
๔.๒	บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	๔๗ (๓๖.๒%)	๕๓ (๔๐.๘%)	๒๔ (๑๘.๕%)	๖ (๔.๖%)	๓-๔ องค์กร
๔.๓	สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจ รูปแบบอื่นๆ	๕๓ (๔๐.๘%)	๕๐ (๓๘.๕%)	๒๓ (๑๗.๗%)	๔ (๓.๑%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

ตาราง ๑๓ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ						
๕.๑	โรงเรียน/สถาบันการศึกษา	๖ (๔.๕%)	๔๓ (๓๒.๓%)	๖๒ (๔๖.๖%)	๒๒ (๑๖.๕%)	๑-๒ องค์กร
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม	๔๒ (๓๒.๘%)	๕๑ (๓๙.๘%)	๒๔ (๑๘.๘%)	๑๑ (๘.๖%)	๓-๔ องค์กร
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน และอื่นๆ	๘ (๖.๑%)	๔๐ (๓๐.๓%)	๕๖ (๔๒.๔%)	๒๘ (๒๑.๒%)	๑-๒ องค์กร
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๓๕ (๒๗.๖%)	๕๙ (๔๖.๕%)	๒๔ (๑๘.๙%)	๙ (๗.๑%)	๓-๔ องค์กร

๗. เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคกลาง ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๗.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กร ภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๗.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็น สมาคม/มูลนิธิ ๓-๔ องค์กร องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ๓-๔ องค์กร องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๗.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตาม ธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๗.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่ มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และ สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๗.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน / สถาบัน การศึกษา ๑-๒ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๑-๒ องค์กร ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๑๔

ตาราง ๑๔ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคกลาง

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ						
๑.๑	หน่วยงานราชการ	๓ (๒.๓%)	๕๑ (๓๙.๒%)	๕๐ (๓๘.๕%)	๒๖ (๒๐.๐%)	๓-๔ องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๓๑ (๒๔.๕%)	๕๓ (๔๑.๗%)	๓๐ (๒๓.๖%)	๑๓ (๑๐.๒%)	๓-๔ องค์กร
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ (๐.๘%)	๖๓ (๔๘.๑%)	๔๒ (๓๒.๑%)	๒๕ (๑๙.๑%)	๓-๔ องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๑๘ (๑๔.๒%)	๕๘ (๔๕.๗%)	๓๔ (๒๖.๘%)	๑๗ (๑๓.๔%)	๓-๔ องค์กร
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์						
๒.๑	สมาคม/มูลนิธิ	๔๕ (๓๕.๔%)	๔๗ (๓๗.๐%)	๓๒ (๒๕.๒%)	๓ (๒.๔%)	๓-๔ องค์กร
๒.๒	องค์กรสาธารณประโยชน์	๓๗ (๒๙.๘%)	๕๒ (๔๑.๙%)	๒๗ (๒๑.๘%)	๘ (๖.๕%)	๓-๔ องค์กร
๒.๓	องค์กรพัฒนาเอกชน	๔๕ (๓๖.๙%)	๔๕ (๓๖.๙%)	๒๘ (๒๓.๐%)	๔ (๓.๓%)	๓-๔ องค์กร
๒.๔	องค์กรสื่อมวลชน	๓๑ (๒๕.๒%)	๖๖ (๕๓.๗%)	๒๔ (๑๙.๕%)	๒ (๑.๖%)	๓-๔ องค์กร
๒.๕	องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๒๒ (๑๗.๙%)	๖๐ (๔๘.๘%)	๓๓ (๒๖.๘%)	๘ (๖.๕%)	๓-๔ องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน						
๓.๑	องค์กรวิชาชีพ	๒๖ (๒๑.๐%)	๕๗ (๔๖.๐%)	๓๑ (๒๕.๐%)	๑๐ (๘.๑%)	๓-๔ องค์กร
๓.๒	องค์กรศาสนา	๒๐ (๑๖.๐%)	๖๑ (๔๘.๘%)	๓๖ (๒๘.๘%)	๘ (๖.๔%)	๓-๔ องค์กร
๓.๓	กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา	๑๗ (๑๓.๓%)	๖๘ (๕๓.๑%)	๓๗ (๒๘.๙%)	๖ (๔.๗%)	๓-๔ องค์กร
๓.๔	กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติ ในลักษณะต่างๆ	๓๖ (๒๙.๓%)	๕๐ (๔๐.๗%)	๓๐ (๒๔.๔%)	๗ (๕.๗%)	๓-๔ องค์กร
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ						
๔.๑	สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคม ทางธุรกิจ	๓๓ (๒๕.๘%)	๖๑ (๔๗.๗%)	๒๘ (๒๑.๙%)	๖ (๔.๗%)	๓-๔ องค์กร
๔.๒	บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	๓๑ (๒๕.๒%)	๖๐ (๔๘.๘%)	๒๘ (๒๒.๘%)	๔ (๓.๓%)	๓-๔ องค์กร
๔.๓	สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจ รูปแบบอื่นๆ	๔๘ (๓๘.๔%)	๕๔ (๔๓.๒%)	๑๘ (๑๔.๔%)	๕ (๔.๐%)	๓-๔ องค์กร

ตาราง ๑๔ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ						
๕.๑	โรงเรียน/สถาบันการศึกษา	๒ (๑.๖%)	๔๖ (๓๖.๕%)	๔๘ (๓๘.๑%)	๓๐ (๒๓.๘%)	๑-๒ องค์กร
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม	๒๕ (๒๐.๓%)	๖๑ (๔๙.๖%)	๓๐ (๒๔.๕%)	๗ (๕.๓%)	๑-๒ องค์กร
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน และอื่นๆ	๑ (๐.๘%)	๔๔ (๓๕.๘%)	๕๑ (๔๑.๕%)	๒๗ (๒๒.๐%)	๑-๒ องค์กร
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๒๒ (๑๘.๕%)	๕๖ (๔๗.๑%)	๓๓ (๒๗.๗%)	๘ (๖.๓%)	๓-๔ องค์กร

๘. เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๘.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กร ภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๘.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็น สมาคม/มูลนิธิ ๓-๔ องค์กร องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ๓-๔ องค์กร องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๘.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตาม ธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๘.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม ที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และ สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

๘.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน / สถาบันการศึกษา ๓-๔ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๑๕

ตาราง ๑๕ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียง

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ						
๑.๑	หน่วยงานราชการ	๔ (๓.๙%)	๔๒ (๔๑.๒%)	๓๙ (๓๘.๒%)	๑๗ (๑๖.๗%)	๓-๔ องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๒๘ (๒๘.๙%)	๔๒ (๔๓.๓%)	๒๐ (๒๐.๖%)	๗ (๗.๒%)	๓-๔ องค์กร
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓ (๒.๙%)	๕๒ (๕๐.๐%)	๒๙ (๒๗.๙%)	๒๐ (๑๙.๒%)	๓-๔ องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๒๑ (๒๑.๒%)	๕๑ (๕๑.๕%)	๑๘ (๑๘.๒%)	๙ (๙.๑%)	๓-๔ องค์กร
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์						
๒.๑	สมาคม/มูลนิธิ	๔๐ (๔๐.๔%)	๔๓ (๔๓.๔%)	๙ (๙.๑%)	๗ (๗.๑%)	๓-๔ องค์กร
๒.๒	องค์กรสาธารณประโยชน์	๓๓ (๓๓.๗%)	๔๕ (๔๕.๙%)	๑๕ (๑๕.๓%)	๕ (๕.๑%)	๓-๔ องค์กร
๒.๓	องค์กรพัฒนาเอกชน	๓๗ (๓๘.๑%)	๔๒ (๔๓.๓%)	๑๓ (๑๓.๔%)	๕ (๕.๒%)	๓-๔ องค์กร
๒.๔	องค์กรสื่อมวลชน	๓๖ (๓๘.๑%)	๔๐ (๔๐.๘%)	๑๗ (๑๗.๓%)	๕ (๕.๑%)	๓-๔ องค์กร
๒.๕	องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๑๘ (๑๗.๘%)	๔๙ (๔๘.๐%)	๒๔ (๒๓.๕%)	๑๑ (๑๐.๘%)	๓-๔ องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน						
๓.๑	องค์กรวิชาชีพ	๑๘ (๑๗.๘%)	๔๒ (๔๑.๖%)	๒๘ (๒๗.๗%)	๑๓ (๑๒.๙%)	๓-๔ องค์กร
๓.๒	องค์กรศาสนา	๕ (๕.๑%)	๕๕ (๕๕.๖%)	๒๘ (๒๘.๓%)	๑๑ (๑๑.๑%)	๓-๔ องค์กร
๓.๓	กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา	๑๓ (๑๓.๐%)	๕๖ (๕๖.๐%)	๒๐ (๒๐.๐%)	๑๑ (๑๑.๐%)	๓-๔ องค์กร
๓.๔	กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติ ในลักษณะต่างๆ	๒๐ (๒๐.๔%)	๔๗ (๔๘.๐%)	๒๒ (๒๒.๔%)	๙ (๙.๒%)	๓-๔ องค์กร
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ						
๔.๑	สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคม ทางธุรกิจ	๓๘ (๓๘.๐%)	๔๓ (๔๓.๐%)	๑๔ (๑๔.๐%)	๕ (๕.๐%)	๓-๔ องค์กร
๔.๒	บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	๒๖ (๒๕.๗%)	๕๕ (๕๔.๕%)	๑๔ (๑๓.๙%)	๖ (๕.๙%)	๓-๔ องค์กร
๔.๓	สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจ รูปแบบอื่นๆ	๔๗ (๔๖.๕%)	๓๗ (๓๖.๖%)	๑๓ (๑๒.๙%)	๔ (๔.๐%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

ตาราง ๑๕ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ						
๕.๑	โรงเรียน/สถาบันการศึกษา	๒ (๑.๙%)	๓๔ (๓๓.๗%)	๓๓ (๓๒.๗%)	๓๒ (๓๑.๗%)	๓-๔ องค์กร
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม	๓๒ (๓๓.๓%)	๓๕ (๓๖.๕%)	๑๘ (๑๘.๘%)	๑๑ (๑๑.๕%)	๓-๔ องค์กร
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ ชาวบ้าน และอื่นๆ	๔ (๔.๐%)	๓๗ (๓๗.๔%)	๓๑ (๓๑.๓%)	๒๗ (๒๗.๓%)	๓-๔ องค์กร
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๒๔ (๒๔.๗%)	๔๑ (๔๒.๓%)	๒๒ (๒๒.๗%)	๑๐ (๑๐.๓%)	๓-๔ องค์กร

๘. เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๘.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๘.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็น สมาคม/มูลนิธิ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสาธารณประโยชน์ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรพัฒนาเอกชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสื่อมวลชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๘.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่ร่วมตัวตาม ธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๘.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และ สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไปตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

๘.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน / สถาบันการศึกษา ๑-๒ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ประชาญชาวบ้าน และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๑๖

ตาราง ๑๖ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันตก

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ						
๑.๑	หน่วยงานราชการ	-	๑๔ (๔๘.๓%)	๘ (๒๗.๖%)	๗ (๒๔.๑%)	๓-๔ องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๑๕ (๕๓.๖%)	๙ (๓๒.๑%)	๒ (๗.๑%)	๒ (๗.๑%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	๑๖ (๕๕.๒%)	๗ (๒๔.๑%)	๖ (๒๐.๗%)	๓-๔ องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๓ (๑๑.๑%)	๑๔ (๕๑.๙%)	๘ (๒๙.๖%)	๒ (๗.๔%)	๓-๔ องค์กร
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์						
๒.๑	สมาคม/มูลนิธิ	๑๑ (๔๐.๗%)	๑๐ (๓๗.๐%)	๔ (๑๔.๘%)	๒ (๗.๔%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๒	องค์กรสาธารณประโยชน์	๑๓ (๔๘.๑%)	๘ (๒๙.๖%)	๕ (๑๘.๕%)	๑ (๓.๔%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๓	องค์กรพัฒนาเอกชน	๑๓ (๔๘.๑%)	๘ (๒๙.๖%)	๕ (๑๘.๕%)	๑ (๓.๔%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๔	องค์กรสื่อมวลชน	๑๔ (๕๐.๐%)	๘ (๒๘.๖%)	๖ (๒๑.๔%)	-	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๕	องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๙ (๓๒.๑%)	๑๓ (๔๖.๔%)	๕ (๑๗.๙%)	๑ (๓.๖%)	๓-๔ องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน						
๓.๑	องค์กรวิชาชีพ	๕ (๑๘.๕%)	๑๕ (๕๕.๖%)	๕ (๑๘.๕%)	๒ (๗.๔%)	๓-๔ องค์กร
๓.๒	องค์กรศาสนา	๓ (๑๑.๑%)	๑๕ (๕๕.๖%)	๘ (๒๙.๖%)	๑ (๓.๗%)	๓-๔ องค์กร
๓.๓	กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา	๕ (๑๗.๒%)	๑๖ (๕๕.๒%)	๖ (๒๐.๗%)	๒ (๖.๙%)	๓-๔ องค์กร
๓.๔	กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติ ในลักษณะต่างๆ	๘ (๒๙.๖%)	๑๑ (๔๐.๗%)	๗ (๒๕.๙%)	๑ (๓.๗%)	๓-๔ องค์กร
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ						
๔.๑	สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคม ทางธุรกิจ	๑๑ (๔๐.๗%)	๑๑ (๔๐.๗%)	๓ (๑๑.๑%)	๒ (๗.๔%)	๓-๔ องค์กร
๔.๒	บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	๑๐ (๓๕.๗%)	๑๒ (๔๒.๙%)	๓ (๑๐.๗%)	๓ (๑๐.๗%)	๓-๔ องค์กร
๔.๓	สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจ รูปแบบอื่นๆ	๑๒ (๔๔.๔%)	๑๑ (๔๐.๗%)	๒ (๗.๔%)	๒ (๗.๔%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

ตาราง ๑๖ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ						
๕.๑	โรงเรียน/สถาบันการศึกษา	-	๑๑ (๓๙.๓%)	๑๒ (๔๒.๙%)	๕ (๑๗.๙%)	๑-๒ องค์กร
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม	๘ (๒๙.๖%)	๑๓ (๔๘.๑%)	๓ (๑๑.๑%)	๓ (๑๑.๑%)	๓-๔ องค์กร
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ ชาวบ้าน และอื่นๆ	-	๗ (๒๕.๐%)	๑๖ (๕๗.๑%)	๕ (๑๗.๙%)	๑-๒ องค์กร
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๙ (๓๒.๑%)	๑๒ (๔๒.๙%)	๕ (๑๗.๙%)	๒ (๗.๑%)	๓-๔ องค์กร

๑๐. เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ภาคใต้ ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๑๐.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๑๐.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ๓-๔ องค์กร องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ๓-๔ ๓-๔ องค์กร องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๑๐.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๑๐.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๑๐.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน / สถาบันการศึกษา ๓-๔ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาญชาวบ้าน และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๑๗

ตาราง ๑๗ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคใต้

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ						
๑.๑	หน่วยงานราชการ	๖ (๕.๐%)	๔๘ (๓๙.๗%)	๔๖ (๓๘.๐%)	๒๑ (๑๗.๔%)	๓-๔ องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๒๙ (๒๔.๖%)	๔๔ (๓๗.๓%)	๓๗ (๓๑.๔%)	๘ (๖.๘%)	๓-๔ องค์กร
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖ (๕.๐%)	๕๙ (๔๘.๘%)	๔๔ (๓๖.๔%)	๑๒ (๙.๙%)	๓-๔ องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๑๕ (๑๓.๐%)	๕๐ (๔๓.๕%)	๔๒ (๓๖.๕%)	๘ (๗.๑%)	๓-๔ องค์กร
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์						
๒.๑	สมาคม/มูลนิธิ	๔๔ (๓๗.๐%)	๔๔ (๓๗.๐%)	๒๙ (๒๔.๔%)	๒ (๑.๗%)	๓-๔ องค์กร
๒.๒	องค์กรสาธารณประโยชน์	๓๘ (๓๑.๗%)	๕๐ (๔๑.๗%)	๓๑ (๒๕.๘%)	๑ (๐.๘%)	๓-๔ องค์กร
๒.๓	องค์กรพัฒนาเอกชน	๓๖ (๒๙.๘%)	๕๕ (๔๕.๕%)	๒๒ (๑๘.๒%)	๘ (๖.๖%)	๓-๔ องค์กร
๒.๔	องค์กรสื่อมวลชน	๓๓ (๒๗.๕%)	๖๒ (๕๑.๗%)	๒๑ (๑๗.๕%)	๔ (๓.๓%)	๓-๔ องค์กร
๒.๕	องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๒๙ (๒๔.๖%)	๕๔ (๔๕.๘%)	๒๙ (๒๔.๖%)	๖ (๕.๑%)	๓-๔ องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน						
๓.๑	องค์กรวิชาชีพ	๒๒ (๑๙.๒%)	๕๙ (๕๐.๙%)	๓๐ (๒๕.๕%)	๕ (๔.๓%)	๓-๔ องค์กร
๓.๒	องค์กรศาสนา	๑๔ (๑๒.๑%)	๖๑ (๕๒.๖%)	๓๓ (๒๘.๔%)	๘ (๖.๙%)	๓-๔ องค์กร
๓.๓	กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา	๑๘ (๑๕.๑%)	๗๒ (๖๐.๕%)	๑๘ (๑๕.๑%)	๑๑ (๙.๒%)	๓-๔ องค์กร
๓.๔	กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติ ในลักษณะต่างๆ	๒๐ (๑๗.๑%)	๗๑ (๖๐.๗%)	๑๙ (๑๖.๒%)	๗ (๖.๐%)	๓-๔ องค์กร
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ						
๔.๑	สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคม ทางธุรกิจ	๓๗ (๓๐.๖%)	๕๗ (๔๗.๑%)	๒๕ (๒๐.๗%)	๒ (๑.๗%)	๓-๔ องค์กร
๔.๒	บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	๓๕ (๒๙.๔%)	๕๔ (๔๕.๔%)	๒๔ (๒๐.๒%)	๖ (๕.๐%)	๓-๔ องค์กร
๔.๓	สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจ รูปแบบอื่นๆ	๓๙ (๓๓.๖%)	๕๖ (๔๘.๓%)	๒๐ (๑๗.๒%)	๑ (๐.๘%)	๓-๔ องค์กร

ตาราง ๑๗ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ						
๕.๑	โรงเรียน/สถาบันการศึกษา	๙ (๗.๕%)	๕๓ (๔๓.๔%)	๔๐ (๓๒.๘%)	๒๐ (๑๖.๔%)	๓-๔ องค์กร
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม	๓๕ (๒๙.๗%)	๔๗ (๓๙.๘%)	๓๑ (๒๖.๓%)	๕ (๔.๒%)	๓-๔ องค์กร
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน และอื่นๆ	๕ (๔.๑%)	๕๓ (๔๓.๘%)	๔๑ (๓๓.๙%)	๒๒ (๑๘.๒%)	๓-๔ องค์กร
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๑๙ (๑๖.๕%)	๖๑ (๕๓.๐%)	๒๘ (๒๔.๓%)	๗ (๖.๑%)	๓-๔ องค์กร

๑๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมในภาพรวมทั้งหมด ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๑๑.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๑๑.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๑๑.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๑๑.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม แล ะอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

๑๑.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน /สถาบันการศึกษา ๓-๔ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๑๘

ตาราง ๑๘ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมในภาพรวมทั้งหมด

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ						
๑.๑	หน่วยงานราชการ	๓๒ (๔.๔%)	๒๙๓ (๔๐.๗%)	๒๗๒ (๓๗.๘%)	๑๒๓ (๑๗.๑%)	๓-๔ องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๑๙๖ (๒๘.๓%)	๒๘๔ (๔๑.๐%)	๑๕๙ (๒๓.๐%)	๕๓ (๗.๗%)	๓-๔ องค์กร
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔ (๓.๓%)	๓๒๕ (๔๔.๙%)	๒๒๘ (๓๑.๕%)	๑๔๗ (๒๐.๓%)	๓-๔ องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๑๒๗ (๑๘.๕%)	๓๐๔ (๔๔.๓%)	๑๘๘ (๒๗.๔%)	๖๘ (๙.๙%)	๓-๔ องค์กร
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์						
๒.๑	สมาคม/มูลนิธิ	๒๖๗ (๓๙.๐%)	๒๕๓ (๓๗.๐%)	๑๓๒ (๑๙.๓%)	๓๒ (๔.๗%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๒	องค์กรสาธารณประโยชน์	๒๓๘ (๓๔.๗%)	๒๖๗ (๓๙.๐%)	๑๔๖ (๒๑.๓%)	๓๔ (๕.๐%)	๓-๔ องค์กร
๒.๓	องค์กรพัฒนาเอกชน	๒๕๗ (๓๗.๘%)	๒๔๘ (๓๖.๕%)	๑๓๘ (๒๐.๓%)	๓๖ (๕.๓%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๔	องค์กรสื่อมวลชน	๒๒๙ (๓๓.๓%)	๒๙๕ (๔๒.๙%)	๑๓๔ (๑๙.๕%)	๒๙ (๔.๒%)	๓-๔ องค์กร
๒.๕	องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๑๔๗ (๒๑.๓%)	๓๐๘ (๔๔.๖%)	๑๖๘ (๒๔.๓%)	๖๗ (๙.๗%)	๓-๔ องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน						
๓.๑	องค์กรวิชาชีพ	๑๕๙ (๒๓.๔%)	๓๐๑ (๔๔.๓%)	๑๕๘ (๒๓.๒%)	๖๒ (๙.๑%)	๓-๔ องค์กร
๓.๒	องค์กรศาสนา	๗๘ (๑๑.๐%)	๓๖๕ (๕๑.๖%)	๑๙๐ (๒๖.๘%)	๗๕ (๑๐.๖%)	๓-๔ องค์กร
๓.๓	กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา	๑๑๓ (๑๖.๑%)	๓๖๖ (๕๒.๑%)	๑๕๒ (๒๑.๖%)	๗๒ (๑๐.๒%)	๓-๔ องค์กร
๓.๔	กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติ ในลักษณะต่างๆ	๑๖๕ (๒๔.๒%)	๓๑๐ (๔๕.๕%)	๑๕๘ (๒๓.๒%)	๔๘ (๗.๐%)	๓-๔ องค์กร
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ						
๔.๑	สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคม ทางธุรกิจ	๒๓๘ (๓๓.๘%)	๓๐๐ (๔๒.๖%)	๑๓๑ (๑๘.๖%)	๓๕ (๕.๐%)	๓-๔ องค์กร
๔.๒	บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	๒๒๕ (๓๒.๕%)	๓๑๐ (๔๔.๗%)	๑๒๕ (๑๘.๐%)	๓๓ (๔.๘%)	๓-๔ องค์กร
๔.๓	สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจ รูปแบบอื่นๆ	๒๘๗ (๔๑.๗%)	๒๗๗ (๔๐.๒%)	๑๐๔ (๑๕.๑%)	๒๑ (๓.๐%)	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

ตาราง ๑๘ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				ค่ากลาง (ฐานนิยม)
		ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี	
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ						
๕.๑	โรงเรียน/สถาบันการศึกษา	๒๕ (๓.๕%)	๒๗๘ (๓๘.๘%)	๒๕๖ (๓๕.๗%)	๑๕๘ (๒๒.๐%)	๓-๔ องค์กร
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม	๑๙๓ (๒๘.๓%)	๒๘๖ (๔๑.๙%)	๑๔๔ (๒๑.๑%)	๕๙ (๘.๗%)	๓-๔ องค์กร
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน และอื่นๆ	๒๔ (๓.๔%)	๒๕๑ (๓๕.๔%)	๒๖๐ (๓๖.๗%)	๑๗๔ (๒๔.๕%)	๑-๒ องค์กร
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๑๕๙ (๒๓.๗%)	๓๑๑ (๔๖.๓%)	๑๔๕ (๒๑.๖%)	๕๖ (๘.๓%)	๓-๔ องค์กร

ตาราง ๑๙ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมจำแนกตามประเภท
สภาวัฒนธรรม

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				
		จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	อื่นๆ	รวม
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ						
๑.๑	หน่วยงานราชการ	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์						
๒.๑	สมาคม/มูลนิธิ	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๑-๒ องค์กร	๑-๒ องค์กร
๒.๒	องค์กรสาธารณประโยชน์	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๒.๓	องค์กรพัฒนาเอกชน	๑-๒ องค์กร	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๑-๒ องค์กร	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป
๒.๔	องค์กรสื่อมวลชน	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๒.๕	องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน						
๓.๑	องค์กรวิชาชีพ	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๓.๒	องค์กรศาสนา	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๓.๓	กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร
๓.๔	กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติ ในลักษณะต่างๆ	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร

ตาราง ๑๙ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก				
		จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	อื่นๆ	รวม
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ						
๔.๑	สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๔.๒	บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๔.๓	สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ						
๕.๑	โรงเรียน/สถาบันการศึกษา	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และอื่นๆ	๑-๒ องค์กร	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	๓-๔ องค์กร

ตาราง ๒๐ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมจำแนกตามภูมิภาคที่
สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก						
		เหนือ	ตะวันออก /เหนือ	กลาง	ตะวันออก	ตะวันตก	ใต้	รวม
๑. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ								
๑.๑	หน่วยงานราชการ	๓-๔	๑-๒	๓-๔	๓-๔	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	๓-๔
		องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กรขึ้นไป	องค์กร	องค์กร
๑.๒	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	๓-๔
		องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กรขึ้นไป	องค์กร	องค์กร
๑.๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	๓-๔
		องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กรขึ้นไป	องค์กร	องค์กร
๑.๔	องค์กรภาครัฐอื่นๆ	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔
		องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร

ตาราง ๒๐ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก					
		เหนือ	ตะวันออก /เหนือ	กลาง	ตะวันออก	ตะวันตก	ใต้
๒. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์							
๒.๑ สมาคม/มูลนิธิ	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	๓-๔	๓-๔	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	๓-๔
	องค์กรขึ้น	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กรขึ้น	องค์กร	องค์กร
	ไป				ไป		
๒.๒ องค์กร สาธารณประโยชน์	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	๓-๔	๓-๔	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	๓-๔
	องค์กรขึ้น	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กรขึ้น	องค์กร	องค์กร
	ไป				ไป		
๒.๓ องค์กรพัฒนาเอกชน	ตั้งแต่ ๕	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	๓-๔	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	ตั้งแต่ ๕
	องค์กรขึ้น	องค์กรขึ้น	องค์กร	องค์กร	องค์กรขึ้น	องค์กร	องค์กรขึ้น
	ไป	ไป			ไป		ไป
๒.๔ องค์กรสื่อมวลชน	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	๓-๔	๓-๔	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	๓-๔
	องค์กรขึ้น	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กรขึ้น	องค์กร	องค์กร
	ไป				ไป		
๒.๕ องค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔
	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร
๓. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน							
๓.๑ องค์กรวิชาชีพ	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔
	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร
๓.๒ องค์กรศาสนา	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔
	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร
๓.๓ กลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔
	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร
๓.๔ กลุ่มที่รวมตัวตาม ธรรมชาติในลักษณะ ต่างๆ	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔
	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร
๔. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ							
๔.๑ สภา/หอการค้า/ ชมรม/สมาคมทาง ธุรกิจ	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔
	องค์กรขึ้น	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร
	ไป						
๔.๒ บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔
	องค์กรขึ้น	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร
	ไป						
๔.๓ สหกรณ์ หรือองค์กร ธุรกิจรูปแบบอื่นๆ	ตั้งแต่ ๕	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	ตั้งแต่ ๕	ตั้งแต่ ๕	๓-๔	ตั้งแต่ ๕
	องค์กรขึ้น	องค์กรขึ้น	องค์กร	องค์กรขึ้น	องค์กรขึ้น	องค์กร	องค์กรขึ้น
	ไป	ไป		ไป	ไป		ไป

ตาราง ๒๐ (ต่อ)

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภา วัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก						
		เหนือ	ตะวันออก /เหนือ	กลาง	ตะวันออก	ตะวันตก	ใต้	รวม
๕. เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ								
๕.๑	โรงเรียน/ สถาบันการศึกษา	๓-๔	๑-๒	๑-๒	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔
๕.๒	พิพิธภัณฑ์ ศูนย์ วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔
๕.๓	ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และอื่นๆ	๓-๔	๑-๒	๑-๒	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔
๕.๔	องค์กรวิชาการอื่นๆ	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔	๓-๔
		องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร	องค์กร

ตอนที่ ๓ ข้อมูลประธานสภาวัฒนธรรม

๑. ข้อมูลประธานสภาวัฒนธรรมจำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

๑.๑ เพศของประธานสภาวัฒนธรรม

๑.๑.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรมเป็นชาย จำนวน ๖๒๑ แห่ง (ร้อยละ ๘๓.๗) และหญิง จำนวน ๑๒๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๓)

๑.๑.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด เป็นชาย จำนวน ๗๕ แห่ง (ร้อยละ ๗๘.๘) และหญิง จำนวน ๒๑ แห่ง (ร้อยละ ๒๑.๒)

๑.๑.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ เป็นชาย จำนวน ๓๑๖ แห่ง (ร้อยละ ๘๕.๔) และหญิง จำนวน ๕๔ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๖)

๑.๑.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล เป็นชาย จำนวน ๒๐๘ แห่ง (ร้อยละ ๘๔.๖) และหญิง จำนวน ๓๘ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๔)

๑.๑.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ เป็นชาย จำนวน ๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๖๓.๒) และหญิง จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๓๖.๘)

๑.๒ อายุของประธานสภาวัฒนธรรม

๑.๒.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรม อายุต่ำกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๓๙ แห่ง (ร้อยละ ๕.๒) ๔๐-๖๐ ปี จำนวน ๓๘๘ แห่ง (ร้อยละ ๕๑.๓) และมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๓๓๐ แห่ง (ร้อยละ ๔๓.๖)

๑.๒.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด อายุต่ำกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๕ แห่ง (ร้อยละ ๕.๑) ๔๐-๖๐ ปี จำนวน ๓๔ แห่ง (ร้อยละ ๓๔.๓) และมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๖๐ แห่ง (ร้อยละ ๖๐.๖)

๑.๒.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ อายุต่ำกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๑๐ แห่ง (ร้อยละ ๒.๗) ๔๐-๖๐ ปี จำนวน ๑๘๖ แห่ง (ร้อยละ ๔๙.๓) และมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๑๘๑ แห่ง (ร้อยละ ๔๘.๐)

๑.๒.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล อายุต่ำกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๑๗ แห่ง (ร้อยละ ๖.๘) ๔๐-๖๐ ปี จำนวน ๑๕๖ แห่ง (ร้อยละ ๖๒.๒) และมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๗๘ แห่ง (ร้อยละ ๓๑.๑)

๑.๒.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ อายุต่ำกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๕ แห่ง (ร้อยละ ๒๖.๓) ๔๐-๖๐ ปี จำนวน ๙ แห่ง (ร้อยละ ๔๗.๔) และมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๕ แห่ง (ร้อยละ ๒๖.๓)

๑.๓ การศึกษาสูงสุดของประธานสภาวัฒนธรรม

๑.๓.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรมสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๔๑ แห่ง (ร้อยละ ๓๒.๒) ปริญญาตรี จำนวน ๓๘๑ แห่ง (ร้อยละ ๕๐.๙) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๒๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๐)

๑.๓.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ประธานสภาวัฒนธรรมสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘ แห่ง (ร้อยละ ๘.๔) ปริญญาตรี จำนวน ๔๒ แห่ง (ร้อยละ ๔๔.๒) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๕ แห่ง (ร้อยละ ๔๕.๕)

๑.๓.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ประธานสภาวัฒนธรรมสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๙๙ แห่ง (ร้อยละ ๒๖.๕) ปริญญาตรี จำนวน ๒๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๕๖.๗) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๘)

๑.๓.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล ประธานสภาวัฒนธรรมสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๒๒ แห่ง (ร้อยละ ๔๘.๘) ปริญญาตรี จำนวน ๑๑๔ แห่ง (ร้อยละ ๔๕.๖) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔ แห่ง (ร้อยละ ๕.๖)

๑.๓.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ ประธานสภาวัฒนธรรมสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖ แห่ง (ร้อยละ ๓๑.๖) ปริญญาตรี จำนวน ๑๐ แห่ง (ร้อยละ ๕๒.๖) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๘) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง

๑.๔ อาชีพหลักของประธานสภาวัฒนธรรม

๑.๔.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรมประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ/กิจการส่วนตัว จำนวน ๓๖๑ แห่ง (ร้อยละ ๔๘.๓) รับราชการ จำนวน ๑๓๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๗) เกษตรกรรม จำนวน ๑๑๘ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๘) และอื่นๆ จำนวน ๑๓๖ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๒)

๑.๔.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ประธานสภาวัฒนธรรมประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ/กิจการส่วนตัว จำนวน ๕๒ แห่ง (ร้อยละ ๕๒.๕) รับราชการ จำนวน ๑๙ แห่ง (ร้อยละ ๑๙.๒) เกษตรกรรม จำนวน ๕ แห่ง (ร้อยละ ๕.๑) และอื่นๆ จำนวน ๒๓ แห่ง (ร้อยละ ๒๓.๒)

๑.๔.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ประธานสภาวัฒนธรรมประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ/กิจการส่วนตัว จำนวน ๑๘๘ แห่ง (ร้อยละ ๕๐.๑) รับราชการ จำนวน ๖๙ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๔) เกษตรกรรม จำนวน ๔๘ แห่ง (ร้อยละ ๑๒.๘) และอื่นๆ จำนวน ๗๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๗)

๑.๔.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล ประธานสภาวัฒนธรรมประกอบอาชีพหลัก ด้านธุรกิจ/กิจการส่วนตัว จำนวน ๑๐๙ แห่ง (ร้อยละ ๔๔.๗) รับราชการ จำนวน ๓๘ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๖) เกษตรกรรม จำนวน ๕๗ แห่ง (ร้อยละ ๒๓.๔) และอื่นๆ จำนวน ๔๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๔)

๑.๔.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ ประธานสภาวัฒนธรรมประกอบอาชีพหลักด้าน ธุรกิจ/กิจการส่วนตัว จำนวน ๕ แห่ง (ร้อยละ ๒๗.๘) รับราชการ จำนวน ๖ แห่ง (ร้อยละ ๓๓.๓) เกษตรกรรม จำนวน ๕ แห่ง (ร้อยละ ๒๗.๘) และอื่นๆ จำนวน ๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๑)

๑.๕ การอยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ของประธานสภาวัฒนธรรม

๑.๕.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรมอยู่ในภูมิถิ่นที่สภา วัฒนธรรมตั้งอยู่น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๘๖ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๔) ๑๐-๒๐ ปี จำนวน ๑๔๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๙.๕) และมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๕๑๙ แห่ง (ร้อยละ ๖๙.๐)

๑.๕.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดอยู่ในจังหวัดที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๖ แห่ง (ร้อยละ ๖.๑) ๑๐-๒๐ ปี จำนวน ๒๑ แห่ง (ร้อยละ ๒๑.๔) และมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๗๑ แห่ง (ร้อยละ ๗๒.๔)

๑.๕.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในอำเภอที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๓๕ แห่ง (ร้อยละ ๙.๓) ๑๐-๒๐ ปี จำนวน ๗๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๗) และมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๒๗๐ แห่ง (ร้อยละ ๗๒.๐)

๑.๕.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลอยู่ในตำบลที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๔๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๕) ๑๐-๒๐ ปี จำนวน ๔๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๙) และมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๖๑ แห่ง (ร้อยละ ๖๔.๗)

๑.๕.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ อยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๘) ๑๐-๒๐ ปี จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๓๖.๘) และมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๙ แห่ง (ร้อยละ ๔๗.๔)

๑.๖ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้

๑.๖.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรม มีระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๕๔ แห่ง (ร้อยละ ๗.๒) ๒-๔ ปี จำนวน ๓๕๕ แห่ง (ร้อยละ ๔๗.๖) ๕-๘ ปี จำนวน ๒๐๑ แห่ง (ร้อยละ ๒๖.๙) และมากกว่า ๘ ปี จำนวน ๑๓๖ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๒)

๑.๖.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภา วัฒนธรรมนี้ น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๔ แห่ง (ร้อยละ ๔.๒) ๒-๔ ปี จำนวน ๒๗ แห่ง (ร้อยละ ๒๘.๑) ๕-๘ ปี จำนวน ๒๘ แห่ง (ร้อยละ ๒๙.๒) และมากกว่า ๘ ปี จำนวน ๓๗ แห่ง (ร้อยละ ๓๘.๕)

๑.๖.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภา วัฒนธรรมนี้ น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๑๘ แห่ง (ร้อยละ ๔.๘) ๒-๔ ปี จำนวน ๑๖๓ แห่ง (ร้อยละ ๔๓.๘) ๕-๘ ปี จำนวน ๑๑๖ แห่ง (ร้อยละ ๓๑.๒) และมากกว่า ๘ ปี จำนวน ๗๕ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๒)

๑.๖.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๒๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๑) ๒-๔ ปี จำนวน ๑๕๑ แห่ง (ร้อยละ ๖๐.๙) ๕-๘ ปี จำนวน ๕๐ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๒) และมากกว่า ๘ ปี จำนวน ๒๒ แห่ง (ร้อยละ ๘.๙)

๑.๖.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๖ แห่ง (ร้อยละ ๓๑.๖) ๒-๔ ปี จำนวน ๑๐ แห่ง (ร้อยละ ๕๒.๖) และ ๕-๘ ปี จำนวน ๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๘)

๑.๗ การเคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อนของประธานสภาวัฒนธรรม

๑.๗.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรม เคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อน โดยการเป็นประธานสภาวัฒนธรรมอื่น จำนวน ๘๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๐) เป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ จำนวน ๒๖๘ แห่ง (ร้อยละ ๓๖.๔) และอื่นๆ จำนวน ๔๐ แห่ง (ร้อยละ ๕.๔)

๑.๗.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดเคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อน โดยการเป็นประธานสภาวัฒนธรรมอื่น จำนวน ๑๙ แห่ง (ร้อยละ ๑๙.๖) เป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ จำนวน ๔๓ แห่ง (ร้อยละ ๔๔.๓) และอื่นๆ จำนวน ๑๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๓)

๑.๗.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อน โดยการเป็นประธานสภาวัฒนธรรมอื่น จำนวน ๔๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๗) เป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ จำนวน ๑๔๗ แห่ง (ร้อยละ ๓๙.๙) และอื่นๆ จำนวน ๑๖ แห่ง (ร้อยละ ๔.๓)

๑.๗.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล เคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อน โดยการเป็น ประธานสภาวัฒนธรรมอื่น จำนวน ๑๖ แห่ง (ร้อยละ ๖.๖) เป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ จำนวน ๖๙ แห่ง (ร้อยละ ๒๘.๔) และอื่นๆ จำนวน ๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๔.๗)

๑.๗.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ เคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อน โดยการเป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ จำนวน ๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๗)

๑.๘ การดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม

๑.๘.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรม ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ ธุรกิจ จำนวน ๑๓๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๒) การกุศล จำนวน ๙๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๒.๒) การเมือง จำนวน ๒๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๒๗.๘) การปกครอง จำนวน ๙๖ แห่ง (ร้อยละ ๑๒.๖) ราชการ จำนวน ๑๐๙ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๓) องค์กรชุมชน จำนวน ๑๖๘ แห่ง (ร้อยละ ๒๒.๐) อาสาสมัคร/จิตอาสา จำนวน ๑๓๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๗) และอื่นๆ จำนวน ๑๐๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๓.๑)

๑.๘.๒ ประธานสภา วัฒนธรรมจังหวัด ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ ธุรกิจ จำนวน ๒๔ แห่ง (ร้อยละ ๒๔.๒) การกุศล จำนวน ๑๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๓.๑) การเมือง จำนวน ๒๙ แห่ง (ร้อยละ ๒๙.๓) การปกครอง จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๗.๑) ราชการ จำนวน ๒๑ แห่ง (ร้อยละ ๒๑.๒) องค์กร ชุมชน จำนวน ๑๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๓.๑) อาสาสมัคร/จิตอาสา จำนวน ๑๔ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๑) และอื่นๆ จำนวน ๑๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๓.๑)

๑.๘.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ ธุรกิจ จำนวน ๗๘ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๗) การกุศล จำนวน ๕๙ แห่ง (ร้อยละ

ละ ๑๕.๖) การเมือง จำนวน ๑๐๑ แห่ง (ร้อยละ ๒๖.๘) การปกครอง จำนวน ๔๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๑) ราชการ จำนวน ๖๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๒) องค์กรชุมชน จำนวน ๘๙ แห่ง (ร้อยละ ๒๓.๖) อาสาสมัคร/จิตอาสา จำนวน ๖๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๗) และอื่นๆ จำนวน ๖๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๒)

๑.๘.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะดำรงตำแหน่ง ประธานสภาวัฒนธรรม คือ ธุรกิจ จำนวน ๒๘ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๙) การกุศล จำนวน ๑๘ แห่ง (ร้อยละ ๗.๐) การเมือง จำนวน ๗๙ แห่ง (ร้อยละ ๓๐.๗) การปกครอง จำนวน ๔๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๕) ราชการ จำนวน ๒๐ แห่ง (ร้อยละ ๗.๘) องค์กรชุมชน จำนวน ๖๑ แห่ง (ร้อยละ ๒๓.๗) อาสาสมัคร/จิตอาสา จำนวน ๕๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๙.๘) และอื่นๆ จำนวน ๑๖ แห่ง (ร้อยละ ๖.๒)

๑.๘.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะดำรงตำแหน่ง ประธานสภาวัฒนธรรม คือ การกุศล จำนวน ๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๕) การปกครอง จำนวน ๑ แห่ง (ร้อยละ ๕.๓) ราชการ จำนวน ๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๘) องค์กรชุมชน จำนวน ๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๘) และอาสาสมัคร/จิตอาสา จำนวน ๕ แห่ง (ร้อยละ ๒๖.๓)

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๒๑

ตาราง ๒๑ ข้อมูลทั่วไปของประธานสภาวัฒนธรรมจำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

ที่	รายการ	ประเภทสภาวัฒนธรรม									
		จังหวัด		อำเภอ		ตำบล		อื่นๆ		รวม	
		ก	%	ก	%	ก	%	ก	%	ก	%
๑. เพศของประธานสภาวัฒนธรรม											
	ชาย	๗๕	๗๘.๘	๓๑๖	๘๕.๔	๒๐๘	๘๔.๖	๑๒	๖๓.๒	๖๒๑	๘๓.๗
	หญิง	๒๑	๒๑.๒	๕๔	๑๔.๖	๓๘	๑๕.๔	๗	๓๖.๘	๑๒๑	๑๖.๓
๒. อายุของประธานสภาวัฒนธรรม											
	น้อยกว่า ๔๐ ปี	๕	๕.๑	๑๐	๒.๗	๑๗	๖.๘	๕	๒๖.๓	๓๙	๕.๒
	๔๐-๖๐ ปี	๓๔	๓๔.๓	๑๘๖	๔๙.๓	๑๕๖	๖๒.๒	๙	๔๗.๔	๓๘๘	๕๑.๓
	มากกว่า ๖๐ ปี	๖๐	๖๐.๖	๑๘๑	๔๘.๐	๗๘	๓๑.๑	๕	๒๖.๓	๓๓๐	๔๓.๖
๓. การศึกษาสูงสุดของประธานสภาวัฒนธรรม											
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘	๘.๔	๙๙	๒๖.๕	๑๒๒	๔๘.๘	๖	๓๑.๖	๒๔๑	๓๒.๒
	ปริญญาตรี	๔๒	๔๔.๒	๒๑๒	๕๖.๗	๑๑๔	๔๕.๖	๑๐	๕๒.๖	๓๘๑	๕๐.๙
	สูงกว่าปริญญาตรี	๔๕	๔๕.๕	๖๓	๑๖.๘	๑๔	๕.๖	๓	๑๕.๘	๑๒๗	๑๗.๐
๔. อาชีพหลักของประธานสภาวัฒนธรรม											
	ธุรกิจ/กิจการส่วนตัว	๕๒	๕๒.๕	๑๘๘	๕๐.๑	๑๐๙	๔๔.๗	๕	๒๗.๘	๓๖๑	๔๘.๓
	รับราชการ	๑๙	๑๙.๒	๖๙	๑๘.๔	๓๘	๑๕.๖	๖	๓๓.๓	๑๓๒	๑๗.๗
	เกษตรกร	๕	๕.๑	๔๘	๑๒.๘	๕๗	๒๓.๔	๕	๒๗.๘	๑๑๘	๑๕.๘
	อื่นๆ	๒๓	๒๓.๒	๗๐	๑๘.๗	๔๐	๑๖.๔	๒	๑๑.๑	๑๓๖	๑๘.๒
๕. ระยะเวลาที่ประธานสภาวัฒนธรรมอยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่											
	น้อยกว่า ๑๐ ปี	๖	๖.๑	๓๕	๙.๓	๔๑	๑๖.๕	๓	๑๕.๘	๘๖	๑๑.๔
	๑๐-๒๐ ปี	๒๑	๒๑.๔	๗๐	๑๘.๗	๔๗	๑๘.๙	๗	๓๖.๘	๑๔๗	๑๙.๕
	มากกว่า ๒๐ ปี	๗๑	๗๒.๔	๒๗๐	๗๒.๐	๑๖๑	๖๔.๗	๙	๔๗.๔	๕๑๙	๖๙.๐

ตาราง ๒๑ (ต่อ)

ที่	รายการ	ประเภทสภาวัฒนธรรม									
		จังหวัด		อำเภอ		ตำบล		อื่นๆ		รวม	
		ก	%	ก	%	ก	%	ก	%	ก	%
๖. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม											
	น้อยกว่า ๒ ปี	๔	๔.๒	๑๘	๔.๘	๒๕	๑๐.๑	๖	๓๑.๖	๕๔	๗.๒
	๒-๔ ปี	๒๗	๒๘.๑	๑๖๓	๔๓.๘	๑๕๑	๖๐.๙	๑๐	๕๒.๖	๓๕๕	๔๗.๖
	๕-๘ ปี	๒๘	๒๙.๒	๑๑๖	๓๑.๒	๕๐	๒๐.๒	๓	๑๕.๘	๒๐๑	๒๖.๙
	มากกว่า ๘ ปี	๓๗	๓๘.๕	๗๕	๒๐.๒	๒๒	๘.๙	-	-	๑๓๖	๑๘.๒
๗. การทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้											
	ไม่เคย	๒๔	๒๔.๗	๑๖๒	๔๔.๐	๑๔๖	๖๐.๑	๑๕	๘๓.๓	๓๔๘	๔๗.๒
	เคยเป็นประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ	๑๙	๑๙.๖	๔๓	๑๑.๗	๑๖	๖.๖	-	-	๘๑	๑๑.๐
	เคยเป็นสมาชิกสภาวัฒนธรรมนี้	๔๓	๔๔.๓	๑๔๗	๓๙.๙	๖๙	๒๘.๔	๓	๑๖.๗	๒๖๘	๓๖.๔
	เคยในลักษณะอื่นๆ	๑๑	๑๑.๓	๑๖	๔.๓	๑๒	๔.๗	-	-	๔๐	๕.๔
๘. การดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้											
	ไม่มี	๑๗	๑๗.๒	๕๓	๑๔.๓	๔๗	๑๘.๓	๑๓	๖๘.๔	๑๓๓	๑๗.๔
	ธุรกิจ (เช่น หอการค้า/สภาอุตสาหกรรม/การท่องเที่ยว เป็นต้น)	๒๔	๒๔.๒	๗๘	๒๐.๗	๒๘	๑๐.๙	-	-	๑๓๑	๑๗.๒
	การกุศล (เช่น โรตารี/ไลออน เป็นต้น)	๑๓	๑๓.๑	๕๙	๑๕.๖	๑๘	๗.๐	๒	๑๐.๕	๙๓	๑๒.๒
	การเมือง (เช่น สว./สส./อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต. เป็นต้น)	๒๙	๒๙.๓	๑๐๑	๒๖.๘	๗๙	๓๐.๗	-	-	๒๑๑	๒๗.๘
	การปกครอง (เช่น กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น)	๗	๗.๑	๔๒	๑๑.๑	๔๕	๑๗.๕	๑	๕.๓	๙๖	๑๒.๖
	ราชการ (เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น)	๒๑	๒๑.๒	๖๕	๑๗.๒	๒๐	๗.๘	๓	๑๕.๘	๑๐๙	๑๔.๓
	องค์กรชุมชน (เช่น กองทุนหมู่บ้าน/กองทุนสวัสดิการ เป็นต้น)	๑๓	๑๓.๑	๘๙	๒๓.๖	๖๑	๒๓.๗	๓	๑๕.๘	๑๖๘	๒๒.๐
	อาสาสมัคร/จิตอาสา (เช่น อสม./อพม. เป็นต้น)	๑๔	๑๔.๑	๖๓	๑๖.๗	๕๑	๑๙.๘	๕	๒๖.๓	๑๓๕	๑๗.๗
	อื่นๆ	๑๓	๑๓.๑	๖๕	๑๗.๒	๑๖	๖.๒	-	-	๑๐๐	๑๓.๑

๒. ข้อมูลประธานสภาวัฒนธรรมจำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

๒.๑ เพศของประธานสภาวัฒนธรรม

๒.๑.๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ เป็นชาย จำนวน ๑๗๗ แห่ง (ร้อยละ ๘๔.๖) และหญิง จำนวน ๓๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๗)

๒.๑.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นชาย จำนวน ๑๑๙ แห่ง (ร้อยละ ๘๖.๒) และหญิง จำนวน ๑๙ แห่ง (ร้อยละ ๑๓.๘)

๒.๑.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลาง เป็นชาย จำนวน ๑๐๐ แห่ง (ร้อยละ ๗๗.๕) และหญิง จำนวน ๒๙ แห่ง (ร้อยละ ๒๒.๕)

๒.๑.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก เป็นชาย จำนวน ๘๖ แห่ง (ร้อยละ ๘๓.๕) และหญิง จำนวน ๑๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๕)

๒.๑.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ประธานสภาวัฒนธรรมเป็นชาย จำนวน ๒๖ แห่ง (ร้อยละ ๘๙.๗) และหญิง จำนวน ๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๓)

๒.๑.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ ประธานสภาวัฒนธรรมเป็นชาย จำนวน ๑๑๑ แห่ง (ร้อยละ ๘๕.๔) และหญิง จำนวน ๑๙ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๖)

๒.๒ อายุของประธานสภาวัฒนธรรม

๒.๒.๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ อายุต่ำกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๑๑ แห่ง (ร้อยละ ๕.๑) ๔๐-๖๐ ปี จำนวน ๑๐๙ แห่ง (ร้อยละ ๕๐.๒) และมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๙๗ แห่ง (ร้อยละ ๔๔.๗)

๒.๒.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อายุต่ำกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๙ แห่ง (ร้อยละ ๖.๔) ๔๐-๖๐ ปี จำนวน ๖๑ แห่ง (ร้อยละ ๔๓.๖) และมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๗๐ แห่ง (ร้อยละ ๕๐.๐)

๒.๒.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลาง อายุต่ำกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๓ แห่ง (ร้อยละ ๒.๓) ๔๐-๖๐ ปี จำนวน ๘๑ แห่ง (ร้อยละ ๖๐.๙) และมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๔๙ แห่ง (ร้อยละ ๓๖.๘)

๒.๒.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก อายุต่ำกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๔ แห่ง (ร้อยละ ๓.๘) ๔๐-๖๐ ปี จำนวน ๕๖ แห่ง (ร้อยละ ๕๓.๘) และมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๔๔ แห่ง (ร้อยละ ๔๒.๓)

๒.๒.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก อายุต่ำกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๑ แห่ง (ร้อยละ ๓.๖) ๔๐-๖๐ ปี จำนวน ๒๐ แห่ง (ร้อยละ ๗๑.๔) และมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๒๕.๐)

๒.๒.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ อายุ น้อยกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๑๑ แห่ง (ร้อยละ ๘.๔) ๔๐-๖๐ ปี จำนวน ๖๐ แห่ง (ร้อยละ ๔๕.๘) และมากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๖๐ แห่ง (ร้อยละ ๔๕.๘)

๒.๓ การศึกษาสูงสุดของประธานสภาวัฒนธรรม

๒.๓.๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๐ แห่ง (ร้อยละ ๒๓.๓) ปริญญาตรี จำนวน ๑๑๙ แห่ง (ร้อยละ ๕๕.๓) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๖ แห่ง (ร้อยละ ๒๑.๔)

๒.๓.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๙ แห่ง (ร้อยละ ๓๕.๐) ปริญญาตรี จำนวน ๖๖ แห่ง (ร้อยละ ๔๗.๑) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๙)

๒.๓.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลาง สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๙ แห่ง (ร้อยละ ๓๘.๐) ปริญญาตรี จำนวน ๖๔ แห่ง (ร้อยละ ๔๙.๖) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๖ แห่ง (ร้อยละ ๑๒.๔)

๒.๓.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๓ แห่ง (ร้อยละ ๕๑.๕) ปริญญาตรี จำนวน ๔๐ แห่ง (ร้อยละ ๓๘.๘) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๐ แห่ง (ร้อยละ ๙.๗)

๒.๓.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๗) ปริญญาตรี จำนวน ๑๖ แห่ง (ร้อยละ ๕๕.๒) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๒๔.๑)

๒.๓.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๑ แห่ง (ร้อยละ ๒๔.๐) ปริญญาตรี จำนวน ๗๕ แห่ง (ร้อยละ ๕๘.๑) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๘)

๒.๔ อาชีพหลักของประธานสภาวัฒนธรรม

๒.๔.๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ / กิจการส่วนตัว จำนวน ๑๐๐ แห่ง (ร้อยละ ๔๖.๙) รับราชการ จำนวน ๓๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๕) เกษตรกรรม จำนวน ๓๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๑) และอื่นๆ จำนวน ๕๐ แห่ง (ร้อยละ ๒๓.๕)

๒.๔.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ/กิจการส่วนตัว จำนวน ๔๒ แห่ง (ร้อยละ ๓๐.๗) รับราชการ จำนวน ๓๐ แห่ง (ร้อยละ ๒๑.๙) เกษตรกรรม จำนวน ๓๔ แห่ง (ร้อยละ ๒๔.๘) และอื่นๆ จำนวน ๓๑ แห่ง (ร้อยละ ๒๒.๖)

๒.๔.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลาง ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ / กิจการส่วนตัว จำนวน ๙๔ แห่ง (ร้อยละ ๗๑.๒) รับราชการ จำนวน ๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๙.๑) เกษตรกรรม จำนวน ๑๑ แห่ง (ร้อยละ ๘.๓) และอื่นๆ จำนวน ๑๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๔)

๒.๔.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ / กิจการส่วนตัว จำนวน ๕๗ แห่ง (ร้อยละ ๕๔.๘) รับราชการ จำนวน ๑๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๖) เกษตรกรรม จำนวน ๒๓ แห่ง (ร้อยละ ๒๒.๑) และอื่นๆ จำนวน ๑๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๒.๕)

๒.๔.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ / กิจการส่วนตัว จำนวน ๑๖ แห่ง (ร้อยละ ๕๗.๑) รับราชการ จำนวน ๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๗) เกษตรกรรม จำนวน ๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๗) และอื่นๆ จำนวน ๖ แห่ง (ร้อยละ ๒๑.๗)

