

บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด

ปริญญาณพนธ์
ของ
ชนิษฐ์ วรวัตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด

บทคัดย่อ
ของ
ชนิษฐ์ วรวัตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2547

ก 251017

ชนินธุ์ วรวัตร. (2547). บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์, อาจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะชั้นหมาก.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด 2) ศึกษาระดับปัญหาในการปฏิบัติงานวัฒนธรรมตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด 3) เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม ภาวการณ์กรรมการสังกัด และภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมจังหวัดตั้งอยู่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่ได้จากการสุ่มแบบหลายชั้น จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่น .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที (t-test) และโดยการหาความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง

2. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดไม่อยู่ในระดับมาก

3. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการปฏิบัติตามบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม

4. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดไม่แตกต่างกัน

5. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดภาคีต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดไม่แตกต่างกัน

6. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่อยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในภาคกลางกับกรุงเทพมหานครมีการปฏิบัติตามบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในด้านการเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม

ROLES OF MEMBERS OF THE PROVINCIAL CULTURAL COUNCIL
IN THE IMPLEMENTATION OF CULTURAL PROGRAMMES
IN THE PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
KHANITH WORRAWAT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2004

Khanith Worrawat. (2547). *Roles of Members of the Provincial Cultural Council in the Implementation of Cultural Programmes in the Province*. Master thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Lect. Supepun Phatanapanit, Lect. Dr. Kasak Tekhanmag

The purposes of this study were as follows:

1. To study the level of implementation of cultural programmes by members of the Provincial Cultural Council
2. To study the level of problems found in the implementation of cultural programmes by members of the Provincial Cultural Council
3. To compare the level of implementation of cultural programmes by members of the Provincial Cultural Council in different backgrounds; i.e. cultural work experience, training experience, membership and region

Samples of this study were 288 members of the Provincial Cultural Council. Data collected by questionnaire, and analysed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA.

The findings were as follows :

1. The roles of members of the Provincial Cultural Council in cultural implementation were in the middle level.
2. The problems of members of the Provincial Cultural Council in cultural implementation were not in the high level.
3. The level of cultural implementation was not different among members of Provincial Cultural Council with different cultural work experiences. However, when considering by field of implementation, it was found that there was significant difference at .05 level in cultural transmission.
4. The level of cultural implementation was not different among members of Provincial Cultural Council with different training experiences in cultural work.
5. The level of cultural implementation was not different among members of Provincial Cultural Council with different parts.
6. The level of cultural implementation was not different among members of Provincial Cultural Council in different regions. However, when considering by field of implementation, it was found that there was significant difference at .05 level in the field of enhancing cultural expertise in Northeastern and Bangkok as well as in Central regions and Bangkok.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด

ของ
นางชนิษฐ์ วรวัตร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)
วันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะขันหมาก)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพาศน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.กาสัก เต๊ะขันหมาก กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่าในการจัดทำ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี นอกจากนี้ ยังได้รับความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ที่ได้ร่วมเป็น กรรมการสอบปากเปล่าและให้คำแนะนำจนทำให้การจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ดำเนินไปด้วยความ เรียบร้อย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้และ ประสบการณ์อันทรงคุณค่ายิ่ง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดและคณะกรรมการสภာวัฒนธรรมจังหวัดที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือใน การตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณใน ความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง และขอขอบคุณผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงใจ อัมระपाल และสมาชิกใน ครอบครัวทุกคนที่ได้ให้ทั้งกำลังใจและกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและจัดทำ ปริญญานิพนธ์