๒.๔.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ /กิจการส่วนตัว จำนวน ๔๙ แห่ง (ร้อยละ ๓๘.๐) รับราชการ จำนวน ๔๓ แห่ง (ร้อยละ ๓๓.๓) เกษตรกรรม จำนวน ๑๖ แห่ง (ร้อยละ ๑๒.๔) และอื่นๆ จำนวน ๒๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๓)

๒.๕ การอยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ของประธานสภาวัฒนธรรม

๒.๕.๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ อยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๑๗ แห่ง (ร้อยละ ๗.๙) ๑๐-๒๐ ปี จำนวน ๕๖ แห่ง (ร้อยละ ๒๕.๙) และมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๔๓ แห่ง (ร้อยละ ๖๖.๒)

๒.๕.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๑๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๒.๔) ๑๐-๒๐ ปี จำนวน ๓๐ แห่ง (ร้อยละ ๒๑.๙) และมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๙๐ แห่ง (ร้อยละ ๖๕.๗)

๒.๕.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลาง อยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๑๐ แห่ง (ร้อยละ ๗.๖) ๑๐-๒๐ ปี จำนวน ๒๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๙) และมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๙๗ แห่ง (ร้อยละ ๗๓.๕)

๒.๕.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก อยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๒๑ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๒) ๑๐-๒๐ ปี จำนวน ๑๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๔) และมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๖๘ แห่ง (ร้อยละ ๖๕.๔)

๒.๕.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก อยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ ๑๐-๒๐ ปี จำนวน ๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๙) และมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๒๓ แห่ง (ร้อยละ ๘๒.๑)

๒.๕.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ อยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๒๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๐) ๑๐-๒๐ ปี จำนวน ๑๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๕) และมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๙๖ แห่ง (ร้อยละ ๗๒.๕)

๒.๖ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้

๒.๖.๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๑๕ แห่ง (ร้อยละ ๗.๐) ๒-๔ ปี จำนวน ๑๐๘ แห่ง (ร้อยละ ๕๐.๕) ๕-๘ ปี จำนวน ๔๓ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๑) และมากกว่า ๘ ปี จำนวน ๔๘ แห่ง (ร้อยละ ๒๒.๔)

๒.๖.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๙ แห่ง (ร้อยละ ๖.๕) ๒-๔ ปี จำนวน ๕๓ แห่ง (ร้อยละ ๓๘.๔) ๕-๘ ปี จำนวน ๕๐ แห่ง (ร้อยละ ๓๖.๒) และมากกว่า ๘ ปี จำนวน ๒๖ แห่ง (ร้อยละ ๑๘.๘)

๒.๖.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลาง มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๔ แห่ง (ร้อยละ ๓.๐) ๒-๔ ปี จำนวน ๖๗ แห่ง (ร้อยละ ๕๐.๔) ๕-๘ ปี จำนวน ๔๐ แห่ง (ร้อยละ ๓๐.๑) และมากกว่า ๘ ปี จำนวน ๒๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๕)

๒.๖.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ประธานสภาวัฒนธรรมนี้ น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๘) ๒-๔ ปี จำนวน ๕๔ แห่ง (ร้อยละ ๕๒.๙) ๕-๘ ปี จำนวน ๒๑ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๖) และมากกว่า ๘ ปี จำนวน ๑๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๗)

๒.๖.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ประธานสภาวัฒนธรรมนี้ น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๑ แห่ง (ร้อยละ ๓.๗) ๒-๔ ปี จำนวน ๑๗ แห่ง (ร้อยละ ๖๓.๐) ๕-๘ ปี จำนวน ๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๑) และมากกว่า ๘ ปี จำนวน ๖ แห่ง (ร้อยละ ๒๒.๒)

๒.๖.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ประธานสภาวัฒนธรรมนี้ น้อยกว่า ๒ ปี จำนวน ๑๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๒) ๒-๔ ปี จำนวน ๕๔ แห่ง (ร้อยละ ๔๒.๒) ๕-๘ ปี จำนวน ๔๓ แห่ง (ร้อยละ ๓๓.๖) และมากกว่า ๘ ปี จำนวน ๑๘ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๑)

๒.๗ การเคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อนของประธานสภาวัฒนธรรม

๒.๗.๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ เคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อน โดยการเป็นประธานสภาวัฒนธรรมอื่น จำนวน ๒๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๘) เป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ จำนวน ๗๗ แห่ง (ร้อยละ ๓๖.๓) และอื่นๆ จำนวน ๑๑ แห่ง (ร้อยละ ๕.๒)

๒.๗.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อน โดยการเป็นประธานสภาวัฒนธรรมอื่น จำนวน ๑๓ แห่ง (ร้อยละ ๙.๗) เป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ จำนวน ๕๑ แห่ง (ร้อยละ ๓๘.๑) และอื่นๆ จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๕.๒)

๒.๗.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลาง เคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อน โดยการเป็นประธานสภาวัฒนธรรมอื่น จำนวน ๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๙.๑) เป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ จำนวน ๕๖ แห่ง (ร้อยละ ๔๒.๔) และอื่นๆ จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๕.๓)

๒.๗.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก เคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อน โดยการเป็นประธานสภาวัฒนธรรมอื่น จำนวน ๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๘) เป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ จำนวน ๒๖ แห่ง (ร้อยละ ๒๕.๕) และอื่นๆ จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๖.๙)

๒.๗.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก เคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อน โดยการเป็นประธานสภาวัฒนธรรมอื่น จำนวน ๔ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๓) เป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ จำนวน ๘ แห่ง (ร้อยละ ๒๘.๖) และอื่นๆ จำนวน ๑ แห่ง (ร้อยละ ๓.๖)

๒.๗.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ เคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อน โดยการเป็นประธานสภาวัฒนธรรมอื่น จำนวน ๑๔ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๑) เป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ จำนวน ๔๘ แห่ง (ร้อยละ ๓๘.๑) และอื่นๆ จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๕.๖)

๒.๘ การดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม

๒.๘.๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ ธุรกิจ จำนวน ๔๔ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๐) การกุศล จำนวน ๒๙ แห่ง (ร้อยละ ๑๓.๒) การเมือง จำนวน ๕๗ แห่ง (ร้อยละ ๒๕.๙) การปกครอง จำนวน ๒๔ แห่ง (ร้อยละ ๑๑.๑)

ละ ๑๐.๙) ราชการ จำนวน ๓๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๘) องค์กรชุมชน จำนวน ๔๘ แห่ง (ร้อยละ ๒๑.๘) อาสาสมัคร/จิตอาสา จำนวน ๔๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๙.๕) และอื่นๆ จำนวน ๓๑ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๑)

๒.๘.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำรงตำแหน่งอื่นๆ
 ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ ชุรักิจ จำนวน ๒๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๓) การกุศล จำนวน ๑๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๒.๑) การเมือง จำนวน ๓๓ แห่ง (ร้อยละ ๒๓.๖) การปกครอง จำนวน ๒๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๗) ราชการ จำนวน ๒๘ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๐) องค์กรชุมชน จำนวน ๓๓ แห่ง (ร้อยละ ๒๓.๖) อาสาสมัคร/จิตอาสา จำนวน ๒๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๓) และอื่นๆ จำนวน ๑๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๒.๑)

๒.๘.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลาง ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรง
 ตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ ชุรักิจ จำนวน ๑๙ แห่ง (ร้อยละ ๑๔.๑) การกุศล จำนวน ๑๐ แห่ง (ร้อยละ ๑๐.๔) การเมือง จำนวน ๕๐ แห่ง (ร้อยละ ๓๗.๐) การปกครอง จำนวน ๒๔ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๘) ราชการ จำนวน ๑๐ แห่ง (ร้อยละ ๗.๔) องค์กรชุมชน จำนวน ๒๗ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๐) อาสาสมัคร/จิตอาสา จำนวน ๒๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๓) และอื่นๆ จำนวน ๑๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๒.๖)

๒.๘.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรง
 ตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ ชุรักิจ จำนวน ๑๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๓) การกุศล จำนวน ๑๘ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๓) การเมือง จำนวน ๒๘ แห่ง (ร้อยละ ๒๖.๙) การปกครอง จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๖.๗) ราชการ จำนวน ๗ แห่ง (ร้อยละ ๖.๗) องค์กรชุมชน จำนวน ๒๖ แห่ง (ร้อยละ ๒๕.๐) อาสาสมัคร/จิตอาสา จำนวน ๒๒ แห่ง (ร้อยละ ๒๑.๒) และอื่นๆ จำนวน ๑๖ แห่ง (ร้อยละ ๑๕.๔)

๒.๘.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรง
 ตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ ชุรักิจ จำนวน ๖ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๗) การกุศล จำนวน ๒ แห่ง (ร้อยละ ๖.๙) การเมือง จำนวน ๙ แห่ง (ร้อยละ ๓๑.๐) การปกครอง จำนวน ๘ แห่ง (ร้อยละ ๒๗.๖) ราชการ จำนวน ๒ แห่ง (ร้อยละ ๖.๙) องค์กรชุมชน จำนวน ๖ แห่ง (ร้อยละ ๒๐.๗) อาสาสมัคร/จิตอาสา จำนวน ๔ แห่ง (ร้อยละ ๑๓.๘) และอื่นๆ จำนวน ๑ แห่ง (ร้อยละ ๓.๔)

๒.๘.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่ง
 ประธานสภาวัฒนธรรม คือ ชุรักิจ จำนวน ๒๓ แห่ง (ร้อยละ ๑๗.๖) การกุศล จำนวน ๑๒ แห่ง (ร้อยละ ๙.๒) การเมือง จำนวน ๓๓ แห่ง (ร้อยละ ๒๕.๒) การปกครอง จำนวน ๑๑ แห่ง (ร้อยละ ๘.๔) ราชการ จำนวน ๒๕ แห่ง (ร้อยละ ๑๙.๑) องค์กรชุมชน จำนวน ๒๖ แห่ง (ร้อยละ ๑๙.๘) อาสาสมัคร/จิตอาสา จำนวน ๒๒ แห่ง (ร้อยละ ๑๖.๘) และอื่นๆ จำนวน ๑๗ แห่ง (ร้อยละ ๑๓.๐)

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๒๒

ตาราง ๒๒ ข้อมูลทั่วไปของประธานสภาวัฒนธรรมจำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

ที่	รายการ	ภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่														
		เหนือ		ตะวันออก/ เหนือ		กลาง		ตะวันออก		ตะวันตก		ใต้		รวม		
		ก	%	ก	%	ก	%	ก	%	ก	%	ก	%	ก	%	
๑. เพศของประธานสภาวัฒนธรรม																
	ชาย	๑๗๗	๘๔.๓	๑๑๙	๘๖.๒	๑๐๐	๗๗.๕	๘๖	๘๓.๕	๒๖	๘๙.๗	๑๑๑	๘๕.๔	๖๒๑	๘๓.๗	
	หญิง	๓๓	๑๕.๗	๑๙	๑๓.๘	๒๙	๒๒.๕	๑๗	๑๖.๕	๓	๑๐.๓	๑๙	๑๔.๖	๑๒๑	๑๖.๓	
๒. อายุของประธานสภาวัฒนธรรม																
	น้อยกว่า ๔๐ ปี	๑๑	๕.๑	๙	๖.๔	๓	๒.๓	๔	๓.๘	๑	๓.๖	๑๑	๘.๔	๓๙	๕.๒	
	๔๐-๖๐ ปี	๑๐๙	๕๐.๒	๖๑	๔๓.๖	๘๑	๖๐.๙	๕๖	๕๓.๘	๒๐	๗๑.๔	๖๐	๔๕.๘	๓๘๘	๕๑.๓	
	มากกว่า ๖๐ ปี	๙๗	๔๔.๗	๗๐	๕๐.๐	๔๙	๓๖.๘	๔๔	๔๒.๓	๗	๒๕.๐	๖๐	๔๕.๘	๓๓๐	๔๓.๖	
๓. การศึกษาสูงสุดของประธานสภาวัฒนธรรม																
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๐	๒๓.๓	๔๙	๓๕.๐	๔๙	๓๘.๐									
	ตรี							๕๓	๕๑.๕	๖	๒๐.๗	๓๑	๒๔.๐	๒๔๑	๓๒.๒	
	ปริญญาตรี	๑๑๙	๕๕.๓	๖๖	๔๗.๑	๖๔	๔๙.๖	๔๐	๓๘.๘	๑๖	๕๕.๒	๗๕	๕๘.๑	๓๘๑	๕๐.๙	
	สูงกว่าปริญญาตรี			๒๕	๑๗.๙	๑๖	๑๒.๔	๑๐	๙.๗	๗	๒๔.๑	๒๓	๑๗.๘	๑๒๗	๑๗.๐	
๔. อาชีพหลักของประธานสภาวัฒนธรรม																
	ธุรกิจ/กิจการส่วนตัว		๔๖.๙	๔๒	๓๐.๗	๙๔		๗๑.๒	๕๗	๕๔.๘	๑๖	๕๗.๑	๔๙	๓๘.๐	๓๖๑	๔๘.๓
	รับราชการ	๓๓	๑๕.๕	๓๐	๒๑.๙	๑๒	๙.๑	๑๑	๑๐.๖	๓	๑๐.๗	๔๓	๓๓.๓	๑๓๒	๑๗.๗	
	เกษตรกรรม	๓๐	๑๔.๑	๓๔	๒๔.๘	๑๑	๘.๓	๒๓	๒๒.๑	๓	๑๐.๗	๑๖	๑๒.๔	๑๑๘	๑๕.๘	
	อื่นๆ	๕๐	๒๓.๕	๓๑	๒๒.๖	๑๕	๑๑.๔	๑๓	๑๒.๕	๖	๒๑.๗	๒๑	๑๖.๓	๑๓๖	๑๘.๒	
๕. ระยะเวลาที่ประธานสภาวัฒนธรรมอยู่ในภูมิสำเนาที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่																
	น้อยกว่า ๑๐ ปี	๑๗	๗.๙	๑๗	๑๒.๔	๑๐	๗.๖	๒๑	๒๐.๒	-	-	๒๑	๑๖.๐	๘๖	๑๑.๔	
	๑๐-๒๐ ปี	๕๖	๒๕.๙	๓๐	๒๑.๙	๒๕	๑๘.๙	๑๕	๑๔.๔	๕	๑๗.๙	๑๕	๑๑.๕	๑๔๗	๑๙.๕	
	มากกว่า ๒๐ ปี	๑๔๓	๖๖.๒	๙๐	๖๕.๗	๙๗	๗๓.๕	๖๘	๖๕.๔	๒๓	๘๒.๑	๙๕	๗๒.๕	๕๑๙	๖๙.๐	
๖. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม																
	น้อยกว่า ๒ ปี	๑๕	๗.๐	๙	๖.๕	๔	๓.๐	๑๒	๑๑.๘	๑	๓.๗	๑๓	๑๐.๒	๕๔	๗.๒	
	๒-๔ ปี	๑๐๘	๕๐.๕	๕๓	๓๘.๔	๖๗	๕๐.๔	๕๔	๕๒.๙	๑๗	๖๓.๐	๕๔	๔๒.๒	๓๕๕	๔๗.๖	
	๕-๘ ปี	๔๓	๒๐.๑	๕๐	๓๖.๒	๔๐	๓๐.๑	๒๑	๒๐.๖	๓	๑๑.๑	๔๓	๓๓.๖	๒๐๑	๒๖.๙	
	มากกว่า ๘ ปี	๔๘	๒๒.๔	๒๖	๑๘.๘	๒๒	๑๖.๕	๑๕	๑๔.๗	๖	๒๒.๒	๑๘	๑๔.๑	๑๓๖	๑๘.๒	
๗. การทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้																
	ไม่เคย	๙๙	๔๖.๗	๖๓	๔๗.๐	๕๗	๔๓.๒	๕๗	๕๕.๙	๑๕	๕๓.๖	๕๗	๔๕.๒	๓๔๘	๔๗.๒	
	เคยเป็น															
	ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ	๒๕	๑๑.๘	๑๓	๙.๗	๑๒	๙.๑	๑๒	๑๑.๘	๔	๑๔.๓	๑๔	๑๑.๑	๘๑	๑๑.๐	
	เคยเป็นสมาชิกสภาวัฒนธรรมนี้	๗๗	๓๖.๓	๕๑	๓๘.๑	๕๖	๔๒.๔	๒๖	๒๕.๕	๘	๒๘.๖	๔๘	๓๘.๑	๒๖๘	๓๖.๔	
	เคยในลักษณะอื่นๆ	๑๑	๕.๒	๗	๕.๒	๗	๕.๓	๗	๖.๙	๑	๓.๖	๗	๕.๖	๔๐	๕.๔	

ตาราง ๒๒ (ต่อ)

ที่	รายการ	ภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่													
		เหนือ		ตะวันออก/ เหนือ		กลาง		ตะวันออก		ตะวันตก		ใต้		รวม	
		ก	%	ก	%	ก	%	ก	%	ก	%	ก	%	ก	%
๘.	การดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้														
	ไม่	๔๔	๒๐.๐	๓๑	๒๒.๑	๑๔	๑๐.๔	๒๑	๒๐.๐	๒	๖.๙	๒๑	๑๖.๐	๑๓๓	๑๗.๔
	ธุรกิจ (เช่น หอการค้า/สภา อุตสาหกรรม/ การท่องเที่ยว เป็นต้น)	๔๔	๒๐.๐	๒๐	๑๔.๓	๑๙	๑๔.๑	๑๗	๑๖.๓	๖	๒๐.๗	๒๓	๑๗.๖	๑๓๑	๑๗.๒
	การกุศล (เช่น โรตารี/ไลออน เป็นต้น)	๒๙	๑๓.๒	๑๗	๑๒.๑	๑๐	๑๐.๔	๑๘	๑๗.๓	๒	๖.๙	๑๒	๙.๒	๙๓	๑๒.๒
	การเมือง (เช่น สว./สส./อบจ./ นายกเทศมนตรี /นายก อบต. เป็นต้น)	๕๗	๒๕.๙	๓๓	๒๓.๖	๕๐	๓๗.๐	๒๘	๒๖.๙	๙	๓๑.๐	๓๓	๒๕.๒	๒๑๒	๒๗.๘
	การปกครอง (เช่น กำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน เป็น ต้น)	๒๔	๑๐.๙	๒๒	๑๕.๗	๒๔	๑๗.๘	๗	๖.๗	๘	๒๗.๖	๑๑	๘.๔	๙๖	๑๒.๖
	ราชการ (เช่น ผู้อำนวยการ โรงเรียน เป็น ต้น)	๓๗	๑๖.๘	๒๘	๒๐.๐	๑๐	๗.๔	๗	๖.๗	๒	๖.๙	๒๕	๑๙.๑	๑๐๙	๑๔.๓
	องค์กรชุมชน (เช่น กองทุน หมู่บ้าน/ กองทุน สวัสดิการ เป็น ต้น)	๔๘	๒๑.๘	๓๓	๒๓.๖	๒๗	๒๐.๐	๒๖	๒๕.๐	๖	๒๐.๗	๒๖	๑๙.๘	๑๖๘	๒๒.๐
	อาสาสมัคร/ จิตอาสา (เช่น อสม./อพม. เป็นต้น)	๔๓	๑๙.๕	๒๐	๑๔.๓	๒๒	๑๖.๓	๒๒	๒๑.๒	๔	๑๓.๘	๒๒	๑๖.๘	๑๓๕	๑๗.๗
	อื่นๆ	๓๑	๑๔.๑	๑๗	๑๒.๑	๑๗	๑๒.๖	๑๖	๑๕.๔	๑	๓.๔	๑๗	๑๓.๐	๑๐๐	๑๓.๑

ตอนที่ ๔ คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม

๑. ระดับคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

๑.๑ ในภาพรวม อยู่ในระ ดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๔$) โดยมีคุณลักษณะ ในระดับมาก ทุก รายการ โดยมีคุณลักษณะมากที่สุดในเรื่อง เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ($\bar{X} = ๓.๙๘$) รองลงมา เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี และเป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน น ($\bar{X} = ๓.๙๖$) และมีคุณลักษณะ น้อยที่สุดในเรื่อง มีความรู้เรื่องงานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๐$)

๑.๒ สภาวัฒนธรรมจังหวัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๙$) โดยมีคุณลักษณะในระดับ มากทุกรายการ โดย มีคุณลักษณะ มากที่สุดในเรื่อง เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ($\bar{X} = ๔.๐๐$) รองลงมาคือเป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ($\bar{X} = ๔.๒๘$) และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ ในคุณงามความดี ($\bar{X} = ๔.๒๖$) และมีคุณลักษณะ น้อยที่สุดในเรื่อง มีความรู้ ความสามารถในการ บริหารงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๔.๐๘$)

๑.๓ สภาวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๒$) โดยมีคุณลักษณะในระดับมาก ทุกรายการ โดย มีคุณลักษณะมากที่สุดในเรื่อง เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ($\bar{X} = ๔.๐๗$) รองลงมาคือ มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม และ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน วัฒนธรรม ($\bar{X} = ๔.๐๓$) และมีคุณลักษณะน้อย ที่สุดในมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน วัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๖$)

๑.๔ สภาวัฒนธรรมตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๑$) โดยมีคุณลักษณะในระดับมาก ๗ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยมีคุณลักษณะมากที่สุดในเรื่องเป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยก ย่องจากประชาชน ($\bar{X} = ๓.๗๖$) รองลงมาคือ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม และ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี ($\bar{X} = ๓.๗๕$) และมีคุณลักษณะน้อยที่สุดในเรื่องมีความรู้ เรื่องงานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ($\bar{X} = ๓.๔๒$)

๑.๕ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๓.๕๖$) โดยมีคุณลักษณะในระดับมาก ๗ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยมีคุณลักษณะมากที่สุดในเรื่องมีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่า ของวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๙$) รองลงมาคือ เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ($\bar{X} = ๓.๖๙$) และมีคุณลักษณะ น้อยที่สุดในเรื่อง มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ($\bar{X} = ๓.๓๗$)

รายละเอียดดังปรากฏในตาราง ๒๓

ตาราง ๒๓ คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

ที่	รายการ	คุณลักษณะ														
		จังหวัด			อำเภอ			ตำบล			อื่นๆ			รวม		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑.	มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี	๔.๑๗	.๖๗	มาก	๓.๘๔	.๗๔	มาก	๓.๔๘	.๗๙	ปานกลาง	๓.๓๗	.๗๖	ปานกลาง	๓.๗๕	.๗๘	มาก
๒.	มีความรู้เรื่องงานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี	๔.๑๑	.๖๘	มาก	๓.๘๐	.๗๔	มาก	๓.๔๒	.๗๘	ปานกลาง	๓.๔๗	.๗๗	ปานกลาง	๓.๗๐	.๗๙	มาก
๓.	มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม	๔.๒๒	.๖๙	มาก	๔.๐๓	.๗๕	มาก	๓.๗๐	.๘๔	มาก	๓.๗๙	.๗๘	มาก	๓.๙๔	.๘๐	มาก
๔.	มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม	๔.๐๘	.๗๒	มาก	๓.๗๖	.๗๘	มาก	๓.๔๖	.๗๗	ปานกลาง	๓.๕๘	.๙๐	มาก	๓.๗๐	.๘๐	มาก
๕.	เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ	๔.๒๙	.๗๐	มาก	๔.๐๗	.๘๑	มาก	๓.๗๔	.๙๐	มาก	๓.๕๘	.๙๖	มาก	๓.๙๘	.๘๕	มาก
๖.	เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม	๔.๒๔	.๗๑	มาก	๔.๐๓	.๗๖	มาก	๓.๗๕	.๘๙	มาก	๓.๖๓	.๘๙	มาก	๓.๙๕	.๘๒	มาก
๗.	เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม	๔.๑๒	.๗๗	มาก	๓.๘๗	.๗๗	มาก	๓.๕๕	.๘๕	มาก	๓.๔๗	๑.๐๒	ปานกลาง	๓.๗๙	.๘๒	มาก
๘.	เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี	๔.๒๖	.๖๗	มาก	๔.๐๒	.๗๓	มาก	๓.๗๕	.๘๔	มาก	๓.๕๓	.๘๔	มาก	๓.๙๖	.๗๙	มาก
๙.	เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน	๔.๒๘	.๖๕	มาก	๔.๐๐	.๗๔	มาก	๓.๗๖	.๘๕	มาก	๓.๖๘	.๙๔	มาก	๓.๙๖	.๘๐	มาก
๑๐.	เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ	๔.๒๑	.๗๗	มาก	๓.๙๕	.๗๗	มาก	๓.๖๖	.๘๙	มาก	๓.๖๓	.๘๙	มาก	๓.๘๘	.๘๓	มาก
๑๑.	เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้	๔.๑๑	.๗๘	มาก	๓.๘๒	.๗๖	มาก	๓.๔๗	.๘๗	ปานกลาง	๓.๕๓	.๙๐	มาก	๓.๗๔	.๘๓	มาก
รวม		๔.๑๙	.๕๘	มาก	๓.๙๒	.๖๓	มาก	๓.๖๑	.๗๓	มาก	๓.๕๖	.๗๓	มาก	๓.๘๔	.๖๙	มาก

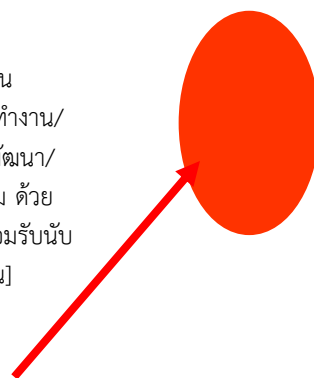
ดำเนินงานวัฒนธรรมตามหน้าที่
ความรับผิดชอบได้
[สามารถพัฒนาสังคมที่สมดุล
และยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของ
ชาวตำบลไผ่ลิงโดยรวม]



ระเบิดจากข้างใน
[ร่วมมือ/ร่วมใจ/คิด/ทำงาน/
แลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา/
ดำเนินงานวัฒนธรรม ด้วย
ความรัก/เอื้ออาทร/ยอมรับนับ
ถือซึ่งกันและกัน]



คณะกรรมการบริหาร
สภาวัฒนธรรมตำบลไผ่ลิง
[ประธาน คณะกรรมการบริการ
ภาคีเครือข่ายสมาชิก และเจ้าหน้าที่
วัฒนธรรมจังหวัดในฐานะ
เลขาธิการ]



ภาพ ๒๐ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลไผ่ลิงที่เป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลไผ่ลิง

๓.๔.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบลไผ่ลิง

๑) ทูทางวัฒนธรรมของตำบลไผ่ลิง

ตำบลไผ่ลิงเป็นตำบลที่มีโบราณสถานสำคัญตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นทูทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลไผ่ลิง ดังนั้น ทูทางวัฒนธรรมของตำบลไผ่ลิงจึงมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม/สนับสนุนและกระตุ้นให้สภาวัฒนธรรมตำบลไผ่ลิงสามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นและของชาวตำบลไผ่ลิงโดยรวม

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรม ตำบลไผ่ลิงได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่ / ท้องถิ่นโดยเฉพาะเทศบาลเมืองอโยธยาอย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม ตำบลไผ่ลิง ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากพื้นที่ /
ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม ตำบลไผ่ลิง ได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากพื้นที่ /
ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมตำบลไผ่ลิงได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจาก
พื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรมตำบลไผ่ลิงได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวง
วัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม (ผ่านสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมจังหวัด และ
กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด) มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม อำเภอขึ้น
จนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการพิเศษ)

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม ตำบลไผ่ลิง ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก
กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล
ขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๓) ด้านบุคลากร

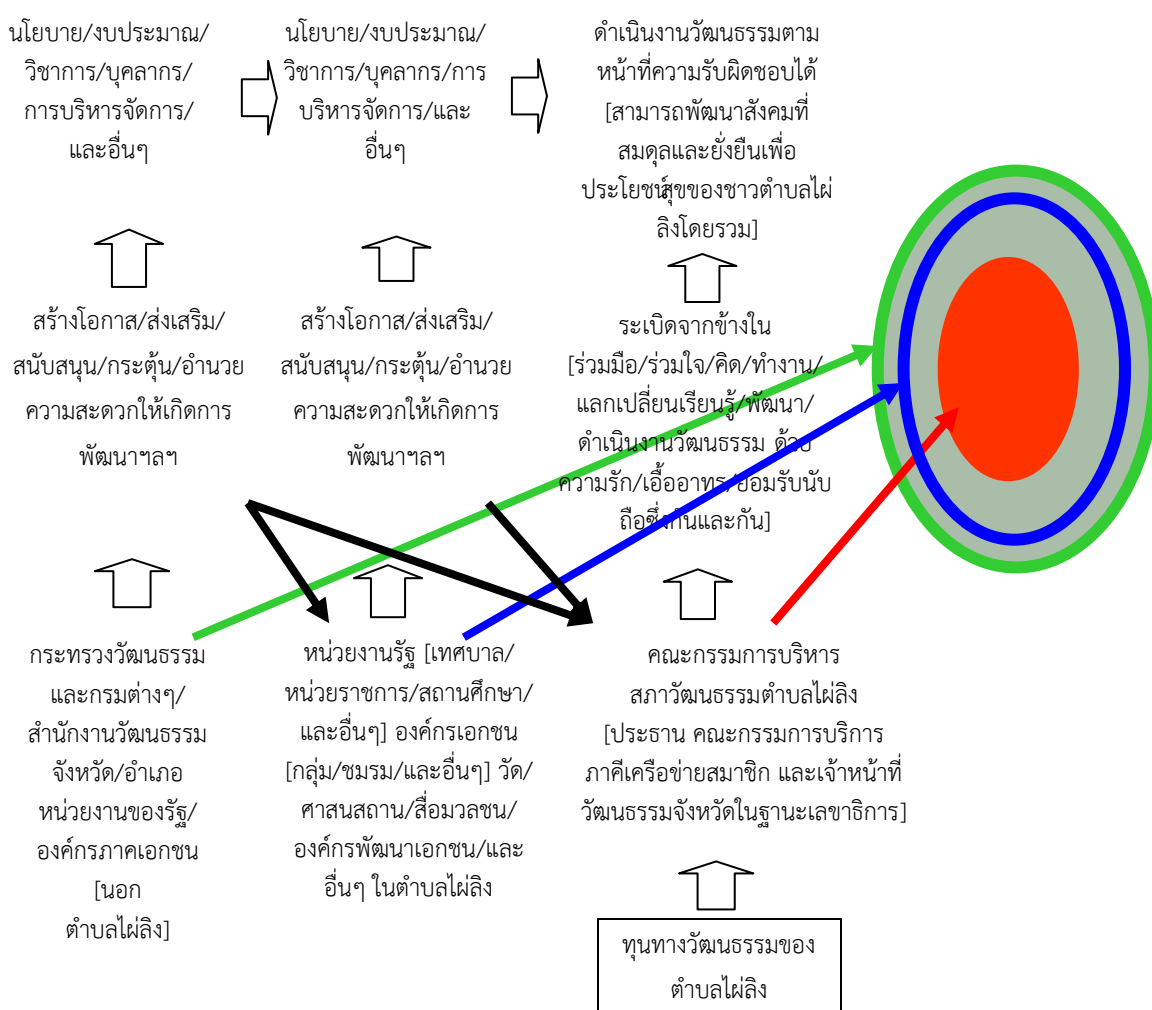
สภาวัฒนธรรม ตำบลไผ่ลิงได้รับการสนับสนุนบุคลากรจาก กระทรวง
วัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม ตำบลขึ้นจนถึง
ปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรม ตำบลไผ่ลิงได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จาก
กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล
ขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ตำบลไผ่ลิง จะเป็นการ “ระเบิด
จากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม ตำบลไผ่ลิงเองแล้ว ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม
ตำบลไผ่ลิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของ ตำบลไผ่ลิง
และท้องที่/ท้องถิ่น และหน่วยงาน /องค์กรต่างๆ ก็มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม
สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์ การสนับสนุนงบประมาณ
วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรม ตำบลไผ่ลิงเป็นศูนย์กลาง
ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกัน
เป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับ
องค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงาน

และองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่น ๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสภาวะวัฒนธรรม ตำบลไผ่ลิงจึงเป็นปัจจัยที่ท้าทายที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส ประคับประคอง โอบอุ้ม และอื่นๆ (ไขว่ขวายและเปลือกไข่) ของการดำเนินงานของสภาวะวัฒนธรรม ตำบลไผ่ลิง ดังภาพ ๒๑



ภาพ ๒๑ ปัจจัยภายนอกสภาวะวัฒนธรรมตำบลไผ่ลิงที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ(ไขว่ขวายและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวะวัฒนธรรมตำบลไผ่ลิง

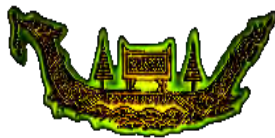
ตอนที่ ๔ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑. สภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๑ ตราสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา



"พระพุทธรโสธร" หมายถึง พระคู่บ้านคู่เมืองของชาวจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นที่สักการะโดยทั่วไป



"เรือ(สุพรรณหงส์)" หมายถึง ประเพณี และการดำเนินชีวิตของประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทราที่ผูกพันอยู่กับสายน้ำ กล่าวคือ :- ๑) จังหวัดฉะเชิงเทรามีสายน้ำบางปะกงไหลผ่านเปรียบเสมือนเส้นโลหิตที่หล่อเลี้ยงร่างกายให้เจริญเติบโตและดำรงชีวิตอยู่ได้ และ ๒) ด้านประเพณี ในช่วงเดือน ๑๒ ของทุกปี จังหวัดฉะเชิงเทรา มีการจัดงานประเพณีลอยกระทงประจำปี ทุกปี และส่วนหนึ่งของงานที่ ขาดไม่ได้ คือ การแห่องค์ "พระพุทธรโสธร" ทางน้ำ ประกอบด้วย ขบวนเรือ การเห่เรือ และการแข่งเรือ



"รวงข้าว" หมายถึง การเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพหลักของชาวฉะเชิงเทรา รวมทั้ง "ข้าว" เป็นอาหารหลักที่จำเป็นของทุกคนและเป็นสินค้าที่นำรายได้ให้แก่เกษตรกรโดยส่วนรวม



"ลวดลายไทย" หมายถึง ศิลปกรรมไทยที่ต้องอนุรักษ์และดำรงรักษาไว้เพื่อเป็นเอกลักษณ์ของชาติไทยสืบไป

๑.๒ สภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทราปัจจุบันมีนาย เฉลิมชัย ตันเจริญ เป็นประธานสภา ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายเบญจภาคี โดยมีวัฒนธรรมจังหวัด(นาวิรัตน์ วิโรจน์กุลมณี) ทำหน้าที่กรรมการเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

๑.๓ สภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่

๑.๓.๑ มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๑.๓.๒ มีการพิทักษ์รักษาและดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม



เช่น พิพิธภัณฑ์พื้นบ้านโรงเรียนวัดบางวัว (สายเสริมวิทย์) ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนวัดบางวัว(สายเสริมวิทย์) ตำบลบางวัว อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เพราะเห็นว่าควรรวบรวมของที่เป็นภูมิปัญญาชาวบ้าน ซึ่งเป็นของหายาก และใกล้สูญหาย มาจัดแสดงเป็นพิพิธภัณฑ์ จึงได้ประชาสัมพันธ์พร้อมกับขอรับบริจาคจากชาวบ้านในพื้นที่ตำบลบางวัว มีผู้นำของที่ใช้เป็นภูมิปัญญาชาวบ้านมาบริจาคให้เป็นจำนวนมาก อาทิ เช่น เกรียน เรือหัวแหลม เรือมาด คาด สีพัด กระบุง เป็นต้น เปิดให้เด็ก และเยาวชน ได้ศึกษาเรียนรู้ถึงภูมิปัญญาชาวบ้าน และศึกษาเรียนรู้ถึงเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำนาในอดีต และวิถีชีวิตของชุมชนตำบลบางวัว และพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นตำบลคลองเขื่อน จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยการนำของนายเสนาะ ทิมศรี ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอกองเขื่อน และคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ เห็นว่าควรจะมีการรวบรวมของที่เป็นภูมิปัญญาชาวบ้าน ซึ่งเป็นของหายาก และใกล้สูญหาย มาจัดแสดงเป็นพิพิธภัณฑ์ จึงได้มีการประชาสัมพันธ์ พร้อมกับขอรับบริจาคจากชาวบ้านในพื้นที่อำเภอกองเขื่อน ซึ่งมีผู้นำของใช้ที่เป็นภูมิปัญญาชาวบ้านมาให้ เพื่อจัดแสดง เป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่เป็นเครื่องมือ เครื่องใช้ทางการเกษตร อาทิ ไถ คราด ระเบิดดินน้ำ เคียวขอกเกี่ยวข้าว สีพัด ตาซังโบร ฆ้อง เป็นต้น ซึ่งได้ขอห้องในหอประชุมอำเภอกองเขื่อนจำนวน ๑ ห้อง จัดเป็นห้องพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น เพื่อจัดแสดง เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งของที่เป็นของเก่าแก่ เป็นต้น

๑.๓.๓ มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ



เช่น จัดให้มีลานวัฒนธรรมที่โรงเรียนชุมชนบ้านหัวสำโรง เป็นส่วนประกอบหนึ่งของศูนย์บูรณาการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชนตำบลหัวสำโรง เป็นสถานที่สำหรับการละเล่นเพลงพื้นบ้านหัวสำโรง ในงานประเพณีขึ้นเขาเผาข้าวหลาม กลางเดือน ๓ ชาวบ้านจะออกมาร่วมกันเผาข้าวหลาม และมีการละเล่นพื้นบ้าน จัดประกวดดนตรีไทย ภาพวาด แข่งขันกินข้าวหลาม เป็นต้น



๑.๓.๔ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย

๑.๓.๕ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา





๑.๓.๖ มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



๑.๓.๗ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม
ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

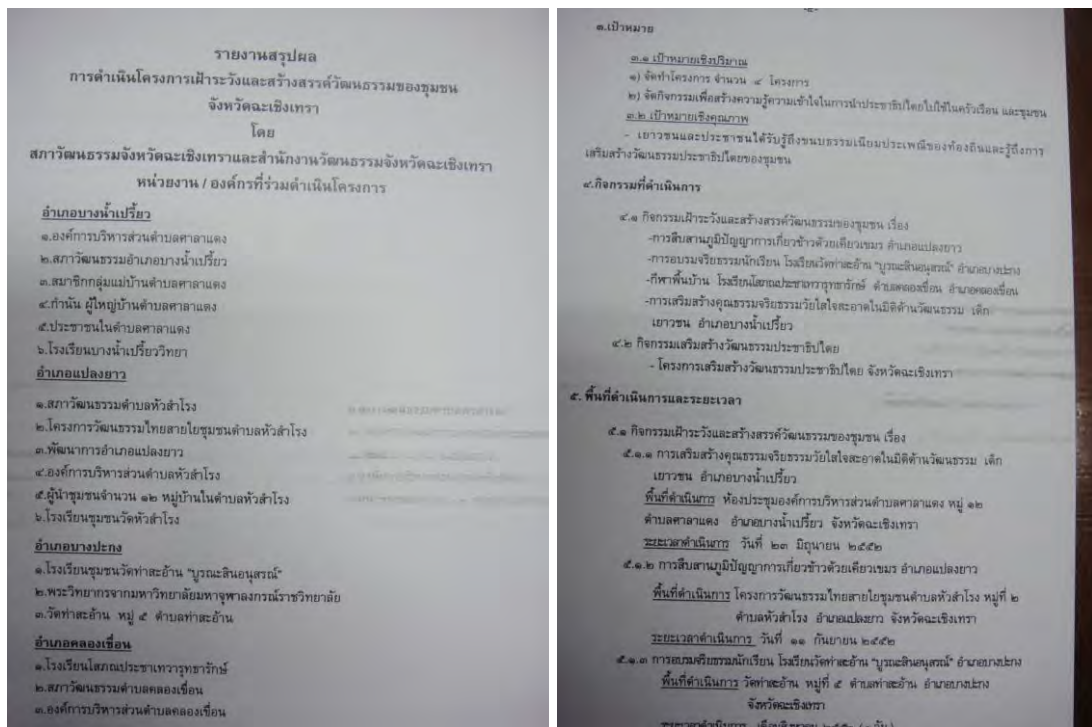




๑.๓.๘ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน



๑.๓.๙ มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ตีความหมายความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเผื่อระวังและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม



๑.๔ สภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทราสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรมโดยสามารถทำได้

๑.๔.๑ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับหมู่บ้าน (๔ หมู่บ้าน) ตำบล (๘๖ ตำบล จาก ๙๓ ตำบล) อำเภอ (ครบทั้ง ๑๑ อำเภอ) และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๑.๔.๒ เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๑.๔.๓ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดฉะเชิงเทราให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๑.๔.๔ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๑.๔.๕ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๕.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

๑) ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทราคนปัจจุบันมีนายเฉลิมชัย ต้นเจริญ เป็นชาวแปดริ้วโดยกำเนิด เป็นนักธุรกิจ ได้มีโอกาสเป็นกรรมการและร่วมทำงานกับหลายกระทรวงทำ

ให้มีความรู้กว้างขวาง มีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความความภูมิใจ และความอยู่ดีมีสุขของชาว จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ จึงอาสารับผิดชอบ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทราและเป็นประธานสภาวัฒนธรรมจนถึงปัจจุบัน



นายเฉลิมชัย ตันเจริญ ประธานสภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณลักษณะของผู้บริหารงานวัฒนธรรม กล่าวคือ ๑) เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ๒) เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้ ๓) เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ๔) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม ๕) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม ๖) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี ๗) เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ๘) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ๙) มีความรู้/มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่างานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา และวัฒนธรรมจังหวัดในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม โดยมีนายเฉลิมชัย ตันเจริญ เป็นประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ๒ คน ประกอบด้วย นายจิตติน ตั้งกวงพานิช และนายสมพงษ์ บุญศรีสุขกรรมการจากประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ(๑๑ อำเภอ) กรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น และมีวัฒนธรรมจังหวัด (นายวิรัตน์ วิโรจน์บุณย์) ทำหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร



คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกัน มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันได้อย่างแข็งแรง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกัน มาร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิด ประสบการณ์ จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และการดำเนินงานวัฒนธรรมของ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานวัฒนธรรม จนสามารถทำให้สภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

(๒) เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากผู้แทนเครือข่ายต่างๆ ที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมในจังหวัด การสร้างและขยายภาคีเครือข่ายวัฒนธรรมทั้งในระดับจังหวัด และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายวัฒนธรรมทุกระดับที่ได้ผนึกกำลังทำงานประสานกันอย่างสอดคล้อง ถักทอประสานโยงใยยึดเหนี่ยวกันอย่างเหนียวแน่น ทั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ (ครบทั้ง ๑๑ อำเภอ) สภาวัฒนธรรมตำบล (๘๖ ตำบล จาก ๙๓ ตำบล) และสภาวัฒนธรรมระดับหมู่บ้าน (๔ หมู่บ้าน) ซึ่งได้ก่อให้เกิดการขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดมา



- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม ที่มาจากองค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ (สมาคม/มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสื่อมวลชน และองค์กร การกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ) ได้แก่ สภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบล สภาวัฒนธรรมหมู่บ้าน เป็นต้น
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กรวิชาชีพ วัด มัสยิด โบสถ์ กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ (สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ (โรงเรียน/สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ และองค์กรวิชาการอื่นๆ) ได้แก่ ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด (มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์) ผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน เป็นต้น

(๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นธรรมนูญที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลักนิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและ

ทั่วถึง ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิก อมรับและปฏิบัติตาม และสภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด

(๔) การประชุมสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

สภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ โดยมีกรรมการมาประชุมกันอย่างพร้อมเพรียง เป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการกำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมติการประชุมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ



รายงานการประชุมสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา		
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕		
วันพฤหัสบดีที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ เวลา ๐๘.๓๐ น.		
ณ ห้องประชุมภุมขริพัลลภ ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดฉะเชิงเทรา		
.....		
ผู้มาประชุม	ตั้งทนาย	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑. นายจิตติ	ตั้งทนาย	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒. นายสมพงษ์	บุญศรีสุข	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๓. นางนงน้อย	เกวณณศิริกุล	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๔. นายเนิรุ	กิตติคุณ	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๕. นายประทีป	จิมีโพธิ์	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๖. นายอชิต	จิตรกร	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๗. นายโรจน์	อชิวังกุล	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๘. นายศรีวัช	มัทธ	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๙. นายวัฒนา	รัตนวงศ์	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๐. นายวิญญู	พูนสุขวัฒนา	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๑. นายชนันท์	ทิพย์กร	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๒. นายเสนาะ	กิมศรี	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๓. นายนิธ	รัตนสุขจิตต์	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๔. นางสาวสมน	ศรีชนะ	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๕. นางสาวนพร	รัตนวาทะ	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๖. นายสุญญา	วินัยกนก	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๗. นายวิเศษ	เจียรวิมลกุล	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๘. นายธีร	บัลลย	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๑๙. นายธิดา	ตันรัตนวงศ์	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒๐. นางสาวอริ	พรวิธองศา	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒๑. นางสาวณิชา	อินทสิทธิ์	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒๒. นายพณ	วิมลสิทธิ์	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒๓. นางสาวณัฐ	อัมม	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒๔. นายพิชัย	โรจนะกุล	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒๕. นายมานะ	กิตติเมธ	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒๖. นายสุน	อัมม	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒๗. นายบรรหาร	เชิดมณ	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒๘. นายณิชา	สุน	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒๙. นายประยูร	สุภาวิธ	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๓๐. นายจิระ	คงเจริญ	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
๓๑. นายณิธ	เดวิลา	รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

(๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

สภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา จัดให้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรม จังหวัดอย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถอย่าง อิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษาค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำเสนอเผยแพร่และถ่ายทอด จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน มีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม



การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา เอง ซึ่งได้ส่งผลให้ สภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่าง ๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงเป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่มุก) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังภาพ ๒๒

ดำเนินงานวัฒนธรรมตาม
หน้าที่ความรับผิดชอบได้
[สามารถพัฒนาสังคมที่สมดุล
และยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของ
ชาวจังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวม]



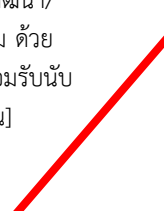
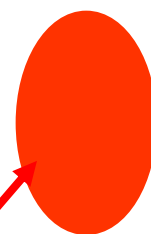
ระเบิดจากข้างใน

[ร่วมมือ/ร่วมใจ/คิด/ทำงาน/
แลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา/
ดำเนินงานวัฒนธรรม ด้วย
ความรัก/เอื้ออาทร/ยอมรับนับ
ถือซึ่งกันและกัน]



คณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
[ประธาน คณะกรรมการบริการ ภาคี
เครือข่ายสมาชิก และวัฒนธรรม
จังหวัดในฐานะเลขาธิการ]



ภาพ ๒๒ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่มุก) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๕.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

๑) ทิศทางวัฒนธรรมของจังหวัดฉะเชิงเทรา

ฉะเชิงเทรา หรือที่นิยมเรียกกันว่า “แปดริ้ว” ซึ่งหมายถึง เมืองปลาช่อนตัวโตที่แล่เป็นริ้วได้ถึง ๘ ริ้ว อันเนื่องมาจากความอุดมสมบูรณ์ของลำน้ำบางปะกงที่ไหลผ่านตัวเมือง เคยเป็นเมืองหนึ่งที่อยู่ในอำนาจการปกครองของขอมมาก่อนในสมัยอิทธิพลของอาณาจักรลพบุรี (ขอม) ฉะเชิงเทราตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำบางปะกง เป็นเมืองที่มีสิ่งที่น่าสนใจมากมายและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย มีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์อันยาวนาน มีโบราณสถาน มีวิถีชีวิต มีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นสืบทอดกันต่อมาจนเป็นมรดกของเมือง ที่คงตามแบบฉบับวิถีชีวิตชุมชนไทย-จีน ที่ปลูกสร้างบ้านสร้างเมืองริมฝั่งแม่น้ำลำคลอง โดยมีแม่น้ำบางปะกงเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ที่หล่อเลี้ยงทุกชีวิตในจังหวัดฉะเชิงเทรา และที่สำคัญมีหลวงพ่อพุทธโสธรเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของคน

ไทยทั่วประเทศ และชาวต่างชาติ นอกจากนั้นยังมีป่าเขา รวมทั้งแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ดังคำขวัญประจำจังหวัดว่า **“แม่น้ำบางปะกงแหล่งชีวิต พระศักดิ์สิทธิ์หลวงพ่อโสธร พระยาศรีสุนทรปราชญ์ภาษาไทย อ่างฤๅไนปาสมบูรณ์”**



ซึ่งเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนั้น ทุนทางวัฒนธรรมของ จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม/สนับสนุนและกระตุ้นให้สภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทราสามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและจังหวัดอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นและของชาวมณฑลฉะเชิงเทราโดยรวม

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทราได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้น จนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา (มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์) เครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับการสนับสนุนบุคลากร จากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทราได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่อง มาตั้งแต่ เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการ พิเศษ) และเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับการสนับสนุนด้าน วิชาการจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๓) ด้านบุคลากร

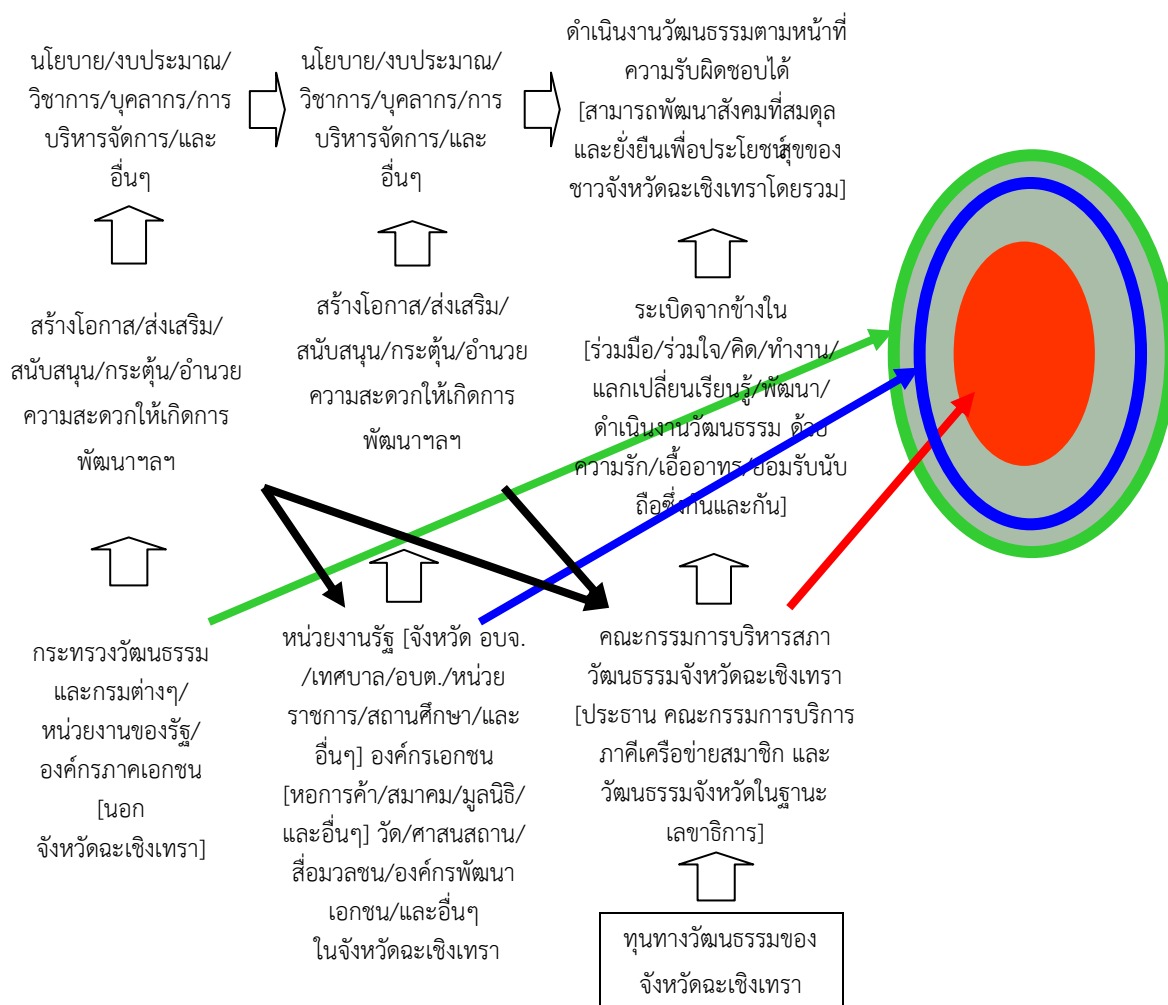
สภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับการสนับสนุนบุคลากรจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทราได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการ จากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา จะเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา เองแล้ว ปัจจัยภายนอก สภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทาง วัฒนธรรมของจังหวัดฉะเชิงเทราและท้องถิ่นต่างๆ และท้องที่ท้องถิ่น และหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ก็มี ส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของ การกำหนดนโยบาย การสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งได้ส่งผล ให้สภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และ แนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดม ทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงาน วัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการ อนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่ วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่าย วัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่น ๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา และหน่วยงาน อื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม จังหวัด

ฉะเชิงเทรา จึงเป็นพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส ประคับประคอง โอบอุ้ม และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังภาพ ๒๓



ภาพ ๒๓ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

๒. สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา

๒.๑ สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง ปัจจุบันมี นายจิตติน ตั้งกังพานิช เป็นประธานสภา ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารสภาจากกลุ่มเครือข่ายเบญจภาคี มีสภาวัฒนธรรมตำบล ๑๙ ตำบล โดยมีผู้ประสานงานวัฒนธรรมอำเภอเมือง (นางพวงผกา วิมลภักตร์ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ) ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร และนางสาวสมน ศรีชนะ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง



๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองมีสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่

๒.๒.๑ มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๒.๒.๒ มีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

๒.๒.๓ มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ

๒.๒.๔ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย

๒.๒.๕ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา

๒.๒.๖ มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒.๗ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

๒.๒.๘ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

๒.๒.๙ มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ตีความหมายความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม

๒.๓ สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยสามารถทำได้

๒.๓.๑ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล (ครบทั้ง ๑๙ ตำบล) เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒.๓.๒ เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๒.๓.๓ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับอำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมใน จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๒.๓.๔ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๒.๔.๕ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๒.๔ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

๒.๔.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

๑) ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองคนปัจจุบันมีนายจิตติน ตั้งกงพานิช เป็นผู้ที่มีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความสามัคคี และความภูมิใจ และความอยู่ดีมีสุขของชาวอำเภอเมืองได้ จึงอาสารับผิดชอบการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง



นายจิตติน ตั้งกงพานิช ประธานสภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง มี คุณลักษณะของผู้บริหารงานวัฒนธรรม กล่าวคือ ๑) เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ๒) เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้ ๓) เป็นผู้ทำงานด้วยความเสียสละ ๔) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม ๕) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม ๖) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี ๗) เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ๘) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ๙) มีความรู้/มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่างานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง และวัฒนธรรมอำเภอเมือง ในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง มีคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม ประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ๑๕ คน โดยมีนาย

จิตติน ตั้งกนกพานิช เป็นประธานสภาวัฒนธรรม รองประธานสภาวัฒนธรรม ๒ คน ประกอบด้วย นายนิรันดร์ บุญศิริ และนายสมพงษ์ บุญศรีสุข กรรมการจากประธานสภาวัฒนธรรม ตำบล (๑๙ ตำบล) กรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น รวมจำนวน ๖๒ คน โดยมีวัฒนธรรม อำเภอเมือง (นางพวงผกา วิมลภักตร์ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ) ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร และนางสาวสรมน ศรีชวนะ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง

ประกาศสภาวัฒนธรรมจังหวัดพะเยา เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองพะเยา	

ด้วยกระทรวงวัฒนธรรม ได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงวัฒนธรรม ว่าด้วยสภาวัฒนธรรม พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ตามบทเฉพาะกาลข้อ ๕๐ แห่งระเบียบนี้ กำหนดให้สภาวัฒนธรรมทุกระดับที่จัดขึ้นก่อนวันมีระเบียบนี้ใช้บังคับ ต้องปรับปรุงแก้ไขธรรมนูญการบริหารจัดการ และคณะกรรมการให้สอดคล้องกับระเบียบฯ	
เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงวัฒนธรรม ว่าด้วยสภาวัฒนธรรม พ.ศ. ๒๕๕๐ และเพื่อให้การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ มีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองพะเยา ดังนี้	
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	
๑. นางสะอึง กานะคามิน	
๒. นายสมนึก ทักนิษา	
๓. ผอ.เขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต ๑	
๔. นายอำเภอเมืองพะเยา	
๕. นายพนัสศักดิ์ รมโพธิ์ทอง	
๖. นายชูศักดิ์ ครงไกรรัตน์	
๗. นายประดิษฐ์ สิมปวัฒน์ศรี	
๘. นายเดชาวุฒิ จิระไพศาล	
๙. นายพิชัย ไรจนกระดุก	
๑๐. นายทองสุข วัฒนทรัพย์	
๑๑. นายอนนก สุขแพทย	
๑๒. นายสุทัศน์ สิริสัมพันธ์	
๑๓. นางพรวิทย์ ยมเจริญ	
๑๔. นางสาธิต งามสวัสดิ์	
๑๕. นางวรรณิ น้อยใจบุญ	
กรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองพะเยา	
๑. นายจิติน ตั้งกนกพานิช ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองพะเยา	
๒. นายนิรันดร์ บุญศิริ รองประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอฯ คนที่ ๑	
๓. นายสมพงษ์ บุญศรีสุข รองประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอฯ คนที่ ๒	
๔. ผู้บังคับการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพะเยา	
๕. นายจิรุตม์ เขียวสกล	
๖. นางประจักษ์ สุขขัง	
๗. นางจันทร แก้วมกร	
๘. ผศ.ดร.ใจ ขุนวิไชย	
๙. ผศ.วัฒนาพร งามสุทธิ	
๑๐. นายสันติ ศรีจุม	
๑๑. นางศรีวิมลพร เจริญพร	
๑๒. ผศ.สมบัติ สุขศรีสวัสดิ์	
๑๓. นางบุญธรรม สอนัดถาวร	
๑๔. นางนวลประจักษ์ จันทศิริ	
๑๕. นางสาวสาวิตรี วัฒนจินดา	
๑๖. นายปณณิฏ์ เพ็ญงาม	
๑๗. นายมานะ กลั่นเนียม	
๑๘. นายมนตรี เกื้อนขาว	
๑๙. นางสุภาวดี วัฒนะกุล	
๒๐. นางสาวกาญจนา คุ้มสม	
๒๑. ผอ.ประจักษ์ สุขศรีสวัสดิ์	
๒๒. นางเพ็ญใจ บุชาธรรม	
๒๓. นางสาวจินดา อภัยจิตต์	
๒๔. นางสาวสมถวิล อภัยจิตต์	
๒๕. นางณพทา ดอนมสิงห์	
๒๖. นางวรรณิการ์ มงคล	

๒๗. นายประสพ เศรษฐกิจดี	กรรมการ
๒๘. นายปรมิณ เศรษฐกิจดี	กรรมการ
๒๙. นายมานิจ บุญเดิม	กรรมการ
๓๐. นางพิพา อุดมสุข	กรรมการ
๓๑. นางสุวรรณี อมรรักษ์	กรรมการ
๓๒. นายบุญรัตน์ ผดุงกุล	กรรมการ
๓๓. นายประทีป สาริมาเนห์	กรรมการ
๓๔. นายทวี สังะวไล	กรรมการ
๓๕. นายภัทรศักดิ์ บุญเดิม	กรรมการ
๓๖. นายชาติ จิตประสงค์	กรรมการ
๓๗. นายสมโภช กุโรรัตน์	กรรมการ
๓๘. นายวิศิษฐ์ อมรบทกุล	กรรมการ
๓๙. นายอภิศักดิ์ คงเจริญ	กรรมการ
๔๐. นายสมพงษ์ น้อยเจริญ	กรรมการ
๔๑. นายทรงศักดิ์ ไข่มุนีปรกรณ์	กรรมการ
๔๒. นายสุชาติ วรรณสิง	กรรมการ
๔๓. นายชัชวาล วรรณสิง	กรรมการ
๔๔. นายเกรียงไกร ศรีประเสริฐ	กรรมการ
๔๕. นางฉวีภา นวลศิริ	กรรมการ
๔๖. นายสันชัย กิตติระชัย	กรรมการ
๔๗. นายสุชาติ อินเจริญ	กรรมการ
๔๘. ร.ต.ท.ทองโปรก กสิผล	กรรมการ
๔๙. ร.ต.ท.จรัสชัย ชูศักดิ์	กรรมการ
๕๐. นายอภัย พูลสวัสดิ์	กรรมการ
๕๑. นายเสาว ห่วงโรจน	กรรมการ
๕๒. นายสุนทร แก้วทวี	กรรมการ
๕๓. นายรณณ เข็มภักดิ์ทอง	กรรมการ
๕๔. นายสมคิด นี พิรวงศ์	กรรมการ
๕๕. นายประพันธ์ เขียวศรี	กรรมการ
๕๖. นายฉัตร ดันตกุล	กรรมการ

๕๗. นายธรรมบุญ ทัศวงษ์	กรรมการ
๕๘. ร.ต.นิวัฒน์ บุญวิบูลวัฒน์	กรรมการ
๕๙. นายปฐมพงษ์ กุศลพรจิวัฒน์	กรรมการ
๖๐. นางทัศนีย์ ห้วยเจริญ	เหรัญญิก
๖๑. นางอังคณา ตันรัตนวงศ์	นายทะเบียน
๖๒. นางวัลลภา ชำนาญคำ	เลขาธิการสภาวัฒนธรรมอำเภอ

โดยสำนักงานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองจะเข้ตรา ตั้งอยู่ที่ว่าการอำเภอเมือง
จะเข้ตรา อำเภอเมืองจะเข้ตรา จังหวัดจะเข้ตรา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

(นายสุภาภรณ์ ตันเจริญ)

ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดจะเข้ตรา

คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองและตำบลต่างๆ (ทั้ง ๑๙ ตำบล) ทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกัน มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันได้อย่างแข็งแรง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกัน มาร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด ประสบการณ์ จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ และการดำเนินงานวัฒนธรรมของ อำเภอเมืองและตำบลต่างๆ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่ง ในการดำเนินงาน วัฒนธรรม จนสามารถ ทำให้สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง และตำบลต่างๆ เป็นศูนย์กลางในการ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็น เครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กร ภาครัฐและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและ องค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาครัฐและ เครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การ สร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และ การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของ องค์กรภาครัฐและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด จะเข้ตรา และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

(๒) เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง มีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากผู้แทน เครือข่ายต่างๆ ที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพ สามารถสร้างและขยายภาคีเครือข่ายวัฒนธรรมทั้งในระดับอำเภอและตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เครือข่ายวัฒนธรรมทุกระดับที่ได้ผนึกกำลังทำงานประสานกันอย่างสอดคล้อง ถักทอประสานโยงใย ยึดเหนี่ยวกันอย่างเหนียวแน่น ทั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรม ตำบล ทุกแห่ง ซึ่งได้ก่อให้เกิดการขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดมา

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กร สาธารณประโยชน์ (สมาคม/มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสื่อมวลชน และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ) ได้แก่ สภาวัฒนธรรมตำบลทุกตำบล เป็นต้น
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กร วิชาชีพ วัด มัสยิด โบสถ์ กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ (สภา/ หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ และสหกรณ์ หรือ องค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ (โรงเรียน/สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน และอื่นๆ และองค์กรวิชาการอื่นๆ)

(๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง เป็นธรรมนูญที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลัก นิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติ ตาม และสภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองได้ปฏิบัติตาม ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด

(๔) การประชุมสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ โดยมีกรรมการมาประชุม กันอย่างพร้อมเพรียง เป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการ กำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม มี ประสิทธิภาพ และมติการประชุมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง จัดให้มีการพัฒนา สภาวัฒนธรรม อำเภอ อย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน วัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด

ความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลไปตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน มีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัด กิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง เป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง เอง ซึ่งได้ส่งผลให้ สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงาน วัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวง วัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองจึงเป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่มุก) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง ดังภาพ ๒๔

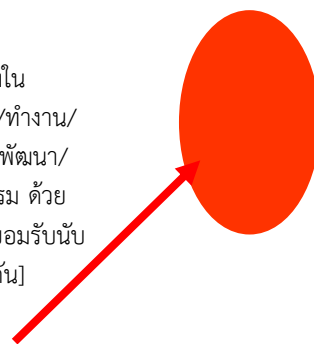
ดำเนินงานวัฒนธรรมตาม
หน้าที่ความรับผิดชอบได้
[สามารถพัฒนาสังคมที่
สมดุลและยั่งยืนเพื่อ
ประโยชน์สุขของชาวอำเภอ
เมืองโดยรวม]



ระเปิดจากข้างใน
[ร่วมมือ/ร่วมใจ/คิด/ทำงาน/
แลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา/
ดำเนินงานวัฒนธรรม ด้วย
ความรัก/เอื้ออาทร/ยอมรับนับ
ถือซึ่งกันและกัน]



คณะกรรมการบริหาร
สภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง
[ประธาน คณะกรรมการบริการ
ภาคีเครือข่ายสมาชิก และ
วัฒนธรรมอำเภอในฐานะ
เลขาธิการ]



ภาพ ๒๔ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองที่เป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ในการดำเนินงาน
ของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

๒.๔.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

๑) ทุนทางวัฒนธรรมของอำเภอเมือง

อำเภอเมือง เป็นเมืองโบราณ มีป้อมและกำแพงเมืองฉะเชิงเทราที่เป็น
โบราณสถานสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ มีอาคารบ้านเรือนเก่าที่สร้างประมาณ สมัยรัชกาลที่ ๕-๗ เป็น
ตึกแถวที่คนจีนสร้างแบบตึกฝรั่งเรียงอยู่เป็นแนว มีมรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาจำนวนมาก ซึ่ง
เป็น ทุนทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง ดังนั้น ทุนทาง
วัฒนธรรมของ อำเภอเมืองจึงมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม /สนับสนุนและกระตุ้นให้สภา
วัฒนธรรม อำเภอเมือง สามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพจน
สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการ
ดำเนินงานวัฒนธรรม ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อ
ประโยชน์สุขของท้องถิ่นและของชาวอำเภอเมืองโดยรวม

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่/

ท้องถิ่น เช่น

๑. โครงการ จัดเก็บข้อมูลทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
อำเภอเมือง

๒. โครงการแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมไทยสายใยชุมชนในอำเภอเมือง
(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากพื้นที่ /
ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
จากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และ
ปราชญ์ท้องถิ่น

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง ได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากพื้นที่ /
ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจาก
พื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก
กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม
อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการ
พิเศษ) และเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก
กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริม วัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม
อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๓) ด้านบุคลากร

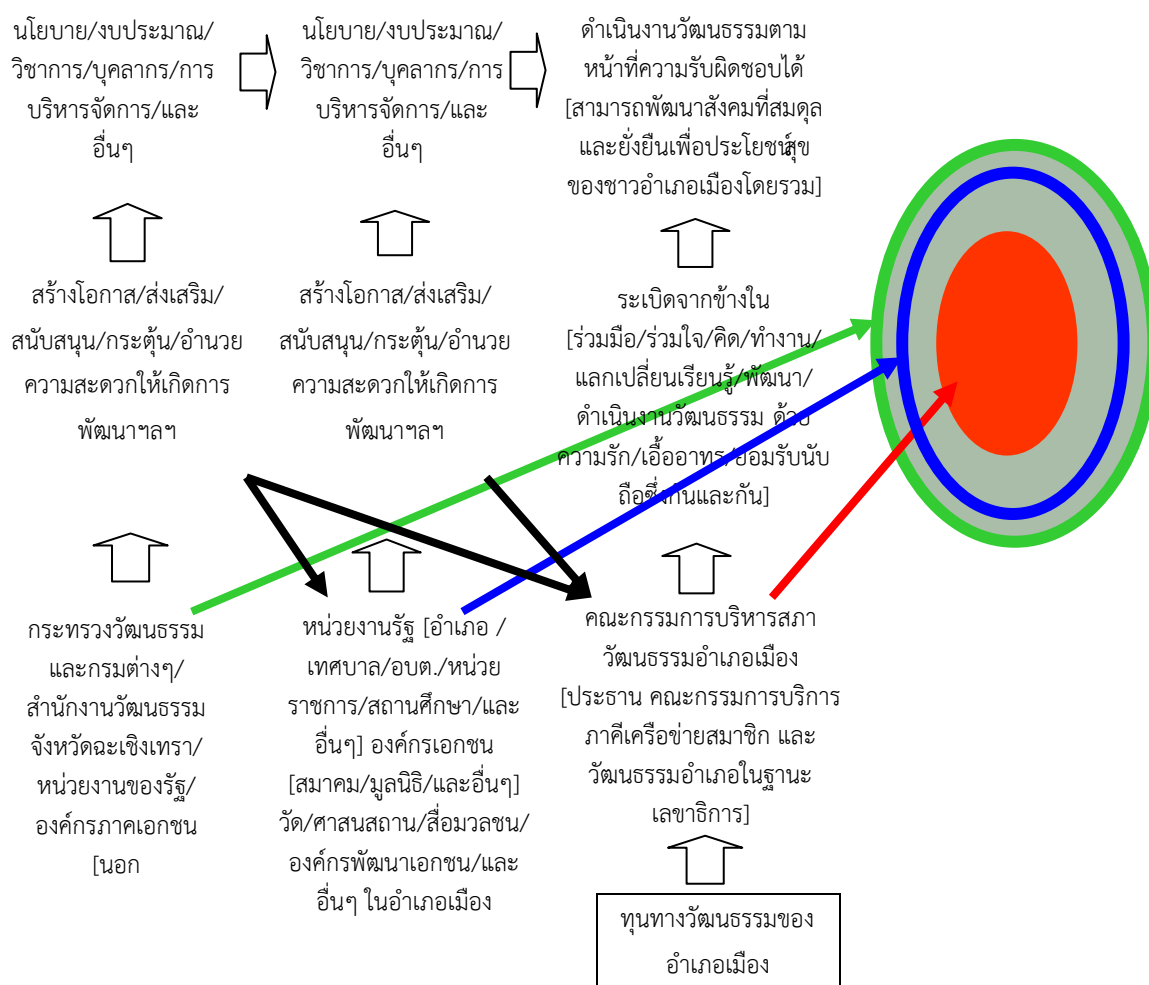
สภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองได้รับการสนับสนุนบุคลากรจาก กระทรวง
วัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึง
ปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จาก
กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม
อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองจะเป็นการ “ระเบิด
จากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองเองแล้ว ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม

อำเภอเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของ อำเภอเมือง และท้องถิ่นต่างๆ และท้องถิ่น /ท้องถิ่น และหน่วยงาน /องค์กรต่างๆ ก็มีส่วน อย่างสำคัญยิ่งในการทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของกำหนัดนโยบาย การ สนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งได้ส่งผลให้ สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใ นการดำเนินงาน วัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการ ดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพ กำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัด กิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการ ดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่ กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองจึงเป็นพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ส่งเสริม ส สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส งบประมาณ งบประมาณ โอบอุ้ม และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ของการดำเนินงานของสภา วัฒนธรรมอำเภอเมือง ดังภาพ ๒๕



ภาพ ๒๕ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ(ไขขาและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

๓. สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา

๓.๑ สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดง ปัจจุบันมีนายสมพงษ์ บุญศรีสุข เป็นประธานสภา ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม จำนวน ๖๖ คน โดยมีพระพิพิธสารกิจวิมล เจ้าอาวาสวัดหนามแดง และนายเกรียงศักดิ์ ตันหนึ่ง เป็นกรรมการกิตติมศักดิ์ คณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายเบญจ ภาคี มีผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน สมาชิก อบต. ทุกคน และกรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น ร่วมเป็นกรรมการ และวัฒนธรรมอำเภอเมือง (นางพวงผกา วิมลภักตร์ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ) ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหารและนางสาวสรมน ศรีชนะ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรมตำบล สำนักงานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดง

แดง ตั้งอยู่ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแดง เลขที่ ๑๘ หมู่ที่ ๕ ตำบลหนามแดง
อำเภอเมืองฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา รหัสไปรษณีย์ ๒๔๐๐๐ โทรศัพท์ ๐ ๓๘๕๙ ๒๗๗๕



๓.๒ สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงมีสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่ม
จัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่

๓.๒.๑ มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูล
ต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๓.๒.๒ สภาวัฒนธรรมมีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรม
และนามธรรม



๓.๒.๓ มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มี
ความหมายและมีความสำคัญ



๓.๒.๔ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย

๓.๒.๕ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา



โครงการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชนตำบลหนามแดง จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ณ วัดหนามแดง เป็นเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่จัดตั้งขึ้น ตามนโยบายของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ดำเนินงานในรูปคณะกรรมการดำเนินงาน โดยมี พระครูพิพิธสารกิจวิมล เจ้าอาวาสวัดหนามแดง เป็นกรรมการที่ปรึกษา และมีนายสมพงษ์ บุญศรีสุข ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลเป็นประธานกรรมการ ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้วยมิติทางวัฒนธรรม ส่งเสริมการเรียนรู้และเผยแพร่วัฒนธรรมวิถีชีวิตในชุมชนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอก ชุมชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยดำเนินงานครอบคลุมองค์ประกอบหลัก ๖ ด้าน คือ ด้านคลังสมองท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมอาชีพศิลปะและวัฒนธรรม ด้าน

ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ด้านลานวัฒนธรรม ด้านพิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน และด้านสารสนเทศและห้องสมุดชุมชน

โครงการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชนตำบลหนามแดง ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงาน/องค์กรและบุคคล ทั้งในและนอกชุมชนเป็นอย่างดี จึงทำให้โครงการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชนตำบลหนามแดงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนได้รับการประเมินเป็นโครงการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชนดีเด่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปี ๒๕๕๒ และได้รับการประเมินจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ประจำปี ๒๕๕๔ อยู่ในระดับ ๔

๓.๒.๖ มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๒.๗ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

๓.๒.๘ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

๓.๒.๙ มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ศึกษาความหมายความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม



๓.๓ สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยสามารถทำได้

๓.๓.๑ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๓.๓.๒ เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๓.๓.๓ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมใน ตำบลหนามแดงให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๓.๓.๔ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตย ในระดับท้องถิ่น ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๓.๓.๕ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๓.๔ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดง

๓.๔.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดง

๑) ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดง

ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงคนปัจจุบันคือ นายสมพงษ์ บุญศรีสุข ซึ่งเป็นชาวตำบลหนามแดงโดยกำเนิด เคยดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนามแดงมีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความความภูมิใจ และความอยู่ดีมีสุขของชาวบ้านถิ่นได้ จนได้รับการยอมรับให้ มีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความความภูมิใจ และความอยู่ดีมีสุขของชาวตำบลหนามแดงได้จึงอาจารับผิดชอบการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดง

นายสมพงษ์ บุญศรีสุขประธานสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงมี คุณลักษณะของผู้บริหารงานวัฒนธรรม กล่าวคือ ๑) เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ๒) เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้ ๓) เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ๔) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม ๕) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม ๖) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี ๗) เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่อง จากประชาชน ๘) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ๙) มีความรู้/มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่างานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ตำบลหนามแดง และวัฒนธรรมจังหวัดในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงมีคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม จำนวน ๖๖ คน โดยมีพระพิพิธสารกิจวิมล เจ้าอาวาสวัดหนามแดง และนายเกรียงศักดิ์ ต้นหนึ่ง เป็นกรรมการกิตติมศักดิ์ โดยมีนายสมพงษ์ บุญศรีสุข เป็นประธานสภา มีรองประธานสภา ๒ คน คือ นายสามารถ ทองมณี และนายมานพ พ่วงความสุข คณะกรรมการประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน สมาชิก อบต. ทุกคน และกรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอำเภอเมือง (นางพวงผกา วิมลภักตร์ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ) ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหารและนางสาวสรมน ศรีชวนะ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรมตำบล

แบบรายงานผลการเลือกตั้งคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม ตำบลนาบอง อำเภอมืองระเจียง จังหวัดระยอง	
ตามแบบรายการเลือกตั้งสภาวัฒนธรรมของกระทรวงวัฒนธรรม	
๑. คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล	
๑.๑ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล (ยกเว้นกรณีพิเศษ)	ประธานกรรมการ
๑.๒ กำนันตำบลนาบอง	กรรมการ
๑.๓ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอง	กรรมการ
๑.๔ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอง	กรรมการ
๑.๕ นายแพทย์กัม วัฒนศักดิ์ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ
๒. จัดประชุมตั้งสำนักงานเลือกตั้งเมื่อวันที่ ๑๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๕.๐๐ น.	
สถานที่ประชุม ที่ทำการศูนย์พัฒนาทางวัฒนธรรมไทยภาคใต้ชุมชนตำบลนาบอง	
จำนวนผู้เข้าประชุม จำนวน ๖๐ คน	
ประธานการประชุม ชื่อ นายสมพงษ์ บุญศรีสุข นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอง	
วิทยากรบรรยาย ชื่อ นายแพทย์กัม วัฒนศักดิ์ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ	
๓. ผลการประชุมและการเลือกตั้งคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลนาบอง	
๓.๑ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลนาบอง คือ นายสมพงษ์ บุญศรีสุข	
๓.๒ รองประธาน มี ๒ คน	
๓.๒.๑ ชื่อ นายสมรท พงษ์นิ	
๓.๒.๒ ชื่อ นายนาท พ่วงวานสูง	
๓.๓ กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลนาบอง มี ๕๓ คน คือ	
๓.๓.๑ พระพิริยสารกิจวิมล เจ้าอาวาสวัดนาบอง	กรรมการกิตติมศักดิ์
๓.๓.๒ นายอภิสิทธิ์ คันทน์	กรรมการกิตติมศักดิ์
๓.๓.๓ นายพิ ศรีฐาน	
๓.๓.๔ นายพัลลภ จันทพันธ์	
๓.๓.๕ นายณัฐ ทับทิมทอง	

๓.๓.๖ นายวิเชียร ปิ่นดี
๓.๓.๗ นายประจักษ์ ปิ่นดี
๓.๓.๘ นายสุชา ทวีศักดิ์
๓.๓.๙ นายบรรณา เวชญา
๓.๓.๑๐ นายสมพร จันทน์ประสิทธิ์
๓.๓.๑๑ นายอานันท์ อังศิริ
๓.๓.๑๒ นายประจักษ์ นิมิต
๓.๓.๑๓ นายอรรถ ม่วงวิไล
๓.๓.๑๔ นายธนากร ศรีทอง
๓.๓.๑๕ นายสุวิทย์ จันทะวี
๓.๓.๑๖ นายสิทธิชัย นาค
๓.๓.๑๗ นายสุเมธ เสือนาท
๓.๓.๑๘ นายวิสิทธิ์ ทองสิงห์
๓.๓.๑๙ นางบุญจักษ์ เวชญา
๓.๓.๒๐ นายบุญฤทธิ์ เกียรติ
๓.๓.๒๑ นางนงนิจพร ทุ่งบุญ
๓.๓.๒๒ นายประจักษ์ สุวรรณวิทย์
๓.๓.๒๓ นายประจักษ์ ศุภศิริ
๓.๓.๒๔ นายสมเดช ชื่นดี
๓.๓.๒๕ นายวิวัฒน์ ทองสิงห์
๓.๓.๒๖ นายสุทัศน์ เวชญา
๓.๓.๒๗ นายสมณ ประจักษ์
๓.๓.๒๘ นายทองใบ วงศ์นิลา
๓.๓.๒๙ นายสมชาย ศิริสัมพันธ์
๓.๓.๓๐ นางสาวนิตยา นิลรัตน์
๓.๓.๓๑ นางจันทิมา ศรีเวชญา
๓.๓.๓๒ นายสุทธิพงษ์ ศุภศิริ
๓.๓.๓๓ นายอรรถชัย เวชญา
๓.๓.๓๔ นายณัฐ นิมิต

/๓.๓.๖ นายวิเชียร...

/๓.๓.๓๕ นายสุเมธ...

๓.๓.๓๖ นางสาวบุญทิพย์ ธรรมนาถ	
๓.๓.๓๗ นายสุวิทย์ เกียรติ	
๓.๓.๓๘ นายสมศักดิ์ บุญศรีสุข	
๓.๓.๓๙ ร.ต.ประจักษ์ บุญสุวรรณ	
๓.๓.๔๐ นายทองใบ ศุภศิริ	
๓.๓.๔๑ นายพิชิตา แซ่กันต	
๓.๓.๔๒ นายวิเศษ สุวรรณ	
๓.๓.๔๓ นายสุวิทย์ เวชญา	
๓.๓.๔๔ นายสุชาติ จันทะวี	
๓.๓.๔๕ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๔๖ นายสุวิทย์ ธรรมนาถ	
๓.๓.๔๗ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๔๘ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๔๙ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๕๐ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๕๑ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๕๒ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๕๓ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๕๔ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๕๕ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๕๖ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๕๗ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๕๘ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๕๙ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๖๐ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๖๑ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๖๒ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๖๓ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๖๔ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๖๕ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๖๖ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๖๗ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๖๘ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๖๙ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๗๐ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๗๑ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๗๒ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๗๓ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๗๔ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๗๕ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๗๖ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๗๗ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๗๘ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๗๙ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๘๐ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๘๑ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๘๒ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๘๓ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๘๔ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๘๕ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๘๖ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๘๗ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๘๘ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๘๙ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๙๐ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๙๑ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๙๒ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๙๓ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๙๔ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๙๕ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๙๖ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๙๗ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๙๘ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๙๙ นายสมาน ธรรมนาถ	
๓.๓.๑๐๐ นายสมาน ธรรมนาถ	

๔. ตั้งสำนักงานสภาวัฒนธรรมตำบลนาบอง คือ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอง
เลขที่ ๑๐ หมู่ที่ ๕ ตำบลนาบอง อำเภอมืองระเจียง จังหวัดระยอง
รหัสไปรษณีย์ ๒๑๐๐๐ โทรศัพท์
โทรเลข ๒๑๐๐๐ (๒-๓๓)

/๓.๓.๖๖ นายสมาน...

คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมตำบลนาบองดำเนินงานอย่างจริงจังด้วยความทุ่มเท มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกัน มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถหักทอกันได้อย่างแข็งแรง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกัน มาร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด ประสบการณ์ จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และการดำเนินงานวัฒนธรรมของ ตำบล

หนามแดง ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานวัฒนธรรม จนสามารถทำให้สภาวัฒนธรรม ตำบลหนามแดง เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

(๒) เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงมีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากผู้แทนเครือข่ายต่างๆ

สำนักงานวัฒนธรรม ตำบลหนามแดงได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานวัฒนธรรมของตำบลหนามแดงประสบผลสำเร็จ ว่ามาจากศักยภาพและประสิทธิภาพของชาวบ้านและองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมในตำบล การสร้างและขยายภาคีเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายวัฒนธรรมทุกระดับที่ได้ผนึกกำลังทำงานประสานกันอย่างสอดคล้อง ถักทอประสานโยงใยยึดเหนี่ยวกันอย่างเหนียวแน่น ซึ่งได้ก่อให้เกิดการขับเคลื่อน ผลักดัน การดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดมา

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ

(หน่วยงานราชการ เทศบาลตำบลหนามแดง และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กร

สาธารณประโยชน์

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กรวิชาชีพ วัด กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ) ได้แก่ วัดในตำบลทุกวัด เป็นต้น

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ

(โรงเรียนในตำบลทุกโรงเรียน พิพิธภัณฑ์ หอวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ)

(๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ตำบลหนามแดงเป็นธรรมนูญที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลักนิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและ

ทั่วถึง ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติตาม และสภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด

(๔) การประชุมสภาวัฒนธรรมตำบลหามแดง

สภาวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ โดยมีกรรมการมาประชุมกันอย่างพร้อมเพรียง เป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการกำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมติการประชุมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

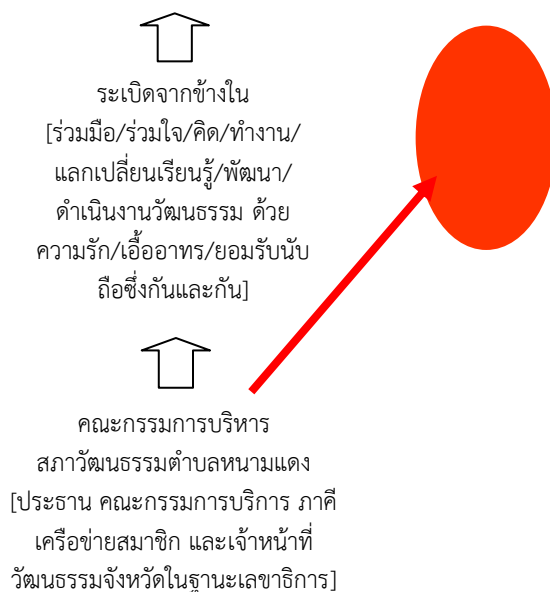
(๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรมตำบลหามแดง

สภาวัฒนธรรม ตำบลหามแดงจัดให้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรม ตำบลอย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจน เกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัดความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำเสนอออกเผยแพร่และถ่ายทอด จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน มีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ที่ ภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชน มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชน ของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลหามแดงเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรมตำบลหามแดงเอง ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรมตำบลหามแดงเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และ ดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น

ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรม ตำบลหนามแดงจึงเป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ของการดำเนินงานของ
สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงดังภาพ ๒๖

ดำเนินงานวัฒนธรรมตาม
หน้าที่ความรับผิดชอบได้
[สามารถพัฒนาสังคมที่สมดุล
และยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของ
ชาวตำบลหนามแดงโดยรวม]



ภาพ ๒๖ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงที่เป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ในการ
ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดง

๓.๔.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดง

๑) ทูทางวัฒนธรรมของตำบลหนามแดง

ประวัติความเป็นมาเมื่อกว่า ๑๐๐ ปีที่ผ่านมา ได้มีการก่อตั้งชุมชนขึ้นใน
บริเวณที่มี “ต้นหนามแดง” ขึ้นอยู่มาก ชาวบ้านจึงตั้งชื่อชุมชนว่า “บ้านหนามแดง” และวัดว่า “วัด
หนามแดง”



เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๙ พระครูสุคนธ์วันคุณ เจ้าอาวาสวัดพนมแดงซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบลนครเนื่องเขต ท่านได้สะสมของเก่าไว้บางส่วนพระครูพิพิธสารกิจวิมล เจ้าอาวาสรูปต่อมาได้สะสมของเก่าที่ใช้ในการเกษตรเพิ่มขึ้นอีกมาก โดยท่านมีความตั้งใจว่า “สะสมไว้เพื่อก่อตั้งพิพิธภัณฑ์เพื่อให้เยาวชนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ว่ารุ่นพ่อแม่ปู่ย่าตายายทำมาหากินใช้ไถคราดไถนาด้วยควาย” เมื่อชาวบ้านทราบวัตถุประสงค์ของท่านก็ร่วมกันบริ จาคเครื่องมือทางการเกษตรที่ไม่ใช้แล้วให้กับทางวัดอีกมาก



ต่อมาคณะกรรมการสภาตำบลพนมแดงและกลุ่มผู้นำชุมชนและชาวบ้าน ได้ของบประมาณสนับสนุนจากจังหวัด ๑๐๐,๐๐๐ บาท จากโครงการอยู่ดีมีสุข ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ และต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้ของบประมาณจากจังหวัดอีก ๕๐๐,๐๐๐ บาท มาต่อเติมจนเป็นอาคารพิพิธภัณฑ์จนแล้วเสร็จ เป็นแหล่งการศึกษาเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนทั่วไปได้

ปัจจุบันพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นตำบลพนมแดง เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่เปิดบริการให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป เข้าศึกษาเรียนรู้ได้ทุกวันไม่เว้นวันหยุดราชการ



ซึ่งเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ตำบล หนามแดง ดังนั้น ทุนทางวัฒนธรรมของตำบลหนามแดงจึงมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม / สนับสนุนและกระตุ้นให้สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงสามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ ของ การจัด ตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็น กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อผลในการ พัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นและของชาวตำบลหนามแดงโดยรวม

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก พื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม ตำบลหนามแดง ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก พื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม ตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะ อย่างยิ่งจาก เครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม ตำบลหนามแดงได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากพื้นที่/ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจากพื้นที่/ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรม ตำบลหนามแดง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการพิเศษ) และเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม ตำบลหนามแดงได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๓) ด้านบุคลากร

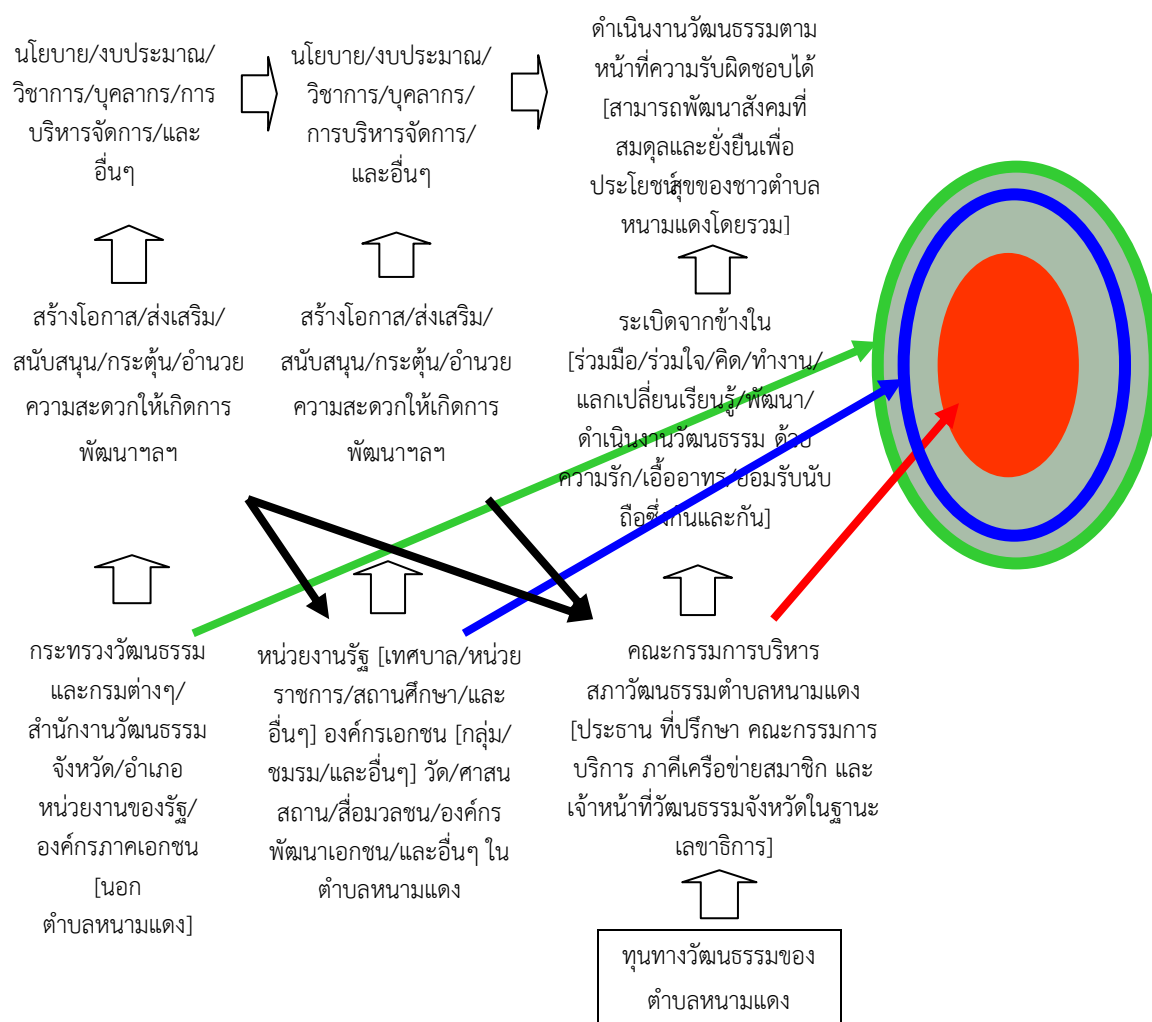
สภาวัฒนธรรม ตำบลหนามแดง ได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรม ตำบลหนามแดงได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ตำบลหนามแดง จะเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงเองแล้ว ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของตำบลหนามแดง และท้องถิ่น และหน่วยงาน /องค์กรต่างๆ ก็มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งได้ส่งผลให้ สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัด

กิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม ตำบลหนามแดง จึงเป็น พี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส ประคับประคอง โอบอุ้ม และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ของการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงดังภาพ ๒๗



ภาพ ๒๗ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดงที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดง

ตอนที่ ๕ จังหวัดกาญจนบุรี

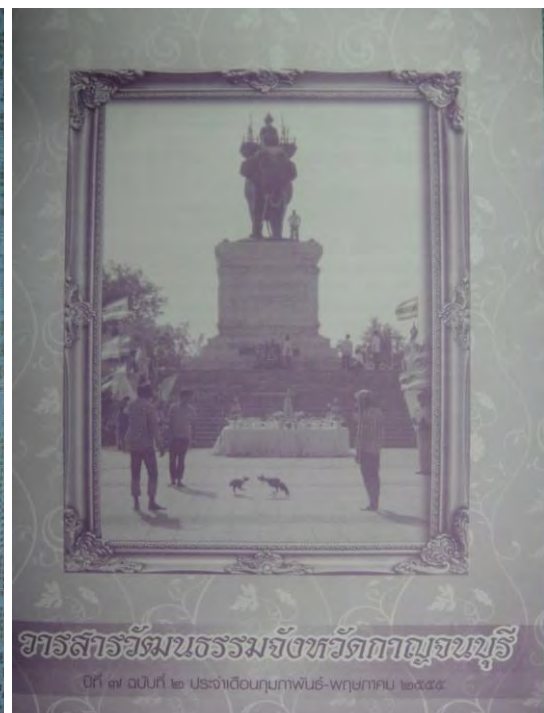
๑. สภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี

๑.๑ สภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีปัจจุบันมี พันเอก(พิเศษ) สุรินทร์ จันท์เพียร เป็นประธานสภา ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายเบญจภาคี โดยมีวัฒนธรรมจังหวัด(นายประยูร โอสุธีรกุล) ทำหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร



๑.๒ สภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีมีสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่

๑.๒.๑ มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม





๑.๒.๒ มีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม



๑.๒.๓ มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ



ประเพณีลอยเรือสะเดาะเคราะห์ของชาวไทยรามัญ ตำบลหนองลู อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี กำหนดจัดในวันขึ้น ๑๔-๑๕ ค่ำและแรม ๑ ค่ำ เดือน ๙ ของทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการบูชาเทวดาที่อยู่ในน้ำ ในป่า และบนบก อีกทั้งเป็นการสืบสานประเพณีดั้งเดิมของกลุ่มชน ตลอดจนทั้งเป็นการเผยแพร่ประเพณีลอยเรือสะเดาะเคราะห์ให้แก่ชุมชน ประชาชน และนักท่องเที่ยวได้ศึกษา เรียนรู้ในประเพณีดังกล่าวมีกิจกรรม ดังนี้ ๑) การเจริญพระพุทธมนต์โดยพระสงฆ์ ๒) การบูชาเรือ โดยนำธูปธูปเทียน ตามกำลังวันเกิด ไปไหว้และสะเดาะเคราะห์ เพื่อจะมีการเผาธูปเทียนในวันสุดท้ายของงาน ๔) การเล่นโคม ปล่อยโคม ๕) การตักบาตรน้ำตาลทราย /น้ำผึ้ง ๖) การเลี้ยงอาหารคาวหวานแก่ผู้มาร่วมงาน ๗) การนำเรือไปลอยที่แม่น้ำสามประสบ



๑.๒.๔ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย



๑.๒.๕ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา เช่น ร่วมกับสภาวัฒนธรรมอำเภอท่าม่วง จัดโครงการเยาวชนรักษ์วัฒนธรรม รักถิ่นเกิด โดยมีวัตถุประสงค์ให้เยาวชน เกิดความรัก ความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมไทย และถิ่นฐานบ้านเกิดและร่วมกันรักษา สืบทอดวัฒนธรรม วิถีชีวิตพื้นบ้านของตนเอง ซึ่งนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔-๖ จากโรงเรียนในเขตตำบล ท่าม่วง ๔ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดศรีโลหะราษฎร์บำรุง โรงเรียนอานวยวิทยากัญจนบุรี โรงเรียนยูเดียเยี่ยะเสี้ยว และโรงเรียนวิริศิลป์ โรงเรียนละ ๒๕ คน รวม ๑๐๐ คน โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้แบ่งเป็น ๖ ฐาน เช่น ๑) มัสยิดตักวา (มัสยิดกลางประจำจังหวัด) ศึกษาประวัติความเป็นมาของการจัดตั้งมัสยิด ขนบธรรมเนียมและพิธีกรรมของศาสนาอิสลาม ๒) บ้านปอเซียะ เรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น เป็นต้น



และร่วมกับ นักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์ ขมรมาร่วม วัฒนธรรมและละครไทย และชมรมนันทนาการทางภาษาไทย จัดโครงการ “ค่ายเพลงพวงมาลัยให้สำนึกรักท้องถิ่น ” ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดศรีอุปการาม ตำบลหนองบัว อำเภอเมือง โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่วัฒนธรรมที่ดีงาม ของไทยคือ เพลงพื้นบ้านประเภท เพลงพวงมาลัย ให้กับ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนวัดศรีอุปการาม และบูรณาการประสบการณ์การเรียนรู้จากห้องเรียนสู่ประสบการณ์จริง รูปแบบของการจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถแต่งเนื้อร้องเพลงพวงมาลัยได้ โดยนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับของดีในท้องถิ่นบ้านหนองบัว เช่น ประวัติหลวงพ่อ ยิ้ม หลวงปู่เหรียญ อาหาร ประเพณีพิธีกรรมต่างๆ ที่เป็นเอกลักษณ์ของบ้านหนองบัว และทำการแสดงในวันที่ 5 กันยายน ร่วมกับการแสดงเพลงทรงเครื่อง เรื่องพระอภัยมณี ตอนหนินางผีเสื้อ ของ คณะนักศึกษาชมรมาร่วม วัฒนธรรมและละครไทย ซึ่งนักเรียนได้ให้ความสนใจและแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการกระตุ้นจิตสำนึกรักท้องถิ่น และร่วมอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมไทยให้คงอยู่ต่อไป



วารสารวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี
ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ - ธันวาคม ๒๕๕๔ ๑๑

การถ่ายทอดภูมิปัญญา สร้างคุณค่าวิถีชีวิต

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี ได้จัดทำโครงการถ่ายทอดภูมิปัญญา สร้างคุณค่าวิถีชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสืบค้น ส่งเสริม สืบสาน ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในสาขาต่าง ๆ และรวบรวมจัดเก็บภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นข้อมูลพื้นฐานของจังหวัด เพื่อให้เป็น การศึกษาเรียนรู้แก่เยาวชน และผู้สนใจ ตลอดจนเป็นการสร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นของตนเอง ซึ่ง ได้มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน ๑๓ อำเภอ ได้แก่

๑. อำเภอเมืองกาญจนบุรี	เพลงร้อยพรรษา, เพลงแคววัง และเพลงพวงมาลัย
๒. อำเภอด่านช้าง	ลิเกเด็กวัดซูกที้
๓. อำเภอท่ามะกา	นิราศพระแม่แห่งวัง (เจ้า อำเภอลอน ๔, แม่จ้อย)
๔. อำเภอท่ามะกา	การแสดงเต้นรำรำเคียว
๕. อำเภอโพธารณย์	ประเพณีแห่เทียนบ้านวังหินประยูค
๖. อำเภอพนมทวน	การแสดงรำเหย่ย, รำไท, เซ็ดสิงโต, ไททรงดำ
๗. อำเภอห้วยกระเจา	การเป่าแคนของชาวไทยทรงดำ
๘. อำเภอเลาขวัญ	เพลงอีแซว
๙. อำเภอหนองปรือ	การแสดงรำเหย่ย (ใช้นักร้องยกย่องทำเป็นจังหวะ)
๑๐. อำเภอไทรโยค	การทำมะเมใส่ไข่
๑๑. อำเภอทองผาภูมิ	การแสดงระบำระบำไม้
๑๒. อำเภอศรีสวัสดิ์	การแสดงรำแดง
๑๓. อำเภอสังขละบุรี	การแสดงรำวง (ชาวไทยเชื้อสายมลายู)

โครงการอบรมมัคคุเทศก์น้อย จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (รุ่นที่ ๑)

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีได้รับการสนับสนุน งบประมาณจากเงินดอกผลกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมและ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ให้ดำเนินงานโครงการอบรมมัคคุเทศก์น้อย จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๕-๒๖ เมษายน ๒๕๕๕ ณ โรงเรียนวัดพระแท่นดงรัง ตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้เด็กและเยาวชนในจังหวัด กาญจนบุรี รักและหวงแหนมรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ของตนด้วยการให้เด็กและเยาวชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้หลักการเป็นมัคคุเทศก์ เรียนรู้ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ท้องถิ่นและสามารถเป็นมัคคุเทศก์ต้นแบบให้เด็กและเยาวชนรุ่นต่อไป

สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรม จำนวน ๕๐ คน เป็นเด็กและเยาวชนที่อยู่ในโครงการวัฒนธรรมไทย สายใยชุมชนและตำบลที่มีแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้

๑. โครงการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชน ตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา
๒. โครงการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชน ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี

๑.๒.๖ มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



๑.๒.๗ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ



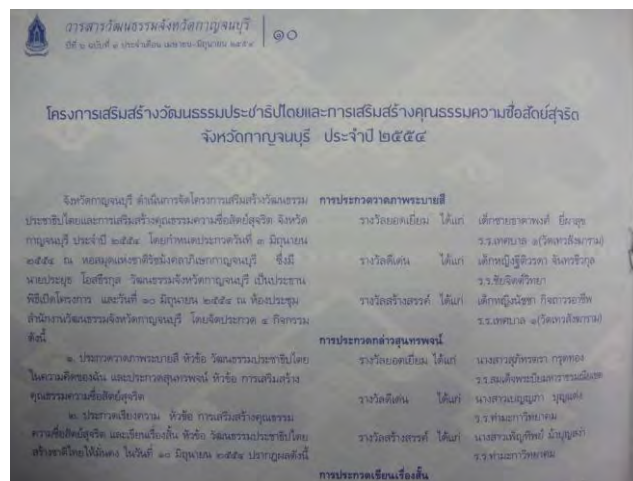


๑.๒.๘ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน





๑.๒.๙ มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ตีความหมายความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม



๑.๓ สภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยสามารถทำได้

๑.๓.๑ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับ ตำบล (ครบทั้ง ๙๘ ตำบล) อำเภอ (ครบทั้ง ๑๓ อำเภอ) และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรม ให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๑.๓.๒ เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๑.๓.๓ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล เพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมใน จังหวัดกาญจนบุรีให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๑.๓.๔ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๑.๓.๕ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๑.๔ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี

๑.๔.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี

๑) ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี

ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีคนปัจจุบันมีพันเอก(พิเศษ) สุรินทร์ จันทรเพียร ซึ่งเป็นนายทหารที่เคยปฏิบัติราชการอยู่ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรีมาโดยตลอด ปัจจุบันมีนักธุรกิจ ได้มีโอกาสเป็นกรรมการและร่วมทำงานกับ หลายกระทรวงทำให้มีความรู้กว้างขวาง เช่น ประธานสมาคมวัฒนธรรมเศรษฐกิจ ไทย –พม่า สาขากาญจนบุรี รองประธานสภาวัฒนธรรมภาคกลาง กรรมการสมาคมสภาวัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ที่ปรึกษาผู้ตรวจราชการภาคประชาชน (ด้านวัฒนธรรม) ผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรมสาขาผู้ทำคุณประโยชน์ทางด้านวัฒนธรรมระดับจังหวัดกาญจนบุรี นายกสมาคมธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัดกาญจนบุรี เคยดำรงตำแหน่งรองประธานสมาพันธ์ธุรกิจท่องเที่ยวส่วนภูมิภาคแห่งประเทศไทย เป็นผู้ริเริ่มในการทำแพล่อง เป็นภัตตาคารลอยน้ำแห่งแรกของจังหวัดกาญจนบุรี ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม ที่ปรึกษา ๑ คณะกรรมาธิการ การเงิน การคลัง การธนาคาร และสถาบันการเงิน นายกสมาคมทหารผ่านศึกเวียดนามและนักรบผู้กล้าจังหวัดกาญจนบุรี ประธานที่ปรึกษาสมาคมสื่อมวลชนจังหวัดกาญจนบุรี เป็นต้น





การได้มีโอกาสเป็นกรรมการและร่วมทำงานกับหลายกระทรวงทำให้มีความรู้กว้างขวาง มีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความสามัคคี และความภูมิใจ และความอยู่ดีมีสุขของชาวจังหวัดกาญจนบุรีได้ จึงอาสาสมัครรับผิดชอบการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี และเป็นประธานสภาวัฒนธรรมจนถึงปัจจุบัน

พันเอก(พิเศษ) สุรินทร์ จันท์เพียร ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี มีคุณลักษณะของผู้บริหารงานวัฒนธรรม กล่าวคือ ๑) เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ๒) เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้ ๓) เป็นผู้ทำงานด้วยความเสียสละ ๔) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม ๕) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม ๖) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี ๗) เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ๘) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ๙) มีความรู้/มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่างานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี และวัฒนธรรมจังหวัดในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรีมีคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม โดยมีพันเอก(พิเศษ) สุรินทร์ จันท์เพียร เป็นประธานสภาวัฒนธรรม จังหวัด รองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ๒ คน ประกอบด้วย นายสมชัย ชำพาลี และนายสมศักดิ์ ธาราสุนทร กรรมการจากประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ(๑๓ อำเภอ) กรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น และมีวัฒนธรรมจังหวัด (นายประยุทธ์ โอสธีรกุล) ทำหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม จังหวัด กาญจนบุรี ทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกัน มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันได้อย่างแข็งแรง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน มีประสบการณ์ที่

หลากหลาย ที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกัน มาร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิด ประสบการณ์ จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และการดำเนินงานวัฒนธรรมของ จังหวัด กาญจนบุรี ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่มี คุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานวัฒนธรรม จนสามารถทำให้สภาวัฒนธรรม จังหวัด กาญจนบุรี เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงาน วัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการ ดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพ กำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัด กิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการ ดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่ กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

(๒) เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีมีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากผู้แทน เครือข่ายต่างๆ ที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมในจังหวัด การสร้างและ ขยายภาคีเครือข่ายวัฒนธรรมทั้งในระดับจังหวัด และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของ วัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายวัฒนธรรมทุกระดับที่ได้ผนึกกำลังทำงานประสานกันอย่าง สอดคล้อง ถักทอประสานโยงใยยึดเหนี่ยวกันอย่างเหนียวแน่น ทั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภา วัฒนธรรมอำเภอ (ครบทั้ง ๑๓ อำเภอ) และสภาวัฒนธรรมตำบล (ครบทั้ง ๔๘ ตำบล) ซึ่งได้ก่อให้เกิด การขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดมา



- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กร สาธารณประโยชน์ (สมาคม/มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสื่อมวลชน



(๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี เป็นธรรมนูญที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลักนิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกรับและปฏิบัติตาม และสภาวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรีได้ปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด

(๔) การประชุมสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี

สภาวัฒนธรรม จังหวัด กาญจนบุรี จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ โดยมีกรรมการมาประชุมกันอย่างพร้อมเพรียง เป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการกำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมติการประชุมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี

สภาวัฒนธรรม จังหวัด กาญจนบุรี จัดให้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรม จังหวัดอย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษาค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน มีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น เป็นต้น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม





การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีเอง ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงาน วัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี จึงเป็นแกนกลาง สำคัญ (ไข่มุก) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี ดังภาพ ๒๘

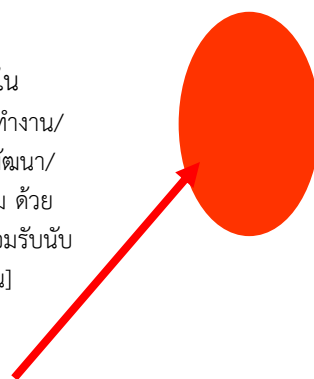
ดำเนินงานวัฒนธรรมตาม
หน้าที่ความรับผิดชอบได้
[สามารถพัฒนาสังคมที่สมดุล
และยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของ
ชาวจังหวัดกาญจนบุรีโดยรวม]



ระเบิดจากข้างใน
[ร่วมมือ/ร่วมใจ/คิด/ทำงาน/
แลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา/
ดำเนินงานวัฒนธรรม ด้วย
ความรัก/เอื้ออาทร/ยอมรับนับ
ถือซึ่งกันและกัน]



คณะกรรมการบริหาร
สภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี
[ประธาน คณะกรรมการบริการ ภาควิชา
เครือข่ายสมาชิก และวัฒนธรรม
จังหวัดในฐานะเลขาธิการ]



ภาพ ๒๘ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีที่เป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี