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดาและบูรพาจารย์ทุกท่าน

ขนิษฐา วรวัตร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	9
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
วัฒนธรรม.....	13
ความสำคัญของวัฒนธรรม.....	13
ความหมายของวัฒนธรรม.....	15
ลักษณะของงานวัฒนธรรม.....	19
หน้าที่ของวัฒนธรรม.....	22
ประเภทของวัฒนธรรม.....	23
ขอบข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม.....	24
งานวิจัยวัฒนธรรม.....	25
งานอนุรักษ์วัฒนธรรม.....	25
งานฟื้นฟูวัฒนธรรม.....	25
งานพัฒนาวัฒนธรรม.....	25
งานถ่ายทอดวัฒนธรรม.....	25
งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม.....	25
งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม.....	26
งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2(ต่อ)	สภาวัฒนธรรมจังหวัด.....	26
	ความเป็นมา.....	26
	โครงสร้างและองค์ประกอบ.....	29
	การดำเนินงาน.....	30
	แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท.....	31
	ความหมายของบทบาท.....	31
	ความสำคัญของบทบาท.....	33
	ปัญหาเกี่ยวกับบทบาท.....	33
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยคณะกรรมการ.....	34
	ความหมายของคณะกรรมการ.....	35
	ลักษณะของคณะกรรมการ.....	35
	เหตุผลในการใช้คณะกรรมการ.....	40
	ประโยชน์ของคณะกรรมการ.....	41
	ผลดีของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ.....	43
	ผลเสียของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ.....	45
	คณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ.....	46
	บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด	
	ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด.....	51
	ตัวแปรที่เกี่ยวเนื่องกับบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด	
	ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด.....	58
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
	งานวิจัยในประเทศ.....	62
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	65
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	67
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	67
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3(ต่อ) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	99
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	99
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	100
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	100
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	101
อภิปรายผล.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	108
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	116
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	128

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ในภาพรวมทุกด้าน	74
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการวิจัยวัฒนธรรม.....	75
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม.....	76
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	77
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม.....	78
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม.....	79
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม.....	80
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม.....	81
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม.....	82
11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ในภาพรวมทุกด้าน.....	83
12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการวิจัยวัฒนธรรม.....	84
13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม.....	85
14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม.....	86
15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม.....	87

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม.....	88
17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม.....	89
18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม.....	90
19	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม.....	91
20	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3.....	92
21	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 4.....	93
22	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 5.....	94
23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 6.....	96
24	ผลต่างของค่าเฉลี่ยของภูมิภาคต่าง ๆ จากการทดสอบภายหลังด้วยวิธีการ LSD	98

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	10
2 ความหมายเชิงปฏิบัติการของวัฒนธรรม.....	18

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมนุษย์และสังคม การที่มนุษย์จะมีความผาสุกราบรื่นมั่นคง และมีความเจริญได้ก็ต้องมีวัฒนธรรมของชาติตนสืบต่อเป็นประเพณีและวิถีชีวิตเป็นมรดกตกทอดกันมาอย่างไม่ขาดตอน นอกจากนั้น วัฒนธรรมยังมีความสำคัญต่อการอยู่รอดของชาติหรือความมั่นคงของประเทศ ชาติใดไร้รากของวัฒนธรรมดั้งเดิม หรือเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมแต่ขาดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม วัฒนธรรมของชาตินั้นก็จะถูกกลืน และสูญสลายชาติไปในที่สุด นอกจากนี้วัฒนธรรมยังเป็นมรดกที่สำคัญของคนไทย ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของชาติ และช่วยเชื่อมประสานให้คนไทยอยู่ร่วมกันเป็นปึกแผ่น และมั่นคงมาถึงทุกวันนี้ ฉะนั้น วัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องที่ทุกคนในชาติควรได้ร่วมมือกันทำนุบำรุงรักษา ส่งเสริมและเผยแพร่ให้ดำเนินไปอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้วัฒนธรรมของชาติได้คงอยู่สืบไปอีกนานเท่านาน (กาสัก เต๊ะขันหมาก. 2541 : 1 อ้างอิงจาก ; สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2513 : 1) ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทไว้ว่า “งานด้านการศึกษา ศิลปะ และวัฒนธรรมนั้นเป็นงานสร้างสรรค์ความเจริญทางปัญญาและจิตใจ ซึ่งเป็นทั้งต้นเหตุและองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ของความเจริญด้านอื่นทั้งหมด และเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้เรารักษาและดำรงความเป็นไทยไว้ได้สืบไป (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2545 : 92)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2545 : 92) ได้ให้ความสำคัญกับงานวัฒนธรรมไว้ค่อนข้างมาก โดยได้กำหนดเรื่องวัฒนธรรมไว้ในหลายลักษณะ กล่าวคือ ในมาตรา 46 กำหนดให้เรื่องวัฒนธรรมเป็น “สิทธิ” ของบุคคลซึ่งรวมตัวกันเป็นชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมย่อมมีสิทธิอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ นอกจากนี้ ยังได้กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็น “หน้าที่” ของชนชาวไทยทุกคน โดยกำหนดไว้ในมาตรา 69 ว่า บุคคลมีหน้าที่พิทักษ์ ปกป้องและสืบสาน ศิลปะวัฒนธรรมของชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในขณะที่เดียวกันก็กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นหน้าที่ของรัฐ โดยกำหนดไว้ในมาตรา 81 ให้รัฐต้องส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ และกำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดไว้ในมาตรา 289 ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