๑.๔.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี

๑) ทิศทางวัฒนธรรมของจังหวัดกาญจนบุรี

ความเป็นมาของกาญจนบุรี เท่าที่มีการค้นพบหลักฐานนั้น ย้อนไปได้ถึง สมัยก่อนประวัติศาสตร์ เมื่อมีการค้นพบเครื่องมือหินในบริเวณบ้านเก่า อำเภอเมือง ล่วงมาถึงสมัย ทวารวดี ซึ่งมีหลักฐานคือซากโบราณสถานที่ตำบลปรังเผล อำเภอสังขละบุรี เป็นเจดีย์ลั กษณะ เดียวกับจุลประโทนเจดีย์ที่จังหวัดนครปฐม บ้านคูบัว จังหวัดราชบุรี และเมืองอู่ทอง จังหวัด สุพรรณบุรี รวมทั้งค้นพบโบราณวัตถุ เช่น พระพิมพ์สมัยทวารวดีจำนวนมาก สืบเนื่องต่อมาถึงสมัย พุทธศตวรรษที่ ๑๖-๑๘ หลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่ค้นพบคือปราสาทเมืองสิงห์ ซึ่งมีรูปแบบศิลปะ แบบขอม สมัยบาเยน เหตุการณ์ที่ทำให้กาญจนบุรีมีชื่อเสียงไปทั่วโลก คือ ช่วงสงครามโลกครั้งที่ ๒ เมื่อญี่ปุ่นตัดสินใจสร้างทางรถไฟสายยุทธศาสตร์ จากชุมทางหนองปลาดุกในประเทศไทย ไปยังเมือง ทันปือชายัดในพม่า โดยเกณฑ์เชลยศึกและแรงงานจำนวนมากมาเร่งสร้างทางรถไฟอย่างหามรุ่งหาม คำ จนทำให้มีผู้คนล้มตายเป็นจำนวนมาก ทั้งจากความเป็นอยู่ที่ยากแค้นและโรคภัยไข้เจ็บที่รุมเร้า ซึ่ง ภาพและเรื่องราวของความโหดร้ายในช่วงสงครามโลกครั้งที่ ๒ ปรากฏอยู่ในพิพิธภัณฑ์หลายแห่งใน กาญจนบุรี เช่น สะพานข้ามแม่น้ำแคว สุสานทหารสัมพันธมิตร พิพิธภัณฑ์ช่องเขาขาด เป็นต้น

ปัจจุบันกาญจนบุรี คือ ดินแดนแห่งธรรมชาติ อันอุดมสมบูรณ์ด้วยผืนป่า พรรณไม้ โถงถ้ำ น้ำตก และประเพณีวัฒนธรรมอันหลากหลายของผู้คนหลากหลายเชื้อชาติที่อาศัยอยู่ร่วมกัน อย่างเอื้ออารี ทั้งไทย พม่า มอญ ปากะญอ (กะเหรี่ยง) เป็นต้น เป็นเมืองที่มีสิ่งที่น่าสนใจมากมายและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย มีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์อันยาวนาน มีโบราณสถาน มีวิถีชีวิต มีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นสืบทอดกันต่อมาจนเป็นมรดกของเมือง ซึ่งเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี ดังนั้น ทุนทางวัฒนธรรมของจังหวัดกาญจนบุรีจึงมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม/สนับสนุนและกระตุ้นให้สภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีสามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและจังหวัดอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นและของชาวจังหวัดกาญจนบุรีโดยรวม

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรีได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้น จนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากศูนย์วัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี (มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี) เครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาครัฐกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรม จังหวัด กาญจนบุรีได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่อง มาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการพิเศษ) และเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรีได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

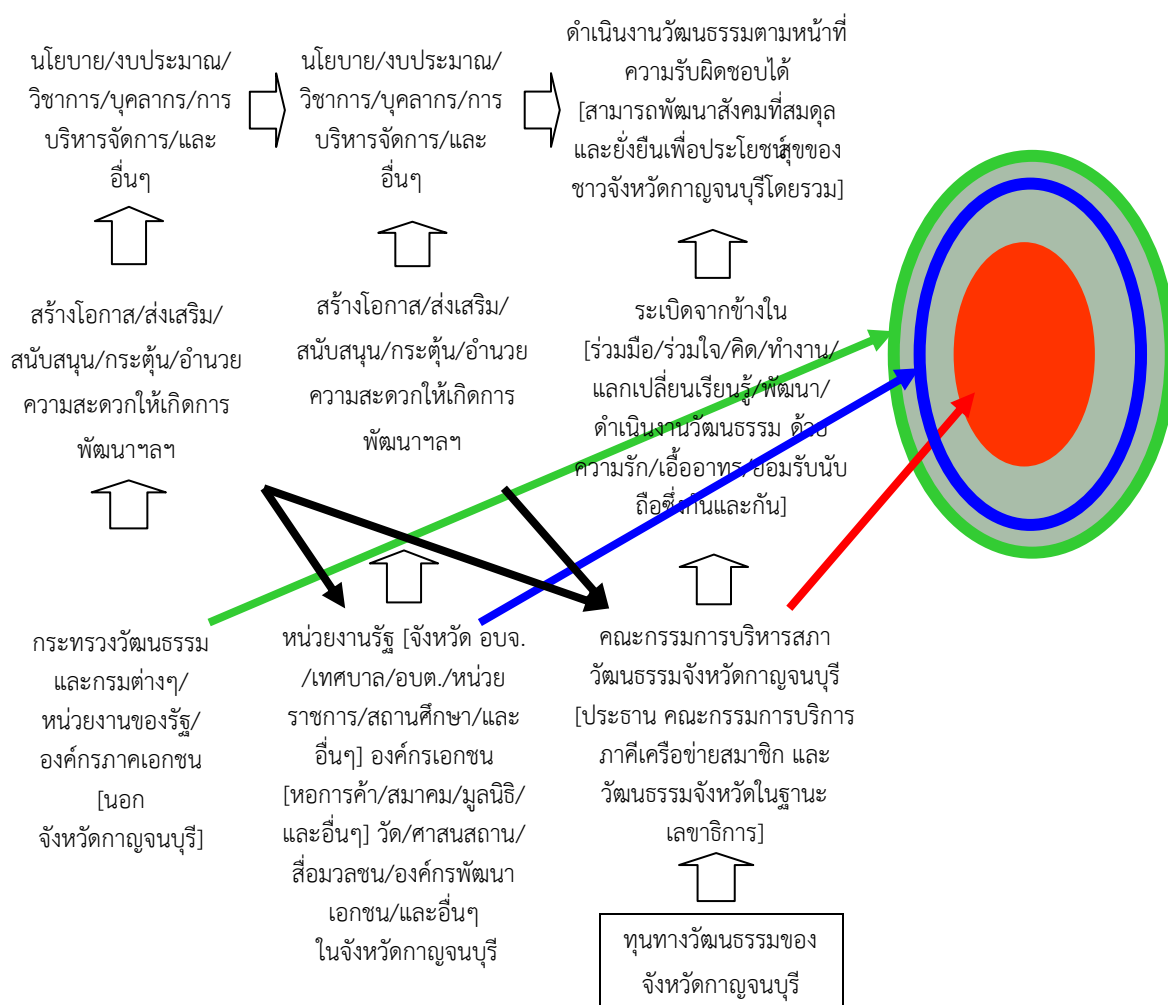
(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม จังหวัด กาญจนบุรี ได้รับการสนับสนุนบุคลากรจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จังหวัด กาญจนบุรี จะเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีเองแล้ว ปัจจัยภายนอกสภา วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรม ของจังหวัดกาญจนบุรีและท้องถิ่นต่างๆ และท้องที่/ท้องถิ่น และหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ก็มีส่วนอย่าง สำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของการกำหนด นโยบาย การสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งได้ส่งผลให้สภา วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการ ดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และ ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม จังหวัด กาญจนบุรี จึงเป็นพี่เลี้ยงที่ทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาสประคับประคอง โอบอุ้ม และอื่นๆ (ไขขาวและเปลือกไข) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี ดังภาพ ๒๙



ภาพ ๒๙ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไขว่ขวายและเปลือกไขว่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี

๒. สภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี

๒.๑ สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองปัจจุบันมีนายอัศดร รากบัวเป็นประธานสภา ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารสภาจากกลุ่มเครือข่ายเบญจภาคี มีสภาวัฒนธรรมตำบล ๑๓ ตำบล โดยมีผู้ประสานงานวัฒนธรรมอำเภอเมือง ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหารและนายภาณุวัฒน์ ทองอ่อน นักวิชาการวัฒนธรรม ปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง



๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองมีสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่

๒.๒.๑ มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๒.๒.๒ มีการพิทักษ์รักษาและดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

๒.๒.๓ มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ

๒.๒.๔ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย

๒.๒.๕ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา



๒.๒.๖ มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒.๗ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ



๒.๒.๘ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

๒.๒.๙ มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ศึกษาหาความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม

๒.๓ สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยสามารถทำได้

๒.๓.๑ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับ หมู่บ้าน ตำบล (ครบทั้ง ๑๓ ตำบล) เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒.๓.๒ เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันใน ลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจน แลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๒.๓.๓ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับอำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการ ดำเนินงานวัฒนธรรมใน จังหวัดกาญจนบุรี ให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๒.๓.๔ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและ จะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๒.๔.๕ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับ หน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๒.๔ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

๒.๔.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

๑) ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองคนปัจจุบันมีนายอัศดร รากบัว เป็นผู้ที่มีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความความภูมิใจ และความอยู่ดีมีสุขของชาว อำเภอเมืองได้ จึงอาสารับผิดชอบการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง โดยได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม อนุรักษ์ และสืบทอดประเพณีท้องถิ่นและศิลปะการแสดง พื้นบ้าน ตลอดจนการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาและร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันสงกรานต์ แห่เทียนจำนำพรรษา วันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานงานศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยประสานงานขอรับการสนับสนุน งบประมาณ จากองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อจัดงานโครงการต่างๆ จนได้รับรางวัลผู้ทำคุณประโยชน์ต่อกระทรวงวัฒนธรรม ด้านวัฒนธรรมระดับประเทศ



นายอัคร รากบัว ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง มีคุณลักษณะ ของ
 ผู้บริหารงานวัฒนธรรม กล่าวคือ ๑) เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและ
 องค์กรต่างๆ ๒) เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงาน
 วัฒนธรรมได้ ๓) เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ๔) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม
 ๕) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงาน วัฒนธรรม ๖) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี
 ๗) เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ๘) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี
 ๙) มีความรู้/มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่างานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการ
 บริหารงานวัฒนธรรม

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง และวัฒนธรรมอำเภอ
 เมือง ในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง มีคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการ
 เลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม โดยมีนายอัคร รากบัว เป็นประธานสภาวัฒนธรรม
 กรรมการจากประธานสภาวัฒนธรรมตำบล (๑๓ ตำบล) กรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน
 ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น โดยมีวัฒนธรรมอำเภอ
 เมือง ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร และนายภาณุวัฒน์ ท อ่อน
 นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขาธิการสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง และตำบลต่างๆ
 (ทั้ง ๑๓ ตำบล) ทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่าง
 กว้างขวางและเชื่อมโยงกัน มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จน
 สามารถถักทอกันได้อย่างแข็งแรง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้
 ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง
 และไปในทิศทางเดียวกัน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกัน มาร่วมกันคิด
 ร่วมกันทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด ประสบการณ์ จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้
 และการดำเนินงานวัฒนธรรมของ อำเภอเมืองและตำบลต่างๆ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการ

ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่ง เป็นจุดเริ่มต้นที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงาน วัฒนธรรม จนสามารถ ทำให้สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง และตำบลต่างๆ เป็นศูนย์กลางในการ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็น เครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กร ภาครัฐและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและ องค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาครัฐและ เครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การ สร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และ การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของ องค์กรภาครัฐและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่น ๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด กาญจนบุรี และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

(๒) เครือข่ายภาควัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง มีเครือข่ายภาควัฒนธรรมที่มาจากผู้แทน เครือข่ายต่างๆ ที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพ สามารถสร้างและขยายภาควัฒนธรรมทั้งใน ระดับอำเภอและตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เครือข่ายวัฒนธรรมทุกระดับที่ได้ผนึกกำลังทำงานประสานกันอย่างสอดคล้อง ถักทอประสานโยงใย ยึดเหนี่ยวกันอย่างเหนียวแน่น ทั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรม ตำบล ทุกแห่ง ซึ่งได้ก่อให้เกิดการขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดมา

- เครือข่ายภาควัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)
- เครือข่ายภาควัฒนธรรมที่มาจากองค์กร สาธารณประโยชน์ (สมาคม/มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสื่อมวลชน และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ) ได้แก่ สภาวัฒนธรรมตำบลทุกตำบล เป็นต้น
- เครือข่ายภาควัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กร วิชาชีพ วัด มัสยิด โบสถ์ กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ)
- เครือข่ายภาควัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ (สภา/ หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ และสหกรณ์ หรือ องค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ)
- เครือข่ายภาควัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ (โรงเรียน/สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชาวบ้าน และอื่นๆ และองค์กรวิชาการอื่นๆ)

(๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง เป็นธรรมนูญที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาควัฒนธรรม ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลัก นิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาควัฒนธรรมอย่าง กว้างขวางและทั่วถึง

ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติตาม และสภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองได้ปฏิบัติตาม ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด

(๔) การประชุมสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

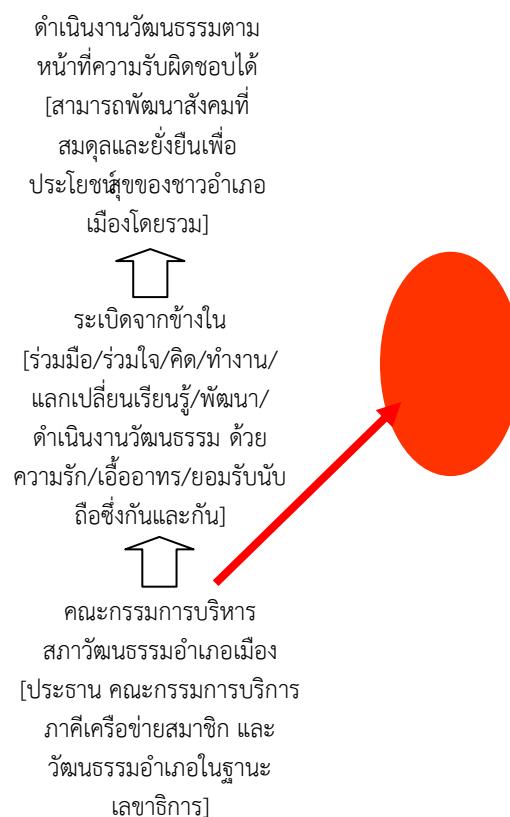
สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ โดยมีกรรมการมาประชุม กันอย่างพร้อมเพรียง เป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการกำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมติการประชุมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง จัดให้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรม อำเภอ อย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน วัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถ ติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้ว นำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลไปตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่า ท้น มีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัด กิจกรรมร่วมกัน จัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม จัดให้ภาคี สมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดทำสื่อ ของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง เป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง เอง ซึ่งได้ส่งผลให้ สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง เป็น ศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้ง เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงาน วัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมของ องค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนา วัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอด วัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่ กระทรวง วัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น

ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองจึงเป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง ดังภาพ ๓๐



ภาพ ๓๐ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองที่เป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

๒.๔.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

๑) พันทางวัฒนธรรมของอำเภอเมือง

อำเภอเมืองกาญจนบุรี เป็นศูนย์กลางของจังหวัดกาญจนบุรีทั้งในด้านการปกครอง เศรษฐกิจ การค้า การท่องเที่ยว การลงทุน การศึกษา วัฒนธรรม และอื่นๆ ทำให้ มีมรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาจำนวนมาก ซึ่งเป็น พันทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง ดังนั้น พันทางวัฒนธรรมของ อำเภอเมืองจึงมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม /สนับสนุน และกระตุ้นให้ สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง สามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นและของชาวอำเภอเมืองโดยรวม

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

นายอัคร รากบัว ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีมาอย่างต่อเนื่องหลายสมัย ได้เสนอโครงการของงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำให้สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่ / ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากพื้นที่ / ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง ได้รับการสนับสนุนบุคลากรจาก พื้นที่ / ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการพิเศษ) และเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

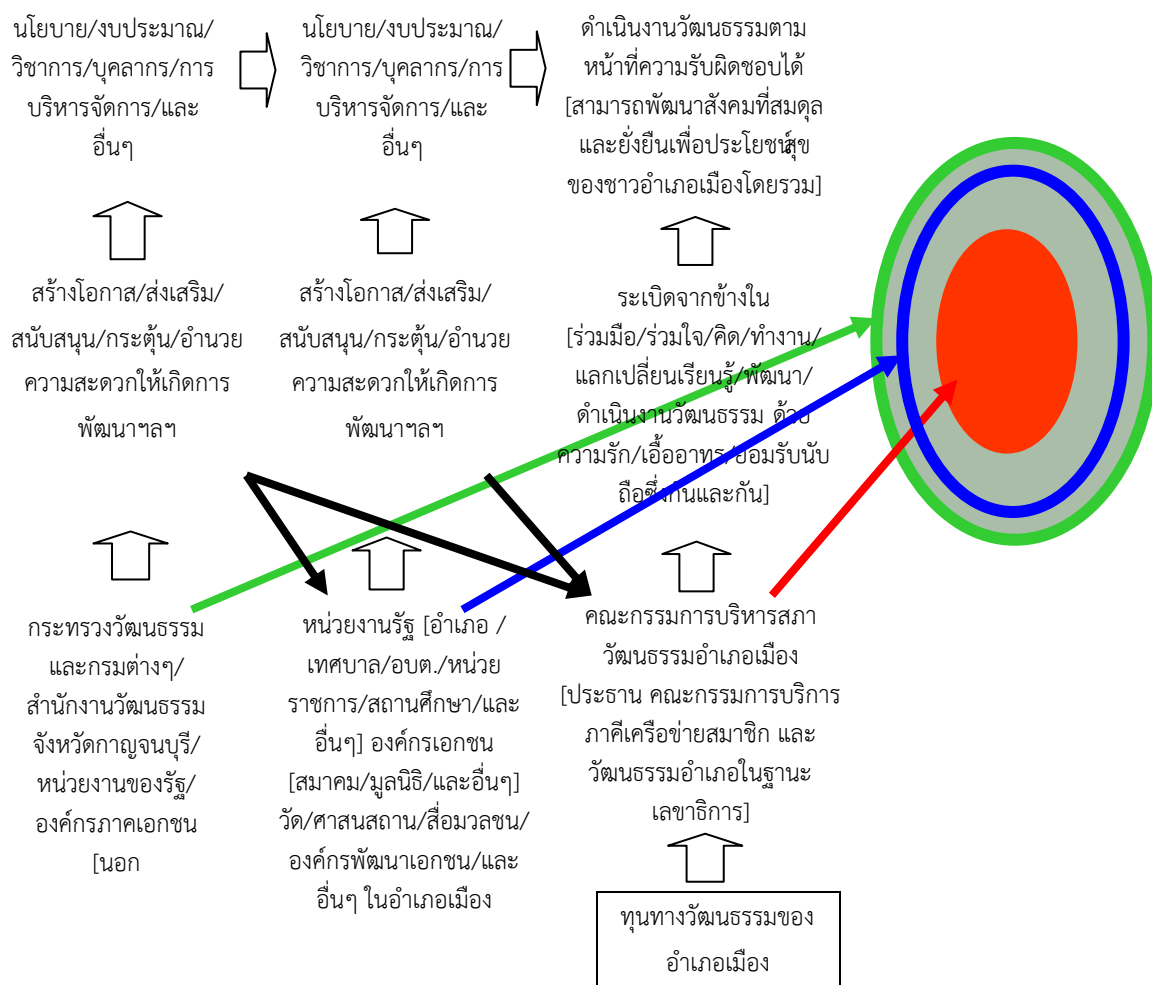
(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองได้รับการสนับสนุนบุคลากรจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองจะเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองเองแล้ว ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของ อำเภอเมือง และท้องถิ่นต่างๆ และท้องถิ่น /ท้องถิ่น และหน่วยงาน /องค์กรต่างๆ ก็มีส่วนอย่าง สำคัญยิ่งในการทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของการกำหนดนโยบาย การ สนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งได้ส่งผลให้ สภาวัฒนธรรม อำเภอเมือง เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการ ดำเนินงาน วัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการ ดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพ กำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัด กิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผล การดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่ กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม อำเภอเมืองจึงเป็นพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส งบประมาณ งบประมาณ โอบอุ้ม และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ของการดำเนินงานของสภา วัฒนธรรมอำเภอเมือง ดังภาพ ๓๑



ภาพ ๓๑ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเมือง

๓. สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

๓.๑ สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง ปัจจุบันมีนายไพฑูรย์ สุขดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง เป็นประธานสภาวัฒนธรรม ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม โดยมีเจ้าอาวาสวัด เป็นกรรมการกิตติมศักดิ์ คณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายเบญจภาคีมีผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน สมาชิก อบต. ทุกคน และกรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่นร่วมเป็นกรรมการ และวัฒนธรรมอำเภอท่าม่วง ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร สำนักงานเลขาธิการสภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง ตั้งอยู่ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง



๓.๒ สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองมีสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่

๓.๒.๑ มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๓.๒.๒ สภาวัฒนธรรมมีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม



๓.๒.๓ มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ



๓.๒.๔ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย



๓.๒.๕ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา



๓.๒.๖ มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



๓.๒.๗ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ



๓.๒.๘ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน



๓.๒.๙ มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ตีความหมายความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม



๓.๓ สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยสามารถทำได้

๓.๓.๑ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๓.๓.๒ เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๓.๓.๓ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมใน ตำบลทุ่งทองให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๓.๓.๔ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๓.๓.๕ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๓.๔ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง

๓.๔.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง

๑) ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง

ประธานสภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง คนปัจจุบัน คือ นายไพฑูรย์ สุขดี ซึ่งเป็นชาวตำบลทุ่งทองโดยกำเนิด ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง มีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความสามัคคี และความอยู่ดีมีสุขของชาวบ้านถิ่นได้ จนได้รับการยอมรับให้ มีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความสามัคคี และความอยู่ดีมีสุขของชาวตำบลทุ่งทองได้ จึงอาสามารับผิดชอบการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง

นายไพฑูรย์ สุขดี ประธานสภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง มีคุณลักษณะ ของผู้บริหารงานวัฒนธรรม กล่าวคือ ๑) เป็นผู้ที่สามารถประสานและ ขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ๒) เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงาน

วัฒนธรรมได้ ๓) เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ๔) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม ๕) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม ๖) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี ๗) เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ๘) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ๙) มีความรู้/มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่างานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองและวัฒนธรรมจังหวัด
ในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง มีคณะกรรมการบริหารสภา ที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม จำนวน ๖๖ คน โดยมีเจ้าอาวาสวัด ทุกวัด เป็นกรรมการกิตติมศักดิ์ โดยมีนายไพฑูรย์ สุขดี เป็นประธานสภา คณะกรรมการ ประกอบด้วย กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน สมาชิก อบต. ทุกคน และกรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอำเภอท่าม่วง ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง ทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกัน มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันอย่างแข็งแรง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกัน มาร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิด ประสบการณ์ จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และการดำเนินงานวัฒนธรรมของ ตำบลทุ่งทอง ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการยอมรับนับ ถือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานวัฒนธรรม จนสามารถทำให้สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์ ภูมิวัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

(๒) เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง มีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากผู้แทน เครือข่ายต่างๆ

สำนักงานวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้การ ดำเนินงานวัฒนธรรมของ ตำบลทุ่งทอง ประสบผลสำเร็จ ว่ามาจากศักยภาพและประสิทธิภาพของ ชาวบ้านและองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมในตำบล การสร้างและขยายภาคีเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับ ตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่าย วัฒนธรรมทุกระดับที่ได้ผนึกกำลังทำงานประสานกันอย่างสอดคล้อง ถักทอประสานโยงใยยึดเหนี่ยว กันอย่างเหนียวแน่น ซึ่งได้ก่อให้เกิดการขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดมา



- เครือข่าย ภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ องค์กรการบริหารส่วนตำบลทุ่งทอง และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กร สาธารณประโยชน์

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กร วิชาชีพ วัด กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ) ได้แก่ วัดใน ตำบลทุกวัด เป็นต้น

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ (โรงเรียนในตำบลทุกโรง ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ)

(๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทองเป็นธรรมนูญที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลัก นิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติตาม และสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรีได้ปฏิบัติตาม ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด

(๔) การประชุมสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง

สภาวัฒนธรรม จังหวัด กาญจนบุรี จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ โดยมีกรรมการมาประชุมกันอย่างพร้อมเพรียง เป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการกำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมติการประชุมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ



(๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง

สภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง จัดให้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรม ตำบลอย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรม รมวัฒนธรรมตามความถนัดความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน มีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทองเอง ซึ่งได้ส่งผลให้ สภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทองเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็น เครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงาน

วัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมของ องค์กรภาคีและเครือข่าย วัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนา วัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอด วัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือ ข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวง วัฒนธรรม จังหวัดกาญจนบุรี และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองจึงเป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ของการดำเนินงานของสภา วัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง ดังภาพ ๓๒

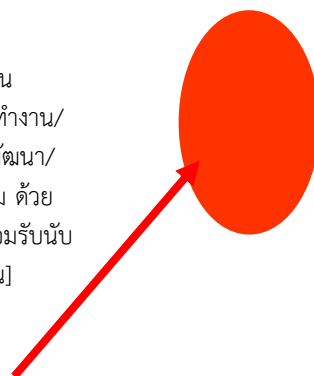
ดำเนินงานวัฒนธรรมตาม
หน้าที่ความรับผิดชอบได้
[สามารถพัฒนาสังคมที่สมดุล
และยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของ
ชาวตำบลทุ่งทองโดยรวม]



ระเบิดจากข้างใน
[ร่วมมือ/ร่วมใจ/คิด/ทำงาน/
แลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา/
ดำเนินงานวัฒนธรรม ด้วย
ความรัก/เอื้ออาทร/ยอมรับนับ
ถือซึ่งกันและกัน]



คณะกรรมการบริหาร
สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง
[ประธาน คณะกรรมการบริการ ภาคี
เครือข่ายสมาชิก และเจ้าหน้าที่
วัฒนธรรมจังหวัดในฐานะเลขาธิการ]



ภาพ ๓๒ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองที่เป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง

๓.๔.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง

๑) ทูตทางวัฒนธรรมของตำบลทุ่งทอง

เหตุที่ได้ชื่อ “ทุ่งทอง” เพราะเมื่อสมัยก่อนบริเวณนี้ มีการปลูกข้าวกันมาก เมื่อข้าวแก่ถึงฤดูเก็บเกี่ยวข้าวในนา ก็จะเป็นสีเหลืองอร่ามไปทั่ว สุดลูกหูลูกตา ผู้คนจึงพากันเรียกพื้นที่นี้ว่า “ทุ่งทอง” ตำบลทุ่งทอง ในอดีตเป็นทุ่งกว้างใหญ่ คนโบราณ เรียกว่า เมืองลับแล

และในปัจจุบันทุ่งน้ำนี้คือ ทุ่งหนองใหญ่ มีศาลตั้งอยู่ เรียกว่า “ศาลเจ้าพ่อหนองใหญ่” และชาวบ้านเชื่อว่าเมืองลับแลแห่งนี้มีทองคำฝังอยู่ ต่อมาชาวบ้านจึงได้ตั้งชื่อตำบลนี้ว่า “ตำบลทุ่งทอง”



ซึ่งเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง ดังนั้น ทุนทางวัฒนธรรมของ ตำบลทุ่งทอง จึงมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม / สนับสนุนและกระตุ้นให้สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองสามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรม ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นและของชาวตำบลทุ่งทองโดยรวม

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่/ท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทองมาอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ

๑) ในนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหาร อบต. ได้กำหนดไว้ในด้านที่

๒. ด้านการศึกษา กีฬา และวัฒนธรรม ข้อ ๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมไทย และฟื้นฟูวัฒนธรรมพื้นบ้าน ตลอดไป โดยร่วมกับสภาวัฒนธรรมและหน่วยงานต่างๆ ในตำบลทั้งภาครัฐและเอกชน

๒) ในรายงานผลการดำเนินงานของ อบต. ปี ๒๕๕๔ ได้ดำเนินโครงการที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมหลายโครงการ เช่น

- ๑. โครงการฝึกอบรมเศรษฐกิจพอเพียง งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท
- ๒. โครงการจัดงานวันสำคัญทางศาสนา และประเพณีต่างๆ งบประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ บาท
- ๓. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม งบประมาณ ๘๐,๐๐๐ บาท
- ๔. โครงการส่งเสริมความเป็นเอกลักษณ์ไทย งบประมาณ ๒๕,๐๐๐ บาท เป็นต้น

๓) ในแผนพัฒนา ๓ ปี ของ อบต . ได้กำหนดโครงการที่ เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมไว้หลายโครงการ เช่น

ที่	โครงการ	งบประมาณ		
		๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘
๑.	สายใยรักแห่งครอบครัวเกษตรตำบลทุ่งทอง	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐
๒.	จัดงานประเพณีสงกรานต์และวันผู้สูงอายุ	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐
๓.	อบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเยาวชน	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐
๔.	จัดงานวันเด็ก	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
๕.	จัดงานวันพ่อ	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐
๖.	จัดงานวันแม่	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐
๗.	ครอบครัวสายใยรักพิทักษ์ชุมชน	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๘.	บรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐
๙.	จัดงานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๑๐.	จัดงานตักบาตรเทโว	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๑๑.	จัดงานประเพณีลอยกระทง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๑๒.	จัดทำและรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นตำบลทุ่งทอง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๑๓.	ส่งเสริมการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากพื้นที่ /
ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม ตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
จากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้ นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และ
ปราชญ์ท้องถิ่น

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง ได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากพื้นที่ /
ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจาก
พื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก
กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล
ขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการพิเศษ)
และเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล ขึ้นจนถึงปัจจุบัน

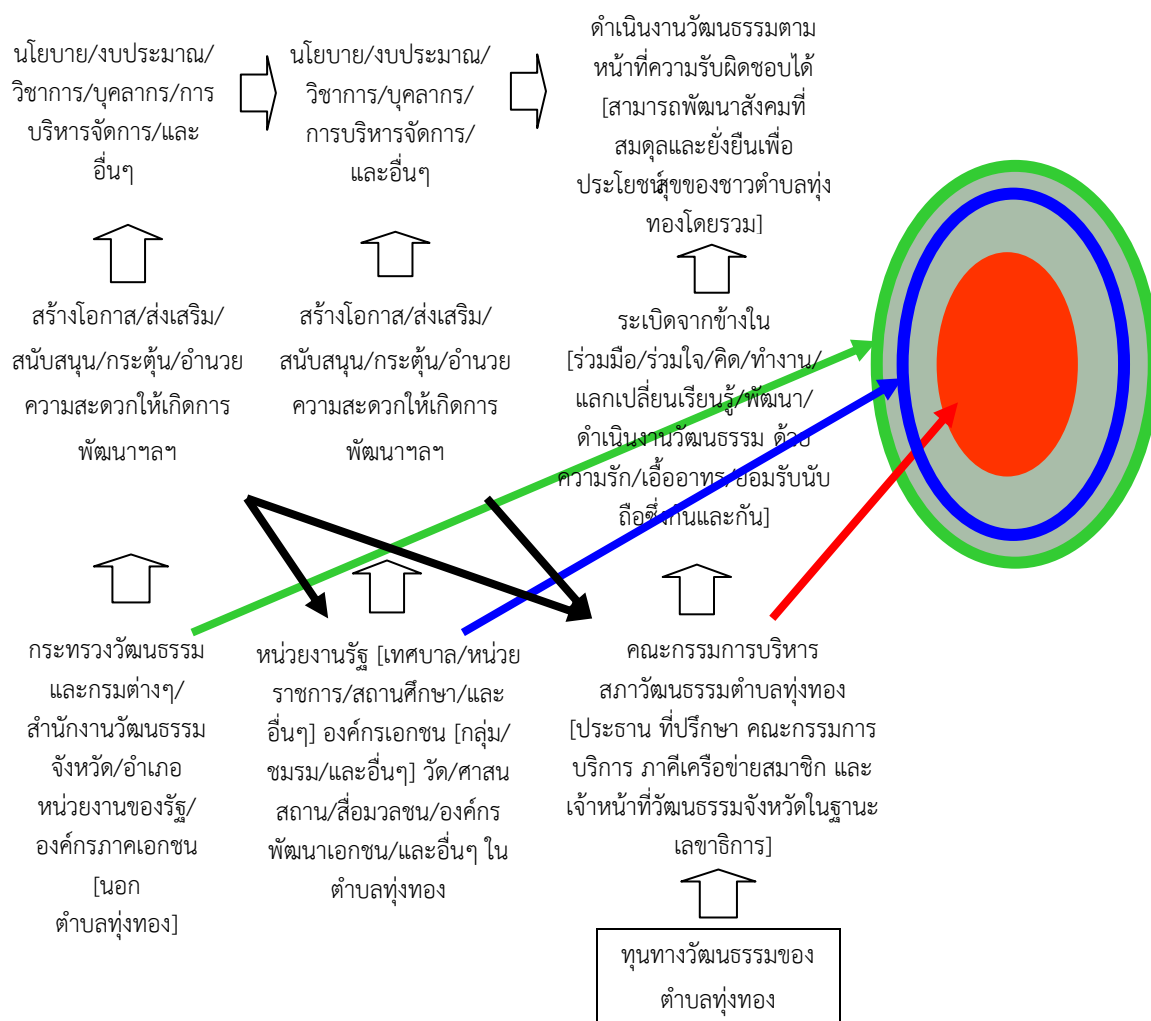
(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทองได้รับการสนับสนุนบุคลากรจาก กระทรวง วัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม ตำบลขึ้นจนถึง ปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทองได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล ขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองจะเป็นการ “ระเบิด จากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทองเองแล้ว ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม ตำบลทุ่งทองโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของตำบลทุ่งทอง และท้องที่ /ท้องถื่น และหน่วยงาน /องค์กรต่างๆ ก็มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์ การสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองเป็นศูนย์กลาง ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกัน เป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับ องค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม วัฒนธรรมทายาท บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงาน และองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและ เครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การ สร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และ การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของ องค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด กาญจนบุรี และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ให้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสภา วัฒนธรรม ตำบลทุ่งทอง จึงเป็น พี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส ประคับประคอง โอบอุ้ม และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ตำบล ทุ่งทอง ดังภาพ ๓๓



ภาพ ๓๓ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทองที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง

ตอนที่ ๖ จังหวัดกระบี่

๑. สภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่

๑.๑ ตราสัญลักษณ์สภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่



๑.๒ สภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ปัจจุบันมีนายดวล คำดีเป็นประธานสภา ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายเบญจภาคี โดยมีวัฒนธรรมจังหวัด (นายประยูร หนูสุก) ทำหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร



๑.๓ สภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่มีสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่ม จัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่

๑.๓.๑ มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูล ต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม



๑.๓.๒ มีการพิทักษ์รักษาและดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม



๑.๓.๓ มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลาย มาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ



๑.๓.๔ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย



๑.๓.๕ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา โดยจัดนิทรรศการแบบมีชีวิตโดยการนำองค์ความรู้ทางด้านวัฒนธรรม เช่น ๑) อาชีพ ๒) วิถีชีวิตดั้งเดิม ๓) ศิลปะการแสดงพื้นบ้าน ๔) สาธิตทางศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕) นิทรรศการภาพศิลปะร่วมสมัย นิทรรศการเรียนรู้ประวัติศาสตร์เมืองกระบี่



๑.๓.๖ มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล





๑.๓.๗ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ



๑.๓.๘ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน



๑.๔ สภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยสามารถทำได้

๑.๔.๑ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับ ตำบล (ครบทั้ง ๕๑ ตำบล) อำเภอ (ครบทั้ง ๘ อำเภอ) และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรม ให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๑.๔.๒ เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันใน ลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจน แลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๑.๔.๓ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดกระบี่ให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรม ของท้องถิ่นได้อย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๑.๔.๔ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและ จะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๑.๔.๕ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับ หน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่

๑.๕.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่

๑) ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่

ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่คนปัจจุบันมีนายดวล คำดีซึ่งเป็นครูและ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ปฏิบัติราชการอยู่ในพื้นที่จังหวัด กระบี่มาโดยตลอด ปัจจุบันเป็นปูชนีย บุคคลและคลังสมองคนสำคัญของจังหวัดกระบี่ ได้มีโอกาสเป็นกรรมการและร่วมทำงานกับ หลาย กระทรวงทำให้มีความรู้กว้างขวางมีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการ สร้างความรัก ความสามัคคี และความอยู่ดีมีสุขของชาวจังหวัด กระบี่ได้ จึงอาสามารถรับผิดชอบการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ โดยเป็นประธานสภาวัฒนธรรมตั้งแต่เริ่มจัดตั้งจนถึงปัจจุบัน



นายดวล คำดี ประธานสภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่ มีคุณลักษณะของผู้บริหารงาน วัฒนธรรม กล่าวคือ ๑) เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ๒) เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้ ๓) เป็นผู้ ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ๔) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน วัฒนธรรม ๕) เป็นผู้ที่มีความคิด ริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม ๖) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี ๗) เป็นผู้ที่ได้รับการ เคารพยกย่องจากประชาชน ๘) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ๙) มีความรู้/มีเจตคติ ที่ดีและเห็นคุณค่างานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม

๒) ปัจจัยองค์กร

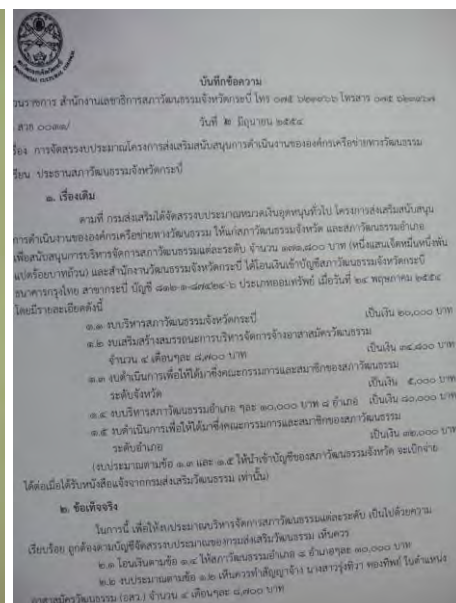
(๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่ และ วัฒนธรรม จังหวัดในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่มีคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการ เลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม โดยมีนายดวล คำดีเป็นประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด มีกรรมการที่ปรึกษา ๖ คน ประกอบด้วยนายชวน ภูเก้าล้วน นายชะลอ นครินทร์ นายสมศักดิ์ กิตติธรร กุล พล.ต.ต.ภูวดล วุฒิกนก นายภักดี รุจเจน และนายณพรัตน์ กาญจนวโรดม รองประธานสภา วัฒนธรรมจังหวัด ๔ คน ประกอบด้วย นายพยอม จันนิม นายเลอพงศ์ เอ่งฉ้วน นายสมาน สาครจิตร์ และร.ต.ต.หญิง อนงค์ หนูคง กรรมการจากประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ (๘ อำเภอ) กรรมการจาก เครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ ท้องถิ่น และมีวัฒนธรรมจังหวัด (นายประยูร หนูสุก) ทำหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะ กรรมการบริหาร

จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมของ องค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนา วัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอด วัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวง วัฒนธรรม จังหวัดกระบี่ และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

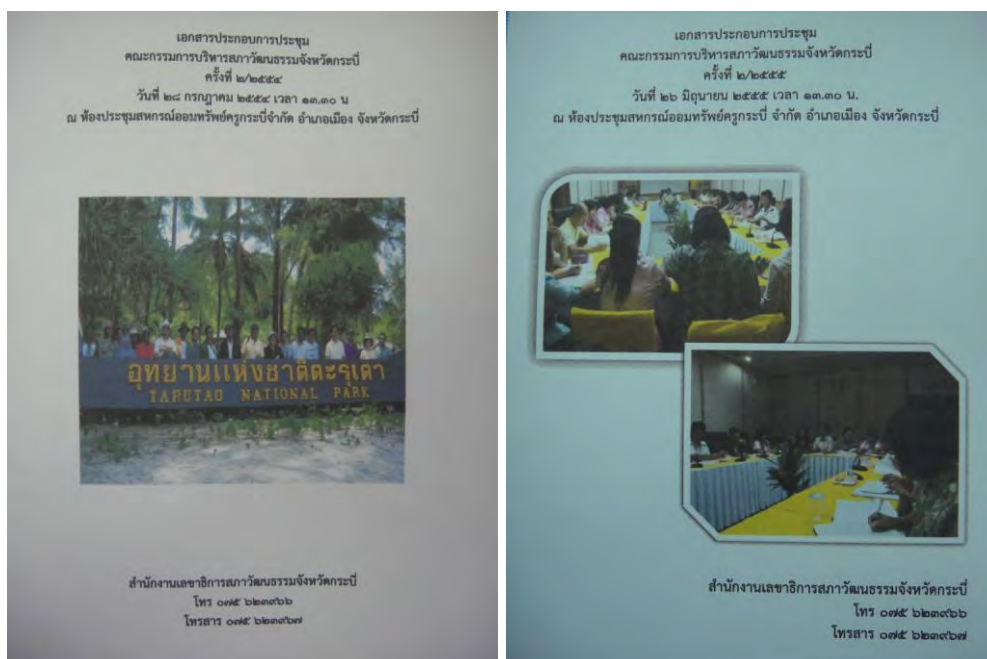
(๒) เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่ มีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากผู้แทน เครือข่ายต่างๆ ที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมในจังหวัด การสร้างและ ขยายภาคีเครือข่ายวัฒนธรรมทั้งในระดับจังหวัด และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของ วัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายวัฒนธรรมทุกระดับที่ได้ผนึกกำลังทำงานประสานกันอย่าง สอดคล้อง ถักทอประสานโยงใยยึดเหนี่ยวกันอย่างเหนียวแน่น ทั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภา วัฒนธรรมอำเภอ (ครบทั้ง ๘ อำเภอ) และสภาวัฒนธรรมตำบล (ครบทุกตำบล) ซึ่งได้ก่อให้เกิดการ ขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดมา



- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)
 - เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ (สมาคม/มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสื่อมวลชน และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ) ได้แก่ สภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบล เป็นต้น
 - เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กรวิชาชีพ วัด มัสยิด โบสถ์ กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ)
 - เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ (สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ)
 - เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ (โรงเรียน/สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชน ชุมชน และอื่นๆ และองค์กรวิชาการอื่นๆ) ได้แก่ ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด (สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกระบี่) ผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน เป็นต้น
- (๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ เป็นธรรมนูญที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลักนิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติตาม และสภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่ได้ปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด
- (๔) การประชุมสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่
- สภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ โดยมีกรรมการมาประชุมกันอย่างพร้อมเพรียง เป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการกำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมติการประชุมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ





(๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่

สภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่จัดให้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรมจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัดความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ ให้ความสำคัญ กับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน มีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรม วัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และ ใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น เป็นต้น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม



การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ เป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม จังหวัดกระบี่เอง ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรม จังหวัดกระบี่เป็น ศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้ง เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงาน วัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมของ องค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนา วัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอด วัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวง วัฒนธรรม จังหวัดกระบี่ และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัย ภายในสภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่ จึงเป็นแกนกลาง สำคัญ (ไข่มุก) ของการดำเนินงานของสภา วัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ ดังภาพ ๓๔

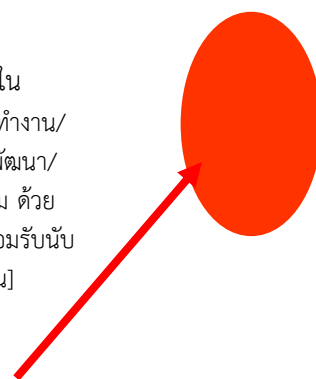
ดำเนินงานวัฒนธรรมตาม
หน้าที่ความรับผิดชอบได้
[สามารถพัฒนาสังคมที่สมดุล
และยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของ
ชาวจังหวัดกระบี่โดยรวม]



ระเบิดจากข้างใน
[ร่วมมือ/ร่วมใจ/คิด/ทำงาน/
แลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา/
ดำเนินงานวัฒนธรรม ด้วย
ความรัก/เอื้ออาทร/ยอมรับนับ
ถือซึ่งกันและกัน]



คณะกรรมการบริหาร
สภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่
[ประธาน คณะกรรมการบริหาร ภาควิชา
เครือข่ายสมาชิก และวัฒนธรรม
จังหวัดในฐานะเลขาธิการ]



ภาพ ๓๔ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ที่เป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่

๑.๕.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่

๑) ทูตทางวัฒนธรรมของจังหวัดกระบี่

จากหลักฐานทางโบราณคดี สันนิษฐานได้ว่าบริเวณเมืองกระบี่เคยเป็นแหล่งชุมชนโบราณที่เก่าแก่มาแห่งหนึ่งในประเทศไทย ตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์และต่อเนื่องมาจนถึงสมัยประวัติศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับชื่อเมืองกระบี่ว่า อาจมาจากความหมายที่แปลว่า ดาบ เนื่องจากมีตำนานเล่าสืบต่อกันมาเกี่ยวกับการขุดพบมีดดาบโบราณก่อนที่จะสร้างเมือง จังหวัดกระบี่ มีวัฒนธรรมที่เจริญรุ่งเรืองมานานอัน เป็นแบบแผนและเอกลักษณ์ ที่ประกอบด้วย ศาสนา ภาษา วรรณกรรม ศิลปกรรม หัตถกรรม นาฏศิลป์ ตลอดจนถึง ขนบธรรมเนียมประเพณี ที่เป็นแบบอย่างอันดีงาม และเป็นมรดกตกทอดมาสู่ลูกหลานจนถึงปัจจุบัน เป็นเมืองที่มีสิ่งที่น่าสนใจมากมายและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย มีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์อันยาวนาน มีโบราณสถาน มีวิถีชีวิต มีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นสืบทอดกันต่อมาจนเป็นมรดกของเมือง ซึ่งเป็นทูตทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ ดังนั้น ทูตทางวัฒนธรรมของจังหวัดกระบี่จึงมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม/สนับสนุนและกระตุ้นให้สภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่สามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของ

การจัดตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น และจังหวัดอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นและของชาวจังหวัดกระบี่โดยรวม



๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่/ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องโดยนายกิตติชัย เอ่งฉ้วน รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ ยินดีให้การสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ จำนวน ๒๐๐, ๐๐๐ บาท เพื่อดำเนินโครงการจัดอบรมเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ เป็นต้น

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากพื้นที่/ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้น จนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากศูนย์วัฒนธรรม จังหวัดกระบี่ เครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่ได้รับการสนับสนุน บุคลากร จากพื้นที่/ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจากพื้นที่/ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่อง มาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการ พิเศษ) และเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่ ได้รับการสนับสนุนด้านวิ วิชาการจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๓) ด้านบุคลากร

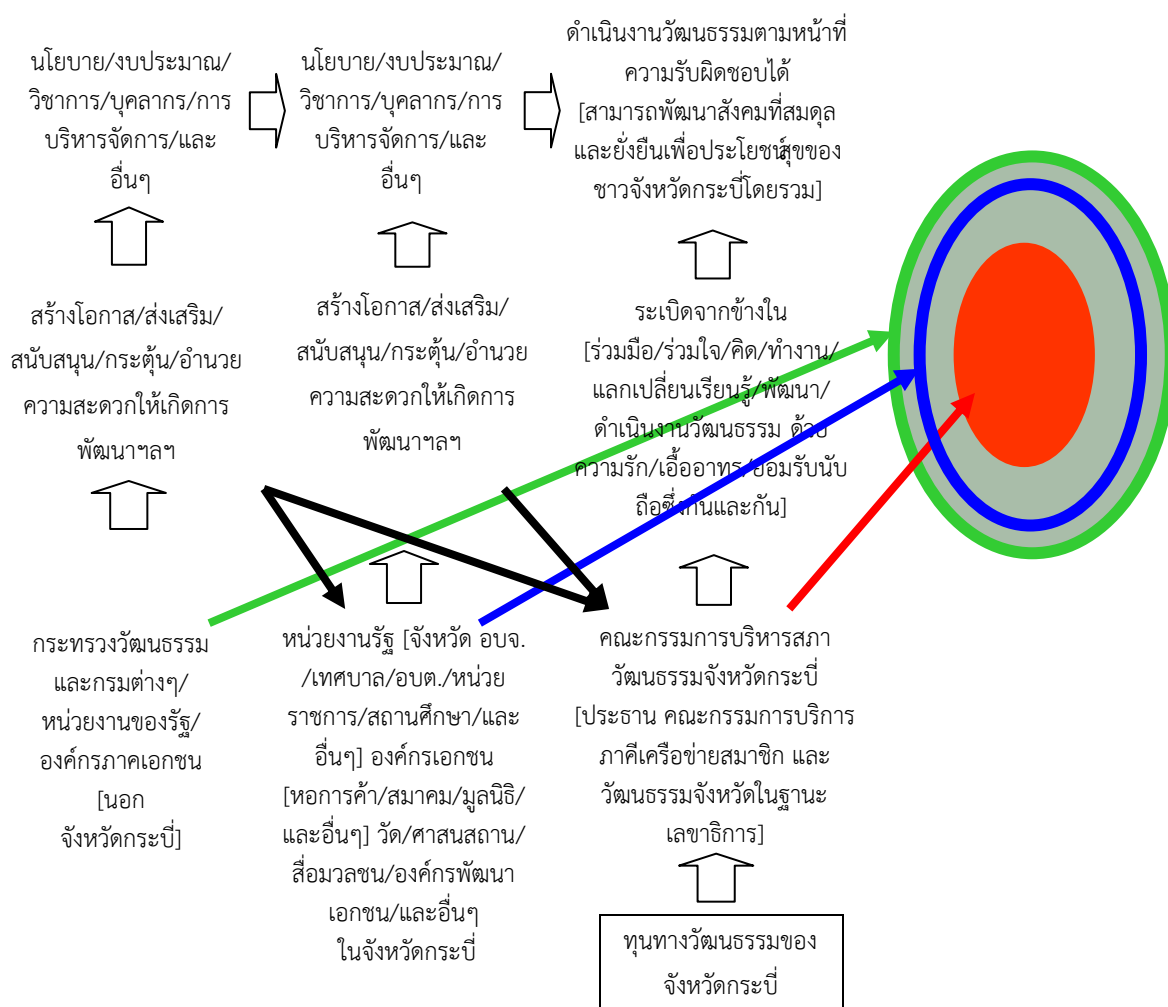
สภาวัฒนธรรม จังหวัดกระบี่ได้รับการสนับสนุนบุคลากรจาก กระทรวง วัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้น จนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรม จังหวัดกระบี่ได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่จะเป็นการ “ระเบิด จากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม จังหวัดกระบี่เองแล้ว ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม จังหวัดกระบี่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของจังหวัดกระบี่ และท้องถิ่นต่างๆ และท้องที่ /ท้องถิ่น และหน่วยงาน /องค์กรต่างๆ ก็มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำ หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของการกำหนดนโยบาย การ สนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งได้ส่งผลให้ สภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงาน วัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการ ดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพ กำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัด กิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการ ดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่ และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอก สภาวัฒนธรรม จังหวัดกระบี่จึงเป็นพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น

สร้างโอกาส ประคับประคอง โอบอุ้ม และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ ดังภาพ ๓๕



ภาพ ๓๕ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ(ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่

๒. สภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมจังหวัดกระบี่

๒.๑ สภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมปัจจุบันมีนายศิริ บัวเกตุเป็นประธานสภา ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารสภาจากกลุ่มเครือข่ายเบญจภาคี มีสภาวัฒนธรรมตำบล ๖ ตำบล โดยมีผู้ประสานงานวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร



๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมมีสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่

๒.๒.๑ มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๒.๒.๒ มีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม



๒.๒.๓ มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ

๒.๒.๔ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย

๒.๒.๕ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา

๒.๒.๖ มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



๒.๒.๗ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ



๒.๒.๘ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

๒.๒.๙ มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ศึกษาหาความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม

๒.๓ สภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยสามารถทำได้

๒.๓.๑ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของ ประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับ หมู่บ้าน ตำบล (ครบทั้ง ๑๓ ตำบล) เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒.๓.๒ เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันใน ลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อ สื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจน แลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๒.๓.๓ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับอำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการ ดำเนินงานวัฒนธรรมใน อำเภอเขาพนมให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น ได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนสืบไป

๒.๓.๔ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๒.๓.๕ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

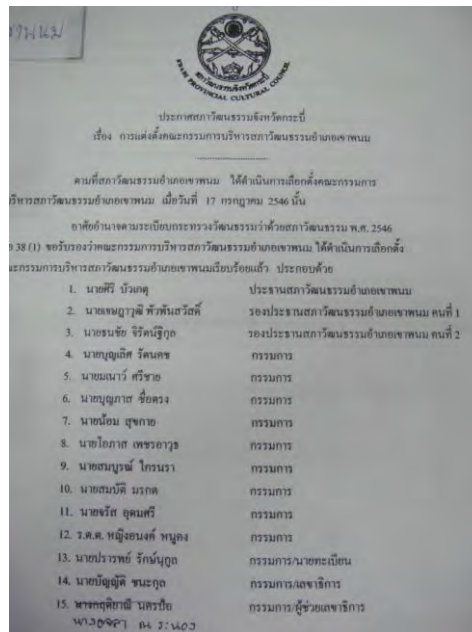
๒.๔ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม

๒.๔.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม

๑) ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม

ประธานสภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนม คนปัจจุบันมี นายศิริ บัวเกตุ ซึ่งรับราชการครูและเคยเป็นผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอเขาพนมที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์มาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ทำให้เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง เป็นผู้ที่มีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความความภูมิใจ และความอยู่ดีมีสุขของชาวอำเภอเขาพนมได้ จึงอาสาสมัครขอรับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนม โดยได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม อนุรักษ์ และสืบทอดประเพณีท้องถิ่นและศิลปะการแสดงพื้นบ้าน ตลอดจนการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาและร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ เช่น วันสงกรานต์ แห่เทียนจำนำพรรษา วันพ่อ แม่แห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานงานศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม





นายศิริ บัวเกตู ประธานสภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนม มีคุณลักษณะ ของ
 ผู้บริหารงานวัฒนธรรม กล่าวคือ ๑) เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน้ วยงานและ
 องค์กรต่างๆ ๒) เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงาน
 วัฒนธรรมได้ ๓) เป็นผู้ทำงานด้วยความเสียสละ ๔) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม
 ๕) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม ๖) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ ในคุณงามความดี ๗)
 เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ๘) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ๙) มี
 ความรู้/มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่างานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการ
 บริหารงานวัฒนธรรม

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) คณะกรรมการ บริหารสภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนม และวัฒนธรรม
 อำเภอเขาพนมในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมมีคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการ
 เลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม โดยมีนายศิริ บัวเกตู เป็นประธานสภาวัฒนธรรม มี
 นายเจษฎาวุฒิ พัวพันธ์สวัสดิ์ และนายธนชัย จิรัชฎีกุลเป็นรองประธานสภา มี กรรมการจากประธานสภา
 วัฒนธรรมตำบล (๖ ตำบล) กรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำ
 ทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่นโดยมีวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม ปฏิบัติหน้าที่กรรมการ
 และเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมและตำบลต่างๆ (ทั้ง
 ๖ ตำบล) ทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวาง
 และเชื่อมโยงกัน มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอ
 กันได้อย่างแข็งแรง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน

เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกัน มาร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด ประสบการณ์ จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และการดำเนินงาน วัฒนธรรมของอำเภอเขาพนมและตำบลต่างๆ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานวัฒนธรรม จนสามารถทำให้สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนมและตำบลต่างๆ เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่ และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

(๒) เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนมมีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากผู้แทน เครือข่ายต่างๆ ที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพ สามารถสร้างและขยายภาคีเครือข่ายวัฒนธรรมทั้งในระดับอำเภอและตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เครือข่ายวัฒนธรรมทุกระดับที่ได้ผนึกกำลังทำงานประสานกันอย่างสอดคล้อง ถักทอประสานโยงใย ยึดเหนี่ยวกันอย่างเหนียวแน่น ทั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล ทุกแห่ง ซึ่งได้ก่อให้เกิดการขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดมา

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิก สภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ (สมาคม/มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสื่อมวลชน และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ) ได้แก่ สภาวัฒนธรรมตำบลทุกตำบล เป็นต้น
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กรวิชาชีพ วัด มัสยิด โบสถ์ กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ (สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ และสหกรณ์ หรือ องค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ (โรงเรียน/สถาบันการศึกษา ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ และองค์กรวิชาการอื่นๆ)

(๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนม เป็นธรรมนูญที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลักนิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติตาม และสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมได้ปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด

(๔) การประชุมสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม

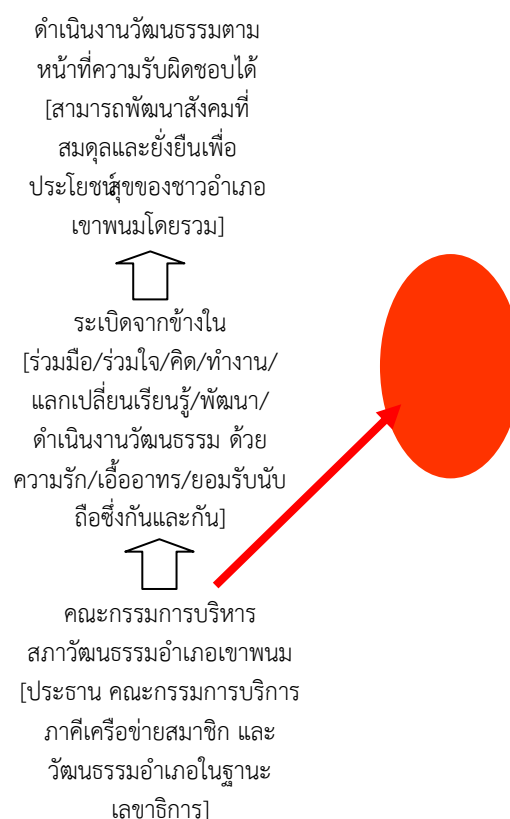
สภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ โดยมีกรรมการมาประชุมกันอย่างพร้อมเพรียง เป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการกำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมติการประชุมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม

สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนมจัดให้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรม อำเภออย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัดความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจ ร่วมกันได้ ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน มีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม เป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนมเอง ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนมเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ

จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมของ องค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนา วัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอด วัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และ ดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวง วัฒนธรรม จังหวัดกระบี่ และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัย ภายในสภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนม จึงเป็นแกนกลาง สำคัญ (ไข่มุก) ของการดำเนินงานของสภา วัฒนธรรมอำเภอเขาพนมดังภาพ ๓๖



ภาพ ๓๖ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่มุก) ในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม

๒.๔.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม

๑) ทูทางวัฒนธรรมของอำเภอเขาพนม

คำขวัญของอำเภอเขาพนม คือ “ต้นน้ำลำชุมทาง แผ่นดินกลาง สามจังหวัด เรื่องประวัติเจ้าแม่ อร่อยแท้ส้มโชกุน” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำเภอเขาพนมมีมรดกทางวัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาจำนวนมาก ซึ่งเป็น ทูทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม อำเภอเขา พนม ดังนั้น ทูทางวัฒนธรรมของ อำเภอเขาพนม จึงมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม / สนับสนุนและกระตุ้นให้สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนมสามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ ของ การจัดตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็น กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อผลในการ พัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นและของชาวอำเภอเขาพนมโดยรวม

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนม ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก พื้นที่/ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนม ได้รับการสนับสนุน ด้านวิชาการจาก พื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะ อย่างยิ่งจาก เครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนมได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากพื้นที่ / ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนมได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนม ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการ พิเศษ) และเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนม ได้รับการสนับสนุนด้านวิ วิชาการจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

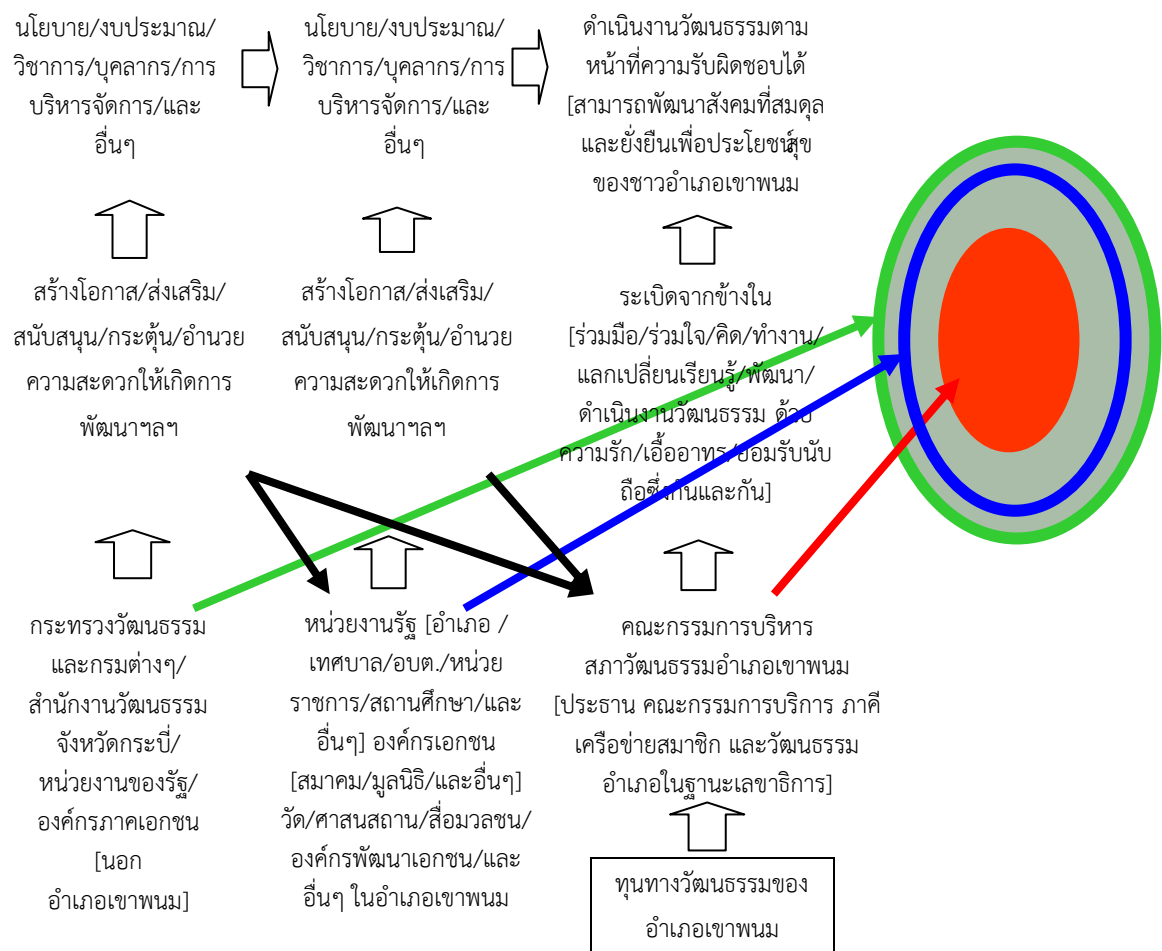
(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนม ได้รับการสนับสนุนบุคลากรจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนมได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนม จะเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนมเองแล้ว ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของ อำเภอเขาพนมและท้องถิ่นต่างๆ และท้องที่/ท้องถิ่น และหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ก็มีส่วนอย่างสำคัญ ยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรม อำเภอเขาพนมเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงาน วัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการ ดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพ กำลังต่างๆ จากหน่วยงานและ องค์กรต่างๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัด กิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการ ดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่ กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดกระบี่ และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมจึงเป็นพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส ประดับประดา โอบอุ้ม และอื่นๆ (ไขขาวและเปลือกไข่) ของการดำเนินงานของสภา วัฒนธรรมอำเภอเขาพนมดังภาพ ๓๗



ภาพ ๓๗ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ(ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม

๓. สภาวัฒนธรรมตำบลเขาดิน อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

๓.๑ สภาวัฒนธรรมตำบลเขาดิน ปัจจุบันมี ร.ต.ต.หญิง อนงค์ หนูคง เป็นประธานสภาวัฒนธรรม ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม คณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายเบญจภาคี จากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น ร่วมเป็นกรรมการ และสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนมปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร



๓.๒ สภาวัฒนธรรมตำบลเขาดินมีสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่

๓.๒.๑ มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๓.๒.๒ สภาวัฒนธรรมมีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น ประเพณีก่อเจดีย์ทรายวัดภูมิบรรพต หมู่ ๖ บ้านยวนสาว เป็นประเพณีที่วัดภูมิบรรพตร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นจัดขึ้นเพื่อจัดหาทุนในการสร้างและบูรณะวัดภูมิบรรพตจะจัดกิจกรรมนี้ขึ้นในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์หรือประเพณีวันว่างช่วงเดือนเมษายนของทุกปี ประเพณีก่อเจดีย์ทรายจะทำงานบุญอย่างอื่นด้วย เช่น สรงน้ำพระพุทธรูป ทำบุญเลี้ยงพระ ประชาชนที่มาร่วมงานก็จะร่วมบริจาคเงินเพื่อซื้อทรายที่ใช้ในการบูรณะวัด ซึ่งทางวัดได้จัดเป็นกองๆ ละ 100 บาท ซึ่งกองทรายที่มีเจ้าของที่ร่วมบริจาคแล้วจะมีการตกแต่งให้สวยงาม เพื่อทำพิธีถวายให้แก่วัดต่อไป และเจดีย์ทรายที่ได้รับการตกแต่งมีการประกวดความสวยงามของแต่ละกองเจดีย์ ทราย ทางคณะกรรมการวัดจะจัดรางวัลมอบให้เจ้ากองเจดีย์ทรายของที่ชนะเลิศ



๓.๒.๓ มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ เช่น

๑) ประเพณีแห่จาดเดือนสิบของตำบลเขาดิน เป็นประเพณีท้องถิ่นที่จัดในวันแรม ๑๕ ค่ำเดือน ๑๐ ของทุกปี เป็นการจัดกิจกรรมที่มีการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายทั้งราชการ และประชาชนใน ท้องถิ่น ทุกหมู่บ้านทั้ง ๙ หมู่บ้าน ต่างจัดทำและตกแต่งจาด ตามความเชื่อ ของประเพณีมาแห่ประกวดอย่างพร้อมเพรียง และแสดงถึงงานช่างฝีมือของแต่ละหมู่บ้านที่ได้ร่วมระดมภูมิปัญญา

มาจัดทำและ ตกแต่งจาด รวมทั้งลายในการแกะสลักลายจาดต่างๆ ประชาชนที่มาร่วมงานต่าง รวบรวมเงินเพื่อการทำบุญและถวายให้กับวัด คือวัดเฉลิมพนมเขตและวัดภูมิบรรพต สิ่งของที่ใส่ใน จาดที่ชาวบ้านเหล่านั้น ได้แก่ พอง ลา ขนมน้ำ ขนมหีซั่ม ข้าวสาร อาหารแห้ง เป็นต้น



๒) ประเพณีหล่อเทียนพรรษาวัดเฉลิมพนมเขต ดำเนินการที่วัดเฉลิมพนมเขต หมู่ที่ ๑ ดำเนินงานร่วมกันระหว่างวัดเฉลิมพนมเขต สภาวัฒนธรรมตำบลเขาหิน ศูนย์วัฒนธรรมไทย สายใยชุมชนตำบลเขาหิน และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหิน เป็นประจำทุกปี จะเริ่มขึ้นประมาณ วันขึ้น ๘ ค่ำ เดือน ๘ ก่อนวันเข้าพรรษา ประมาณ ๑ สัปดาห์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่ออนุรักษ์ สืบสาน ประเพณีและวิธีการหล่อเทียนพรรษาให้พุทธศาสนิกชนได้ศึกษาเรียนรู้ ปฏิบัติได้และส่งเสริม ให้เด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้มีกิจกรรมด้านประเพณีร่วมกัน สามารถฟื้นฟูวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่และถ่ายทอดสู่ อนุชนรุ่นหลัง และสร้างสังคมและชุมชนให้มี ส่วนร่วมจัดกิจกรรมและพัฒนาสู่ชุมชนที่เข้มแข็ง โดยใช้มิติทางศาสนา และได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการ เรียนรู้ในงานหล่อ เทียน พรรษา ได้แก่ การสวดมนต์ การอาราธนาศีลของนักเรียนระดับมัธยมใน ตำบลเขาหิน การแสดงทางด้านศิลปวัฒนธรรม(มโนราห์)



๓) พิธีไหว้เจ้าที่ควาย เป็นพิธีกรรมความเชื่อ ของชาวบ้าน อย่างหนึ่ง เกิดจาก ปัญหาของชาวบ้านที่ประสบเกี่ยวกับ ความไม่มั่นคงในการทำมาหากิน ควายเป็น ปัจจัยสำคัญในการ ผลิต ชีวิตความเป็นอยู่ก็ย่อมขึ้นอยู่กับ วัวควายด้วย สมัยก่อนจังหวัดกระบี่เลี้ยงควายมาก ถึงกับส่ง เป็นสินค้าออกไปขายต่างประเทศ บริเวณหน้าเมืองในปัจจุบันเดิมเป็น "สะพานควาย" การเลี้ยงควาย

ในสมัยก่อนนั้นมักปล่อยเป็นฝูงให้หากินเองในทุ่งเลี้ยงสัตว์ เมื่อถึงฤดูการทำนาก็ต้องฝูงให้ลงเหยียบย่ำในนาจนเป็นดินโคลนพร้อมที่จะปักดำได้ มูลของควายที่ย้ายคอกไปตามแหล่งทุ่งนาก็กลายเป็นปุ๋ยอย่างดี แต่ปัญหาที่ชาวบ้านประสบคือเรื่องโจรผู้ร้ายที่ขโมยควาย บางทีก็ต้อนไปหมดทั้งฝูง หรือไม่ก็ประสบกับปัญหาโรคระบาด และภัยจากอื่นๆ เช่น สัตว์ร้ายจำพวกเสือ เป็นต้น เจ้าของควายจึงหันไปพึ่ง "เจ้าที่" ให้ช่วยปกป้องรักษา คือ จะทำพิธีไหว้เจ้าที่เพื่อขอความคุ้มครองให้ฝูงควายของตน

ช่วงเวลาการทำพิธีไหว้เจ้าที่ควาย ปกติจะประกอบพิธีกรรมปีละ ๒ ครั้ง คือตอนลงนาและตอนจากนา โดยหมู่บ้านหนึ่งจะมีหมอเช่นไหว้เจ้าที่อยู่สองสามคน มีการสืบทอดต่อกันไปเรื่อยจากรุ่นบรรพบุรุษมาถึงลูกหลาน เล่ากันว่าหมอรุ่นก่อนที่ตายไปแล้ววิญญาณจะกลายเป็น "นายหมอรุ่น/หรือนายหมูน" มีหน้าที่รับใช้เจ้าที่ชั้นสูงขึ้นไป (ภาษาท้องถิ่นเรียกเจ้าที่ชั้นสูงขึ้นว่า "พ่อตา") ในพิธีกรรมไหว้เจ้าที่ควายชาวบ้านจะจัดทำร้านกำมะลอสูงจากพื้นดินประมาณ ๑ ฟุต ขนาดกว้างยาวประมาณ ๓ ฟุต บนร้านปูใบตองตั้งเครื่องเช่น เช่น ไก่ต้ม เหล้า ข้าว น้ำ หมาก พลุ บุหรี่ เป็นต้น มีบันไดเล็กๆ พาดลงจากร้านบนพื้นดินหน้าร้านปูใบตองจัดวางเครื่องเช่นเช่นกัน วางใส่ ไก่เลียด ขน พร้อม ข้าวสุก ไว้สำหรับผีหรือเจ้าที่ที่ไม่สามารถขึ้นกินบนร้านได้



๓.๒.๔ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย



๓.๒.๕ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา

๓.๒.๖ มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



๓.๒.๗ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ





๓.๒.๘ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน



๓.๒.๙ มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ตีความหมายความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม



๓.๓ สภาวัฒนธรรมตำบลเขาหินสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยสามารถทำได้

๓.๓.๑ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๓.๓.๒ เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๓.๓.๓ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมใน ตำบลเขาหินให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๓.๓.๔ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและ จะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๓.๓.๕ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับ หน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๓.๔ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหิน

๓.๔.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหิน

๑) ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหิน

ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหินคนปัจจุบัน คือ ร.ต.ต.หญิง อนงค์ หนูคง ซึ่งเป็นชาวตำบลเขาหินโดยกำเนิด มีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการ สร้างความรัก ความสามัคคี และความอยู่ดีมีสุขของชาวบ้านถิ่นได้ จนได้รับการยอมรับให้ มีความ สนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความสามัคคี และความ อยู่ดีมีสุขของชาวตำบลเขาหินได้ จึงอาสาสมัครรับผิดชอบการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหิน



ร.ต.ต.หญิง อนงค์ หนูคง ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหินมีคุณลักษณะ ของ ผู้บริหารงานวัฒนธรรม กล่าวคือ ๑) เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงาน และองค์กรต่างๆ ๒) เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงาน วัฒนธรรมได้ ๓) เป็นผู้ทำงานด้วยความเสียสละ ๔) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม ๕) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม ๖) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี ๗) เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ๘) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ๙) มีความรู้/มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่างานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการ บริหารงานวัฒนธรรม

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหินและวัฒนธรรมจังหวัด ในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรม ตำบลเขาดิน มีคณะกรรมการบริหารสภา ที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม จำนวน ๑๖ คน โดยมีเจ้าอาวาสวัด ทุกวัดเป็นกรรมการกิตติมศักดิ์ โดยมี ร.ต.ต.หญิง อนงค์ หนูคง เป็นประธานสภา มีนายบุญจันต์ บุญเพชร และนายมนตรี ศรีจันทร์ เป็นรองประธานสภา คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น และ นายประชุม ชูพันธ์ เป็นเลขาธิการสภา

คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ตำบลเขาดิน ทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกัน มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันอย่างแข็งแรง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกัน มาร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิด ประสบการณ์ จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และการดำเนินงานวัฒนธรรมของ ตำบลเขาดิน ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานวัฒนธรรม จนสามารถทำให้สภาวัฒนธรรม ตำบลเขาดิน เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดกระบี่ และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

(๒) เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรม ตำบลเขาดิน มีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากผู้แทนเครือข่ายต่างๆ

สำนักงานวัฒนธรรม ตำบลเขาดิน ได้วิเคราะห์ปัจจัย ที่ส่งผลให้การดำเนินงานวัฒนธรรมของ ตำบลเขาดิน ประสบผลสำเร็จ ว่ามาจากศักยภาพและประสิทธิภาพของชาวบ้านและองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมในตำบล การสร้างและขยายภาคีเครือข่ายวัฒนธรรมในระดับตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายวัฒนธรรมทุกระดับที่ได้ผนึกกำลังทำงานประสานกันอย่างสอดคล้อง ถักทอประสานโยงใยยึดเหนี่ยวกันอย่างเหนียวแน่น ซึ่งได้ก่อให้เกิดการขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดมา



- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กร
สาธารณประโยชน์

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กร วิชาชีพ วัด กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ) ได้แก่ วัดใน ตำบลทุกวัด เป็นต้น

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ (โรงเรียนในตำบลทุกโรง ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ)

(๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ตำบลเขาดินเป็นธรรมนูญที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลัก นิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้าง ขวางและทั่วถึง ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติตาม และสภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่ได้ปฏิบัติตาม ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด

(๔) การประชุมสภาวัฒนธรรมตำบลเขาดิน

สภาวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหาร เป็นประจำ โดยมีกรรมการมาประชุมกันอย่างพร้อมเพรียง เป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการ กำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม มี ประสิทธิภาพ และมติการประชุมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

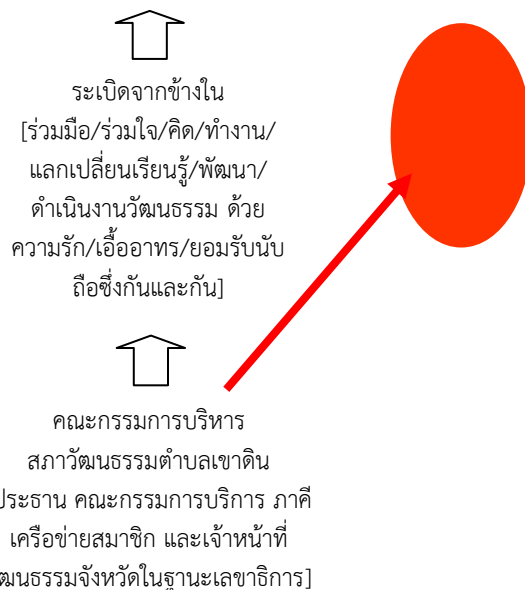
(๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรมตำบลเขาดิน

สภาวัฒนธรรม ตำบลเขาดิน จัดให้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรม ตำบล อย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน วัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถ ติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำเสนอออกเผยแพร่และถ่ายทอด จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้ว

นำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลไปตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน มีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหินเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม ตำบลเขาหินเอง ซึ่งได้ส่งผลให้ สภาวัฒนธรรม ตำบลเขาหินเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวง วัฒนธรรม จังหวัดกระบี่ และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรม ตำบลเขาหิน จึงเป็นแกนกลาง สำคัญ (ไขว่ดวง) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหิน ดังภาพ ๓๘

ดำเนินงานวัฒนธรรมตาม
หน้าที่ความรับผิดชอบได้
[สามารถพัฒนาสังคมที่สมดุล
และยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของ
ชาวตำบลเขาหินโดยรวม]



ภาพ ๓๘ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหินที่เป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่แดง) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหิน

๓.๔.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบลเขาหิน

๑) พันทนาการวัฒนธรรมของตำบลเขาหิน

ตำบลเขาหินเดิมชื่อตำบลยวนสาวต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นตำบลเขาหิน ครั้งแรกขึ้นกับอำเภอพระแสง จ. สุราษฎร์ธานี และได้ย้ายมาอยู่กับการปกครองของอำเภอเมืองกระบี่ ปัจจุบันมี ๙ หมู่บ้าน สภาพพื้นที่ดินส่วนใหญ่เหมาะแก่การเกษตร ชาวบ้านจึงมีวิถีชีวิตเกี่ยวข้องกับการเกษตร การทำนา ทำสวน เป็นต้น ซึ่งเป็น พันทนาการวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรมตำบลเขาหิน ดังนั้น พันทนาการวัฒนธรรมของตำบลเขาหินจึงมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม/สนับสนุน และกระตุ้นให้ สภาวัฒนธรรม ตำบลเขาหิน สามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นและของชาวตำบลเขาหินโดยรวม

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรมตำบลเขาหินได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่/

ท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหินมาอย่างต่อเนื่อง



(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม ตำบลเขาหินได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากพื้นที่ / ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม ตำบลเขาหิน ได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากพื้นที่ / ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมตำบลเขาหินได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรม ตำบลเขาหิน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการพิเศษ) และเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม ตำบลเขาหิน ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

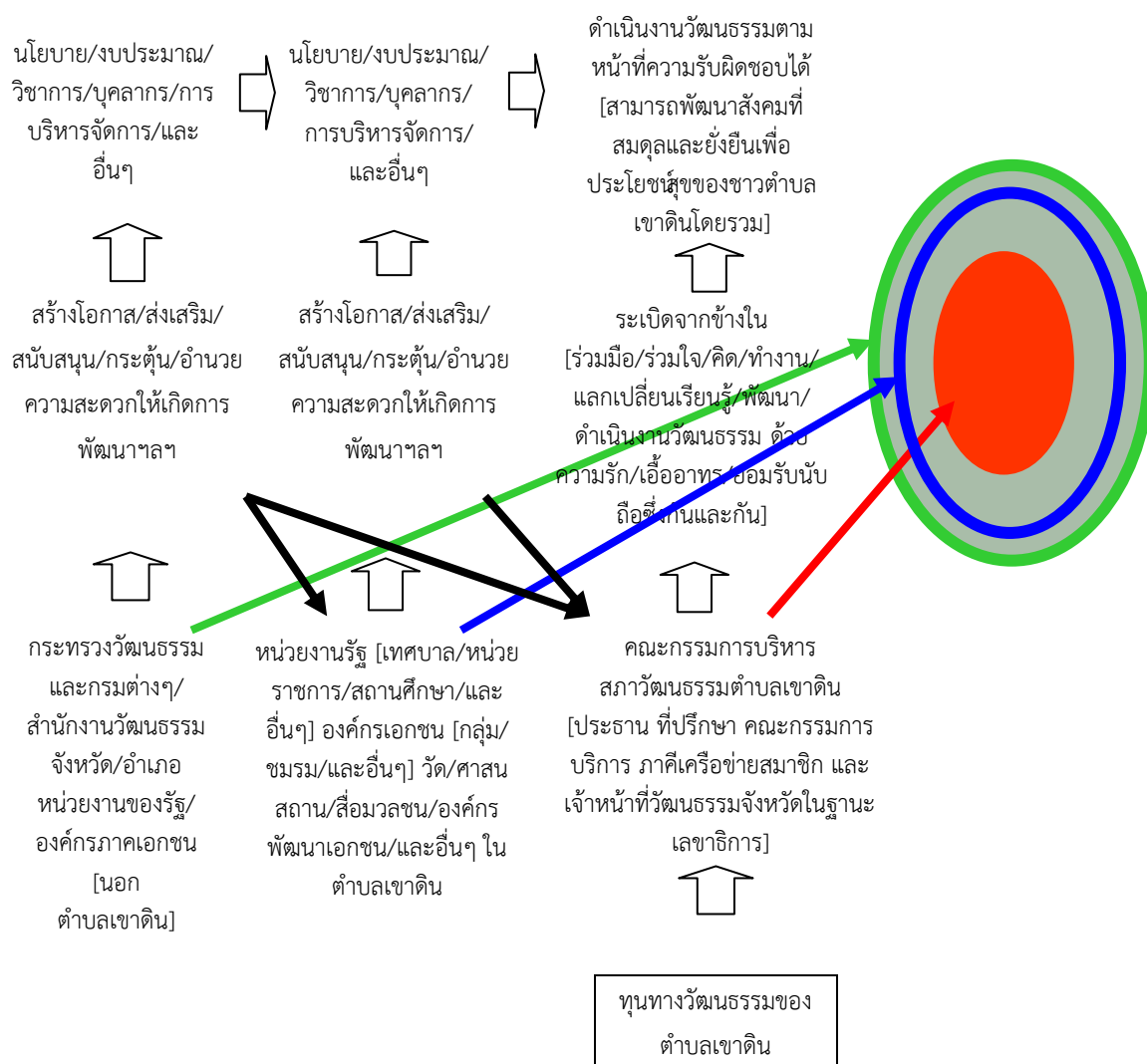
(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม ตำบลเขาหินได้รับการสนับสนุนบุคลากรจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม ตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรม ตำบลเขาดินได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล ขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลเขาดินจะเป็นการ “ระเบิด จากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม ตำบลเขาดินเองแล้ว ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม ตำบลเขาดิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของ ตำบลเขาดิน และท้องที่ /ท้องถื่น และหน่วยงาน /องค์กรต่างๆ ก็มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรมตำบลเขาดินเป็นศูนย์กลาง ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกัน เป็นเครือข่ายการดำเนิน งานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับ องค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงาน และองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและ เครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การ สร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และ การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของ องค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด กระบี่ และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสภา วัฒนธรรม ตำบลเขาดิน จึงเป็น พี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส ปรึกษาประคอง โอบอุ้ม และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ตำบล เขาดิน ดังภาพ ๓๙



ภาพ ๓๙ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบลเขาดินที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม
สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ(ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงาน
ของสภาวัฒนธรรมตำบลเขาดิน

บทที่ ๖

บทสังเคราะห์ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ (ในบทที่ ๔) และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (ในบทที่ ๕) ในบทนี้เป็นการเสนอสรุป ผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณ และสรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงคุณภาพ แล้วจัดทำเป็นบทสังเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่าสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมเป็นอย่างไร และปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม คืออะไรบ้าง ซึ่งจะเป็ข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการ พัฒนาการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ได้และเพื่ อให้สภาวัฒนธรรมเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น จังหวัด และของชาติอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อ ประโยชน์สุขของสังคมไทยโดยรวม โดยแบ่งออกเป็น ๓ เรื่อง ดังนี้

๑. สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณ
๒. สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงคุณภาพ
๓. บทสังเคราะห์ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณ

๑. สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านธรรมณูสภาวัฒนธรรม

๑.๑ ระดับการดำเนินการเรื่องธรรมณูสภาวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๖$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๔ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมณูของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๗๓$) รองลงมาคือ ธรรมณูของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริ ยธรรม ($\bar{X} = ๓.๖๙$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมณูของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวาง และทั่วถึง ($\bar{X} = ๓.๓๑$)

๑.๒ ระดับการดำเนินการเรื่องธรรมณูสภาวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

๑.๒.๑ สภาวัฒนธรรมจังหวัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๓$) โดยดำเนินการในระดับมากทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมณูของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๔.๐๐$) และธรรมณูของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = ๔.๐๐$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมณูของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = ๓.๕๐$)

๑.๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๗$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๖ รายการ ระดับปานกลาง ๒ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมณูของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๗๔$) รองลงมาคือ ธรรมณูของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๐$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมณูของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = ๓.๓๒$)

๑.๒.๓ สภาวัฒนธรรมตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๓$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๔ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๕๙$) รองลงมาคือ ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = ๓.๕๖$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = ๓.๒๓$)

๑.๒.๔ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๓$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๒ รายการ ระดับปานกลาง ๖ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามหลักนิติธรรม ($\bar{X} = ๓.๕๖$) รองลงมาคือ ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๕๐$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมได้ปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = ๓.๓๓$)

๑.๓ ระดับการดำเนินการเรื่องธรรมนูญสภาวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

๑.๓.๑ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๕$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๔ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๔.๐๐$) และธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = ๔.๐๐$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ($\bar{X} = ๓.๓๘$)

๑.๓.๒ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๘$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๔ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๖๖$) และธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = ๓.๖๐$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = ๓.๒๔$)

๑.๓.๓ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๒$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๖ รายการ ระดับปานกลาง ๒ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๘๒$) รองลงมาคือ ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามหลักนิติธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๙$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = ๓.๓๒$)

๑.๓.๔ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๙$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๖ รายการ ระดับปานกลาง ๒ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๗๕$) รองลงมาคือ ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๔$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = ๓.๒๘$)

๑.๓.๕ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๑$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๗ รายการ ระดับปานกลาง ๑ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามหลักนิติธรรม ($\bar{X} = ๓.๙๓$) รองลงมาคือ ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามหลักนิติธรรมธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามหลักนิติธรรม ($\bar{X} = ๓.๘๓$)

และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมได้ปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.41$)

๑.๓.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๔ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.64$) และธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.62$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ($\bar{X} = 3.33$)

๒. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านองค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

๒.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมในภาพรวมทั้งหมด ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๒.๑.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๑.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๑.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็น องค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๑.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็น สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

๒.๑.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็น โรงเรียน/สถาบันการศึกษา ๓-๔ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๒.๒.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๑-๒ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑-๒ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๑-๒ องค์กร

๒.๒.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ๑-๒ องค์กร องค์กรสาธารณประโยชน์ ๑-๒ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ๑-๒ องค์กร องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร

๒.๒.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็น องค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๒.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็น สภา/ หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๒.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน/ สถาบันการศึกษา ๓-๔ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๒.๓.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๓.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ๓-๔ องค์กร องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๓.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็น องค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๓.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็น สภา/ หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กร ขึ้นไป

๒.๓.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน/ สถาบันการศึกษา ๑-๒ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมตำบล ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๒.๔.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๔.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสื่อมวลชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๔.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็น องค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๔.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็น สภา/ หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

๒.๔.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน/สถาบันการศึกษา ๓-๔ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๒.๕.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๕.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ๑-๒ องค์กร องค์กรสาธารณประโยชน์ ๑-๒ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ๑-๒ องค์กร องค์กรสื่อมวลชน ๑-๒ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร

๒.๕.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๑-๒ องค์กร องค์กรศาสนา ๑-๒ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๕.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๑-๒ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ๑-๒ องค์กร

๒.๕.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน/สถาบันการศึกษา ๑-๒ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๑-๒ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๑-๒ องค์กร

๒.๖ เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือ ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๒.๖.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๖.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสาธารณประโยชน์ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรพัฒนาเอกชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสื่อมวลชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๖.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๖.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

๒.๖.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน/สถาบันการศึกษา ๓-๔ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๗ เครือข่ายภาคีสมาชิก ของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๒.๗.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๑-๒ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๗.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๗.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา ตั้งแต่ ๓-๔ และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๗.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็น สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

๒.๗.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน/สถาบันการศึกษา ๑-๒ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๘ เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคกลาง ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๒.๘.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๘.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ๓-๔ องค์กร องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ๓-๔ องค์กร องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๘.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๘.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็น สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๘.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน/สถาบันการศึกษา ๑-๒ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๑-๒ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๙ เครือข่ายภาคีสมาชิก ของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

๒.๙.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๙.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ๓-๔ องค์กร องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ๓-๔ องค์กร องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๙.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๙.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

๒.๙.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน/สถาบันการศึกษา ๓-๔ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๑๐ เครือข่ายภาคีสมาชิก ของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

๒.๑๐.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๑๐.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่เป็นสมาคม/มูลนิธิ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสาธารณประโยชน์ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรพัฒนาเอกชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป องค์กรสื่อมวลชน ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๑๐.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กรวิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๑๐.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไปตั้งแต่ ๕ องค์กรขึ้นไป

๒.๑๐.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็นโรงเรียน /สถาบันการศึกษา ๑-๒ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และอื่นๆ ๑-๒ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๑๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ภาคใต้ ส่วนใหญ่ประกอบด้วย

๒.๑๑.๑ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ ที่เป็น
หน่วยงานราชการ ๓-๔ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ๓-๔ องค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔
องค์กร และองค์กรภาครัฐอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๑๑.๒ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ที่
เป็นสมาคม/มูลนิธิ ๓-๔ องค์กร องค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชน ๓-๔
องค์กร องค์กรสื่อมวลชน ๓-๔ องค์กร และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๑๑.๓ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน ที่เป็นองค์กร
วิชาชีพ ๓-๔ องค์กร องค์กรศาสนา ๓-๔ องค์กร กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร และกลุ่มที่
รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๑๑.๔ เครือข่ายภาคีสมาชิก สภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ ที่เป็นสภา/
หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ ๓-๔ องค์กร บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ ๓-๔
องค์กร และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๒.๑๑.๕ เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ ที่เป็น
โรงเรียน/สถาบันการศึกษา ๓-๔ องค์กร พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ๓-๔ องค์กร
ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และอื่นๆ ๓-๔ องค์กร และองค์กรวิชาการอื่นๆ ๓-๔ องค์กร

๓. สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านข้อมูลประธานสภาวัฒนธรรม

๓.๑ เพศของประธานสภาวัฒนธรรม

๓.๑.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๘๓.๗)

๓.๑.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๗๘.๘)

๓.๑.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๘๕.๔)

๓.๑.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๘๔.๖)

๓.๑.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๖๓.๒)

๓.๑.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๘๔.๖)

๓.๑.๗ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ เป็นชาย
(ร้อยละ ๘๖.๒)

๓.๑.๘ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลางส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๗๗.๕)

๓.๑.๙ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๘๓.๕)

๓.๑.๑๐ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตกส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๘๙.๗)

๓.๑.๑๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๘๕.๔)

๓.๒ อายุของประธานสภาวัฒนธรรม

๓.๒.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ อายุ ๔๐-๖๐ ปี
(ร้อยละ ๕๑.๓)

๓.๒.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดส่วนใหญ่อายุมากกว่า ๖๐ ปี (ร้อยละ ๖๐.๖)

๓.๒.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอส่วนใหญ่อายุ ๔๐-๖๐ ปี (ร้อยละ ๔๙.๓)

๓.๒.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลส่วนใหญ่อายุ ๔๐-๖๐ ปี (ร้อยละ ๖๒.๒)

๓.๒.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่อายุ ๔๐-๖๐ ปี (ร้อยละ ๔๗.๔)

๓.๒.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ ส่วนใหญ่อายุ ๔๐-๖๐ ปี (ร้อยละ ๕๐.๒)

๓.๒.๗ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่อายุมากกว่า ๖๐ ปี (ร้อยละ ๕๐.๐)

๓.๒.๘ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลางส่วนใหญ่อายุ ๔๐-๖๐ ปี (ร้อยละ ๖๐.๙)

๓.๒.๙ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ ๔๐-๖๐ ปี (ร้อยละ ๕๓.๘)

๓.๒.๑๐ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่อายุ ๔๐-๖๐ ปี (ร้อยละ ๗๑.๔)

๓.๒.๑๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ ส่วนใหญ่อายุ ๔๐-๖๐ ปี และมากกว่า ๖๐ ปี (ร้อยละ ๔๕.๘) เท่ากัน

๓.๓ การศึกษาสูงสุดของประธานสภาวัฒนธรรม

๓.๓.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ ๕๐.๙)

๓.๓.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ ๔๕.๕)

๓.๓.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ ๕๖.๗)

๓.๓.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ ๔๘.๘)

๓.๓.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ ๕๒.๖)

๓.๓.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ ๕๕.๓)

๓.๓.๗ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ ๔๗.๑)

๓.๓.๘ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลาง ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ ๔๙.๖)

๓.๓.๙ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ ๕๑.๕)

๓.๓.๑๐ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ ๕๕.๒)

๓.๓.๑๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ ๕๘.๑)

๓.๔ อาชีพหลักของประธานสภาวัฒนธรรม

๓.๔.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ / กิจการส่วนตัว (ร้อยละ ๔๘.๓)

๓.๔.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ / กิจการส่วนตัว (ร้อยละ ๕๒.๕)

๓.๔.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ / กิจการส่วนตัว (ร้อยละ ๕๐.๑)

๓.๔.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ / กิจการส่วนตัว (ร้อยละ ๔๔.๗)

๓.๔.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักรับราชการ (ร้อยละ ๓๓.๓)

๓.๔.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ / กิจการส่วนตัว (ร้อยละ ๔๖.๙)

๓.๔.๗ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ/กิจการส่วนตัว (ร้อยละ ๓๐.๗)

๓.๔.๘ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลางส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ / กิจการส่วนตัว (ร้อยละ ๗๑.๒)

๓.๔.๙ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ/กิจการส่วนตัว (ร้อยละ ๕๔.๘)

๓.๔.๑๐ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ/กิจการส่วนตัว (ร้อยละ ๕๗.๑)

๓.๔.๑๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ / กิจการส่วนตัว (ร้อยละ ๓๘.๐)

๓.๕ การอยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ของประธานสภาวัฒนธรรม

๓.๕.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ส่วนใหญ่ อยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ มากกว่า ๒๐ ปี (ร้อยละ ๖๙.๐)

๓.๕.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ มากกว่า ๒๐ ปี (ร้อยละ ๗๒.๔)

๓.๕.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ส่วนใหญ่อยู่ในอำเภอที่ สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ มากกว่า ๒๐ ปี (ร้อยละ ๗๒.๐)

๓.๕.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล ส่วนใหญ่อยู่ในตำบลที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ มากกว่า ๒๐ ปี (ร้อยละ ๖๔.๗)

๓.๕.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่อยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ มากกว่า ๒๐ ปี (ร้อยละ ๔๗.๔)

๓.๕.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ ส่วนใหญ่ อยู่ในภูมิถิ่นที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่มากกว่า ๒๐ ปี (ร้อยละ ๖๖.๒)

๓.๕.๗ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่อยู่ในภูมิลำเนาที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่มากกว่า ๒๐ ปี (ร้อยละ ๖๕.๗)

๓.๕.๘ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลางส่วนใหญ่อยู่ในภูมิลำเนาที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่มากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๙๗ แห่ง (ร้อยละ ๗๓.๕)

๓.๕.๙ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ อยู่ในภูมิลำเนาที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่มากกว่า ๒๐ ปี (ร้อยละ ๖๕.๔)

๓.๕.๑๐ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตกส่วนใหญ่ อยู่ในภูมิลำเนาที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่มากกว่า ๒๐ ปี (ร้อยละ ๘๒.๑)

๓.๕.๑๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ส่วนใหญ่อยู่ในภูมิลำเนาที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่มากกว่า ๒๐ ปี (ร้อยละ ๗๒.๕)

๓.๖ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้

๓.๖.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ส่วนใหญ่ประธานสภาวัฒนธรรมมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี (ร้อยละ ๔๗.๖)

๓.๖.๒ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ มากกว่า ๘ ปี (ร้อยละ ๓๘.๕)

๓.๖.๓ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี (ร้อยละ ๔๓.๘)

๓.๖.๔ ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี (ร้อยละ ๖๐.๙)

๓.๖.๕ ประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี (ร้อยละ ๕๒.๖)

๓.๖.๖ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี (ร้อยละ ๕๐.๕)

๓.๖.๗ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี (ร้อยละ ๓๘.๔)

๓.๖.๘ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลาง ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี (ร้อยละ ๕๐.๔)

๓.๖.๙ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี (ร้อยละ ๕๒.๙)

๓.๖.๑๐ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี (ร้อยละ ๖๓.๐)

๓.๖.๑๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี (ร้อยละ ๔๒.๒)

๓.๗ การเคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อนของประธานสภาวัฒนธรรม

๓.๗.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่เคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อน โดยเป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ (ร้อยละ ๓๖.๔)

๓.๘.๗ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ การเมือง และองค์กรชุมชน (ร้อยละ ๒๓.๖) เท่ากัน

๓.๘.๘ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคกลาง ส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ การเมือง (ร้อยละ ๓๗.๐)

๓.๘.๙ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ การเมือง (ร้อยละ ๒๖.๙)

๓.๘.๑๐ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ การเมือง (ร้อยละ ๓๑.๐)

๓.๘.๑๑ ประธานสภาวัฒนธรรมในภาคใต้ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม คือ การเมือง (ร้อยละ ๒๕.๒)

๔. สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม

๔.๑ ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๓.๘๔$) โดยมีคุณลักษณะ ในระดับมาก ทุกรายการ โดยมีคุณลักษณะมากที่สุดในเรื่องเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ($\bar{X} = ๓.๙๘$) รองลงมาเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี และเป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ($\bar{X} = ๓.๙๖$) และมีคุณลักษณะ น้อยที่สุดในเรื่องมีความรู้เรื่องงานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๐$)

๔.๒ สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

๔.๒.๑ สภาวัฒนธรรมจังหวัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๙$) โดยมีคุณลักษณะในระดับมากทุกรายการ โดยมีคุณลักษณะ มากที่สุดในเรื่องเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ($\bar{X} = ๔.๐๐$) รองลงมาคือเป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ($\bar{X} = ๔.๒๘$) และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี ($\bar{X} = ๔.๒๖$) และมีคุณลักษณะ น้อยที่สุดในเรื่องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๔.๐๘$)

๔.๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๒$) โดยมีคุณลักษณะในระดับมาก ทุกรายการ โดยมีคุณลักษณะ มากที่สุดในเรื่องเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ($\bar{X} = ๔.๐๗$) รองลงมาคือ มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม และ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๔.๐๓$) และมีคุณลักษณะ น้อย ที่สุดในมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๖$)

๔.๒.๓ สภาวัฒนธรรมตำบล อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๓.๖๑$) โดยมีคุณลักษณะในระดับมาก ๗ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยมีคุณลักษณะมากที่สุดในเรื่องเป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ($\bar{X} = ๓.๗๖$) รองลงมาคือ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี ($\bar{X} = ๓.๗๕$) และมีคุณลักษณะ น้อยที่สุดในเรื่องมีความรู้เรื่องงานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ($\bar{X} = ๓.๔๒$)

๔.๒.๔ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๓.๕๖$) โดยมีคุณลักษณะในระดับมาก ๗ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยมีคุณลักษณะมากที่สุดในเรื่องมีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๙$) รองลงมาคือ เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน

($\bar{X} = 3.69$) และมีคุณลักษณะน้อยที่สุดในเรื่องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.37$)

๔.๓ สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านคุณลักษณะของ ประธานสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

๔.๓.๑ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) โดยมีคุณลักษณะ ในระดับมาก ทุกรายการ โดย มีคุณลักษณะ มากที่สุดในเรื่องเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.01$) และมีคุณลักษณะ น้อยที่สุดในเรื่องความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.74$)

๔.๓.๒ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.78$) โดยมีคุณลักษณะในระดับมากทุกรายการ โดยมีคุณลักษณะมากที่สุดในเรื่องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ ในคุณงามความดี ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ($\bar{X} = 3.92$) และมีคุณลักษณะ น้อยที่สุดในเรื่องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.64$)

๔.๓.๓ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) โดยมีคุณลักษณะ ในระดับมาก ทุกรายการ โดย มีคุณลักษณะ มากที่สุดในเรื่องเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.12$) และมีคุณลักษณะน้อย ที่สุดในเรื่องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.72$)

๔.๓.๔ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) โดยมี คุณลักษณะในระดับมากทุกรายการ โดยมีคุณลักษณะมากที่สุดในเรื่องเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการ ทำงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ เป็นผู้ทำงานด้วยความเสียสละ ($\bar{X} = 3.92$) และมี คุณลักษณะน้อยที่สุดในเรื่องมีความรู้เรื่องงานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.61$)

๔.๓.๕ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) โดยมี คุณลักษณะในระดับมากทุกรายการ โดยมีคุณลักษณะมากที่สุดในเรื่องเป็นผู้ที่สามารถประสานและ ขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ($\bar{X} = 4.04$) และเป็นผู้ที่สามารถระดมความ คิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้ ($\bar{X} = 4.04$) และมีคุณลักษณะน้อยที่สุดใน เรื่องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.71$)

๔.๓.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) โดยมีคุณลักษณะใน ระดับมาก ทุกรายการ โดย มีคุณลักษณะ มากที่สุดในเรื่องเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน วัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.89$) เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ($\bar{X} = 3.89$) และเป็นผู้ที่ ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ($\bar{X} = 3.89$) และมีคุณลักษณะ น้อยที่สุดในเรื่องมีความรู้เรื่อง งานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.63$)

๕. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินการของ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม

๕.๑ ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) โดยดำเนินการในระดับ มาก ๑ รายการ ในระดับ ปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องคณะกรรมการบริหารสภา วัฒนธรรม ประกอบด้วย ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ ภาคี ($\bar{X} = 3.58$) รองลงมาคือ

คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท ($\bar{X} = 3.42$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันได้อย่างแข็งแรง ($\bar{X} = 3.20$)

๕.๒ ระดับการดำเนินการของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

๕.๒.๑ สภาวัฒนธรรมจังหวัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๔ รายการ และในระดับปานกลาง ๑ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.62$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันได้อย่างแข็งแรง ($\bar{X} = 3.48$)

๕.๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๑ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.46$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันได้อย่างแข็งแรง ($\bar{X} = 3.24$)

๕.๒.๓ สภาวัฒนธรรมตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) โดยดำเนินการในระดับปานกลาง ทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท ($\bar{X} = 3.36$) รองลงมาคือธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.28$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันได้อย่างแข็งแรง ($\bar{X} = 3.02$)

๕.๒.๔ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) โดยดำเนินการในระดับปานกลาง ทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมาคือ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.32$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ประกอบด้วย ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ ภาคี ($\bar{X} = 3.11$)

๕.๓ ระดับการดำเนินการของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

๕.๓.๑ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๑ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ประกอบด้วย ผู้แทนเครือข่ายภาคี สมาชิกทั้ง ๕ ภาคี ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท ($\bar{X} =$

๖.๒.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ (ร้อยละ ๖๘.๒)

๖.๒.๗ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ (ร้อยละ ๕๖.๓)

๖.๒.๘ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง ส่วนใหญ่มีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ (ร้อยละ ๖๓.๘)

๖.๒.๙ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ มีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ (ร้อยละ ๖๙.๐)

๖.๒.๑๐ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่ มีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ (ร้อยละ ๕๕.๒)

๖.๒.๑๑ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ ส่วนใหญ่มีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ (ร้อยละ ๖๕.๖)

๖.๓ ที่มาของระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุม คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม

๖.๓.๑ สภาวัฒนธรรมโดยรวมส่วนใหญ่มีที่มาของระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะฝ่ายเลขาธิการสภาฯ) (ร้อยละ ๓๔.๗)

๖.๓.๒ สภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่มีที่มาของระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม คือ กระทรวงวัฒนธรรม /กรมต่างๆ ในกระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะฝ่ายเลขาธิการสภาฯ) (ร้อยละ ๓๗.๕) เท่ากัน

๖.๓.๓ สภาวัฒนธรรมอำเภอ ส่วนใหญ่มีที่มาของระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะฝ่ายเลขาธิการสภาฯ) (ร้อยละ ๓๕.๕)

๖.๓.๔ สภาวัฒนธรรมตำบล ส่วนใหญ่มีที่มาของระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะฝ่ายเลขาธิการสภาฯ) (ร้อยละ ๓๑.๙)

๖.๓.๕ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่มีที่มาของระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะฝ่ายเลขาธิการสภาฯ) และกรมการ/เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม (ร้อยละ ๓๑.๓) เท่ากัน

๖.๓.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือส่วนใหญ่มีที่มาของระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม คือ กระทรวงวัฒนธรรม /กรมต่างๆ ในกระทรวงวัฒนธรรม (ร้อยละ ๓๓.๕)

๖.๔.๗ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ ผู้ที่รับผิดชอบการ
ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมไปดำเนินการ คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะ
ฝ่ายเลขานุการสภาฯ) (ร้อยละ ๓๖.๖)

๖.๕.๑๐ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม คือ ประธาน /กรรมการบริหารไม่พร้อมประชุม (ร้อยละ ๓๕.๗)

๖.๕.๑๑ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ส่วนใหญ่มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ (ร้อยละ ๓๔.๙)

๖.๖ การประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

๖.๖.๑ สภาวัฒนธรรมโดยรวมส่วนใหญ่มีการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิก
สภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมานี้ ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๔๓.๒)

๖.๖.๒ สภาวัฒนธรรมจังหวัดส่วนใหญ่มีการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิก
สภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๔๖.๒)

๖.๖.๓ สภาวัฒนธรรมอำเภอส่วนใหญ่มีการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิก
สภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๔๔.๕)

๖.๖.๔ สภาวัฒนธรรมตำบล ส่วนใหญ่มีการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิก
สภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๔๑.๒)

๖.๖.๕ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่มีการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา มากกว่า ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๖๒.๕)

๖.๖.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ ส่วนใหญ่มีการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา มากกว่า ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๔๐.๙)

๖.๖.๗ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีการประชุมสามัญของ
เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๔๖.๗)

๖.๖.๘ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง ส่วนใหญ่มีการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๓๕.๒)

๖.๖.๙ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการประชุมสามัญของเครือข่าย
ภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๔๙.๕)

๖.๖.๑๐ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่มีการประชุมสามัญของเครือข่าย
ภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๕๓.๖)

๖.๖.๑๑ สภาวัฒนธรรม มโนภาคใต้ ส่วนใหญ่มีการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคี
สมาชิกสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๔๖.๘)

๖.๗ ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภา
วัฒนธรรม

๖.๗.๑ สภาวัฒนธรรมโดยรวม ส่วนใหญ่ มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุด ในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ (ร้อยละ ๓๒.๕)

๖.๗.๒ สภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่ มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม คือ เครือข่ายภาคีสมาชิกไม่พร้อมประชุม (ร้อยละ ๓๕.๖)

๖.๗.๓ สภาวัฒนธรรมอำเภอ ส่วนใหญ่ มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ (ร้อยละ ๓๐.๕)

๖.๗.๔ สภาวัฒนธรรมตำบล ส่วนใหญ่ มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ (ร้อยละ ๓๖.๔)

๖.๗.๕ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่ มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ (ร้อยละ ๖๔.๓)

๖.๗.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ ส่วนใหญ่ มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ (ร้อยละ ๓๗.๘)

๖.๗.๗ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ (ร้อยละ ๔๖.๒)

๖.๗.๘ สภาวัฒนธรรมในภาคกลางส่วนใหญ่มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม คือ ไม่มีระเบียบวาระที่สำคัญเสนอสู่การพิจารณา (ร้อยละ ๒๘.๐)

๖.๗.๙ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม คือ เครือข่ายภาคีสมาชิกไม่พร้อมประชุม (ร้อยละ ๓๕.๗)

๖.๗.๑๐ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม คือ เครือข่ายภาคีสมาชิกไม่พร้อมประชุม (ร้อยละ ๓๔.๕)

๖.๗.๑๑ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ส่วนใหญ่มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม คือ เครือข่ายภาคีสมาชิกไม่พร้อมประชุม (ร้อยละ ๒๗.๒)

๖.๘ จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา

๖.๘.๑ สภาวัฒนธรรมโดยรวม ส่วนใหญ่จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา คือ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก (ร้อยละ ๖๔.๕)

๖.๘.๒ สภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา คือ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก (ร้อยละ ๖๒.๓)

๖.๘.๓ สภาวัฒนธรรมอำเภอ ส่วนใหญ่จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา คือ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก (ร้อยละ ๖๒.๓)

๖.๘.๔ สภาวัฒนธรรมตำบล ส่วนใหญ่ จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา คือ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก (ร้อยละ ๕๗.๖)

๖.๘.๕ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนใหญ่ จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา คือ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก (ร้อยละ ๕๐.๐)

๖.๘.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ ส่วนใหญ่ จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา คือ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก (ร้อยละ ๖๙.๐)

๖.๘.๗ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา คือ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก (ร้อยละ ๕๒.๑)

๖.๘.๘ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง ส่วนใหญ่ จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา คือ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก (ร้อยละ ๖๖.๑)

๖.๘.๙ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่ จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา คือ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก (ร้อยละ ๖๗.๗)

๖.๘.๑๐ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่ จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา คือ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก (ร้อยละ ๕๕.๖)