นอกจากนี้ ในประกาศขององค์การสหประชาชาติและองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ที่ประกาศให้ปีพ.ศ.2531-2540 เป็น “ทศวรรษโลก เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม” (World Decade for Cultural Development) ได้ขอให้รัฐสมาชิกร่วมกันจัด กิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของทศวรรษโลกเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม 4 ประการ คือ 1) เน้นการใช้ มิติวัฒนธรรมในกระบวนการพัฒนา 2) เสริมสร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่น 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานวัฒนธรรม 4) ส่งเสริมความร่วมมือทางวัฒนธรรมระหว่าง ประเทศ (กาสิก เตชะชนหมาก. 2541 : 5. ; อ้างอิงจาก สมัชชาศิลปวัฒนธรรมไทยสภาผู้แทนราษฎร. มปป. : 1) ซึ่งประเทศไทยได้ดำเนินการตามหลักการข้างต้น เพราะวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของสังคมที่ ประชาชนทุกคนเป็นเจ้าของที่จะต้องมีส่วนอย่างสำคัญในการรับผิดชอบการดำเนินงานวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2545 : 94) ดังจะเห็นได้จากนโยบายในปรัญรงค์ วัฒนธรรมไทย (พ.ศ.2537) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายในการ ดำเนินงานวัฒนธรรมไว้ว่า ต้องสนับสนุนการกระจายอำนาจและบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้องค์กรชาวบ้านและบุคลากรในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมอย่างสำคัญและเป็นเจ้าของในการ ดำเนินงานวัฒนธรรมในรูปเครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยที่หน่วยงานของรัฐทำหน้าที่เพียงกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานเท่านั้น เพราะรัฐบาลตระหนักดีว่า ผู้รู้เรื่องดีที่สุดในเรื่องวัฒนธรรม คือคนในท้องถิ่น

จากนโยบายดังกล่าว เป็นผลให้เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดขึ้นเป็นแห่งแรกที่จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2537 เพื่อให้เป็นองค์กรกลางในการ ดำเนินงานวัฒนธรรมทั้งปวงของจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ พยายามที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ “ท้องถิ่น” ซึ่งก็เป็นส่วนราชการ องค์กร สถาบัน หน่วยงานและ ชุมชนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งองค์กรทางศาสนาได้เข้าร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมของ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งนับว่าเป็นจุดเปลี่ยนในการดำเนินงานวัฒนธรรมอย่างสำคัญยิ่ง จากเดิมที่การ ดำเนินงานวัฒนธรรมโดยเฉพาะในท้องถิ่น ถูกจำกัดอยู่เฉพาะในหน่วยงานราชการเท่านั้น มาเป็นการ คืบอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น / จังหวัด ให้กับหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และชุมชนต่าง ๆ ในจังหวัดนั้น ๆ โดยตรง จากหลักการพื้นฐานในการดำเนินงานวัฒนธรรมที่คืบการ ดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่จะให้เครือข่ายเครือข่ายในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้ เข้ามามีส่วนอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติได้ออกประกาศ เรื่องการตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2538 โดยให้สภา วัฒนธรรมจังหวัดประกอบด้วยองค์กรเครือข่ายเครือข่ายภาคสมาชิกต่าง ๆ ที่อยู่ในท้องถิ่นที่สามารถ จำแนกได้เป็น 5 กลุ่ม ที่เรียกว่า “เบญจภาคี” คือ องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรธุรกิจ และองค์กรวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2538 : 25-26) ซึ่ง อาจสรุปได้ว่า ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดนั้น สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้ให้หน่วยงานและองค์กรที่ดำเนินงานวัฒนธรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เรียกว่า เครือข่ายเครือข่ายเบญจ

ภาคีและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ให้ประสานการดำเนินงานกันอย่างกว้างขวางและเกิดพลังมากยิ่งขึ้น โดยมีหน้าที่ดำเนินงานวัฒนธรรมใน 2 ระดับ คือ ในระดับท้องถิ่น และในระดับชาติ

นอกจากการมีส่วนร่วมสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นแล้ว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดยังมีบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 โดยคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดได้มีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้และการสืบสานวัฒนธรรมไทย ดังที่ปรากฏในความหมายของการศึกษาตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นอกจากนี้ยังมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษาตามมาตรา 9 (6) และสอดคล้องกับมาตรา 15 (3) ซึ่งคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดจะเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย โดยนักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป สามารถศึกษาหาความรู้ได้จากการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมซึ่งคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดจัดขึ้นในงานเทศกาลประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา ตามแนวการจัดการศึกษาในมาตรา 23 (3) และนอกจากนี้ ยังมีส่วนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น ตามมาตรา 24 (3) โดยเปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษา และผู้สนใจได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีความรู้ความสามารถหรือเอตทัตตะทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นอีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานวัฒนธรรมของเครือข่ายเครือข่ายชาติเบญจภาคีในจังหวัดต่าง ๆ โดยการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดครบทุกจังหวัด ตั้งแต่วันที่ 21 มกราคม 2539 และได้เริ่มดำเนินการตามวัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่ ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดอย่างจริงจังตั้งแต่ปีงบประมาณ 2539 แต่จากผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดในปีงบประมาณ 2539 ในแต่ละเขตการศึกษาในเบื้องต้น โดยสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ และได้นำเสนอในการสัมมนาผู้บริหารงานวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ 23-25 พฤศจิกายน 2539 ณ จังหวัดลำปาง พบว่า ในทุกเขตการศึกษาจะพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน นั่นคือ เครือข่ายเครือข่ายชาติเบญจภาคีสมาชิกไม่เข้าใจและคุ้นเคยกับการที่จะต้องมาร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่วนหนึ่งยังเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ และเครือข่ายเครือข่ายชาติเบญจภาคีสมาชิกส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาคีและแต่ละองค์กรจึงยังไม่สามารถประสานการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ (กาสิก เตชะขันธ์มาก. 2541 : 7) และนับจากปี 2539 จนถึงปัจจุบัน จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของเครือข่ายวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติในเขตการศึกษาต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ 2544 พบว่า ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้น ยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้างพอสมควร ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านบุคลากรอันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น บุคลากรในการประสานงานในระดับจังหวัดและอำเภอมีน้อย

บางท่านต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถส่งเสริมงานด้านวัฒนธรรมได้เท่าที่ควร รวมทั้งสภาวัฒนธรรมบางแห่งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางวัฒนธรรม (รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเครือข่ายวัฒนธรรมเขตการศึกษา 8. 2544 : 7) ในบางเขตการศึกษานั้นในส่วนของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในทุกระดับส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำชุมชน นักธุรกิจ มีเวลาให้กับงานวัฒนธรรมไม่มากนัก ทำให้ การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและขาดความต่อเนื่อง (สรุปรายงานการตรวจเยี่ยมและประเมินผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเขตการศึกษา 7. 2544 : 2) นอกจากนี้ ในบางเขตการศึกษาจะพบปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวัฒนธรรม รวมทั้งบทบาทหน้าที่ โครงสร้างการดำเนินงาน และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ (รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเครือข่ายวัฒนธรรมเขตการศึกษา 11. 2544 : 17)

จากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ดังกล่าวนี้องค์กรได้ส่งผลให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดยังมีได้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็งดังที่ควรจะเป็น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาองค์กรการดำเนินงานวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมนี้ มีความมุ่งหมายในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด
2. เพื่อศึกษาระดับปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดจำแนกตามประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานวัฒนธรรม ภาวการณ์ที่กรรมการสังกัดและจำแนกตามภูมิภาค

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษารolesของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในครั้งนี้ ผลการศึกษาค้นคว้าจะทำให้ทราบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดรวมทั้งปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมให้คณะกรรมการ

สภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทมากยิ่งขึ้นและสามารถแก้ปัญหาได้ถูกต้อง ทั้งนี้ เพื่อให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดสามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติในการพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่นให้เข้มแข็งต่อไปด้วย

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด ตามขอบข่ายงานวัฒนธรรม 8 งาน ประกอบด้วย งานวิจัยวัฒนธรรม งานอนุรักษ์วัฒนธรรม งานฟื้นฟูวัฒนธรรม งานพัฒนาวัฒนธรรมงานถ่ายทอดวัฒนธรรม งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม รวมทั้งศึกษาระดับปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรมของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดด้วย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า