๖.๘.๑๑ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ ส่วนใหญ่ จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา คือ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก (ร้อยละ ๖๖.๙)

๗. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านคุณภาพ การประชุมสภาวัฒนธรรม

๗.๑ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๒$) โดยดำเนินการในระดับมากทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๗๖$) รองลงมาคือ การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๔$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๕๐$)

๗.๒ ระดับคุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

๗.๒.๑ สภาวัฒนธรรมจังหวัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๕$) โดยดำเนินการในระดับมากทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = ๔.๐๙$) รองลงมาคือการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความโปร่งใส

ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๔.๐๒$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตาม
ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๘๑$)

๗.๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๖$) โดยดำเนินการในระดับ
มาก ทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความ
โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๘๓$) รองลงมาคือ การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็น
ธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๘$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตาม
ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๕๑$)

๗.๒.๓ สภาวัฒนธรรมตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๒$) โดยดำเนินการใน
ระดับมาก ๒ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการประชุมของสภา
วัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = ๓.๕๕$) รองลงมาคือการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไป
ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๕๔$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องมติการประชุมของ
สภาวัฒนธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = ๓.๒๙$)

๗.๒.๔ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๕$) โดยดำเนินการใน
ระดับมาก ๒ รายการ ระดับปานกลาง ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการประชุมของสภา
วัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = ๓.๕๖$) รองลงมาคือ การประชุมของสภาวัฒนธรรมมีการ
กำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ($\bar{X} = ๓.๕๓$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องการประชุม
ของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๓๕$)

๗.๓ ระดับคุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

๗.๓.๑ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๕$) โดยดำเนินการใน
ระดับมากทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความ
โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๘๔$) และการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็นธรรม
($\bar{X} = ๓.๘๔$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องมติการประชุมของสภาวัฒนธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้
อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = ๓.๕๗$)

๗.๓.๒ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๔$)
โดยดำเนินการในระดับมาก ๓ รายการ ระดับปานกลาง ๓ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่อง
การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๗๔$) รองลงมาคือการประชุม
ของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๑$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่อง
มติการประชุมของสภาวัฒนธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = ๓.๔๐$)

๗.๓.๓ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๖$) โดยดำเนินการใน
ระดับมากทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความ
โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๗๘$) รองลงมาคือการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็น
ธรรม ($\bar{X} = ๓.๗๔$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตาม
ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๕๙$)

๗.๓.๔ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๗$) โดย
ดำเนินการในระดับมาก ๓ รายการ ระดับปานกลาง ๓ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการ
ประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = ๓.๖๑$) รองลงมาคือ การประชุมของสภา

วัฒนธรรมเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.59$) และดำเนินการน้อยที่สุดการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.38$)

๗.๓.๕ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.61$) โดยดำเนินการในระดับมากทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรม เป็นไปด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาคือ การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.66$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรมมีการกำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ($\bar{X} = 3.55$)

๗.๓.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๕ รายการ ระดับปานกลาง ๑ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.72$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องการประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.43$)

๘. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรม

๘.๑ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๒ รายการ ระดับปานกลาง ๑๖ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องปฏิบัติตามมติที่ประชุม คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย ($\bar{X} = 3.58$) รองลงมาคือ ปฏิบัติตามธรรมนูญหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.50$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ประกอบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.27$)

๘.๒ ระดับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

๘.๒.๑ สภาวัฒนธรรมจังหวัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๑๗ รายการ ระดับปานกลาง ๑ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือ ปฏิบัติตามธรรมนูญหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.77$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.48$)

๘.๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๓ รายการ ระดับปานกลาง ๑๕ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือ ปฏิบัติตามธรรมนูญหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.53$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.28$)

๘.๒.๓ สภาวัฒนธรรมตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย ($\bar{X} = 3.43$)

รองลงมาคือ ปฏิบัติตามธรรมนูญหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.36$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ประกอบการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน วัฒนธรรม และส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.12$)

๘.๒.๔ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๓ รายการ ระดับปานกลาง ๑๕ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาคือ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.58$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.05$)

๘.๓ ระดับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

๘.๓.๑ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๗ รายการ ระดับปานกลาง ๑๑ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย ($\bar{X} = 3.62$) และส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการสืบทอดวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.60$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อกิจการดำเนินงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.36$)

๘.๓.๒ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย ($\bar{X} = 3.65$) และปฏิบัติตามธรรมนูญหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.52$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและ องค์กรต่างๆ เพื่อกิจการดำเนินงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.14$)

๘.๓.๓ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๘ รายการ ระดับปานกลาง ๑๐ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือ ปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย ($\bar{X} = 3.65$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ประกอบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.27$)

๘.๓.๔ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๑ รายการ ระดับปานกลาง ๑๗ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาคือ ปฏิบัติตามธรรมนูญหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรม

($\bar{X} = 3.47$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ประกอบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.07$)

๘.๓.๕ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๖ รายการ ระดับปานกลาง ๑๒ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาคือ ปฏิบัติตามธรรมเนียมหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.72$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.24$)

๘.๓.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๑ รายการ ระดับปานกลาง ๑๗ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย ($\bar{X} = 3.57$) และส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.45$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.19$)

๙. สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาสภาวัฒนธรรม

๙.๑ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม และสภาวัฒนธรรมนี้ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด ($\bar{X} = 3.46$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 2.99$)

๙.๒ ระดับการพัฒนาสภาวัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

๙.๒.๑ สภาวัฒนธรรมจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๔ รายการ ระดับปานกลาง ๑๒ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด ($\bar{X} = 3.69$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.16$)

๙.๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.46$) และสภาวัฒนธรรมนี้มีการจัดทำสื่อของสภา

วัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๒.๙๖$)

๙.๒.๓ สภาวัฒนธรรมตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๔$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๓๖$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด ($\bar{X} = ๓.๓๓$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = ๒.๙๒$)

๙.๒.๔ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๕$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๒ รายการ ระดับปานกลาง ๑๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการจัดลำดับความสำคัญของงานวัฒนธรรม ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความถนัด ความสนใจของภาคีสมาชิก ($\bar{X} = ๓.๕๘$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างแรงจูงใจในการรวมตัวกันเป็นสภาวัฒนธรรม โดยสร้างความรู้ความเข้าใจและสำนึกตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการรวมตัวกันดำเนินงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๕๓$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน ($\bar{X} = ๓.๐๖$)

๙.๓ ระดับการพัฒนาสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

๙.๓.๑ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๓$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๓ รายการ ระดับปานกลาง ๑๓ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๕๘$) รองลงมาคือสภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย ($\bar{X} = ๓.๕๒$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = ๓.๐๒$)

๙.๓.๒ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๑$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในสภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๓๕๖$) รองลงมาคือสภาวัฒนธรรมนี้ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด ($\bar{X} = ๓.๒๗$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = ๒.๙๑$)

๙.๓.๓ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๙$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๒ รายการ ระดับปานกลาง ๑๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๓.๕๕$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา

ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด ($\bar{X} = 3.54$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 2.99$)

๙.๓.๔ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด ($\bar{X} = 3.38$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ในแนวนอนมากกว่าแนวตั้ง ภาคีสมาชิกได้เรียนรู้ คิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและประเมินผลการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.03$)

๙.๓.๕ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๒ รายการ ระดับปานกลาง ๑๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้จัดจัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.52$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน ($\bar{X} = 3.07$)

๙.๓.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๑ รายการ ระดับปานกลาง ๑๕ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด ($\bar{X} = 3.54$) รองลงมาคือสภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.36$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 2.94$)

๑๐. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการมีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด

๑๐.๑ ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43$) โดยดำเนินการในระดับปานกลาง ๒ รายการ ระดับน้อย ๗ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการบริหารกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.15$) รองลงมาคือ มีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.53$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องบริษัท / ห้างร้านต่างๆ สนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด และประชาชนสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ($\bar{X} = 2.15$)

๑๐.๓ ระดับการมีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
วัฒนธรรมตั้งอยู่

๑๐.๓.๒ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = ๒.๒๗$) โดยดำเนินการในระดับปานกลาง ๑ รายการ ระดับน้อย ๘ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่อง การบริหารกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๑๕$) รองลงมาคือ หน่วยงาน /องค์กรต่างๆในพื้นที่ /ท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงาน วัฒนธรรมจังหวัด ($\bar{X} = ๒.๓๒$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องประชาชนสนับสนุนงบประมาณให้ กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ($\bar{X} = ๒.๐๘$)

๑๐.๓.๓ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๕๔$) โดยดำเนินการในระดับปานกลาง ๕ รายการ ระดับน้อย ๔ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการบริหารกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๒๘$) รองลงมาคือ มีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = ๒.๖๙$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องบริษัท / ห้างร้านต่างๆ สนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด และประชาชนสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ($\bar{X} = ๒.๒๙$)

๑๐.๓.๔ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = ๒.๓๘$) โดยดำเนินการในระดับปานกลาง ๑ รายการ ระดับน้อย ๘ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการบริหารกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๑๐$) รองลงมาคือ หน่วยงาน / องค์กรต่างๆ ในพื้นที่ / ท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ($\bar{X} = ๒.๔๙$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องบริษัท / ห้างร้านต่างๆ สนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ($\bar{X} = ๒.๑๒$)

๑๐.๓.๕ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๗๔$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องการบริหารกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = ๓.๑๐$) รองลงมาคือ หน่วยงาน / องค์กรต่างๆ ในพื้นที่ / ท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ($\bar{X} = ๒.๙๓$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องประชาชนสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ($\bar{X} = ๒.๕๒$)

๑๐.๓.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๖๑$) โดยดำเนินการในระดับปานกลาง ๔ รายการ ระดับน้อย ๕ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ สนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ($\bar{X} = ๒.๘๑$) รองลงมาคือ มีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = ๒.๗๗$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องบริษัท / ห้างร้านต่างๆ สนับสนุนงบประมาณให้กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ($\bar{X} = ๒.๒๗$)

๑๑. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการได้รับการส่งเสริม / สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม

๑๑.๑ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๖๑$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ ในเรื่องวิชาการ ($\bar{X} = ๒.๙๖$) รองลงมาคือ กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ ในเรื่องการบริหารจัดการ ($\bar{X} = ๒.๖๘$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องหน่วยงาน / องค์กรต่างๆ ในพื้นที่ / ท้องถิ่นในเรื่องงบประมาณ ($\bar{X} = ๒.๕๒$)

๑๑.๒ ระดับการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม
จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

๑๑.๒.๑ สภาวัฒนธรรมจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๗๙$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ ในเรื่องวิชาการ ($\bar{X} = ๓.๒๘$) รองลงมาคือ กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ ในเรื่องการบริหารจัดการ

($\bar{X} = 2.91$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องหน่วยงาน /องค์กรต่างๆในพื้นที่ /ท้องถิ่นในเรื่องงบประมาณ ($\bar{X} = 2.56$)

๑๑.๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องวิชาการ ($\bar{X} = 2.99$) รองลงมาคือ กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 2.69$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องหน่วยงาน /องค์กรต่างๆในพื้นที่ /ท้องถิ่นในเรื่องอื่นๆ ($\bar{X} = 2.52$)

๑๑.๒.๓ สภาวัฒนธรรมตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$) โดยดำเนินการในระดับปานกลาง ๔ รายการ ระดับน้อย ๖ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องวิชาการ ($\bar{X} = 2.80$) รองลงมาคือ กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 2.55$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องหน่วยงาน/องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นในเรื่องงบประมาณ ($\bar{X} = 2.46$)

๑๑.๒.๔ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องหน่วยงาน/องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นในเรื่องอื่นๆ ($\bar{X} = 3.24$) รองลงมาคือ กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องวิชาการ และกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องงบประมาณ ($\bar{X} = 3.22$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องหน่วยงาน/องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นในเรื่องวิชาการ ($\bar{X} = 2.83$)

๑๑.๓ ระดับการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

๑๑.๓.๑ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$) โดยดำเนินการในระดับ ปานกลาง ๙ รายการ ระดับน้อย ๑ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องวิชาการ ($\bar{X} = 3.04$) รองลงมาคือ กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 2.64$) และดำเนินการน้อยที่สุดใน เรื่องหน่วยงาน / องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นในเรื่องอื่นๆ ($\bar{X} = 2.48$)

๑๑.๓.๒ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$) โดยดำเนินการในระดับปานกลาง ๓ รายการ ระดับน้อย ๗ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่อง กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องวิชาการ ($\bar{X} = 2.82$) รองลงมาคือ กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 2.53$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องหน่วยงาน / องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นในเรื่องงบประมาณ ($\bar{X} = 2.33$)

๑๑.๓.๓ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องวิชาการ ($\bar{X} = 3.03$) รองลงมาคือ กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 2.81$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องหน่วยงาน /องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นในเรื่องงบประมาณ ($\bar{X} = 2.61$)

๑๑.๓.๔ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องกระทรวงวัฒนธรรมและกรม

ต่างๆในเรื่องวิชาการ ($\bar{X} = 2.53$) รองลงมาคือ กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 2.65$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ ในเรื่องงบประมาณ ($\bar{X} = 2.52$)

๑๑.๓.๕ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ ๙ รายการ ระดับน้อย ๑ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องวิชาการ ($\bar{X} = 3.21$) รองลงมาคือ กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.00$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องหน่วยงาน/องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นในเรื่องงบประมาณ ($\bar{X} = 2.66$)

๑๑.๓.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) โดยดำเนินการในระดับปานกลาง ๗ รายการ ระดับน้อย ๓ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องวิชาการ ($\bar{X} = 2.88$) รองลงมาคือ กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องงบประมาณ ($\bar{X} = 2.73$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องอื่นๆ ($\bar{X} = 2.43$)

๑๒. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงาน ของสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินการตามหน้าที่

๑๒.๑ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ($\bar{X} = 3.21$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย สภาวัฒนธรรมนี้มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.65$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 2.61$)

๑๒.๒ สภาพการณ์/บทเรียนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินการตามหน้าที่ จำแนกตามประเภทสภาวัฒนธรรม

๑๒.๒.๑ สภาวัฒนธรรมจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) โดยดำเนินการในระดับมาก ๒ รายการ ระดับปานกลาง ๗ รายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.65$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 2.675$)

๑๒.๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๘$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ($\bar{X} = ๓.๒๑$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = ๓.๒๑$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการวิจัย วัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๒.๕๘$)

๑๒.๒.๓ สภาวัฒนธรรมตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๙๔$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย ($\bar{X} = ๓.๑๓$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม และสภาวัฒนธรรมนี้มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ ($\bar{X} = ๓.๐๖$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูล ต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๒.๕๗$)

๑๒.๒.๔ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๓$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม และสภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ($\bar{X} = ๓.๓๓$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ ($\bar{X} = ๓.๒๘$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = ๒.๘๙$)

๑๒.๓ สภาพการณ์/บทเรียนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินการตามหน้าที่ จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

๑๒.๓.๑ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๐$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย ($\bar{X} = ๓.๓๖$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = ๓.๓๕$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๒.๖๑$)

๑๒.๓.๒ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๙๑$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้ มีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ($\bar{X} = ๓.๑๔$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย ($\bar{X} = ๓.๐๘$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๒.๔๗$)

๑๒.๓.๓ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๕$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = ๓.๓๖$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = ๓.๓๑$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๒.๗๐$)

๑๒.๓.๔ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๕$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ และสภาวัฒนธรรมนี้มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย ($\bar{X} = ๓.๑๘$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = ๓.๑๗$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๒.๕๕$)

๑๒.๓.๕ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๖$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = ๓.๔๑$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ($\bar{X} = ๓.๓๔$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = ๒.๗๖$)

๑๒.๓.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๙๕$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องสภาวัฒนธรรมนี้มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ ($\bar{X} = ๓.๐๖$) รองลงมาคือ สภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = ๓.๐๕$)

และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องสภาวะพัฒนธรรมนี้มีการวิจัยพัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางพัฒนธรรม ($\bar{X} = ๒.๖๕$)

๑๓. สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวะพัฒนธรรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของ สภาวะพัฒนธรรม

๑๓.๑ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๕$) โดยดำเนินการในระดับปาน กลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องเกิดพัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและ ระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด ($\bar{X} = ๓.๑๘$) รองลงมาคือ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการ ดำเนินงานพัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานพัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สืบไป ($\bar{X} = ๓.๑๗$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ใน ท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่ง กันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่าง กว้างขวาง ($\bar{X} = ๓.๑๑$)

๑๓.๒ ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวะพัฒนธรรม จำแนกตามประเภทสภา วัฒนธรรม

๑๓.๒.๑ สภาวัฒนธรรมจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๐$) โดยดำเนินการ ในระดับปาน กลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องเกิดพัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับ ท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด ($\bar{X} = ๓.๔๗$) รองลงมาคือ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานพัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานพัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่าง ต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป ($\bar{X} = ๓.๔๕$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเกิดการรวมพลังระหว่าง องค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่าย เครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการ ติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = ๓.๓๓$)

๑๓.๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๖$) โดยดำเนินการ ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องเกิดการระดมสรรพกำลังในระดับ จังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานพัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงาน พัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป ($\bar{X} = ๓.๑๙$) รองลงมาคือ เกิดวัฒนธรรม ประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของ ประเทศชาติในที่สุดและเกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับ หน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = ๓.๑๗$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเกิด การรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทาง วัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากร ต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = ๓.๑๓$)

๑๓.๒.๓ สภาวัฒนธรรมตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๓$) โดยดำเนินการ ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องเกิดพัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับ

ท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด ($\bar{X} = 3.05$) รองลงมาคือ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ($\bar{X} = 3.04$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกันระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 2.96$)

๑๓.๒.๔ สภาวัฒนธรรมอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องเกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาคือ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป ($\bar{X} = 3.24$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด ($\bar{X} = 3.00$)

๑๓.๓ ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรม จำแนกตามภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่

๑๓.๓.๑ สภาวัฒนธรรมในภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องเกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด ($\bar{X} = 3.24$) รองลงมาคือ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ($\bar{X} = 3.22$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกันระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 3.11$)

๑๓.๓.๒ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องเกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมาคือ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ($\bar{X} = 2.94$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง และเกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของ

ประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = ๒.๙๕$)

๑๓.๓.๓ สภาวัฒนธรรมในภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๙$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องเกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด ($\bar{X} = ๓.๓๖$) รองลงมาคือ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป ($\bar{X} = ๓.๓๑$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกันระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = ๓.๒๒$)

๑๓.๓.๔ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๒$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องเกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = ๓.๑๓$) รองลงมาคือ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป ($\bar{X} = ๓.๑๖$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = ๓.๐๙$)

๑๓.๓.๕ สภาวัฒนธรรมในภาคตะวันตก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๘$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่องเกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = ๓.๓๘$) รองลงมาคือ เกิดวัฒนธรรมประชา ธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด ($\bar{X} = ๓.๓๔$) และดำเนินการน้อยที่สุดในเรื่องเกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป ($\bar{X} = ๓.๑๓$)

๑๓.๓.๖ สภาวัฒนธรรมในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๑$) โดยดำเนินการในระดับปานกลางทุกรายการ โดยดำเนินการมากที่สุดในเรื่อง เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = ๓.๑๖$) รองลงมาคือ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้ไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ($\bar{X} = ๓.๑๔$) และดำเนินการน้อยที่สุดใน

เรื่อง เกิดวัฒนธรรม รมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด ($\bar{X} = 3.04$)

๑๔. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

๑๔.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของประธานสภาวัฒนธรรม [$X_{๑}$] มีสัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๔ รายการ ได้แก่ ๑) เพศ [$X_{๑๑}$] (สัมพันธ์ในเชิงนิเสธในระดับน้อยมาก) ($r = -.095$) ๒) ช่วงอายุ [$X_{๑๒}$] (สัมพันธ์ในเชิงปฏิฐานในระดับน้อยมาก) ($r = .090$) ๓) การเคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม [$X_{๑๓}$] (สัมพันธ์ในเชิงนิเสธในระดับน้อย) ($r = -.211$) และ ๔) การมีตำแหน่งทางราชการในขณะดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม [$X_{๑๔}$] (สัมพันธ์ในเชิงปฏิฐานในระดับน้อยมาก) ($r = .107$)

๑๔.๒ คุณลักษณะโดยรวมของประธานสภาวัฒนธรรม [$X_{๒}$] มีสัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .000$) ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ($r = .587$) โดยทุกรายการมีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในเชิงปฏิฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ๘ รายการ ในระดับปานน้อย ๓ รายการ

๑๔.๓ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม [$X_{๓}$] มีสัมพันธ์อย่างกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .000$) ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ($r = .587$) โดยทุกรายการมีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในเชิงปฏิฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ๘ รายการ ในระดับปานน้อย ๓ รายการ

๑๔.๔ คณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรม [$X_{๔}$] มีสัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .000$) ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ($r = .587$) โดยทุกรายการมีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

๑๔.๕ ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม [$X_{๕}$] มีสัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .000$) ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ($r = .478$) โดยทุกรายการมีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

๑๔.๖ การประชุมสภาวัฒนธรรม [$X_{๖}$] มีสัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .000$) ๓ รายการ ได้แก่ ๑) การที่สภาวัฒนธรรมไม่มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมเลยในรอบปีที่ผ่านมา [$X_{๖๑}$] (สัมพันธ์ในเชิงนิเสธในระดับน้อยมาก) ($r = -.082$) ๒) การที่ในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งมีการมาประชุมเฉลี่ยระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ [$X_{๖๒}$] (สัมพันธ์ในเชิงปฏิฐานในระดับน้อยมาก) ($r = .081$) และ ๓) ในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา มีเครือข่ายภาคีสมาชิกมาประชุมเฉลี่ยระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก [$X_{๖๓}$] (สัมพันธ์ในเชิงปฏิฐานในระดับน้อยมาก) ($r = .141$)

๑๔.๗ คุณภาพการประชุมของสภาวัฒนธรรม [$X_{๗}$] มีสัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .000$) ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

($r = .๔๙๑$) โดยทุกรายการมีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ๔ รายการ ในระดับน้อย ๒ รายการ

๑๔.๘ การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม [$X_{๘}$] มีสัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .๐๐๐$) ในเชิงปฏิฐานในระดับมาก ($r = .๖๗๓$) โดยทุกรายการมีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

๑๔.๙ การพัฒนาสภาวัฒนธรรม [$X_{๙}$] มีสัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .๐๐๐$) ในเชิงปฏิฐานในระดับมาก ($r = .๗๔๐$) โดยทุกรายการมีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในเชิงปฏิฐานในระดับมาก ๙ รายการ ในระดับปานกลาง ๗ รายการ

๑๔.๑๐ การมีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยรวม [$X_{๑๐}$] มีสัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .๐๐๐$) ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ($r = .๔๘๐$) โดยทุกรายการมีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ๔ รายการ ในระดับน้อย ๕ รายการ

๑๔.๑๑ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จากการระดมทุนวัฒนธรรมและกรมต่างๆ โดยรวม [$X_{๑๑}$] มีสัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .๐๐๐$) ในเชิงปฏิฐานในระดับมาก ($r = .๖๐๘$) โดยทุกรายการมีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลางทุกรายการ

๑๔.๑๒ การได้รับการส่งเสริม /สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจากหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่/ท้องถิ่น โดยรวม [$X_{๑๒}$] มีสัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .๐๐๐$) ในเชิงปฏิฐานในระดับมาก ($r = .๖๐๘$) โดยทุกรายการมีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลางทุกรายการ

๑๕. ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] กับการบรรลุวัตถุประสงค์สภาวัฒนธรรม [Z]

พบว่า การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] สัมพันธ์กับการบรรลุวัตถุประสงค์สภาวัฒนธรรม [Z] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .๐๐๐$) ในเชิงปฏิฐานในระดับมาก โดยทุกรายการมีสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .๐๐๐$) ในเชิงปฏิฐานในระดับมาก ๗ รายการ ในระดับปานกลาง ๒ รายการ

๑๖. สมการทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

จากการวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) พบว่า ๑) การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจากหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่/ท้องถิ่น [$X_{๑๒}$] ๒) การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจากการระดมทุนวัฒนธรรมและกรมต่างๆ [$X_{๑๑}$] ๓) การพัฒนาสภาวัฒนธรรม [$X_{๙}$] ๔) การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม [$X_{๘}$] ๕) การธรรมนูญสภาวัฒนธรรม [$X_{๕}$] ๖) คณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรม โดยรวม [$X_{๔}$] ๗) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากกลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา ๓-๔

องค์กร [X_{๓๓๓}] ๘) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔
องค์กร [X_{๓๒๒}] ๙) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔
องค์กร [X_{๓๑๓}] ๑๐) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมมีตำแหน่งทางการเมือง (เช่น สส./สว./นายก อบจ./
นายกเทศมนตรี/นายก อบต. เป็นต้น) ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม [X_{๑๘๓}] ๑๑) การ
ที่ประธานสภาวัฒนธรรมเคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภา
วัฒนธรรม [X_{๑๗}] และ ๑๒) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมมีอาชีพหลักเป็นธุรกิจ/กิจการส่วนตัว [X_{๑๔}]
สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] ได้ร้อยละ ๖๕.๓ (Adjusted R Square
= .๖๕๓) โดยสามารถเขียนสมการถดถอย (regression equation) ทำนายการดำเนินงานของสภา
วัฒนธรรม [Y] ได้ดังนี้

๑๖.๑ สมการถดถอยทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = .๑๗๗ + .๑๖๐[X_{๑๒}] + .๑๓๔[X_{๑๑}] + .๓๖๐[X_{๙}] + .๑๗๐[X_{๘}] + .๐๘๔[X_{๕}] \\ + .๐๕๙[X_{๔}] - .๐๘๓[X_{๓๓๓}] - .๑๐๖[X_{๓๒๒}] - .๐๘๐[X_{๓๑๓}] - .๑๑๖[X_{๑๘๓}] \\ - .๐๖๔[X_{๑๗}] + .๐๗๑[X_{๑๔}]$$

๑๖.๒ สมการถดถอยทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] ในรูปคะแนน
มาตรฐาน (standard score) คือ

$$\text{คะแนนมาตรฐานของ } Y = .๑๗๗[\text{คะแนนมาตรฐานของ } X_{๑๒}] + .๑๔๙[\text{คะแนนมาตรฐานของ } X_{๑๑}] \\ + .๓๒๕[\text{คะแนนมาตรฐานของ } X_{๙}] + .๑๕๒[\text{คะแนนมาตรฐานของ } X_{๘}] + .๐๗๓[\text{คะแนนมาตรฐานของ } X_{๕}] \\ + .๐๕๖[\text{คะแนนมาตรฐานของ } X_{๔}] - .๐๕๔[\text{คะแนนมาตรฐานของ } X_{๓๓๓}] - .๐๖๖[\text{คะแนนมาตรฐานของ } X_{๓๒๒}] \\ - .๐๕๑[\text{คะแนนมาตรฐานของ } X_{๓๑๓}] - .๐๔๙[\text{คะแนนมาตรฐานของ } X_{๑๘๓}] - .๐๔๑[X_{๑๗}] + .๐๔๖[\text{คะแนนมาตรฐานของคะแนนมาตรฐานของ } X_{๑๔}]$$

สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

๑. สภาวัฒนธรรมจังหวัด

๑.๑ สภาวัฒนธรรมจังหวัดมีสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึง
ปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่ ดังนี้

๑.๑.๑ มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูล
ต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๑.๑.๒ มีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

๑.๑.๓ มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มี
ความหมายและมีความสำคัญ

๑.๑.๔ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับ
ยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย

๑.๑.๕ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรอง
แล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษ

๑.๑.๖ มีการสนับสนุน ให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๑.๗ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม
ได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

๑.๑.๘ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล และหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น
ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

๑.๑.๙ มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ศึกษาหาความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไข
ปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม

๑.๒ สภาวัฒนธรรมจังหวัดสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยสามารถ
ทำให้

๑.๒.๑ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับ
ตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนา
ท้องถิ่นของตนเอง

๑.๒.๒ เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กรชุมชนในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันใน
ลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจน
แลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๑.๒.๓ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อน
ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมใน จังหวัด ให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่าง
ต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๑.๒.๔ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและ
จะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๑.๒.๕ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับ
หน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด

๑.๓.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัด

๑) ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด

ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดเกือบทุกคนเป็นผู้ที่บรรพบุรุษอยู่ในจังหวัดนั้น
เกิดที่จังหวัดนั้น มีภูมิลำเนาในจังหวัด และทุกคนเป็นผู้ที่ทำงาน /รับราชการ หรือประกอบอาชีพอยู่ใน
พื้นที่จังหวัดมาอย่างต่อเนื่องยาวนานจนถึงปัจจุบัน มีคุณงามความดีจนเป็นที่รู้จักและยอมรับในวงกว้าง
ได้มีโอกาสเป็นกรรมการและร่วมทำงานกับหลายกระทรวงจนมีความรู้กว้างขวาง มีความสนใจและเห็น
คุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความสามัคคี และความอยู่ดีมีสุขของ
ชาวจังหวัดนั้นได้ และเป็นผู้ที่สามารถรับผิดชอบการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดโดยอาจจะเริ่ม
เป็นสมาชิก และได้รับความไว้วางใจให้เป็นประธานสภาวัฒนธรรมในที่สุด แต่ก็มีบางคนที่ได้รับความ
ไว้วางใจจากเครือข่ายภาคีสมาชิกให้เป็นประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภา
วัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดทุกคนเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะของ ผู้บริหารงานวัฒนธรรม กล่าวคือ ๑) เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ๒) เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้ ๓) เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ ๔) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม ๕) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม ๖) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี ๗) เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ๘) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ๙) มีความรู้/มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่างานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด และ วัฒนธรรมจังหวัดในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรมจังหวัด ทุกแห่งมีคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม โดยบางจังหวัดได้จัดให้มีกรรมการที่ปรึกษาติดตามคัดค้านซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางในระดับจังหวัด มีประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด รองประธานสภาวัฒนธรรม๒-๔ คน กรรมการจากประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ กรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น โดยมีวัฒนธรรมจังหวัด ทำหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

วัฒนธรรมจังหวัดในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมาก ในการประสานการดำเนินการอย่างน้อย ๓ ลักษณะ กล่าวคือ ๑) การประสานการดำเนินงานกับกระทรวงวัฒนธรรม ในการรับนโยบายมาสร้างความเข้าใจและผลักดันให้สภาวัฒนธรรมแปลงไปสู่การส่งเสริมประสานให้เครือข่ายภาคีสมาชิกได้ดำเนินการ และการส่งข้อมูลสะท้อนกลับจากสภาวัฒนธรรมเพื่อเสนอไปยังกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ ๒) การประสานการดำเนินงานกับผู้ว่าราชการจังหวัด และหน่วย งาน/องค์กรต่างๆ ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งองค์กรภาคเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรธุรกิจต่างๆ ในการระดมความร่วมมือในการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับสภาวัฒนธรรมจังหวัดและเครือข่ายภาคีสมาชิก และ ๓) การประสาน ส่งเสริม สนับสนุน สร้างโอกาส และพัฒนาการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมและ เครือข่ายภาคีสมาชิกให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมได้ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ จากข้อมูลพบว่าวัฒนธรรมจังหวัดที่เป็นคนพื้นที่ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดจะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัดได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดส่วนใหญ่ทำงานอย่างจริงจังด้วยความทุ่มเท มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกัน มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอขึ้นได้อย่างแข็งแรง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกัน มาร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิด ประสบการณ์ จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และการดำเนินงานวัฒนธรรมของ จังหวัด

ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานวัฒนธรรม จนสามารถทำให้สภาวัฒนธรรมจังหวัด เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงาน และองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

(๒) เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรมจังหวัดทุกจังหวัดมีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากผู้แทนเครือข่ายต่างๆ ที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมในจังหวัด การสร้างและขยายภาคีเครือข่ายวัฒนธรรมทั้งในระดับจังหวัด และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายวัฒนธรรมทุกระดับที่ได้ผนึกกำลังทำงานประสานกันอย่างสอดคล้อง ถักทอประสานโยงใยยึดเหนี่ยวกันอย่างเหนียวแน่น ทั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล ซึ่งได้ก่อให้เกิดการขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดมา

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ (สมาคม/มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสื่อมวลชน และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ) ได้แก่ สภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบล เป็นต้น
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กรวิชาชีพ วัด มัสยิด โบสถ์ กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ (สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ และสหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ (โรงเรียน/สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ และองค์กรวิชาการอื่นๆ) ได้แก่ ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน เป็นต้น

(๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม จังหวัดทุกจังหวัดเป็นธรรมนูญที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตาม

หลักนิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติตาม และสภาวัฒนธรรมจังหวัดได้ปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด

(๔) การประชุมสภาวัฒนธรรมจังหวัด

สภาวัฒนธรรมจังหวัดทุกแห่งจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ โดยมีกรรมการมาประชุมกันอย่างพร้อมเพรียง เป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการกำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมติการประชุมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรมจังหวัด

สภาวัฒนธรรมจังหวัดทุกแห่งจัดให้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรมจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัดความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำเสนอออกเผยแพร่และถ่ายทอด จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน มีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น เป็นต้น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเอง ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรมจังหวัด เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดจึงเป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่มุก) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด ดังภาพ ๔๐

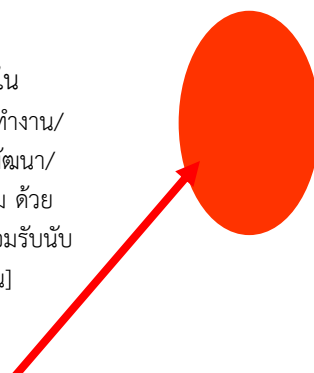
ดำเนินงานวัฒนธรรมตาม
หน้าที่ความรับผิดชอบได้
[สามารถพัฒนาสังคมที่สมดุล
และยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของ
คนในจังหวัดโดยรวม]



ระเบิดจากข้างใน
[ร่วมมือ/ร่วมใจ/คิด/ทำงาน/
แลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา/
ดำเนินงานวัฒนธรรม ด้วย
ความรัก/เอื้ออาทร/ยอมรับนับ
ถือซึ่งกันและกัน]



คณะกรรมการบริหาร
สภาวัฒนธรรมจังหวัด
[ประธาน คณะกรรมการบริการ ภาควิชา
เครือข่ายสมาชิก และวัฒนธรรม
จังหวัดในฐานะเลขาธิการ]



ภาพ ๔๐ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่เป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ในการดำเนินงาน
ของสภาวัฒนธรรมจังหวัด

๑.๓.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัด

๑) ทูตทางวัฒนธรรมของจังหวัด

ทุกจังหวัดมีประวัติความเป็นมา มีพัฒนาการทางประวัติศาสตร์อันยาวนาน มีโบราณสถาน มีวิถีชีวิต มีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นสืบทอดกันต่อมาจนเป็นมรดกของเมือง ซึ่งเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด ดังนั้น ทุนทางวัฒนธรรมของจังหวัดจึงมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม /สนับสนุนและกระตุ้นให้สภาวัฒนธรรมจังหวัดสามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและจังหวัดอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นและของประชาชนในจังหวัดโดยรวม

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่ (จังหวัด กลุ่มจังหวัด) ท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) มาอย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรมจังหวัด ทุกแห่ง ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด เครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากพื้นที่ / ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจากพื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรมจังหวัด ทุกแห่ง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการพิเศษ) และเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรมจังหวัด ทุกแห่ง ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๓) ด้านบุคลากร

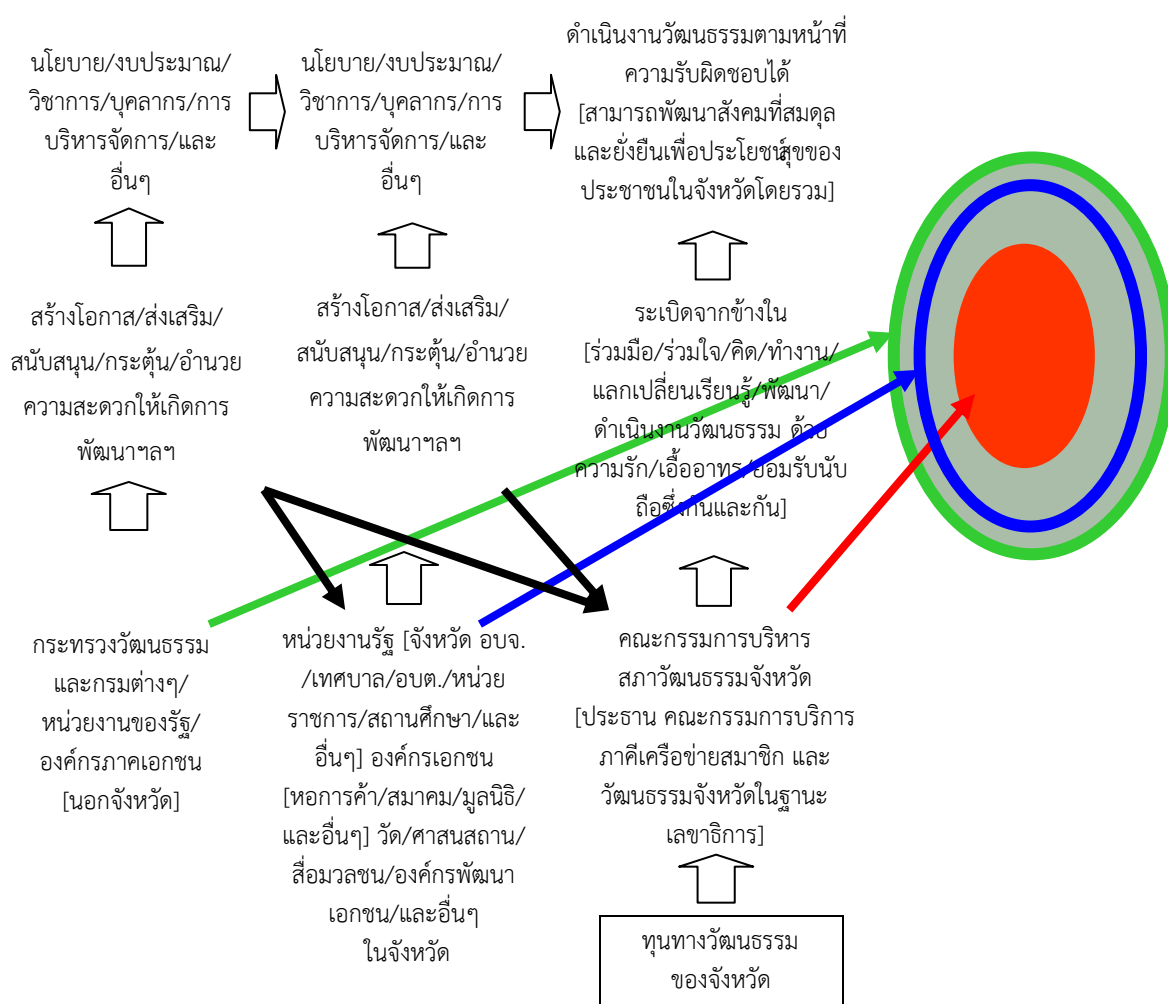
สภาวัฒนธรรมจังหวัด ทุกแห่ง ได้รับการสนับสนุนบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดทุกแห่งได้รับการสนับสนุนการบริหารจัดการจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดจะ เป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเองแล้ว ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของจังหวัดและท้องถิ่นต่างๆ และท้องที่/ท้องถิ่น และหน่วยงาน /องค์กรต่างๆ ก็มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์ การสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรมจังหวัด เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็น

เครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กร ภาครัฐและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและ องค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาครัฐและ เครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การ สร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และ การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของ องค์กรภาครัฐและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่น ๆ ตามที่กระทรวง วัฒนธรรม จังหวัด และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสภาวะวัฒนธรรม จังหวัดจึงเป็นปัจจัยที่ท้าทายที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส ประคับประคอง โอบอุ้ม และ อื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ของการดำเนินงานของสภาวะวัฒนธรรมจังหวัด ดังภาพ ๔๑



ภาพ ๔๑ ปัจจัยภายนอกสภาวะวัฒนธรรมจังหวัดที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวะวัฒนธรรมจังหวัด

๒. สภาวัฒนธรรมอำเภอ

๒.๑ สภาวัฒนธรรมอำเภอมีสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบันที่ได้ดำเนินการอยู่จริง ทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่

๒.๑.๑ มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๒.๑.๒ มีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

๒.๑.๓ มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ

๒.๑.๔ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย

๒.๑.๕ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา

๒.๑.๖ มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑.๗ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

๒.๑.๘ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

๒.๑.๙ มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ตีความหมายความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหาทางวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม

๒.๒ สภาวัฒนธรรมอำเภอส่วนใหญ่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยสามารถทำได้

๒.๒.๑ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล (ครบทั้ง ๑๓ ตำบล) เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒.๒.๒ เกิดการรวมพลังระหว่งองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๒.๒.๓ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับอำเภอ ตำบล เพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในอำเภอให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๒.๒.๔ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๒.๒.๕ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

๒.๓.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอ

๑) ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ

ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกคนเป็นผู้ที่ทำงาน/รับราชการ หรือประกอบอาชีพอยู่ในพื้นที่อำเภอมาอย่างต่อเนื่องยาวนานจนถึงปัจจุบัน หลายคนเป็นผู้ที่บรรพบุรุษอยู่ในอำเภอนั้นเกิดที่อำเภอนั้น มีภูมิสำเนาในอำเภอ หลายคนที่มาตำแหน่งทางการเมือง (เช่น เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี เป็นต้น) และมีคุณงามความดีจนเป็นที่รู้จักและยอมรับในวงกว้าง ได้มีโอกาสเป็นกรรมการและร่วมทำงานกับหลายหน่วยงาน/องค์กร จนมีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้ที่มีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความความภูมิใจ และความอยู่ดีมีสุขของชาวอำเภอได้ จึงอาสาสมัครรับผิดชอบการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ โดยอาจจะเริ่มเป็นสมาชิก และได้รับความไว้วางใจให้เป็นประธานสภาวัฒนธรรมในที่สุด แต่ก็มีบางคนที่ได้รับความไว้วางใจจากเครือข่ายภาคีสมาชิกให้เป็นประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้ง สภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ทุกคน มีคุณลักษณะ ของผู้บริหารงานวัฒนธรรม กล่าวคือ ๑) เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ๒) เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้ ๓) เป็นผู้ทำงานด้วยความเสียสละ ๔) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม ๕) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม ๖) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี ๗) เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ๘) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ๙) มีความรู้/มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่างานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม อำเภอ และวัฒนธรรมอำเภอในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรมอำเภอทุกแห่งมีคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม โดยมีประธานสภาวัฒนธรรม มีรองประธานสภา ๒-๓ คน มีกรรมการจากประธานสภาวัฒนธรรมตำบลทุกตำบล กรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรง ภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น โดยมีวัฒนธรรมอำเภอปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอ และตำบลต่างๆ ทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความทุ่มเท มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกัน มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันได้อย่างแข็งแรง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกัน มาร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิด ประสบการณ์ จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และการดำเนินงานวัฒนธรรมของ อำเภอ และตำบลต่างๆ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้น ที่

มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานวัฒนธรรม จนสามารถทำให้สภาวัฒนธรรม อำเภอ และตำบลต่างๆ เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงาน วัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการ ดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพ กำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัด กิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการ ดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่ กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

(๒) เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรม อำเภอทุกแห่ง มีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากผู้แทน เครือข่ายต่างๆ ที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพ สามารถสร้างและขยายภาคีเครือข่ายวัฒนธรรมทั้งใน ระดับอำเภอและตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เครือข่ายวัฒนธรรมทุกระดับที่ได้ผนึกกำลังทำงานประสานกันอย่างสอดคล้อง ถักทอประสานโยงใย ยึดเหนี่ยวกันอย่างเหนียวแน่น ทั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรม ตำบลทุกแห่ง ซึ่งได้ก่อให้เกิดการขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดมา

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ (หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กร สาธารณประโยชน์ (สมาคม/มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรสื่อมวลชน และองค์กรการกุศล ชมรม กลุ่ม และอื่นๆ) ได้แก่ สภาวัฒนธรรมตำบลทุกตำบล เป็นต้น
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กร วิชาชีพ วัด มัสยิด โบสถ์ กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ (สภา/ หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ และสหกรณ์ หรือ องค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ)
- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ (โรงเรียน/สถาบันการศึกษา ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ และองค์กรวิชาการอื่นๆ)

(๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกแห่งเป็นธรรมนูญที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลัก นิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกล้วนรู้ บและปฏิบัติตาม และสภาวัฒนธรรมอำเภอได้ปฏิบัติตามธรรมนูญ ของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด

(๔) การประชุมสภาวัฒนธรรมอำเภอ

สภาวัฒนธรรมอำเภอทุกแห่งจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำ โดยมีกรรมการมาประชุมกันอย่างพร้อมเพรียง เป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการกำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมติการประชุมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรมอำเภอ

สภาวัฒนธรรมอำเภอส่วนใหญ่จัดให้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรมอำเภออย่างสม่ำเสมอ โดยส่วนใหญ่ร่วมดำเนินการกับสภาวัฒนธรรมจังหวัด กล่าวคือ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ ให้มีความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน มีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ทุกแห่ง เป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรมอำเภอเอง ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรม อำเภอเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอจึงเป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่มุก) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ดังภาพ ๔๒

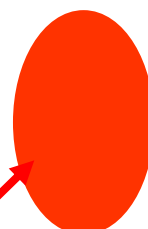
ดำเนินงานวัฒนธรรมตาม
หน้าที่ความรับผิดชอบได้
[สามารถพัฒนาสังคมที่
สมดุลและยั่งยืนเพื่อ
ประโยชน์สุขของประชาชนใน
อำเภอโดยรวม]



ระเบิดจากข้างใน
[ร่วมมือ/ร่วมใจ/คิด/ทำงาน/
แลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนา/
ดำเนินงานวัฒนธรรม ด้วย
ความรัก/เอื้ออาทร/ยอมรับนับ
ถือซึ่งกันและกัน]



คณะกรรมการบริหาร
สภาวัฒนธรรมอำเภอ
[ประธาน คณะกรรมการบริการ
ภาคีเครือข่ายสมาชิก และ
วัฒนธรรมอำเภอในฐานะ
เลขาธิการ]



ภาพ ๔๒ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอที่เป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ในการดำเนินงาน
ของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

๒.๓.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมอำเภอ

๑) ทูตทางวัฒนธรรมของอำเภอ

ทุกอำเภอมีประวัติศาสตร์ มีมรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาจำนวนมาก ซึ่งเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม อำเภอ ดังนั้น ทุนทางวัฒนธรรมของอำเภอจึงมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม/สนับสนุนและกระตุ้นให้สภาวัฒนธรรมอำเภอสามารถดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของท้องถิ่นและของประชาชนในอำเภอโดยรวม

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรมอำเภอทุกแห่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่/ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม อำเภอทุกแห่งได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากพื้นที่ / ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

จากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และ ประชาชนท้องถิ่น

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม อำเภอทุกแห่งได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากพื้นที่ / ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมอำเภอทุกแห่งได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จาก พื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภา วัฒนธรรม อำเภอ ทุกแห่ง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการ พิเศษ) และเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม อำเภอ ทุกแห่ง ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๓) ด้านบุคลากร

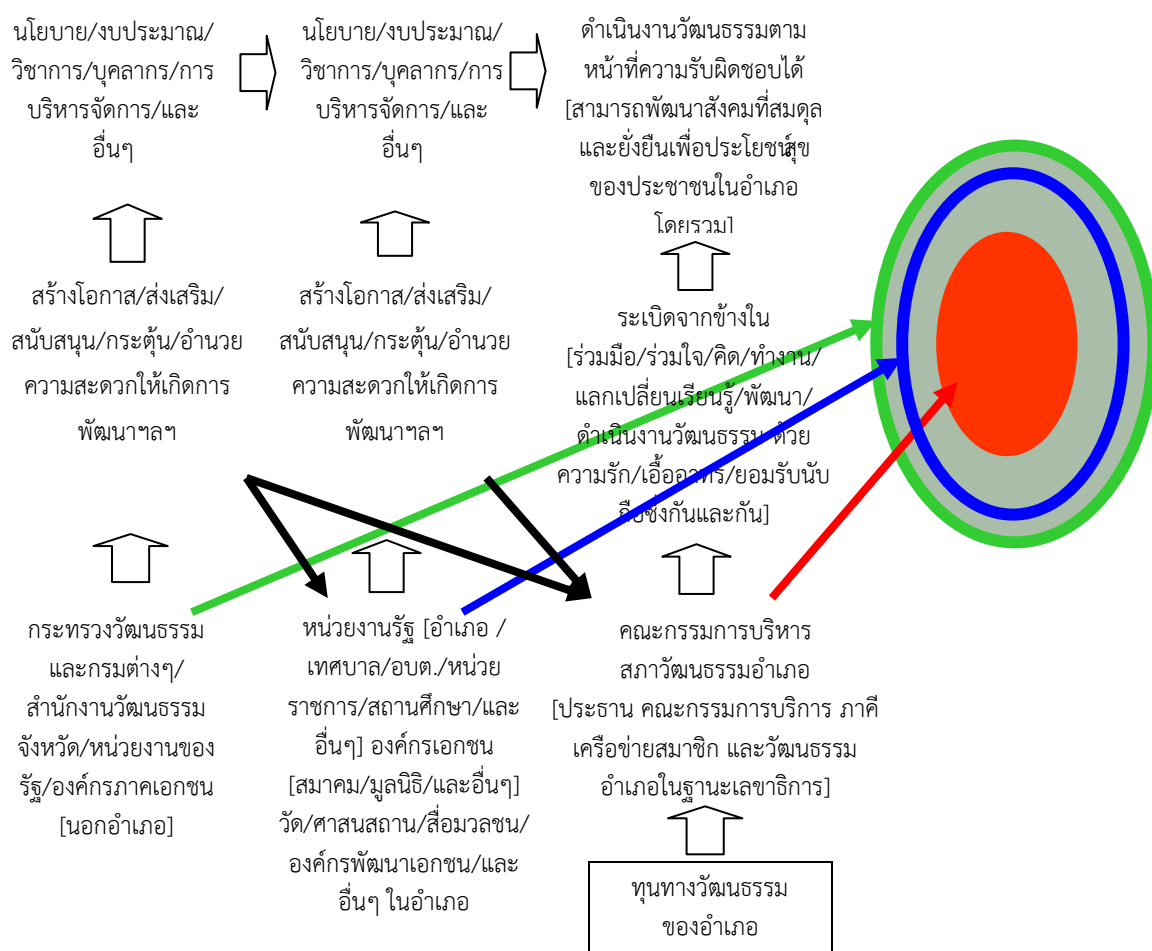
สภาวัฒนธรรมอำเภอทุกแห่งได้รับการสนับสนุนบุคลากรจาก กระทรวง วัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอขึ้นจนถึง ปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมอำเภอทุกแห่งได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จาก กระทรวงวัฒนธรรม และกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม อำเภอขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอจะ เป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม อำเภอเองแล้ว ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม อำเภอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ เห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของ อำเภอและท้องถิ่นต่างๆ และท้องที่ /ท้องถิ่น และหน่วยงาน /องค์กรต่างๆ ก็มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์ การสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การ บริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรม อำเภอเป็นศูนย์กลางใน การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็น เครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กร ภาครัฐและเครือข่าย วัฒนธรรม วัฒนธรรม วัฒนธรรม บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและ องค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาครัฐและ

เครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสภาวะวัฒนธรรมอำเภอจึงเป็นพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส ประคับประคอง โอบอุ้ม และอื่นๆ (ไขว่ขวายและเปลือกไข่) ของการดำเนินงานของสภาวะวัฒนธรรมอำเภอ ดังภาพ ๔๓



ภาพ ๔๓ ปัจจัยภายนอกสภาวะวัฒนธรรมอำเภอที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไขว่ขวายและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภาวะวัฒนธรรมอำเภอ

๓. สภาวัฒนธรรมตำบล

๓.๑ สภาวัฒนธรรมตำบลทุกแห่งมีสภาพการณ์และบทเรี ยนการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ที่ได้ดำเนินการอยู่จริงทั้งที่ดำเนินการผ่านมาแล้วและกำลังดำเนินการอยู่

๓.๑.๑ มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางวัฒนธรรม

๓.๑.๒ สภาวัฒนธรรม มีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

๓.๑.๓ มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ

๓.๑.๔ มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย

๓.๑.๕ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา

๓.๑.๖ มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๑.๗ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

๓.๑.๘ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่นระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

๓.๑.๙ มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ตีความหมายความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาด้านวัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม

๓.๒ สภาวัฒนธรรมตำบลทุกแห่งสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การตั้งสภาวัฒนธรรม โดยสามารถทำได้

๓.๒.๑ เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๓.๒.๒ เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

๓.๒.๓ เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบลเพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในตำบลให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

๓.๒.๔ เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

๓.๒.๕ เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

๓.๓ ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบล

๓.๓.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบล

๑) ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล

ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลทุกคนเป็นผู้ที่ทำงาน/รับราชการ หรือประกอบอาชีพอยู่ในพื้นที่ตำบลมาอย่างต่อเนื่องยาวนานจนถึงปัจจุบัน หลายคนเป็นผู้ที่บรรพบุรุษอยู่ในตำบลนั้น เกิดที่อำเภอนั้น มีภูมิลำเนาในตำบล หลายคนที่มาตำแหน่งทางการเมืองหรือการปกครอง (เช่น เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน เป็นต้น) และมีคุณงามความดีจนเป็นที่รู้จักและยอมรับในวงกว้าง ได้มีโอกาสเป็นกรรมการและร่วมทำงานกับหลายหน่วยงาน/องค์กร จนมีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้ที่มีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความความภูมิใจ และความอยู่ดีมีสุขของชาวบ้านถิ่นได้ จนได้รับการยอมรับให้ มีความสนใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมในการสร้างความรัก ความความภูมิใจ และความอยู่ดีมีสุขของประชาชนในตำบลได้ จึงอาจารับผิดชอบการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบล

ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล ทุกคน มีคุณลักษณะ ของผู้บริหารงานวัฒนธรรม กล่าวคือ ๑) เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ๒) เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้ ๓) เป็นผู้ทำงานด้วยความเสียสละ ๔) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม ๕) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม ๖) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ ในคุณงามความดี ๗) เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน ๘) มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ๙) มีความรู้/มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่างานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม

๒) ปัจจัยองค์กร

(๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ตำบล และวัฒนธรรมอำเภอในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

สภาวัฒนธรรมตำบล ทุกแห่งมีคณะกรรมการบริหารสภาที่มาจากการเลือกตั้งจากกลุ่มเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ กลุ่ม โดยส่วนใหญ่มีเจ้าอาวาสวัดเป็นกรรมการกิตติมศักดิ์ โดยมีประธานสภา มีรองประธานสภา ๒-๓ คน คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น

คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมตำบล ทุกแห่งทำงานอย่างจริงจังด้วยความทุ่มเท มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่าง กว้างขวางและเชื่อมโยงกัน มีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวตั้งและแนวนอน จนสามารถถักทอกันได้อย่างแข็งแรง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง แล ะไปในทิศทางเดียวกัน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย ที่พร้อมจะร่วมมือร่วมใจกัน มาร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิด ประสบการณ์ จนก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และการดำเนินงานวัฒนธรรมของ ตำบล ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการยอมรับนับถือซึ่งกันและ กัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานวัฒนธรรม จนสามารถทำให้สภาวัฒนธรรมตำบลเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็น

เครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กร ภาครัฐและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและ องค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาครัฐและ เครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การ สร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และ การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของ องค์กรภาครัฐและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวง วัฒนธรรม จังหวัด อำเภอบึงสามพัน และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

(๒) เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรม ตำบลทุกแห่ง มีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากผู้แทน เครือข่ายต่างๆ และศักยภาพและประสิทธิภาพของชาวบ้านและองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมในตำบล นี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานวัฒนธรรมของตำบลประสบผลสำเร็จ การสร้างและขยายภาคี เครือข่ายวัฒนธรรมในระดับตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายวัฒนธรรมทุกระดับที่ได้ผนึกกำลังทำงานประสานกันอย่าง สอดคล้อง ถัก ทอประสานโยงใยยึดเหนี่ยวกันอย่างเหนียวแน่น ซึ่งได้ก่อให้เกิดการขับเคลื่อน ผลักดันการดำเนินงาน วัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดมา

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ

(หน่วยงานราชการ องค์กรการบริหารส่วนตำบล และองค์กรภาครัฐอื่นๆ)

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กร

สาธารณประโยชน์

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน (องค์กร วิชาชีพ องค์กรศาสนา กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา และกลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ) ได้แก่ วัดในตำบลทุกวัด เป็นต้น

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ

- เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ

(โรงเรียนในตำบลทุกโรงเรียน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และอื่นๆ)

(๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรมตำบลทุกแห่งเป็นธรรมนูญที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลัก นิติธรรม ยึดหลักความรับผิดชอบ ได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกยอมรับและปฏิบัติ ตาม และสภาวัฒนธรรมจังหวัดได้ปฏิบัติตามธรรมนูญ ของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด

(๔) การประชุมสภาวัฒนธรรมตำบล

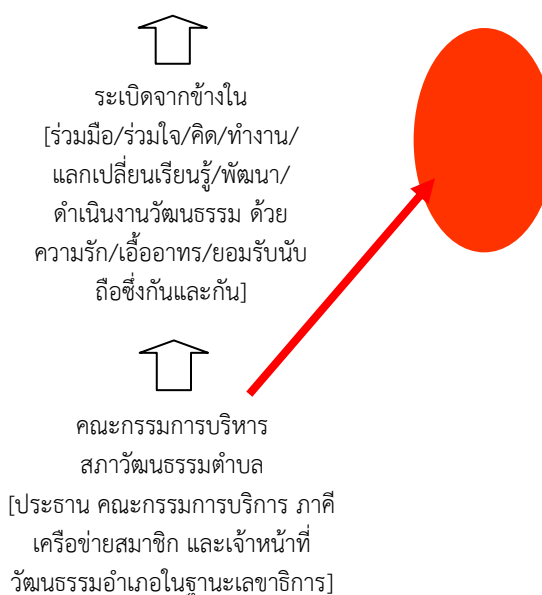
สภาวัฒนธรรม ตำบลทุกแห่ง จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหาร เป็นประจำ โดยมีกรรมการมาประชุมกันอย่างพร้อมเพรียง เป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม มีการ กำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม มี ประสิทธิภาพ และมติการประชุมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรมตำบล

สภาวัฒนธรรม ตำบลทุกแห่งจัดให้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรม ตำบลอย่างสม่ำเสมอ โดยส่วนใหญ่ดำเนินการร่วมกับสภาวัฒนธรรมจังหวัด กล่าวคือ มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย การเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน มีการเลือกสรรกลั่นกรองวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน จัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะ พูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลทุกแห่งเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรมตำบลเอง ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรม ตำบลเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดอำเภอ และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลจึงเป็นแกนกลางสำคัญ (ไข่มุก) ของการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ตำบล ดังภาพ ๔๔

ดำเนินงานวัฒนธรรมตาม
หน้าที่ความรับผิดชอบได้
[สามารถพัฒนาสังคมที่สมดุล
และยั่งยืนเพื่อประโยชน์สุขของ
ชาวตำบลโดยรวม]



ภาพ ๔๔ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรมตำบลที่เป็นแกนกลางสำคัญ (สีแดง) ในการดำเนินงาน
ของสภาวัฒนธรรมตำบล

๓.๔.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรมตำบล

๑) ทูตทางวัฒนธรรมของตำบล

ทุกตำบลมีมรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาจำนวนมาก ซึ่งเป็น ทูตทาง
วัฒนธรรมที่เอื้อต่อ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ตำบล ดังนั้น ทูตทางวัฒนธรรมของ ตำบลจึงมี
ส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญในการส่งเสริม /สนับสนุน และกระตุ้นให้ สภาวัฒนธรรม ตำบลสามารถ
ดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ ของการ
จัดตั้งสภาวัฒนธรรม และเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น
อย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่สมดุลและยั่งยืนเพื่อ ประโยชน์สุขของ ท้องถิ่นและของ
ประชาชนในตำบลโดยรวม

๒) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรมตำบลทุกแห่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากพื้นที่/
ท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลตำบลอย่างต่อเนื่อง

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรมตำบลทุกแห่งได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากพื้นที่ / ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม ตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคธุรกิจ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญา และ ประชาชนท้องถิ่น

(๓) ด้านบุคลากร

สภาวัฒนธรรม ตำบลทุกแห่งได้รับการสนับสนุนบุคลากรจากพื้นที่ / ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรมตำบลทุกแห่งได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จาก พื้นที่/ท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลขึ้นจนถึงปัจจุบัน

๓) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

(๑) ด้านงบประมาณ

สภาวัฒนธรรม ตำบล ทุกแห่ง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล ขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งที่เป็นงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นรายปี (ทั้งที่เป็นงบประจำและโครงการพิเศษ) และเงินกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด

(๒) ด้านวิชาการ

สภาวัฒนธรรม ตำบล ทุกแห่ง ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล ขึ้นจนถึงปัจจุบัน

(๓) ด้านบุคลากร

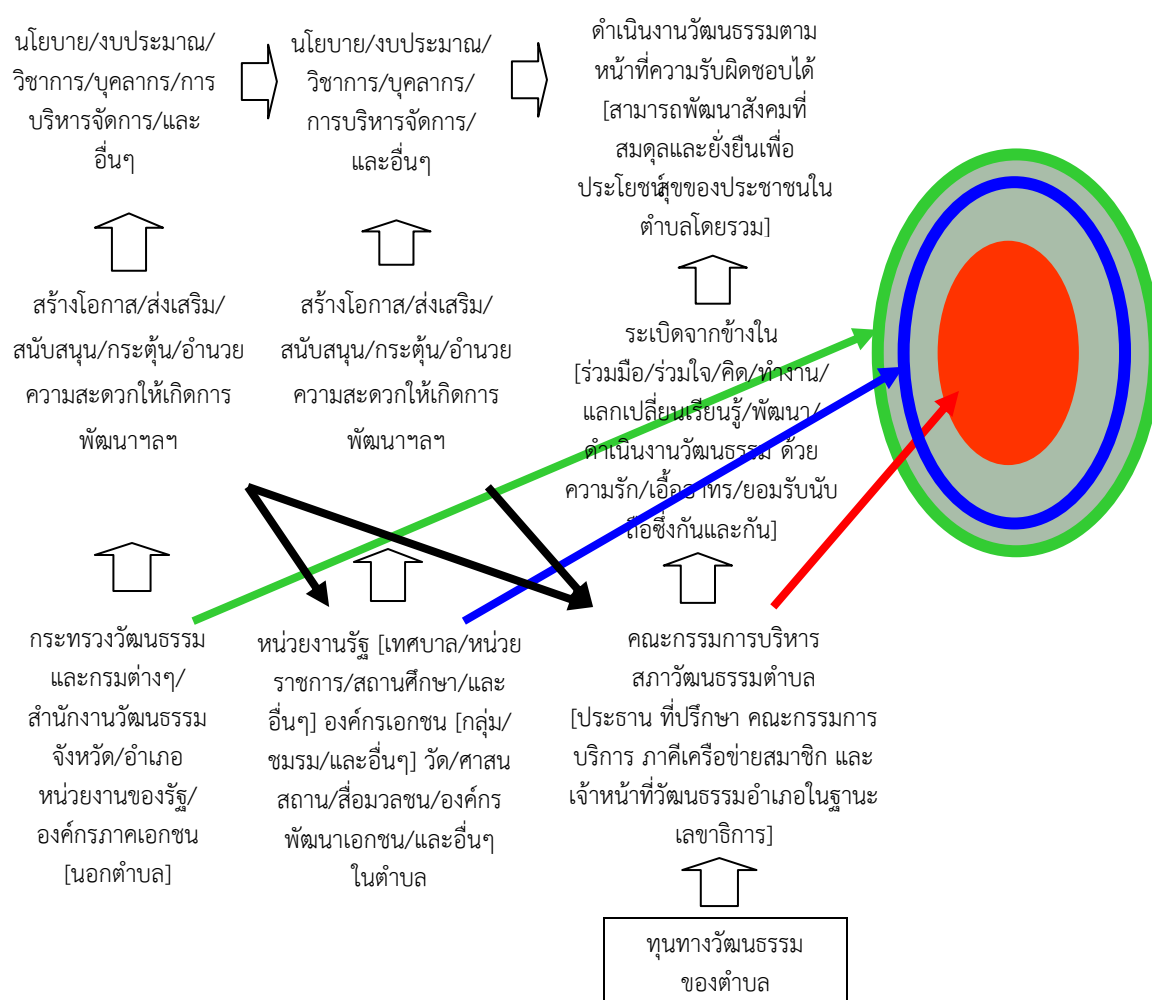
สภาวัฒนธรรมตำบลทุกแห่งได้รับการสนับสนุนบุคลากรจาก กระทรวง วัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรม ตำบลขึ้นจนถึง ปัจจุบัน

(๔) ด้านการบริหารจัดการ

สภาวัฒนธรรม ตำบลทุกได้รับการสนับสนุน การบริหารจัดการ จาก กระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล ขึ้นจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลทุกแห่งจะเป็นการ “ระดม จากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรม ตำบลเองแล้ว ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม ตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของ ตำบล และท้องที่/ท้องถิ่น และหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ก็มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้าง โอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การ บริหารจัดการ และอื่น ๆ ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรม ตำบลเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการ

ดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด อำเภอ และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ปัจจัยภายนอกสภากาชาดวัฒนธรรม ตำบลจึงเป็นพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส ปรคับประคอง โอบอุ้ม และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ของการดำเนินงานของสภากาชาดวัฒนธรรมตำบล ดังภาพ ๔๕



ภาพ ๔๕ ปัจจัยภายนอกสภากาชาดวัฒนธรรมตำบลที่มีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ (ไข่ขาวและเปลือกไข่) ในการดำเนินงานของสภากาชาดวัฒนธรรมตำบล

สภาวัฒนธรรม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
ภาพรวม	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
จังหวัด	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
อำเภอ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
ตำบล	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง/มาก
	กลาง							

ตาราง ๕๗ สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านองค์ประกอบของ
เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

สภา วัฒนธรรม	เชิง ปริมาณ	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
ภาพรวม	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ
	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี
จังหวัด	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ
	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี
อำเภอ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ
	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี
ตำบล	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ	ครบ
	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี	๕ ภาคี

๓. สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านข้อมูลประธานสภาวัฒนธรรม

๓.๑ เพศของประธานสภาวัฒนธรรม

๓.๑.๑ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๘๓.๗) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่า ประธานสภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่เป็นชาย (จำนวน ๑๓ แห่งจาก ๑๘ แห่ง) จึงสรุปได้ว่าประธานสภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่เป็นชาย

๓.๑.๒ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ประธานสภาวัฒนธรรม จังหวัด ส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๗๘.๘) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่เป็นชาย (จำนวน ๕ แห่งจาก ๖ แห่ง) จึงสรุปได้ว่าประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่เป็นชาย

๓.๑.๓ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ประธานสภาวัฒนธรรม อำเภอ ส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๘๕.๔) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ส่วนใหญ่เป็นชาย (จำนวน ๕ แห่งจาก ๖ แห่ง) จึงสรุปได้ว่าประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอส่วนใหญ่เป็นชาย

๓.๑.๔ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ประธานสภาวัฒนธรรม ตำบล ส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ ๘๔.๖) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรมตำบล เป็นชายและหญิงเท่ากัน (จำนวน ๓ แห่งจาก ๖ แห่ง) จึงสรุปได้ว่าประธานสภาวัฒนธรรมตำบลส่วนใหญ่เป็นชาย

๓.๒ อาชีพหลักของประธานสภาวัฒนธรรม

๓.๒.๑ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ/กิจการส่วนตัว (ร้อยละ ๔๘.๓) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ /กิจการส่วนตัว (จำนวน ๑๑ แห่งจาก ๑๘ แห่ง) จึงสรุปได้ว่า ประธานสภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ / กิจการส่วนตัว

๓.๒.๒ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ประธานสภาวัฒนธรรม จังหวัด ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ /กิจการส่วนตัว (ร้อยละ ๕๒.๕) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ /กิจการส่วนตัว (จำนวน ๕

๓.๔.๔ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ประธานสภาวัฒนธรรม ตำบลส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี (ร้อยละ ๖๐.๙) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรมตำบลส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี (จำนวน ๕ แห่งจาก ๖ แห่ง) จึงสรุปได้ว่าประธานสภาวัฒนธรรม ตำบลส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี

๓.๕.๑ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าในภาพรวมทั้งประเทศ ประชานสภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่เคยเป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ (ร้อยละ ๓๖.๔) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่า ประชานสภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่เคยเป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ (จำนวน ๑๒ แห่งจาก ๑๘ แห่ง) จึงสรุปได้ว่าประชานสภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่เคยเป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้

๓.๕.๓ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ประธานสภาวัฒนธรรม อำเภอส่วนใหญ่เคยเป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ (ร้อยละ ๓๙.๙) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอส่วนใหญ่เคยเป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ (จำนวน ๕ แห่งจาก ๖ แห่ง) จึงสรุปได้ว่าประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอส่วนใหญ่เคยเป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้

๓.๖ การดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม

๓.๖.๑ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม (ร้อยละ ๒๗.๘) แต่จากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่ไม่ได้ ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม (จำนวน ๑๕ แห่งจาก ๑๘ แห่ง) จึงสรุปได้ว่า

ตาราง ๕๘ (ต่อ)

สภา วัฒนธรรม	เชิง ปริมาณ	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
		ธุรกิจ/ กิจการ ส่วนตัว	ธุรกิจ/ กิจการ ส่วนตัว	ธุรกิจ/ กิจการ ส่วนตัว	ธุรกิจ/ กิจการ ส่วนตัว	ธุรกิจ/ กิจการ ส่วนตัว	ธุรกิจ/ กิจการ ส่วนตัว	ธุรกิจ/ กิจการ ส่วนตัว
๓. การอยู่ในภูมิสำเนาที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ของประธานสภาวัฒนธรรม								
ภาพรวม	อยู่	-	-	-	-	-	-	อยู่
จังหวัด	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่
อำเภอ	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่
ตำบล	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่	อยู่
๔. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้								
ภาพรวม	๒-๔ ปี	-	-	-	-	-	-	๒-๔ ปี
จังหวัด	>๘ ปี	๒-๔ ปี	>๘ ปี	>๘ ปี	>๘ ปี	๒-๔ ปี	>๘ ปี	>๘ ปี
อำเภอ	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี
ตำบล	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี	๒-๔ ปี
๕. การเคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อนของประธานสภาวัฒนธรรม								
ภาพรวม	สมาชิก	-	-	-	-	-	-	สมาชิก
จังหวัด	สมาชิก	สมาชิก	ประธาน	สมาชิก	สมาชิก	สมาชิก	ประธาน	สมาชิก
อำเภอ	สมาชิก	สมาชิก	สมาชิก	สมาชิก	สมาชิก	สมาชิก	ประธาน	สมาชิก
ตำบล	สมาชิก	สมาชิก	ประธาน	สมาชิก	ประธาน	ประธาน	ประธาน	สมาชิก
๖. การดำรงตำแหน่งการเมืองในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม								
ภาพรวม	การเมือง	-	-	-	-	-	-	การเมือง
จังหวัด	การเมือง	-	-	-	-	-	-	การเมือง
อำเภอ	การเมือง	-	-	-	-	การเมือง	-	การเมือง
ตำบล	การเมือง	-	การเมือง	-	-	การเมือง	-	การเมือง

๔. สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม

๔.๑ ระดับการดำเนินการ ด้านคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม ในภาพรวม จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๔$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่า ประธาน สภาวัฒนธรรมทั้ง ๖ จังหวัด (๑๘ แห่ง) มีคุณลักษณะในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก

๔.๒ ระดับการดำเนินการ ด้านคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม จังหวัด จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๙$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดทั้ง ๖ จังหวัด มีคุณลักษณะในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่าประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก

๔.๓ ระดับการดำเนินการ ด้านคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม อำเภอ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๒$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรม อำเภอ ทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีคุณลักษณะในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่าประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอมียุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก

๔.๓ ระดับการดำเนินการ ด้านคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม ตำบล จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๑$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรมตำบลทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีคุณลักษณะในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่าประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง

รายละเอียดปรากฏในตาราง ๕๔

ตาราง ๕๔ สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
ภาพรวม	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
จังหวัด	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
อำเภอ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
ตำบล	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก

๕. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินการของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม

๕.๑ ระดับการดำเนินการ ของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในภาพรวม จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๕$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรมทั้ง ๖ จังหวัด (๑๘ แห่ง) มีการดำเนินการในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่าสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินการของ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

๕.๒ ระดับการดำเนินการ ของคณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมจังหวัด จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๔$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมจังหวัดทั้ง ๖ จังหวัด (๑๘ แห่ง) มีการดำเนินการในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม จังหวัด ด้านการดำเนินการของ คณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

๕.๓ ระดับการดำเนินการ ของคณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมอำเภอ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๙$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมอำเภอทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีการดำเนินการในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่าสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม อำเภอ ด้านการดำเนินการของ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

๕.๔ ระดับการดำเนินการ ของคณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรม ตำบล จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมตำบลทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีการดำเนินการในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่าสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตำบล ด้านการดำเนินการของ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

รายละเอียดปรากฏในตาราง ๖๐

ตาราง ๖๐ สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินการของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
ภาพรวม	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง
จังหวัด	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
อำเภอ	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง
ตำบล	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง

๖. สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการประชุมสภาวัฒนธรรม

๖.๑ การประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม

๖.๑.๑ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ในภาพรวมทั้งประเทศ สภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๓๑.๕) แต่จากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า สภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๒-๔ ครั้ง จึงสรุปได้ว่า สภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ มีการประชุมคณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง ในขณะที่สภาวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูง (good practice) ในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๒-๔ ครั้ง

๖.๑.๒ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า สภาวัฒนธรรม จังหวัดส่วนใหญ่มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๒-๓ เดือน/ครั้ง (ร้อยละ ๓๘.๐) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า สภาวัฒนธรรม จังหวัด ส่วนใหญ่ มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๒-๓ เดือน/ครั้ง จึงสรุปได้ว่า สภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ส่วนใหญ่มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๒-๓ เดือน/ครั้ง

๖.๑.๓ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า สภาวัฒนธรรม อำเภอส่วนใหญ่มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง (ร้อยละ ๓๓.๖) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าสภาวัฒนธรรมอำเภอส่วนใหญ่มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง จึงสรุปได้ว่า สภาวัฒนธรรม อำเภอส่วนใหญ่ส่วนใหญ่มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง

๖.๒.๑ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ในภาพรวมทั้งประเทศ สภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่มีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๔ ของจำนวนกรรมการ (ร้อยละ ๖๔.๗) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า สภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่มีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๔ ของจำนวนกรรมการ จึงสรุปได้ว่าสภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่มีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๔ ของจำนวนกรรมการ

๖.๒.๓ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า สภาวัฒนธรรม อำเภอส่วนใหญ่มี กรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวน กรรมการ (ร้อยละ ๖๖.๐) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกแห่งมีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวน กรรมการ จึงสรุปได้ว่าสภาวัฒนธรรมอำเภอส่วนใหญ่มี กรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ

๖.๒.๔ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า สภาวัฒนธรรมตำบลส่วนใหญ่มีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ (ร้อยละ ๖๑.๗) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า สภาวัฒนธรรมตำบลทุกแห่งมีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ จึงสรุปได้ว่าสภาวัฒนธรรมตำบลส่วนใหญ่มีกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ

๖.๓.๑ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ในภาพรวมทั้งประเทศ สภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่มีที่มาของระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะฝ่ายเลขานุการสภาฯ) (ร้อยละ ๓๔.๗) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า สภาวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ มีที่มาของระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุม

๖.๔.๒ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า สภาวัฒนธรรม จังหวัดส่วนใหญ่มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะฝ่ายเลขานุการสภา) เป็นผู้ที่ได้รับมติจากการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมไปดำเนินการ (ร้อยละ ๖๗.๗) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า สภาวัฒนธรรม จังหวัดส่วนใหญ่มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะฝ่ายเลขานุการสภา) เป็นผู้ที่ได้รับมติจากการ

๖.๕.๓ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า สภาวัฒนธรรม อำเภอส่วนใหญ่ มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ (ร้อยละ ๔๐.๒) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอส่วนใหญ่ มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ จึงสรุปได้ว่าสภาวัฒนธรรม อำเภอส่วนใหญ่มีปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ

สภ	เชิง	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
๑. การประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในรอบปีที่ผ่านมา								
ภาพรวม	๑ ครั้ง	-	-	-	-	-	-	๑ ครั้ง
จังหวัด	๒-๓	๒-๓	๒-๓	๒-๓	๒-๓ เดือน/	๒-๓	๒-๓	๒-๓
	เดือน/	เดือน/	เดือน/	เดือน/	ครั้ง	เดือน/	เดือน/	เดือน/
	ครั้ง	ครั้ง	ครั้ง	ครั้ง		ครั้ง	ครั้ง	ครั้ง
อำเภอ	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง
ตำบล	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง
๒. จำนวนกรรมการที่มาประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง								
ภาพรวม	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ ๕๐-	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙
จังหวัด	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ ๕๐-	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙

ตาราง ๖๑ (ต่อ)

สภา วัฒนธรรม	เชิง ปริมาณ	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
๗. ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม								
ภาพรวม	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย
	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ
จังหวัด	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย
	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ
อำเภอ	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย
	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ
ตำบล	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่าย
	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ	ไม่พอ
๘. จำนวนเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาร่วมในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมา								
ภาพรวม	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙
จังหวัด	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙
อำเภอ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙
ตำบล	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙	๕๐-๗๙

๗. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านคุณภาพ การประชุมสภา
วัฒนธรรม

๗.๑ คุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรมในภาพรวม จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๒$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมทั้ง ๖ จังหวัด (๑๘ แห่ง)
มีคุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่าสภาพการณ์และบทเรียนการ
ดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านคุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

๗.๒ คุณภาพ การประชุม สภาวัฒนธรรม จังหวัด จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๕$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมจังหวัดทั้ง ๖ จังหวัดมี
คุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียน การ
ดำเนินงานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ด้านคุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

๗.๓ คุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรมอำเภอ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = ๓.๖๖$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมอำเภอทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖
จังหวัด) มีคุณภาพการประชุม สภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และ
บทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ด้านคุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

๗.๔ คุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรมตำบล จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๒$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรม ตำบลทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีคุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตำบล ด้านคุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูง (good practice) ในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้มีคุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

รายละเอียดปรากฏในตาราง ๖๒

ตาราง ๖๒ สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านคุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
ภาพรวม	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
จังหวัด	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
อำเภอ	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
ตำบล	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง

๘. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรม

๘.๑ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในภาพรวม จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๙$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมทั้ง ๖ จังหวัด (๑๘ แห่ง) มีการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูง (good practice) ในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้มีการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

๘.๒ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๕$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรม จังหวัดทั้ง ๖ จังหวัด มีการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ด้านการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

๘.๓ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๒$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรม อำเภอทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม อำเภอ ด้านการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาวัฒนธรรม อำเภอที่มีประสิทธิภาพสูง (good practice) ในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้มีการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

๘.๔ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบล จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๔$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมตำบลทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตำบล ด้านการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาวัฒนธรรมตำบลที่มีประสิทธิภาพสูง (good practice) ในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้มีการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

รายละเอียดปรากฏในตาราง ๖๓

ตาราง ๖๓ สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
ภาพรวม	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง
จังหวัด	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก
อำเภอ	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง
ตำบล	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง

๙. สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาสภาวัฒนธรรม

๙.๑ การพัฒนาสภาวัฒนธรรม ในภาพรวม จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๔$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมทั้ง ๖ จังหวัด (๑๘ แห่ง) มีการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาสภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูง (good practice) ในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

๙.๒ การพัฒนาสภาวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัด จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๗$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรม จังหวัดทั้ง ๖ จังหวัดมีการพัฒนาสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ของสภาวัฒนธรรมจังหวัด ด้านการพัฒนาสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาวัฒนธรรม จังหวัดที่มีประสิทธิภาพสูง (good practice) ในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

๙.๓ การพัฒนาสภาวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๔$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมอำเภอทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ด้านการพัฒนาสภาวัฒนธรรม

อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาวัฒนธรรมอำเภอที่มีประสิทธิภาพสูง (good practice) ในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

๙.๔ การพัฒนาสภาวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมตำบล จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๔$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมตำบลทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมตำบล ด้านการพัฒนาสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาวัฒนธรรมตำบลที่มีประสิทธิภาพสูง (good practice) ในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้มีการพัฒนาสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

รายละเอียดปรากฏในตาราง ๖๔

ตาราง ๖๔ สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการพัฒนา
สภาวัฒนธรรม

สภา วัฒนธรรม	เชิง ปริมาณ	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
ภาพรวม	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง
จังหวัด	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง
อำเภอ	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง
ตำบล	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง

๑๐. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการได้รับการส่งเสริม / สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม

๑๐.๑ การได้รับการส่งเสริม / สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม ในภาพรวม จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๖๑$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมทั้ง ๖ จังหวัด (๑๘ แห่ง) ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

๑๐.๒ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จังหวัด จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๗๙$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่า สภาวัฒนธรรมจังหวัดทั้ง ๖ จังหวัด ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม จังหวัด ด้านการได้รับการส่งเสริม /สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

๑๐.๓ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม อำเภอ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๖๒$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของ สภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลางทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่าสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภา วัฒนธรรมอำเภอ ด้านการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม อยู่ใน ระดับปานกลาง

๑๐.๔ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม ตำบล จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๕๑$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่า สภาวัฒนธรรมตำบลทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของ สภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลางทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่าสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภา วัฒนธรรมตำบล ด้านการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

รายละเอียดปรากฏในตาราง ๖๕

ตาราง ๖๕ สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม

สภา วัฒนธรรม	เชิง ปริมาณ	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
ภาพรวม	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
จังหวัด	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
อำเภอ	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
ตำบล	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง

๑๑. สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงาน ของสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินการตาม หน้าที่

๑๑.๑ การดำเนินการตามหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมในภาพรวม จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๗$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมทั้ง ๖ จังหวัด (๑๘ แห่ง) มีการดำเนินการตามหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์ และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินการตามหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

๑๑.๒ การดำเนินการ ตามหน้าที่ ของสภาวัฒนธรรม จังหวัด จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๓๔$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมจังหวัด ทั้ง ๖ จังหวัดมีการดำเนินการ ตามหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และ บทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ด้านการดำเนินการตามหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

๑๑.๓ การดำเนินการ ตามหน้าที่ ของสภาวัฒนธรรม อำเภอ จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๘$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภา วัฒนธรรมอำเภอ ทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีการดำเนินการ ตามหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม อำเภอ ด้านการดำเนินการตามหน้าที่อยู่ใน ระดับปานกลาง

๑๑.๔ การดำเนินการตามหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมตำบล จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๙๔$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมตำบลทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีการดำเนินการ ตามหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตำบล ด้านการดำเนินการตามหน้าที่อยู่ใน ระดับปานกลาง

รายละเอียดปรากฏในตาราง ๖๖

ตาราง ๖๖ สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการดำเนินการตาม หน้าที่

สภา วัฒนธรรม	เชิง ปริมาณ	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
ภาพรวม	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
จังหวัด	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
อำเภอ	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
ตำบล	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง

๑๒. สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของ สภาวัฒนธรรม

๑๒.๑ การบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรมในภาพรวม จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๕$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมทั้ง ๖ จังหวัด (๑๘ แห่ง) มีการบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลางทุกแห่ง จึงสรุปได้ ว่าสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสภา วัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

๑๒.๒ การบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรม จังหวัด จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๐$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมจังหวัดทั้ง ๖ จังหวัด มีการบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลางทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่า สภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม จังหวัด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของสภา วัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

๑๒.๓ การบรรลุลัพธ์ประสงคฺของสภาวัฒนธรรม อำเภอ จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๖$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมอำเภอทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีการบรรลุลัพธ์ประสงคฺของสภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่าสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม อำเภอ ด้านการบรรลุลัพธ์ประสงคฺของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

๑๒.๔ การบรรลุลัพธ์ประสงคฺของสภาวัฒนธรรมตำบล จากการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๓$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพก็พบว่าสภาวัฒนธรรมตำบลทั้ง ๖ แห่ง (จาก ๖ จังหวัด) มีการบรรลุลัพธ์ประสงคฺของสภาวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ทุกแห่ง จึงสรุปได้ว่าสภาพการณ์และบทเรียน การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตำบล ด้านการบรรลุลัพธ์ประสงคฺของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

รายละเอียดปรากฏในตาราง ๖๗

ตาราง ๖๗ สรุปสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ด้านการบรรลุลัพธ์ประสงคฺของสภาวัฒนธรรม

สภา วฒนธรรม	เชิง ปริมาณ	เชิงคุณภาพ						สรุป
		แพร่	เลย	พระนครศรีอยุธยา	ฉะเชิงเทรา	กาญจนบุรี	กระบี่	
ภาพรวม	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
จังหวัด	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
อำเภอ	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
ตำบล	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน	ปาน
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง

๒. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

๒.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของประธานสภาวัฒนธรรม [$X_{๑}$]

๒.๑.๑ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า เพศของประธานสภา [$X_{๑๑}$] เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ในเชิงนิเสธในระดับน้อยมาก ($r = -.๐๙๕$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งประธานสภาวัฒนธรรมเป็นชาย ๑๓ แห่ง เป็นหญิง ๕ แห่ง พบว่าประธานสภาที่เป็นหญิงจะละเอียดอ่อนกว่าในรายละเอียดของการทำงาน จึงสรุปได้ว่า เพศของประธานสภาเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในเชิง นิเสธ (ในกรณีที่ให้ค่า เพศชาย = ๑ และเพศหญิง = ๐) ในระดับน้อยมาก

๒.๑.๒ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าช่วงอายุ ของประธานสภา [$X_{๑๒}$] เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ในเชิงปฏิฐานในระดับน้อยมาก ($r = .๐๙๐$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งประธานสภาวัฒนธรรมจำนวน ๑๔ คนที่อายุมากกว่า ๖๐ ปี จึงสรุปได้ว่า ช่วงอายุของประธานสภาวัฒนธรรมเป็น ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงปฏิฐานในระดับน้อยมาก

๒.๑.๓ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การเคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรม ก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม $[X_{๑๓}]$ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงนิเสธในระดับน้อย ($r = -.๒๑๑$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งพบว่าประธานสภาวัฒนธรรมเกือบทุกคน เคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม จึงสรุปได้ว่า การเคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงนิเสธในระดับน้อย

๒.๑.๔ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การมีตำแหน่งทางราชการในขณะดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม $[X_{๑๔}]$ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับน้อยมาก ($r = .๑๐๗$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งพบว่าประธานสภาวัฒนธรรมทุกคนไม่ได้ ตำแหน่งทางราชการในขณะดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม แต่เกือบทุกคนเคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับราชการ (เช่น เคยรับราชการ (ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดเลย ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดกระบี่ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเขาพนม ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลบ้านถิ่นประธานสภาวัฒนธรรมตำบล เขาดิน) ในขณะที่บางคนทำงานที่เกี่ยวข้องกับราชการ เช่น นายก อบต. (ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลทุ่งทอง ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลหนามแดง) กำนัน (ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลแสนภา) เป็นต้น จึงสรุปได้ว่าการมีตำแหน่งทางราชการในขณะดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงปฏิฐานในระดับน้อยมาก

๒.๒ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม $[X_๒]$ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม $[Y]$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .๐๐๐$) ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ($r = .๕๘๗$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ก็พบว่าประธานสภาวัฒนธรรมทุกคน มีคุณลักษณะโดยรวม เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง ประธานสภาวัฒนธรรม จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะโดยรวมของประธานสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

๒.๓ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม $[X_๓]$ มีสัมพันธ์อย่างกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม $[Y]$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .๐๐๐$) ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ($r = .๕๘๗$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ก็พบว่าองค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมมีสัมพันธ์อย่างกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

๒.๔ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า คณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรม $[X_๔]$ มีสัมพันธ์อย่างกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม $[Y]$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p < .๐๐๐$) ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ($r = .๕๘๗$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ก็พบว่าคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีสัมพันธ์อย่างกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จึงสรุปได้ว่าคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

๒.๑๑ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การได้รับการส่งเสริม /สนับสนุนในการ
ดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ [$X_{๑๑}$] มีสัมพันธ์กับการ
ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ($p<.๐๐๐$) ในเชิงปฏิฐานใน

ระดับมาก ($r = .608$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ก็พบว่า การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จากการระดมทุนวัฒนธรรมและกรมต่างๆ มีสัมพันธ์อย่างกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จึงสรุปได้ว่าการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จากการระดมทุนวัฒนธรรมและกรมต่างๆ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับมาก

๒.๑๒ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การได้รับการ ส่งเสริม /สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจาก หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่ /ท้องถิ่น [$X_{๑๒}$] มีสัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($p < .000$) ในเชิงปฏิฐานในระดับมาก ($r = .608$) และจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ก็พบว่า การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจาก หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่ /ท้องถิ่น มีสัมพันธ์อย่างกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จึงสรุปได้ว่าการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจากหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่/ท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับมาก

รายละเอียดปรากฏในตาราง ๖๘

ตาราง ๖๘ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

รายการ	ผลจากการวิจัย เชิงปริมาณ	ผลจากการวิจัย เชิงคุณภาพ	สรุป ผลการวิจัย
๑. ข้อมูลส่วนบุคคลของประธานสภาวัฒนธรรม [$X_{๑}$]			
๑.๑ เพศ [$X_{๑๑}$]	เชิงนิเสธ ระดับน้อยมาก	สัมพันธ์	เชิงนิเสธ ระดับน้อยมาก
๑.๒ ช่วงอายุ [$X_{๑๒}$]	เชิงปฏิฐาน ระดับน้อยมาก	สัมพันธ์	เชิงปฏิฐาน ระดับน้อยมาก
๑.๓ การเคยทำงานที่ เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมก่อน การดำรงตำแหน่งประธานสภา วัฒนธรรม [$X_{๑๓}$]	เชิงนิเสธ ระดับน้อย	สัมพันธ์	เชิงนิเสธ ระดับน้อย
๑.๔ การมีตำแหน่งทาง ราชการในขณะดำรงตำแหน่ง ประธานสภาวัฒนธรรม [$X_{๑๔}$]	เชิงปฏิฐาน ระดับน้อยมาก	สัมพันธ์	เชิงปฏิฐาน ระดับน้อยมาก
๒. คุณลักษณะของประธานสภา วัฒนธรรม [$X_{๒}$]	เชิงปฏิฐาน ระดับปานกลาง	สัมพันธ์	เชิงปฏิฐาน ระดับปานกลาง
๓. องค์ประกอบของเครือข่าย ภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม [$X_{๓}$]	เชิงปฏิฐาน ระดับปานกลาง	สัมพันธ์	เชิงปฏิฐาน ระดับปานกลาง
๔. คณะกรรมการบริหาร สภา วัฒนธรรม [$X_{๔}$]	เชิงปฏิฐาน ระดับปานกลาง	สัมพันธ์	เชิงปฏิฐาน ระดับปานกลาง
๕. ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม [$X_{๕}$]	เชิงปฏิฐาน ระดับปานกลาง	สัมพันธ์	เชิงปฏิฐาน ระดับปานกลาง

ตาราง ๖๘ (ต่อ)

รายการ	ผลจากการวิจัย เชิงปริมาณ	ผลจากการวิจัย เชิงคุณภาพ	สรุป ผลการวิจัย
๖. การประชุม สภาวัฒนธรรม [X _๖]	เชิงปริมาณ ระดับน้อยมาก	สัมพัทธ์	เชิงปริมาณ ระดับน้อยมาก
๗. คุณภาพการประ ชุมของสภา วัฒนธรรม [X _๗]	เชิงปริมาณ ระดับปานกลาง	สัมพัทธ์	เชิงปริมาณ ระดับปานกลาง
๘. การดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ของสภาวัฒนธรรม [X _๘]	เชิงปริมาณ ระดับมาก	สัมพัทธ์	เชิงปริมาณ ระดับมาก
๙. การพัฒนาสภาวัฒนธรรม [X _๙]	เชิงปริมาณ ระดับมาก	สัมพัทธ์	เชิงปริมาณ ระดับมาก
๑๐. การมีกองทุนบริหารงาน วัฒนธรรมจังหวัด [X _{๑๐}]	เชิงปริมาณ ระดับปานกลาง	สัมพัทธ์	เชิงปริมาณ ระดับปานกลาง
๑๑. การได้รับการส่งเสริม / สนับสนุนในการดำเนินการของ สภาวัฒนธรรม จากการะทรวง วัฒนธรรมและกรมต่างๆ [X _{๑๑}]	เชิงปริมาณ ระดับมาก	สัมพัทธ์	เชิงปริมาณ ระดับมาก
๑๒. การได้รับการส่งเสริม / สนับสนุนในการดำเนินการของ สภาวัฒนธรรมจาก หน่วยงาน / องค์กรต่างๆ ในพื้นที่ /ท้องถิ่น [X _{๑๒}]	เชิงปริมาณ ระดับมาก	สัมพัทธ์	เชิงปริมาณ ระดับมาก

๓. สมการทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

จากการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า ๑) การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจาก หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่/ท้องถิ่น [X_{๑๒}] ๒) การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจากการะทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ [X_{๑๑}] ๓) การพัฒนาสภาวัฒนธรรม [X_๙] ๔) การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม [X_๘] ๕) การธรรมาภิบาลสภาวัฒนธรรม [X_๕] ๖) คณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมโดยรวม [X_๔] ๗) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากกลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา ๓-๔ องค์กร [X_{๓๓๓}] ๘) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร [X_{๓๒๒}] ๙) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร [X_{๓๑๓}] ๑๐) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมมีตำแหน่งทางการเมืองในขณะดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม [X_{๑๔๓}] ๑๑) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมเคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม [X_{๑๓}] และ ๑๒) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมมีอาชีพหลักเป็นธุรกิจ/กิจการส่วนตัว [X_{๑๔}] สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] ได้ร้อยละ ๖๕.๓ โดยสามารถเขียนสมการถดถอยทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม [Y] ได้ดังนี้

$$Y = .๑๗๗ + .๑๖๐[X_{๑๒}] + .๑๓๔[X_{๑๑}] + .๓๖๐[X_{๑๔}] + .๑๗๐[X_{๑๕}] + .๐๘๔[X_{๑๖}] \\ + .๐๕๙[X_{๑๗}] - .๐๘๓[X_{๓๓๓}] - .๑๐๖[X_{๓๒๒}] - .๐๘๐[X_{๓๑๓}] - .๑๑๖[X_{๑๘๓}] \\ - .๐๖๔[X_{๑๗๗}] + .๐๗๑[X_{๑๔๔}]$$

๔. ปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

๔.๑ ปัจจัยภายในสภาวัฒนธรรม ได้แก่

๔.๑.๑ ปัจจัยบุคคล: ประธานสภาวัฒนธรรม

๔.๑.๒ ปัจจัยองค์กร ได้แก่ ๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม และ วัฒนธรรมจังหวัดในฐานะเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร ๒) เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม ๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ๔) การประชุมสภาวัฒนธรรม ๕) การพัฒนาสภาวัฒนธรรม

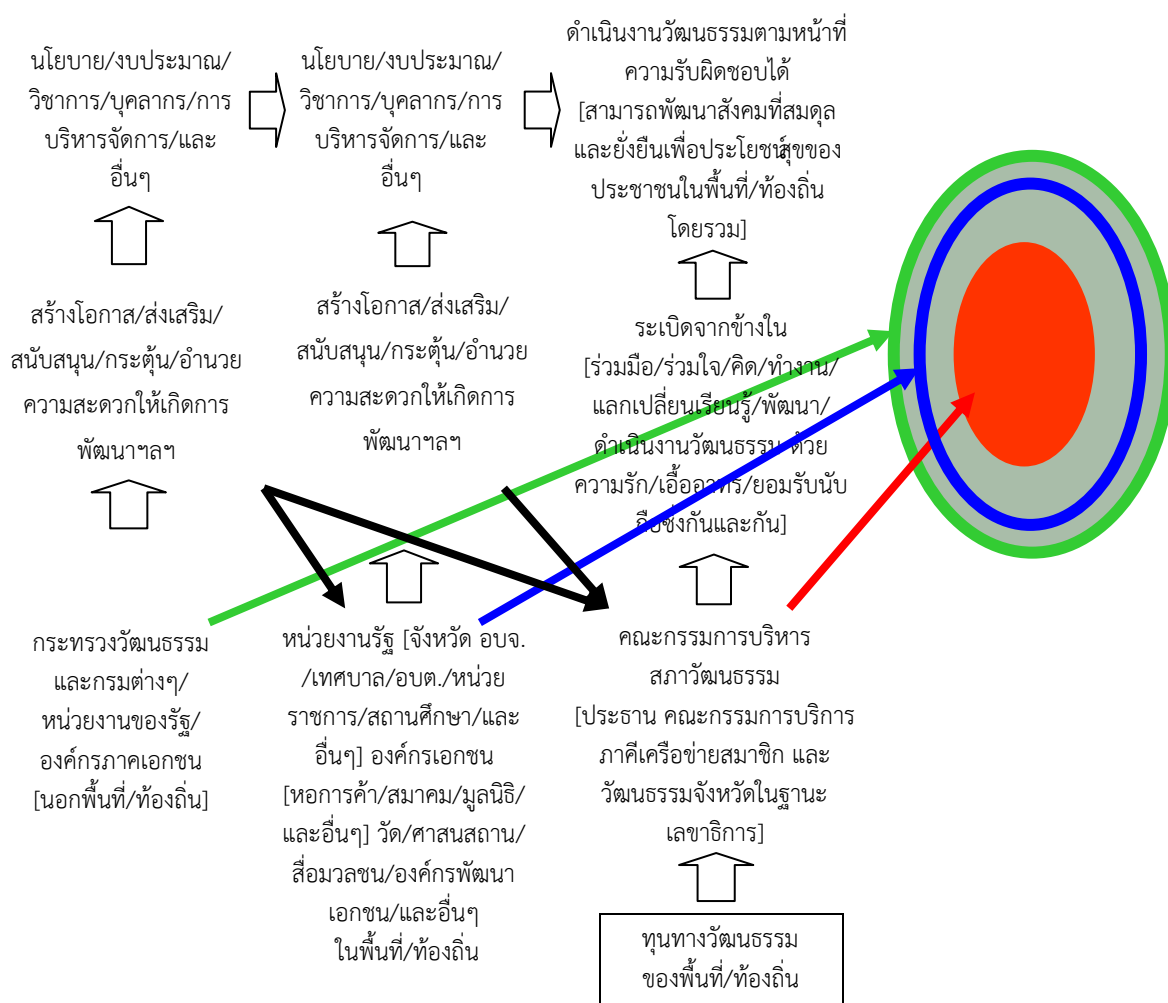
๔.๒ ปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม ได้แก่

๔.๒.๑ ทุนทางวัฒนธรรมของพื้นที่/ท้องถิ่น

๔.๒.๒ การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่/ท้องถิ่น ได้แก่ ๑) ด้านงบประมาณ ๒) ด้านวิชาการ ๓) ด้านบุคลากร และ ๔) ด้านการบริหารจัดการ

๔.๒.๓ การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ได้แก่ ๑) ด้านงบประมาณ ๒) ด้านวิชาการ ๓) ด้านบุคลากร และ ๔) ด้านการบริหารจัดการ

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรมเองและปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของพื้นที่และท้องถิ่น และหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ซึ่งมีส่วนอย่างยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรมเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม พื้นที่และท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จึงสามารถเขียนเป็นองค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ได้ ดังภาพ ๔๖



ภาพ ๔๖ องค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

บทที่ ๗

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นภาระหน้าที่ของประชาชนทุกคน รวมทั้งองค์กรของรัฐและองค์กรของเอกชน ดังนั้นการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานวัฒนธรรมต้องสนับสนุนการกระจายอำนาจและบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้องค์กร ชุมชน และท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญและเป็นเจ้าของในการดำเนินงานวัฒนธรรมในรูปแบบเครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยที่หน่วยงานของรัฐทำหน้าที่เพียงกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานเท่านั้น นับตั้งแต่การที่กระทรวงวัฒนธรรม ได้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้ง สภาวัฒนธรรมตั้งแต่ระดับพื้นที่ จนถึงระดับชาติ และส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานในลักษณะต่างๆ ทั้งในด้านวิชาการ การบริหาร และงบประมาณ นับถึงปัจจุบัน (ปี ๒๕๕๔) รวมเป็นเวลากว่า ๑๕ ปี จึงจัดดำเนินโครงการวิจัยนี้ขึ้น เพื่อศึกษาสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภา วัฒนธรรม รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการ พัฒนาการดำเนินงานของสภา วัฒนธรรมไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ได้และเพื่อให้สภาวัฒนธรรมเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น จังหวัด และช องชาติอย่างแท้จริง เพื่อผลในการพัฒนาสังคมที่ สมดุลและยั่งยืนเพื่อ ประโยชน์สุขของสังคมไทยโดยรวม โดยสามารถสังเคราะห์ผลการวิจัย และนำ ผลการวิจัยไปสู่การเสนอแนะ โดยแบ่งออกเป็น ๖ เรื่อง ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์การวิจัย
๒. สมมติฐานการวิจัย
๓. วิธีดำเนินการวิจัย
๔. สรุปผลการวิจัย
๕. อภิปรายผลการวิจัย
๖. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน
๒. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยต่อไปนี้เป็น ๑) ข้อมูลส่วนบุคคลและคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม ๒) เครือข่าย/คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ๓) ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ๔) การประชุมสภา วัฒนธรรม ๕) การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ๖) การมีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด ๗) การ พัฒนาสภาวัฒนธรรม ๘) การได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมส่งเสริมวัฒนธรรม และ ๙) การได้รับการสนับสนุนจากพื้นที่ /ท้องถิ่น เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภา วัฒนธรรม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ทาง ซึ่งได้แก่ “สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน ” และ “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ” เพื่อตอบคำถามของการวิจัย ว่าสภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งถึงปัจจุบัน เป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม โดยการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีของการวิจัย เชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบกัน

๑. วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยบรรยาย โดยศึกษาจาก สภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบล และสภาวัฒนธรรมอื่นๆ รวม๗๖๓ แห่ง โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือประธานสภาวัฒนธรรม หรือเลขาธิการสภาวัฒนธรรมที่สามารถตอบข้อมูลการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ ว่ามีคุณภาพในระดับสูง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (จำนวน ร้อยละ ฐานนิยม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และใช้สถิติอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ สัมพันธ์กับ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ตามวิธีการของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยการหาค่าอำนาจการทำนาย และสมการทำนาย ทั้งในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

๒. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยประยุกต์ใช้การวิจัยคุณภาพ โดยการศึกษาภาคสนาม ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีประกอบกัน ได้แก่ การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การศึกษาเอกสาร และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม จากสภาวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูงในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ที่ได้รับการเลือกอย่างเฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๖ จังหวัด ใน ๖ ภูมิภาค คือ แพร่ เลย พระนครศรีอยุธยา ฉะเชิงเทรา กาญจนบุรี และกระบี่ ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูลและด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสร้างข้อสรุปโดยการจำแนกชนิดข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

จากบทสังเคราะห์ผลการวิจัยข้างต้น (บทที่ ๖) สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

๑. สภาพการณ์และบทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม

๑.๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ สภาวัฒนธรรมดำเนินการ ด้านธรรมาภิบาลสภาวัฒนธรรม ในระดับมาก โดยดำเนินการในระดับมากในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค

๑.๒ ในภาพรวมทั้งประเทศ สภาวัฒนธรรมมีองค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิก ครบทั้ง ๕ ภาคี โดยมีองค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิก ครบทั้ง ๕ ภาคีในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค

๑.๓ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่ ๑) เพศชาย ๒) ประกอบอาชีพหลักด้านธุรกิจ/กิจการส่วนตัว ๓) อยู่ในภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ ๔) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ๒-๔ ปี ๕) เคยเป็นสมาชิกของสภาวัฒนธรรมนี้ และ ๖) ดำรง

ตำแหน่งทางการเมืองในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม โดยสอดคล้องกันในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค

๑.๔ ในภาพรวมทั้งประเทศ ประธานสภาวัฒนธรรมมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยมีคุณลักษณะในระดับมากในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค

๑.๕ ในภาพรวมทั้งประเทศ การดำเนินการของ คณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสภาวัฒนธรรมจังหวัด ดำเนินการในระดับมาก ส่วนสภาวัฒนธรรมอำเภอและตำบลดำเนินการในระดับ ปานกลาง และสภาวัฒนธรรมภาคตะวันตกดำเนินการในระดับมากส่วนในภูมิภาคอื่นๆ ดำเนินการในระดับปานกลาง

๑.๖ ในภาพรวมทั้งประเทศ สภาวัฒนธรรมดำเนินการด้านการประชุม ดังนี้

๑.๖.๑ ในรอบปีที่ผ่านมา มีประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ๑ ครั้ง มีกรรมการที่มาประชุม จำนวนระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะฝ่ายเลขานุการสภาฯ) เป็นผู้จัดระเบียบวาระเพื่อพิจารณาในการประชุม และรับมติจากการประชุมไปดำเนินการ โดยปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุม คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ โดยสอดคล้องกันในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค

๑.๖.๒ ในรอบปีที่ผ่านมา มีการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม ๑ ครั้ง มีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาประชุม จำนวน ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก โดยปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการจัดประชุม สามัญ คือ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ โดยสอดคล้องกันในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค

๑.๗ ในภาพรวมทั้งประเทศ คุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก โดยอยู่ในระดับมากในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค

๑.๘ ในภาพรวมทั้งประเทศ สภาวัฒนธรรมดำเนินงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค

๑.๙ ในภาพรวมทั้งประเทศ สภาวัฒนธรรมดำเนินการพัฒนาสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค

๑.๑๐ ในภาพรวมทั้งประเทศ สภาวัฒนธรรม ได้รับการส่งเสริม /สนับสนุนในการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง โดยอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค

๑.๑๑ ในภาพรวมทั้งประเทศ สภาวัฒนธรรมดำเนินการตามหน้าที่ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค

๑.๑๒ ในภาพรวมทั้งประเทศ สภาวัฒนธรรมบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเภทของสภาวัฒนธรรม และในทุกภูมิภาค

๒. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

๒.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของประธานสภาวัฒนธรรม

๒.๑.๑ เพศของประธานสภาเป็น ปัจจัย ที่สัมพันธ์ กับ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงนิเสธในระดับน้อยมาก

๒.๑.๒ ช่วงอายุ ของประธานสภาเป็น ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภา
วัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับน้อยมาก

๒.๑.๓ การเคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมก่อนการดำรงตำแหน่ง
ประธานสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ในเชิงนิเสธในระดับ
น้อย

๒.๑.๔ การมีตำแหน่งทางราชการใน ขณะดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม เป็น
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับน้อยมาก

๒.๒ คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของ
สภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

๒.๓ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่ สัมพันธ์กับการ
ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

๒.๔ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภา
วัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

๒.๕ ธรรมนูญ สภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่ สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม
ในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

๒.๖ การประชุมสภาวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม
ในเชิงปฏิฐานในระดับน้อยมาก

๒.๗ คุณภาพการประชุม ของสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่ สัมพันธ์กับการดำเนินงานของ
สภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

๒.๘ การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่ สัมพันธ์กับการ
ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับมาก

๒.๙ การพัฒนาสภาวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม
ในเชิงปฏิฐานในระดับมาก

๒.๑๐ การมีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงาน
ของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง

๒.๑๑ การได้รับการส่งเสริม /สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จาก
กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิ
ฐานในระดับมาก

๒.๑๒ การได้รับการส่งเสริม /สนับสนุนในการดำเนิน การของสภาวัฒนธรรมจาก
หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่/ท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมใน
เชิงปฏิฐานในระดับมาก

๓. สมการทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

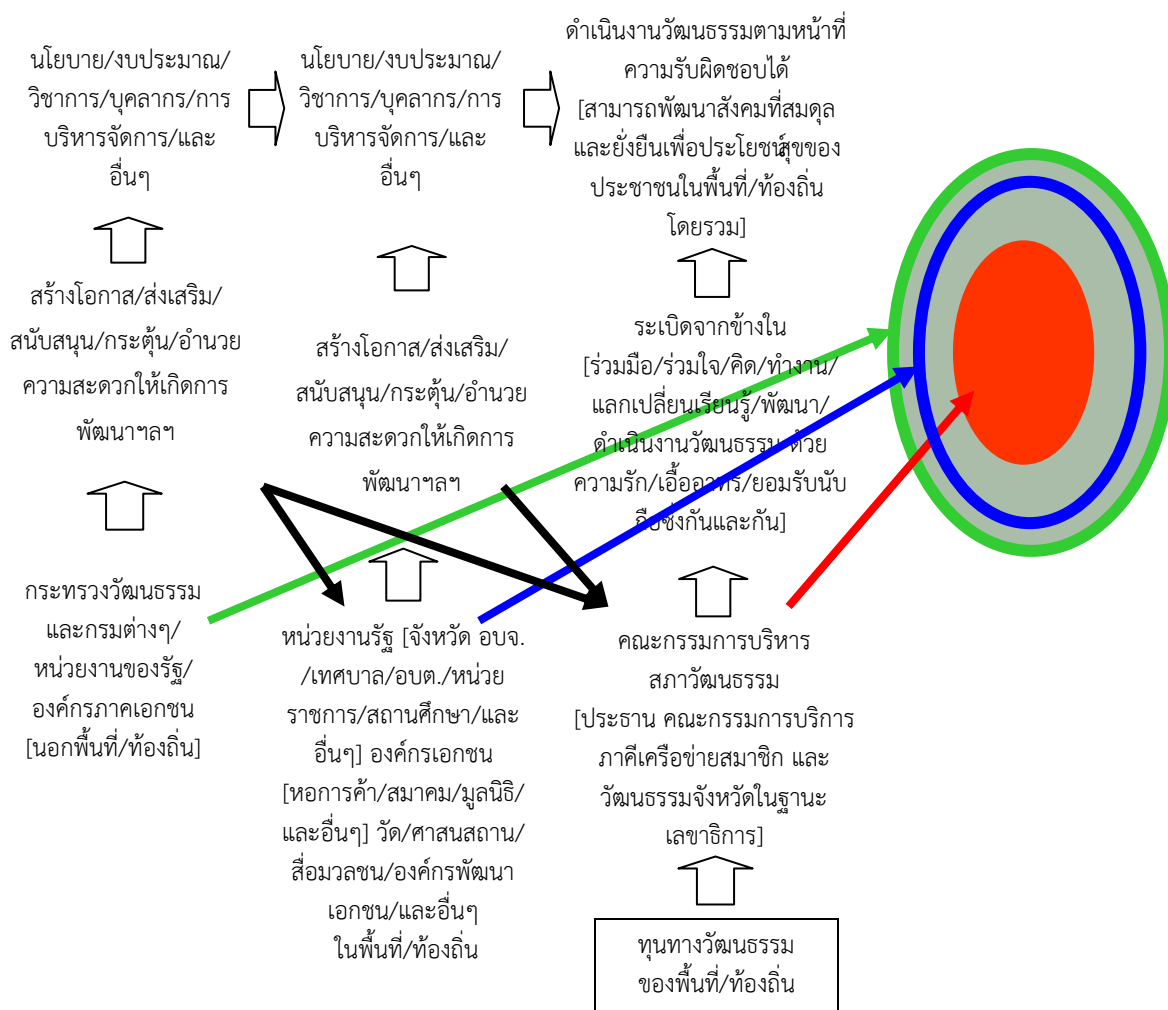
จากการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า ๑) การได้รับการส่งเสริม /สนับสนุนในการ
ดำเนินการของ สภาวัฒนธรรมจากหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่/ท้องถิ่น $[X_{๑๒}]$ ๒) การได้รับการ
ส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ $[X_{๑๑}]$

๓) การพัฒนาสภาวัฒนธรรม $[X_{๙}]$ ๔) การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม $[X_{๘}]$ ๕) การดำเนินงานตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม $[X_{๕}]$ ๖) คณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมโดยรวม $[X_{๔}]$ ๗) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากกลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา ๓-๔ องค์กร $[X_{๓๓๓}]$ ๘) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร $[X_{๓๒๒}]$ ๙) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร $[X_{๓๑๓}]$ ๑๐) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมมีตำแหน่งทางการเมืองในขณะดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม $[X_{๑๘๓}]$ ๑๑) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมเคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม $[X_{๑๗}]$ และ ๑๒) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมมีอาชีพหลักเป็นธุรกิจ/กิจการส่วนตัว $[X_{๑๔}]$ สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม $[Y]$ ได้ร้อยละ ๖๕.๓ โดยสามารถเขียนสมการถดถอยทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม $[Y]$ ได้ดังนี้

$$Y = .๑๗๗ + .๑๖๐[X_{๑๒}] + .๑๓๔[X_{๑๑}] + .๓๖๐[X_{๙}] + .๑๗๐[X_{๘}] + .๐๘๔[X_{๕}] + .๐๕๕[X_{๔}] - .๐๘๓[X_{๓๓๓}] - .๑๐๖[X_{๓๒๒}] - .๐๘๐[X_{๓๑๓}] - .๑๑๖[X_{๑๘๓}] - .๐๖๔[X_{๑๗}] + .๐๗๑[X_{๑๔}]$$

๔. องค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรมเองและปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของพื้นที่และท้องถิ่น และหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ซึ่งมีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรมเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่าย วัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม พื้นที่และท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จึงสามารถเขียนเป็นองค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ได้ ดังภาพ ๔๗



ภาพ ๔๗ องค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

๑. จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายของวัฒนธรรมไทย ไว้ว่า

“.... สนับสนุนการกระจายอำนาจและบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมไทย เปิด โอกาสให้องค์กรชาวบ้านและบุคลากรในท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมอย่างสำคัญและเป็นเจ้าของในการดำเนินงานวัฒนธรรม ในรูปเครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยที่หน่วยงานของรัฐจะทำหน้าที่เพียงกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานเท่านั้น เพราะรัฐบาลตระหนักดีว่า ผู้ที่รู้เรื่องดีที่สุดในเรื่องวัฒนธรรม คือคนในท้องถิ่น...”

และยังสอดคล้องกับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๑๕ ที่กำหนดให้สภาวัฒนธรรมประกอบด้วยกรรมการและสมาชิก ที่มาจากผู้แทนองค์กรที่ดำเนินงาน วัฒนธรรมหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรม เช่น เครือข่ายภาครัฐ เครือข่าย ภาคเอกชน เครือข่ายภาคชุมชน เครือข่ายภาคธุรกิจ เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน และเครือข่ายวิชาการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (๒๕๕๗, หน้า ๑๗-๑๘) และได้กำหนดให้สภา วัฒนธรรมจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากองค์กรที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมที่อยู่ในจังหวัดนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วยองค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรม ๕ กลุ่ม เรียกว่า “เบญจภาคี” ดังนี้

๑) องค์กรภาครัฐ ได้แก่ หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนั้นๆ ทั้ง ที่เป็นหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรเอกชน ได้แก่ องค์กรสาธารณประโยชน์ที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชน

๓) องค์กรชุมชน ได้แก่ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวตามความถนัดและความสนใจของ ประชาชนเพื่อป้องกันหรือ แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการรวมตัวกันตามธรรมชาติใน รูปแบบอื่นๆ

๔) องค์กรธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน โรงแรม ศูนย์การค้า ธนาคาร ชมรมนักธุรกิจ สหกรณ์ และองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ

๕) องค์กรวิชาการ ได้แก่ สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอ วัฒนธรรม นิทัศน์ รวมทั้งบุคคลที่เป็นผู้นำทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการและโดยธรรมชาติ เช่น พระ ผู้นำ ทางศาสนา ศิลปินแห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม คนดีศรีสังคม ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญการในสาขาวิชาชีพ งานศิลปะและงานวัฒนธรรมในสาขาต่าง ๆ

๒. จากผลการวิจัยที่พบว่า การได้รับการส่งเสริม /สนับสนุนในการดำเนินการของสภา วัฒนธรรมจากหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่/ท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภา วัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ที่ได้กำหนดไว้ในหมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๙๐ ว่า “องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิจะจัดก ารศึกษาอบรม และ การฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และตามความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึ งบการ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย”

และในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่ แก้ไขเพิ่มเติม) มาตรา ๖๗ ได้กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบล กล่าวคือ ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะใน (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และ (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น

และในพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๐ และ ๑๑ ได้กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นอำนาจและหน้าที่ของเทศบาล กล่าวคือ ได้กำหนดให้เทศบาล มีหน้าที่ โดยเฉพาะใน (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ (๑๘) การส่งเสริมการกีฬา จารีต ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และอื่นๆ) มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการ ฝึกอบรม ดูแลให้ประชาชน (โดยสภาวัฒนธรรม) สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองได้จนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำหน้าที่ในกา รสร้างโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และอำนวยความสะดวกให้ประชาชนได้ดำเนินงานวัฒนธรรมในฐานะ “เจ้าของวัฒนธรรม” ได้ โดยการจัดทำแผนงาน โครงการ และจัดสรรงบประมาณ

๓. จากผลการวิจัยที่พบว่า การได้รับการส่งเสริม /สนับสนุนในการดำเนินการของสภา วัฒนธรรมจากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภา วัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ จึงได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ ๔ แนวนโยบาย ด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม มาตรา ๘๐ ว่า “รัฐต้องดำเนินการตาม แนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ใน (๖) ส่งเสริมและสนับสนุน ความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ ปลุกจิตสำนึก และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียม ประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงาม และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น” และในส่วนที่ ๙ แนวนโยบาย ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีทางปัญญา และพลังงาน มาตรา ๘๖ ว่า “รัฐต้องดำเนินการตาม แนวนโยบายด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีทางปัญญา และพลังงาน ใน (๒) ส่งเสริมการประดิษฐ์ หรือ การค้นคิดเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ รักษา และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งให้ความคุ้มครอง เทคโนโลยีทางปัญญา”

ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐ (โดยหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต่างๆ) มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ร่วมกับองค์กรพัฒนา เอกชน องค์กรธุรกิจเอกชน สื่อสารมวลชน และอื่นๆ เพื่อร่ว มกันทำหน้าที่เฝ้าระวังดูแลให้ สภา วัฒนธรรมสามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองได้จนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำหน้าที่ในการสร้างโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และอำนวยความสะดวกให้ทั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนได้ดำเนินงานวัฒนธรรมในฐานะ “เจ้าของวัฒนธรรม” ได้ โดยการ จัดทำแผนงาน โครงการ และจัดสรรงบประมาณ ตามความเหมาะสม

๔. จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงาน ของสภาวัฒนธรรม ในเชิงปฏิฐานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับประเวศ วะสี (๒๕๓๗, หน้า ๒๓-๒๖) ที่ได้เสนอยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางใหญ่ๆ สำหรับส่งเสริมเรื่องวัฒนธรรมกับการพัฒนาไว้ ๗ ประการดังนี้

๑) การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้ทั่วทั้งสังคมว่าวัฒนธรรมคืออะไร และวัฒนธรรมสำคัญสำหรับการพัฒนาอย่างไร เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุด เพราะเมื่อเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องแล้ว สังคมก็จะปฏิบัติถูกต้องได้เอง

๒) การสนับสนุนเวทีทางวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่น ควรสนับสนุนเวทีวัฒนธรรมในรูปแบบที่หลากหลายในชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ ที่ริเริ่มโดยชุมชนท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ไทยเคยมีวัฒนธรรมครอบครัวที่อบอุ่น แต่บัดนี้สถาบันครอบครัวได้รับผลกระทบอย่างหนักจากการพัฒนาแบบทันสมัย

๔) ส่งเสริมองค์กรชุมชนและกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน ชุมชนที่เข้มแข็ง คือ ผู้ปฏิบัติวัฒนธรรม และชุมชนที่เข้มแข็งจะก่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน

๕) ปรับการศึกษาให้เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทย การศึกษาของไทยในปัจจุบันตัดขาดจากรากทางวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งเป็นเหตุสำคัญของความเสื่อมสูญทางวัฒนธรรมและเกิดปัญหาต่างๆ จากความขาดแคลนทางวัฒนธรรม ควรปรับการศึกษาให้เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทย เพราะวัฒนธรรมเป็นเรื่องของการปฏิบัติและการซึมซับ ถ้าการศึกษาเอาความเป็นจริงเป็นตัวตั้ง การศึกษาก็จะสัมผัสกับวัฒนธรรม

๖) วัฒนธรรมกับเศรษฐกิจ เนื่องจากวัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้ และการรักษาสภาพแวดล้อมดังกล่าวแล้ว ควรร่วมมือกันสร้างความเข้าใจเรื่องนี้ให้ชัดเจน และกำหนดยุทธศาสตร์ในการนำมิติทางวัฒนธรรมเข้ามาพัฒนาเศรษฐกิจ

๗) กองทุนและการบริหารงานวัฒนธรรม ในการส่งเสริมวัฒนธรรมกับการพัฒนา ต้องการเงินทุนและการบริหารจัดการที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรมีการเพิ่มเงินกองทุนวัฒนธรรมให้มีจำนวนมากพอ

๕. จากผลการวิจัยที่พบว่า การมีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ประเวศ วะสี (๒๕๓๗, หน้า ๒๓-๒๖) ที่ได้เสนอยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางใหญ่ๆ สำหรับส่งเสริมเรื่องวัฒนธรรมกับการพัฒนาไว้โดยเฉพาะในประการที่ ๗ ที่เสนอว่า “๗) กองทุนและการบริหารงานวัฒนธรรม ในการส่งเสริมวัฒนธรรมกับการพัฒนาต้องการเงินทุนและการบริหารจัดการที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรมีการเพิ่มเงินกองทุนวัฒนธรรมให้มีจำนวนมากพอ”

๖. จากผลการวิจัยที่พบว่า การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ กาสัก เต๊ะชันหมาก (๒๕๔๕) ที่ได้เสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาสภาวัฒนธรรมเพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดและของท้องถิ่นไว้ว่ากระบวนการที่ทำให้สภาวัฒนธรรมเกิดขึ้น ขยายและพัฒนาและดำรงอยู่ ควรเป็นดังนี้

๑) การสร้างจิตสำนึกและความมั่นใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม ควรได้สร้างความรู้ความเข้าใจจนเครือข่ายภาคีสมาชิกและประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมจนเกิด

จิตสำนึกทางวัฒนธรรม มั่นใจและสำนึกถึงพลังของตนเองว่าจะสามารถร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อป้องกัน แก้ปัญหาและพัฒนาวัฒนธรรมของท้องถิ่นและจังหวัดได้ จนเกิดความรู้สึกที่จะต้องเป็น ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานวัฒนธรรมด้วยตนเองบนเงื่อนไขของจิตสำนึกของความเป็นคนในท้องถิ่นที่ ต้องมาคิดและลงมือทำงานวัฒนธรรมด้วยการพึ่งตนเองและพึ่งกันเอง

๒) การรวมตัวกันดำเนินงานวัฒนธรรม ควรปลูกจิตสำนึกให้ เครือข่าย เบญจภาคี สมาชิก และผู้รู้ ผู้สนใจในเรื่องวัฒนธรรมต่างๆ ได้เกิดความรู้สึกในความสำเร็จและพลังของการร่วมมือ กันดำเนินงานวัฒนธรรมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาวัฒนธรรมของท้องถิ่นและจังหวัดด้วยการพึ่งกันเอง เป็นสำคัญ โดยส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการ รวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถ และสนใจร่วมกันอย่างอิสระและหลากหลายในระดับต่างๆ

๓) การเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย สภาวัฒนธรรมควรเป็นแหล่งกลางให้ เครือข่าย ภาควิชาสมาชิกได้เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย เพื่อร่วมกันเรียนรู้และร่วมนำดำเนินงานวัฒนธรรมเสริมซึ่ง กันและกันอย่างอิสระและหลากหลาย ทั้งในแนวดิ่งและแนวนอนให้ “ถักทอ” และ “เชื่อมโยง” กัน อย่างแข็งแรง โดยการจัดเวที เปิดโอกาส และจัดช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่ เครือข่ายภาคีสมาชิก สามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้

๗. จากผลการวิจัยที่พบว่า คณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ กาสัก เต๊ะ ชันหมาก (๒๕๔๕) ที่ได้เสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาสภาวัฒนธรรมเพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ของจังหวัดและของท้องถิ่น ไว้ว่าต้องเปิดโอกาสให้ เครือข่าย ภาคีสมาชิกและประชาชนทั่วไปสามารถ เข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง โดย

๑) การสร้างแรงจูงใจให้ดำเนินงานวัฒนธรรมตามภาระหน้าที่ โดยควรสร้างความรู้ความ เข้าใจและตระหนักในคุณค่าและความสำคัญ ของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรม ให้เข้าใจถึงผลดีของ การดำเนินงานวัฒนธรรมตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและผลเสียของการไม่ดำเนินงาน วัฒนธรรมตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความสำนึก ตระหนัก จนเกิดแรงจูงใจที่จะร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมได้

๒) การสร้างแรงจูงใจให้รวมตัวกันเป็นสภาวัฒนธรรม โดยควรสร้างความรู้ ความ เข้าใจ และสำนึกตระหนักในคุณค่า ความสำคัญและพลังของการรวมตัวกันเป็นประชาสังคมเพื่อการ ดำเนินงานวัฒนธรรมในระดับต่างๆ รวมทั้งการรวมตัวกันดำเนินงานวัฒนธรรมตามความถนัดและ ความสนใจ แล้วเข้าเป็นเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมเพื่อดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกัน และ ควรทำให้เกิดทัศนคติที่จะต้องรวมตัวกันขึ้นเป็นสภาวัฒนธรรมเพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม และเข้ามามี ส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรม

๓) การจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และหน้าที่ต่างๆ ที่ไม่ขัดกับมูลเหตุจูงใจ ความประสงค์ และความสามารถของเครือข่ายภาคีสมาชิก เนื่องจากเครือข่ายภาคีสมาชิกได้ปฏิบัติงานด้าน วัฒนธรรมในลักษณะต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และตามความถนัด ความสนใจซึ่งสภา วัฒนธรรมควรเข้าใจในข้อความจริงนี้ แล้วจัดลำดับของการ ดำเนินงานวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ความถนัด และความสนใจของเครือข่ายภาคีสมาชิก และควรมอบหมาย

ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายดำเนินงานวัฒนธรรม ตามความถนัด ความสนใจ รวมทั้งควรสรรหาทรัพยากรและจัดสรรทรัพยากรให้เครือข่ายภาคสมาชิกได้ทำหน้าที่อย่างสม่ำเสมอด้วย

๔) การปรับตัวเข้าหาซึ่งกันและกัน สภาวัฒนธรรมและเครือข่ายภาคสมาชิกควรปรับตัวให้เข้าหาซึ่งกันและกัน เพื่อจะทำให้สามารถประสานความเข้าใจที่ เครือข่าย ภาคีสมาชิกสามารถยอมรับได้และควรสร้างความเข้าใจระหว่างเครือข่ายภาคีสมาชิกที่ต่างกันไปให้สามารถนึกและผสมผสานพลังกัน จนสามารถดำเนินงานวัฒนธรรมเสริมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขความตึงเครียดและความขัดแย้งต่างๆ ได้

๕) การจัดรูปแบบความสัมพันธ์ในแนวนอนมากกว่าแนวตั้ง โดยควรจัดรูปแบบความสัมพันธ์ในการดำเนินงานวัฒนธรรมให้เครือข่ายภาคีสมาชิกได้ร่วมกันเรียนรู้ คิด ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ และประเมินผลการทำงานร่วมกัน

๘. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ กาสัก เตชะชั้นหมาก (๒๕๔๕) ที่ได้เสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาสภาวัฒนธรรมเพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดและของท้องถิ่น ไว้ว่าประธานสภาวัฒนธรรม ควรเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ เป็นที่ยอมรับในคุณงามความดี เป็นที่เคารพยกย่องของประชาชน สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้ เป็นผู้เสียสละเป็นผู้ที่ตั้งใจจริง มีความสนใจและมีความรู้ในเรื่องงานวัฒนธรรมอย่างดี

๙. จากผลการวิจัยที่พบว่าการทำงานของสภาวัฒนธรรมเป็นการ “ระเบิดจากข้างใน” ของปัจจัยภายในของสภาวัฒนธรรมเอง และปัจจัยภายนอกสภาวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรมของ พื้นที่และท้องถิ่น และหน่วยงาน /องค์กรต่างๆ ซึ่งมีส่วนอย่างสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น สร้างโอกาส และอื่นๆ ทั้งในส่วนของการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนงบประมาณ วิชาการ บุคลากร การบริหารจัดการ และอื่นๆ ซึ่งได้ส่งผลให้สภาวัฒนธรรมเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์วัฒนธรรม การเผยแพร่วัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การสืบทอดวัฒนธรรม และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม พื้นที่และท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับ อานันท์ กาญจนพันธุ์ (๒๕๓๘, หน้า ๓๒-๓๓) ที่ได้เสนอว่าทุกสังคมมีต้นทุนทางวัฒนธรรมสะสมอยู่ก่อนแล้วทั้งสิ้น ในรูปแบบที่หลากหลาย ตั้งแต่ศีลธรรม ศิลปะ และภูมิปัญญา การสูญเสียต้นทุนทางวัฒนธรรมเหล่านั้นไป ก็จะทำให้สังคมนั้นล้มละลายทั้งทางศีลธรรม และด้านอื่นๆ ตามมา และมีวัฒนธรรมนั้นมีลักษณะเด่นอยู่ที่การ แสดงออกถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์และการ

เคารพสิทธิชุมชน อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาไปสู่ความเป็นพหุสังคมที่ผู้คนแตกต่างกันทั้งในด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ระบบการผลิต วิถีชีวิต และชาติพันธุ์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น สามารถนำสู่ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้ดังนี้

๑. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ในการดำเนินงาน

๑.๑ จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง และคณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาประกอบกับบทบัญญัติใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ที่ได้กำหนดไว้ในหมวด ๔ หน้าที่ของชนชาวไทย มาตรา ๗๓ ว่า “บุคคลมีหน้าที่... พิทักษ์ ปกป้อง และสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ” และหมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย ส่วนที่ ๑๒ สิทธิชุมชน มาตรา ๖๖ ว่า “บุคคลซึ่งรวมตัวกันเป็นชุมชน ชุมชนท้องถิ่น หรือชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ย่อมมีสิทธิอนุรักษ์ หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และของชาติ ” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมนั้นเป็นทั้ง “สิทธิ” และ “หน้าที่” ของประชาชน ทั้งที่เป็น “บุคคล” “ครอบครัว” และ “ชุมชน” ที่เป็น “เจ้าของวัฒนธรรม” ที่จะต้องเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และดำเนินงานวัฒนธรรม (ทั้งในด้านการศึกษาค้นคว้าวิจัย การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การส่งเสริม การเผยแพร่ การสืบทอด และการพัฒนา) ด้วยการ “ระเบิดจากข้างใน” ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพึ่งตนเอง พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปถึงการที่จะทำให้เกิดการกินดี อยู่ดี และมีความสุขได้อย่างมีศักดิ์ศรี ดังนั้น กระบวนการวัฒนธรรมและกรมต่างๆ ควรสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนเกิดความเข้าใจ เกิดความตระหนัก เห็นคุณค่า และร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองตามความถนัด /ความสนใจลงมือในฐานะ “เจ้าของวัฒนธรรม” และควรขยายเครือข่าย ภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย ควรมีการขยายทั้งแนวตั้งและแนวนอนจนสามารถ “ถักทอ” กันได้อย่างแข็งแรง ในขณะที่เดียวกันก็ส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมอย่างสำคัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกและประชาชน ซึ่งควรเน้นการดำเนินงานวัฒนธรรมที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของ เครือข่าย ภาคีสมาชิกและประชาชนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการคิดและร่วมกันดำเนินการตามวิถีทางประชาธิปไตย โดยเน้นงานวัฒนธรรมที่ ใกล้ตัวประชาชนที่สุดก่อนที่จะขยายวงออกไปยังเรื่องอื่นๆ

๑.๒ จากผลการวิจัยที่พบว่า การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจากหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่/ท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาประกอบกับบทบัญญัติใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ ที่ได้กำหนดไว้ในหมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๙๐ ว่า

“องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิจะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอบรมตามความเหมาะสม และตามความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ การจัดการศึกษาอบรมภายในท้องถิ่นตามวรรคสอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นด้วย”

และในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) มาตรา ๖๗ ได้กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะใน (๕) ส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม และ (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

และในพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๐ และ ๑๑ ได้กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นอำนาจและหน้าที่ของเทศบาล กล่าวคือ ได้กำหนดให้เทศบาล มีหน้าที่ โดยเฉพาะใน (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ (๑๘) การส่งเสริมการศึกษา จารีต ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

ดังนั้น กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ ควรสร้างความเข้าใจให้กับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และอื่นๆ) ได้ทำหน้าที่เป็น “พี่เลี้ยง” ที่ทำหน้าที่โอบอุ้มดูแลให้ประชาชนสามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองได้จนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละองค์กร เพื่อ สร้างโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และอำนวยความสะดวกให้ประชาชนได้ดำเนินงานวัฒนธรรมในฐานะ “เจ้าของวัฒนธรรม” ได้ โดยกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงาน โครงการ จัดสรรงบประมาณ รวมทั้งการสนับสนุนในเรื่องอื่นๆ ด้วย เช่น บุคลากร วิชาการ อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น

๑.๓ จากผลการวิจัยที่พบว่า การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจากหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่/ท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาประกอบกับบทบัญญัติใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ ที่ได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ แผนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ ๔ แผนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม มาตรา ๘๐ ว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแผนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ใน (๖) ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ ปณิธานอันดี และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ” และในส่วนที่ ๙ แผนวนโยบายด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ พลังงาน มาตรา ๘๖ ว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแผนวนโยบายด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ พลังงาน ใน (๒) ส่งเสริมการประดิษฐ์หรือการค้นคิดเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ รักษา และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งให้ควมคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา” ดังนั้น กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ ควรสร้างความเข้าใจให้กับหน่วยงาน

ภาครัฐ (โดยเฉพาะกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต่างๆ) เพื่อทำหน้าที่เป็น “พี่เลี้ยง” ร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรธุรกิจเอกชน สื่อสารมวลชน และอื่นๆ เพื่อร่วมกันทำหน้าที่โอบอุ้มดูแลประคับประคองให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทำหน้าที่โอบอุ้มดูแลประชาชน ให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองได้จนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำหน้าที่ในการสร้างโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และอำนวยความสะดวกให้ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนได้ดำเนินงานวัฒนธรรมในฐานะ “เจ้าของวัฒนธรรม” ได้ โดยการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงาน โครงการ และจัดสรรงบประมาณ ตามความเหมาะสม

๑.๔ จากผลการวิจัยที่พบว่า ๑) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับปานกลาง ๒) การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเชิงปฏิฐานในระดับมาก และ ๓) การพัฒนาสภาวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเชิงปฏิฐานในระดับมาก ดังนั้น กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ ควรสร้าง กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมจริง (interactive learning through action: ILTA) โดย

๑.๔.๑ การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ควรได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งที่เป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมของ เครือข่ายภาคีสมาชิกและกิจกรรมของสภาวัฒนธรรม ทั้งกิจกรรมตามประเพณีและเทศกาลต่างๆ และกิจกรรมที่จัดดำเนินการตามแผนงานและโครงการ เพื่อให้ เครือข่ายภาคีสมาชิกได้เกิดการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรม จากการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมร่วมกัน

๑.๔.๒ การดำเนินงานวัฒนธรรมที่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น ควรเน้นการดำเนินงานวัฒนธรรมที่มุ่งพัฒนาคน โดยใช้ภูมิปัญญา ค่านิยม และแบบแผนอันดีงามของท้องถิ่นนั้นเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินกิจกรรม ทางวัฒนธรรมที่มุ่งเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาวิถีชีวิตจริง เพื่อให้งานวัฒนธรรมเป็นงานที่ทุกฝ่ายทุกคนเข้าใจได้ง่าย เพราะเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของท้องถิ่นโดยตรง ท้องถิ่นสามารถดำเนินงานวัฒนธรรมได้ด้วยตนเอง

๑.๔.๓ การประชุม สัมมนา เสวนา และพบปะพูดคุย ควรจัดให้เครือข่ายภาคีสมาชิก และประชาชนได้มีโอกาสมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ คือ การเสวนา พบปะพูดคุยกันตามโอกาสที่เหมาะสม

๑.๔.๔ การศึกษาดูงาน ควรให้เครือข่ายภาคีสมาชิกได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยการศึกษาดู งานการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมต่างๆ และศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรมภายในท้องถิ่นและจังหวัดเดียวกัน

๑.๔.๕ การใช้สื่อและสื่อสารมวลชน ควรจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยุท้องถิ่น หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น และสื่อมวลชนท้องถิ่น รวมทั้งสื่อขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสื่อในการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการ ดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า สาระ และความสำคัญของวัฒนธรรมต่างๆ

๑.๔.๖ การมีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด ควรจัด ตั้งกองทุนส่งเสริม งานวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นเพื่อเป็นแหล่งกลางในการระดมทรัพยากรจากภาครัฐและเอกชนมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรม

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิเคราะห์การถดถอย เพื่อสร้างสมการทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีปัจจัยต่างๆ ที่สามารถร่วมกันทำนาย การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ได้จำนวน ๑๒ ปัจจัย ได้แก่ ๑) การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจากหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ ในพื้นที่/ท้องถิ่น ๒) การได้รับการส่งเสริม /สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จากการระดมวัฒนธรรมและกรมต่างๆ ๓) การพัฒนาสภาวัฒนธรรม ๔) การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม ๕) การดำเนินการตาม ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม ๖) คณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรม ๗) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากกลุ่มอาสาสมัคร /จิตอาสา ๓-๔ องค์กร ๘) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ ๓-๔ องค์กร ๙) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓-๔ องค์กร ๑๐) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมมีตำแหน่งทางการเมืองในขณะดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม ๑๑) การที่ประธานสภาวัฒนธรรม เคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมและ ๑๒) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมมีอาชีพหลักเป็นธุรกิจ/กิจการส่วนตัว โดยสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ได้ร้อยละ ๖๕.๓ นั้น แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นที่ยังสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม อีกร้อยละ ๓๔.๗ ดังนั้น ควรจะมีการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยอื่นๆ นี้ ในโอกาสต่อไป เพื่อให้สามารถ ค้นหาปัจจัยที่สัมพันธ์และสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กาสั๊ก เต๊ะซันหมาก. (๒๕๔๕). **กระบวนการพัฒนาสภาวัฒนธรรมจังหวัด (สรุปผลจากการวิจัย)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. (๒๕๓๘). **คู่มือการจัดตั้งและดำเนินงานสภาวัฒนธรรมจังหวัด**. กรุงเทพฯ: (ม.ป.ท.).
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. (๒๕๕๐). **คู่มือการบริหารจัดการโครงการทางวัฒนธรรมของเครือข่ายดำเนินงานวัฒนธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๕๑**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. (๒๕๔๗). **คู่มือแนวทางปฏิบัติการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมและคู่มือวิทยากรกระบวนการ : วัฒนธรรมชุมชน**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. (๒๕๓๔). **กรอบและทิศทางแผนวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๓๔-๒๕๓๙)**. กรุงเทพฯ: ศรุสภา.
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. (๒๕๓๔). **ความหมายและขอบข่ายงานวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: ศรุสภา.
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. (๒๕๓๔). **นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: ศรุสภา.
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. (๒๕๓๔). **เพื่อความเข้าใจวัฒนธรรม : ประมวลข้อคิดเห็นและทัศนะ ดร. เอกวิทย์ ณ ถลาง**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป.
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. (๒๕๓๓). **ประเทศไทยกับทศวรรษโลกเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป.
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. (๒๕๔๑). **ประเวศ วะสี : วิสัยทัศน์ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ, สำนักงาน. (ม.ป.ป.). **วัฒนธรรมอันหลากหลายของมนุษยชาติ**. กรุงเทพฯ: ศรุสภาลาดพร้าว.
- ชูชัย ศุภวงศ์. (๒๕๔๐). **แนวคิด พัฒนาการและข้อพิจารณาเกี่ยวกับประชาสังคมไทย**. หนังสือชุดประชาสังคม ลำดับที่ ๔. กรุงเทพฯ: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- ทวีศักดิ์ นพเกษร. (๒๕๔๒). **วิกฤตสังคมไทย ๒๕๔๐ กับบทบาทวิทยากรกระบวนการ เล่มที่ ๑**. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน.
- ทวีศักดิ์ นพเกษร. (๒๕๔๒). **วิกฤตสังคมไทย ๒๕๔๐ กับบทบาทวิทยากรกระบวนการ เล่มที่ ๒**. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน.
- ธเนศ อาภรณ์สุวรรณ. (๒๕๔๐). **ประชาสังคม : พัฒนาการและนัยยะแห่งอนาคต**. หนังสือชุดประชาสังคม ลำดับที่ ๓. กรุงเทพฯ: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.

ประเวศ วะสี. (๒๕๓๘). “คำบรรยายเรื่องสภาวะวัฒนธรรมจังหวัด: ขุมพลังการพัฒนาในกระแสโลกาภิวัตน์” ๑๓ ธันวาคม ๒๕๓๘.

ประเวศ วะสี. (๒๕๔๐). **จุดคนจัดทางวัฒนธรรม**. เอกสารการประชุมคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๗/๒๕๔๐ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๐

ประเวศ วะสี. (๒๕๓๖). **แนวคิดและยุทธศาสตร์ สังคมสมานภาพและวิชา**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกลบอลคิมทอง.

ประเวศ วะสี. (๒๕๓๘). **ยุทธศาสตร์ทางปัญญาแห่งชาติ: ยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดของสังคมทั้งหมดร่วมกัน**. (ฉบับพิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ: มูลนิธิภูมิปัญญา.

ประเวศ วะสี. (ม.ป.ป.). **วัฒนธรรมกับการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.

พระธรรมปิฎก. (ประยุทธ์ ปยุตโต) (๒๕๓๘). **วัฒนธรรมไทยสู่ยุคเป็นผู้นำและผู้ให้**. (พิมพ์ครั้งที่ ๔). กรุงเทพฯ: การศาสนา.

สุรางค์ จันทวานิช. (๒๕๓๙). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ ๖). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรีศักร วัลลิโภดม. (๒๕๓๖). “ชีวิตวัฒนธรรมกับความเชื่อในสังคมไทย” ใน นิธิ เอียวศรีวงศ์ ศรีศักร วัลลิโภดม และเอกวิทย์ ณ ถลาง. **มองอนาคต: บทวิเคราะห์เพื่อการปรับเปลี่ยนทิศทางการสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิภูมิปัญญา.

เสรี พงษ์พิศ. (๒๕๓๔). “วัฒนธรรมกับการพัฒนาชนบท” **การสัมมนาทางวิชาการเรื่องภูมิปัญญาชาวบ้าน**. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.

อนุชาติ พวงสำลี และกฤติยา อาชวนิจกุล. (บรรณาธิการ). (๒๕๔๒). **ขบวนการประชาสังคมไทย: ความเคลื่อนไหวภาคพลเมือง**. กรุงเทพฯ: โครงการวิจัยและพัฒนาประชาสังคม.

อนุชาติ พวงสำลี และวีรบุรณ วิสารทสกุล. (๒๕๔๐). **ประชาสังคม : คำ ความคิด และความหมาย**. หนังสือชุดประชาสังคม ลำดับที่ ๗. กรุงเทพฯ: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.

อานันท์ กาญจนพันธุ์. (๒๕๓๘). **วัฒนธรรมกับการพัฒนา : มิติของพลังที่สร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

เอกวิทย์ ณ ถลาง. (๒๕๔๐). **ภูมิปัญญาชาวบ้านสู่ภูมิภาค : วิถีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ของชาวบ้านไทย**. โครงการกิตติมเกียรติสาขาศึกษาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Denzin, N.K. (๑๙๘๘). **Triangulation**. In J.P. Keeses (ed.), (๑๙๘๘). *Educational Research, Methodology, and Measurement : An international handbook*, pp.๕๑๑-๕๑๓. Oxford : Pergamon Press.

Ekman, E. *Documentation in Educational Research*. In J.P. Keeses (ed.), (๑๙๘๘). *Educational Research, methodology, and measurement : An international handbook*, pp.๒๐๓-๒๐๕. Oxford : Pergamon Press.

Prawase Wase. “**Community and Sustainable Development**” ICEA Seventh World Conference, Jomtein Thailand ๓, July - ๔ August ๑๙๙๕.

แบบสอบถาม
เรื่อง บทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง :

๑. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาสภาพการณ์และ บทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งจนถึงปัจจุบัน และปัจจัย ที่เอื้อต่อ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ที่คาดว่า ผลจากการศึกษา จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมให้กับเครือข่ายภาคีสมาชิกของสภาวัฒนธรรมและคนในชุมชนท้องถิ่น ในการร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมอันเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น/สังคมอย่างสมดุลและยั่งยืนต่อไป

๒. แบบสอบถามฉบับนี้ สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในภาพรวมทุกด้าน ดังนั้นจึงขออนุญาตรบกวนประธานสภาวัฒนธรรมหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ตอบ

๓. แบบสอบถามนี้มี ๑๐ หน้า แบ่งออกเป็น ๑๔ ตอน ดังนี้
- ตอนที่ ๑ ข้อมูลสภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๒ ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๓ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๔ ข้อมูลประธานสภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๕ คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๖ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๗ การประชุมสภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๘ คุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๙ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๑๐ การมีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด
 - ตอนที่ ๑๑ การพัฒนาสภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๑๒ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๑๓ สภาพการณ์/บทเรียนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๑๓ ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์สภาวัฒนธรรม
 - ตอนที่ ๑๔ ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อการพัฒนาสภาวัฒนธรรม

ขอความกรุณาอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน และตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลที่จะนำไปประกอบการ วิเคราะห์และประมวลผลต่อไป ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บไว้เป็นความลับ โดยใช้ประโยชน์ในงานวิจัยของ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนวิจัยและพัฒนา
สำนักงานวัฒนธรรมทางวัฒนธรรม กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
โทร ๐-๒๒๔๗-๐๐๑๓ ต่อ ๑๓๑๕, ๑๓๐๙
ผู้รับผิดชอบ รศ.ดร.กาสัก เตชะขันทมา โทร. ๐๘๙-๒๓๙-๘๘๓๕ E-mail : tkasak@hotmail.com

ตอนที่ ๑ ข้อมูลสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความ และ/หรือเติมคำ/ข้อความลงในช่องว่างที่เตรียมไว้ ให้ตรงกับความเป็นจริงของสภาวัฒนธรรมนี้

๑. สภาวัฒนธรรมนี้เป็นสภาวัฒนธรรม

- ☐ จังหวัด/กทม. ☐ อำเภอ/เขต (ใน กทม.)
☐ ตำบล/แขวง (ในกทม.) ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

๒. สภาวัฒนธรรมนี้ตั้งอยู่ในภูมิภาค

- ☐ เหนือ ☐ ตะวันออกเฉียงเหนือ ☐ กลาง (ยกเว้น กทม.)
☐ ตะวันออก ☐ ตะวันตก ☐ ใต้
☐ กทม.

ตอนที่ ๒ ธรรมนูญสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ด้านขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงของ
ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมนี้

ที่	คณะกรรมการบริหารของสภาวัฒนธรรมนี้	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเกิดจากการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีสมาชิก					
๒.	ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม					
๓.	ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
๔.	ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามหลักนิติธรรม					
๕.	ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมยึดหลักความรับผิดชอบ					
๖.	ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมได้เผยแพร่ไปยังเครือข่ายภาคีสมาชิกอย่างกว้างขวางและทั่วถึง					
๗.	ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกละยอมรับและปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรม					
๘.	สภาวัฒนธรรมได้ปฏิบัติตามธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด					

ตอนที่ ๓ องค์ประกอบของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ด้านขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงของ
จำนวนสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากเครือข่ายภาคีต่างๆ ของสภาวัฒนธรรมนี้

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก			
		ตั้งแต่ ๕ องค์กร ขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี
๑.	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรภาครัฐ				
	๑.๑ หน่วยงานราชการ				
	๑.๒ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ				
	๑.๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
	๑.๔ องค์กรภาครัฐอื่นๆ				
๒.	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์				
	๒.๑ สมาคม/มูลนิธิ				
	๒.๒ องค์กรสาธารณประโยชน์				
	๒.๓ องค์กรพัฒนาเอกชน				
	๒.๔ องค์กรสื่อมวลชน				
๓.	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรชุมชน				
	๓.๑ องค์กรวิชาชีพ				
	๓.๒ องค์กรศาสนา				
	๓.๓ กลุ่มอาสาสมัคร/จิตอาสา				
	๓.๔ กลุ่มที่รวมตัวตามธรรมชาติในลักษณะต่างๆ				
๔.	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรธุรกิจ				
	๔.๑ สภา/หอการค้า/ชมรม/สมาคมทางธุรกิจ				
	๔.๒ บริษัท ห้าง ร้าน ธนาคาร โรงแรม และอื่นๆ				
	๔.๓ สหกรณ์ หรือองค์กรธุรกิจรูปแบบอื่นๆ				

ที่	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม	จำนวนสมาชิก			
		ตั้งแต่ ๕ องค์กร ขึ้นไป	๓-๔ องค์กร	๑-๒ องค์กร	ไม่มี
๕.	เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มาจากองค์กรวิชาการ				
	๕.๑ โรงเรียน/สถาบันการศึกษา				
	๕.๒ พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม				
	๕.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และอื่นๆ				
	๕.๔ องค์กรวิชาการอื่นๆ				

ตอนที่ ๔ ข้อมูลประธานสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความ และ/หรือเติมคำ/ข้อความ
ลงในช่องว่างที่เตรียมไว้ ให้ตรงกับความเป็นจริงของประธานสภาวัฒนธรรมนี้

๑. เพศของประธานสภาวัฒนธรรมนี้

☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุของประธานสภาวัฒนธรรมนี้

☐ น้อยกว่า ๔๐ ปี ☐ ๔๐-๖๐ ปี ☐ มากกว่า ๖๐ ปี

๓. การศึกษาสูงสุดของประธานสภาวัฒนธรรมนี้

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อาชีพหลักของประธานสภาวัฒนธรรมนี้

☐ ธุรกิจ/กิจการส่วนตัว ☐ รับราชการ ☐ เกษตรกรรม ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

๕. การอยู่ในภูมิลำเนาที่สภาวัฒนธรรมนี้ตั้งอยู่ (ในจังหวัด/อำเภอ/ตำบล แล้วแต่กรณี)

☐ น้อยกว่า ๑๐ ปี ☐ ๑๐-๒๐ ปี ☐ มากกว่า ๒๐ ปี

๖. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้

☐ น้อยกว่า ๒ ปี ☐ ๒-๔ ปี ☐ ๕-๘ ปี ☐ มากกว่า ๘ ปี

๗. ก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ เคยทำงานเกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมมาก่อนหรือไม่

☐ ไม่เคย

☐ เคย โดย ☐ เป็นประธานสภาวัฒนธรรมอื่นๆ

☐ เป็นสมาชิกสภาวัฒนธรรมนี้

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

๘. ในขณะที่ดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรมนี้ ยังดำรงตำแหน่งอื่นๆ หรือไม่

☐ ไม่

☐ มี (ตอบได้หลายข้อ) คือ

☐ ธุรกิจ (เช่น หอการค้า/สภาอุตสาหกรรม/การท่องเที่ยว เป็นต้น)

☐ การกุศล (เช่น โรตารี/ไลออน เป็นต้น)

☐ การเมือง (เช่น สว./สส./อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต. เป็นต้น)

☐ การปกครอง (เช่น กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น)

☐ ราชการ (เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น)

☐ องค์กรชุมชน (เช่น กองทุนหมู่บ้าน/กองทุนสวัสดิการ เป็นต้น)

☐ อาสาสมัคร/จิตอาสา (เช่น อสม./อพม. เป็นต้น)

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

ตอนที่ ๕ คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ด้านขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงของคุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรมนี้

ที่	คุณลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรมนี้	ระดับการมีคุณลักษณะ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมเป็นอย่างดี					
๒.	มีความรู้เรื่องงานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี					
๓.	มีเจตคติที่ดีและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม					
๔.	มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวัฒนธรรม					
๕.	เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละ					
๖.	เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานวัฒนธรรม					
๗.	เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในการทำงานวัฒนธรรม					
๘.	เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในคุณงามความดี					
๙.	เป็นผู้ที่ได้รับการเคารพยกย่องจากประชาชน					
๑๐.	เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ					
๑๑.	เป็นผู้ที่สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้					

ตอนที่ ๖ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ด้านขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงของคณะกรรมการบริหารของสภาวัฒนธรรมนี้

ที่	คณะกรรมการบริหารของสภาวัฒนธรรมนี้	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ประกอบด้วย ผู้แทนเครือข่ายภาคีสมาชิกทั้ง ๕ ภาคี					
๒.	คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมทำงานอย่างจริงจังด้วยความทุ่มเท					
๓.	คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปอย่างกว้างขวางและเชื่อมโยงกัน					
๔.	คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการขยายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปทั้งแนวดิ่งและแนวนอน จนสามารถถักทอเกี่ยวพันได้อย่างแข็งแรง					
๕.	คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกต่างๆ ได้ประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างพร้อมเพรียง และไปในทิศทางเดียวกัน					

ตอนที่ ๗ การประชุมสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความ และ/หรือเติมค่า/ข้อความลงในช่องว่างที่เตรียมไว้ ให้ตรงกับความเป็นจริงของการจัดประชุมของสภาวัฒนธรรมนี้

๑. ในรอบปีที่ผ่านมา สภาวัฒนธรรมนี้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม
- ☐ ทุกเดือน ☐ ๒-๓ เดือน/ครั้ง ☐ ๔-๕ เดือน/ครั้ง ☐ ๖ เดือน/ครั้ง
- ☐ ๑ ปี/ครั้ง ☐ ไม่ได้ประชุมเลย

๒. ในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งมีกรรมการมาประชุมเฉลี่ย
☐ มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนกรรมการ ☐ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนกรรมการ
☐ น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนกรรมการ
๓. **ระเบียบวาระเพื่อพิจารณา**ในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม **ส่วนใหญ่**เป็นเรื่องที่
 เสนอจาก
☐ กระทรวงวัฒนธรรม/กรมต่างๆ ในกระทรวงวัฒนธรรม
☐ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะฝ่ายเลขาธิการสภาฯ)
☐ ประธานสภาวัฒนธรรม ☐ กรรมการ/เครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม
☐ ปัญหา/ความจำเป็นในพื้นที่ ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
๔. **มติ**จากการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม **ส่วนใหญ่**ผู้ที่รับไปดำเนินการ
☐ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ในฐานะฝ่ายเลขาธิการสภาฯ) ☐ ประธานสภาวัฒนธรรม
☐ กรรมการสภาวัฒนธรรม ☐ เครือข่ายภาคีสมาชิกฯ
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
๕. **ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุด**ในการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ได้แก่
☐ ประธาน/กรรมการบริหารไม่พร้อมประชุม ☐ ฝ่ายเลขาธิการไม่พร้อมจัดประชุม
☐ ไม่มีระเบียบวาระที่สำคัญเสนอสู่การพิจารณา ☐ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ
☐ ห้องประชุม อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
๖. ในรอบปีที่ผ่านมามีการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม
☐ มากกว่า ๑ ครั้ง ☐ ๑ ครั้ง ☐ ไม่ได้ประชุมเลย
๗. **ปัญหา/อุปสรรคที่สำคัญที่สุด**ในการจัดประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรม
 ได้แก่
☐ ประธาน/กรรมการบริหารไม่พร้อมประชุม ☐ เครือข่ายภาคีสมาชิกไม่พร้อมประชุม
☐ ฝ่ายเลขาธิการไม่พร้อมจัดประชุม ☐ ไม่มีระเบียบวาระที่สำคัญเสนอสู่การพิจารณา
☐ ค่าใช้จ่ายในการประชุมไม่เพียงพอ ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
๘. ในการประชุมสามัญของเครือข่ายภาคีสมาชิกสภาวัฒนธรรมในแต่ละครั้งที่ผ่านมามีเครือข่ายภาคี
 สมาชิกมาประชุมเฉลี่ย
☐ มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนภาคีสมาชิก ☐ ระหว่างร้อยละ ๕๐-๗๙ ของจำนวนภาคีสมาชิก
☐ น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนภาคีสมาชิก

ตอนที่ ๘ คุณภาพการประชุมสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ด้านขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงของ
 คุณภาพการประชุมของสภาวัฒนธรรมนี้

ที่	คุณภาพการประชุมของสภาวัฒนธรรมนี้	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามธรรมนูญสภาวัฒนธรรม					
๒.	การประชุมของสภาวัฒนธรรมมีการกำหนดและพิจารณาตามระเบียบวาระการประชุม					
๓.	การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้					
๔.	การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปด้วยความเป็นธรรม					
๕.	การประชุมของสภาวัฒนธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
๖.	มติการประชุมของสภาวัฒนธรรมนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ ๙ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ด้านขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงของ
การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมนี้

ที่	บทบาท/หน้าที่ของสภาวัฒนธรรม	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	เสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรม					
๒.	เสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ประกอบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรม					
๓.	เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม					
๔.	เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม					
๕.	ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรม ร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม					
๖.	ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่างๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม					
๗.	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม					
๘.	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการฟื้นฟูวัฒนธรรม					
๙.	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม					
๑๐.	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการสร้างสรรค์วัฒนธรรม					
๑๑.	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการเผยแพร่วัฒนธรรม					
๑๒.	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม					
๑๓.	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการสืบทอดวัฒนธรรม					
๑๔.	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม					
๑๕.	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่างๆ					
๑๖.	ดำเนินการอื่นๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือ					
๑๗.	ปฏิบัติตามธรรมนูญหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรม					
๑๘.	ปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อคุณธรรม จริยธรรม และข้อกฎหมาย					

ตอนที่ ๑๐ การพัฒนาสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ด้านขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงของการพัฒนาสภาวัฒนธรรมนี้

ที่	การพัฒนาสภาวัฒนธรรม	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจจนเกิดการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม					
๒.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัดความสามารถอย่างอิสระและหลากหลาย					
๓.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการเปิดโอกาสโดยจัดเวทีจัดช่องทางให้ภาคีสมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้					
๔.	สภาวัฒนธรรมนี้ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดให้มีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมภูมิปัญญา ตลอดจนนำออกเผยแพร่และถ่ายทอด					
๕.	สภาวัฒนธรรมนี้จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ แล้วนำมาเผยแพร่แลกเปลี่ยนกัน					
๖.	สภาวัฒนธรรมนี้จัดให้มีการศึกษาวัฒนธรรมที่ไหลบ่าตามกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อให้รู้เท่าทัน					
๗.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการเลือกสรรกิจกรรมวัฒนธรรมวัฒนธรรมต่างๆ ทั้งภูมิปัญญาดั้งเดิมและวัฒนธรรมใหม่ๆ ด้วยเหตุผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างมากที่สุด					
๘.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ภาคีเครือข่ายเกิดการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมร่วมกัน					
๙.	สภาวัฒนธรรมนี้จัดจัดให้ภาคีสมาชิกและประชาชนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเสวนา พบปะพูดคุย กันตามโอกาสที่เหมาะสม					
๑๐.	สภาวัฒนธรรมนี้จัดให้ภาคีสมาชิกมีการศึกษาดูงานการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
๑๑.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรม และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุท้องถิ่น มาใช้สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม					
๑๒.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรม					
๑๓.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการสร้างแรงจูงใจในการรวมตัวกันเป็นสภาวัฒนธรรม โดยสร้างความรู้ความเข้าใจและสำนึกตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการรวมตัวกันดำเนินงานวัฒนธรรม					
๑๔.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการจัดลำดับความสำคัญของงานวัฒนธรรม ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความถนัด ความสนใจของภาคีสมาชิก					
๑๕.	สภาวัฒนธรรมนี้และเครือข่ายภาคีสมาชิก มีการปรับตัวเข้าหากัน สร้างความเข้าใจระหว่างกัน และสามารถแก้ไขความตึงเครียดและความขัดแย้งต่างๆ ได้					

ที่	การพัฒนาสภาวะวัฒนธรรม	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑๖.	สภาวะวัฒนธรรมนี้มีการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ในแนวนอนมากกว่าแนวดิ่ง ภาควิชาฯ ได้เรียนรู้ คิด ตัดสินใจ ปฏิบัติและประเมินผลการทำงานร่วมกัน					

ตอนที่ ๑๑ การมีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ด้านขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงของการมีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัดนี้

ที่	การมีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	มีกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัดอย่างเพียงพอ					
๒.	กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆ สนับสนุนงบประมาณให้กองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด					
๓.	หน่วยงาน/องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด					
๔.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด					
๕.	สมาคม/มูลนิธิต่างๆสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด					
๖.	บริษัท/ห้างร้านต่างๆสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด					
๗.	ประชาชนสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด					
๘.	มีการจัดกิจกรรมระดมทุนสนับสนุนกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัด					
๙.	การบริหารกองทุนบริหารงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้					

ตอนที่ ๑๒ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวะวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ด้านขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงของการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวะวัฒนธรรมนี้

ที่	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการดำเนินการของสภาวะวัฒนธรรม	ระดับการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องวิชาการ					
๒.	กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องงบประมาณ					
๓.	กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องการพัฒนาบุคลากร					
๔.	กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องการบริหารจัดการ					
๕.	กระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่างๆในเรื่องอื่นๆ (โปรดระบุ.....)					
๖.	หน่วยงาน/องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นในเรื่องวิชาการ					
๗.	หน่วยงาน/องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นในเรื่องงบประมาณ					

ที่	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุน ในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม	ระดับการได้รับการส่งเสริม/ สนับสนุน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๘.	หน่วยงาน/องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นในเรื่องการพัฒนาบุคลากร					
๙.	หน่วยงาน/องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นในเรื่องการบริหารจัดการ					
๑๐.	หน่วยงาน/องค์กรต่างๆในพื้นที่/ท้องถิ่นในเรื่องอื่นๆ (โปรดระบุ.....)					

ตอนที่ ๑๓ สภาพการณ์/บทเรียนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ด้านขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงของ
สภาพการณ์/บทเรียนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมนี้

ที่	สภาพการณ์/บทเรียนการดำเนินการของสภา วัฒนธรรม	ระดับการดำเนินการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการวิจัยวัฒนธรรม คือ มีการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อ ประโยชน์ในทางวัฒนธรรม					
๒.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่ง วัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม					
๓.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือ กำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและมีความสำคัญ					
๔.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดย ยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย					
๕.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยนำ วัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ใน กระบวนการให้การศึกษา					
๖.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงาน สามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล					
๗.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่มี ความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาส แสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็ม ศักยภาพ					
๘.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและ หน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับ นานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อ เสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน					
๙.	สภาวัฒนธรรมนี้มีการจัดเก็บ วิเคราะห์ ตีความหมาย ความรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาทาง วัฒนธรรม หรือเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหากการเบี่ยงเบน ทางวัฒนธรรม					

ตอนที่ ๑๓ ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ด้านขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงของระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรมนี้

ที่	วัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรม	ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เพื่อดำเนินกิจการทางวัฒนธรรมให้น่าไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง					
๒.	เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กร ชุมชน ในท้องถิ่นต่างๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง					
๓.	เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล เพื่อขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป					
๔.	เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด					
๕.	เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ ๑๔ ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อการพัฒนาสภาวัฒนธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความกรุณาร่วมมืออย่างดียิ่ง มา ณ โอกาสนี้
 กรุณาส่งคืนที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด
 เพื่อรวบรวมส่งที่
 รศ.ดร.กาสัก เต๊ะชันหมาก
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000