2.1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด ประกอบด้วย ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดหรือรองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด กรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดและเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด จำนวน 76 จังหวัด จำนวน 2,800 คน

2.2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด ประกอบด้วย ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดหรือรองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด เลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัดและกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด จำนวน 350 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรม

3.1.1.1 5 ปี หรือน้อยกว่า

3.1.1.2 5 ปีขึ้นไป

3.1.2 ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม

3.1.2.1 เคย

3.1.2.2 ไม่เคย

3.1.3 ภาควิชาการสังกัด แบ่งเป็น

3.1.3.1 องค์การภาครัฐ

3.1.3.2 องค์การเอกชน

3.1.3.3 องค์การชุมชน

3.1.3.4 องค์การธุรกิจ

3.1.3.5 องค์การวิชาการ

3.1.4 ภูมิภาคที่กรรมการสังกัด

3.1.4.1 ภาคเหนือ

3.1.4.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1.4.3 ภาคกลาง

3.1.4.4 ภาคใต้

3.1.4.5 กรุงเทพมหานคร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทและปัญหาของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม

จังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด ตามขอบข่ายงานวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 8 งาน ประกอบด้วย

3.2.1 งานวิจัยวัฒนธรรม

3.2.2 งานอนุรักษ์วัฒนธรรม

3.2.3 งานฟื้นฟูวัฒนธรรม

3.2.4 งานพัฒนาวัฒนธรรม

3.2.5 งานถ่ายทอดวัฒนธรรม

3.2.6 งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม

3.2.7 งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

3.2.8 งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะของการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. **สภาวัฒนธรรมจังหวัด** หมายถึง องค์การที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดตั้งขึ้นในจังหวัดต่าง ๆ ตามประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่อง การจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2538 เพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาองค์การดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดและประสบการณ์ในการดำเนินงานวัฒนธรรมและร่วมมือกันดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น ประกอบด้วยเครือข่ายสมาชิกเบญจภาคี ประกอบด้วยเครือข่ายสมาชิกเบญจภาคี ได้แก่ องค์การภาครัฐ องค์การเอกชน องค์การชุมชน องค์การธุรกิจ และองค์การวิชาการ

2. **บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด** หมายถึง หน้าที่ของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดตามขอบข่ายงานวัฒนธรรมที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้ กำหนดไว้ 8 ด้าน

3. **การดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด** หมายถึง การปฏิบัติงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดตามขอบข่ายงานวัฒนธรรม ที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กำหนดไว้ 8 ด้าน ได้แก่

3.1 งานวิจัยวัฒนธรรม หมายถึง การสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์ฟื้นฟู พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้างอัตลักษณ์ และแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม

3.2 งานอนุรักษ์วัฒนธรรม หมายถึง การพิทักษ์รักษา และธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความหวงแหน ความเข้าใจ และคงความภาคภูมิใจในความเป็นชาติ ตลอดจนเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของคนรุ่นหลัง

3.3 งานฟื้นฟูวัฒนธรรม หมายถึง การเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหาย หรือกำลังเสื่อมสลาย มาทำให้มีความหมายและความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในชาติ

3.4 งานพัฒนาวัฒนธรรม หมายถึง การริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะกับยุคสมัย บังเกิดคุณประโยชน์แก่ชีวิต สังคม และธรรมชาติ โดยที่ยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย

3.5 งานถ่ายทอดวัฒนธรรม หมายถึง การนำวัฒนธรรมที่ผ่านการคัดเลือก สรรกลั่นกรองไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา อันจะยังผลให้สมาชิกในสังคมเกิดความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่า และจะนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับยุคสมัย

3.6 งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม หมายถึง การสนับสนุนให้บุคคล หรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.7 งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพถึงขั้นที่สมควรได้รับการยกย่องว่าเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาติในด้านนั้น ๆ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงาน ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ได้ทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมในอนาคต

3.8 งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำไปสู่สันติภาพและสันติสุขแห่งการอยู่ร่วมกันของมนุษยชาติ

4. ภาคีที่กรรมการสังกัด หมายถึง เครือข่ายเบญจภาคีที่เป็นตัวแทนองค์กร ดำเนินงานวัฒนธรรมซึ่งเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด ประกอบด้วย

4.1 องค์กรภาครัฐ ได้แก่ หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนั้น ๆ ทั้งที่เป็นส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.2 องค์กรเอกชน ได้แก่ องค์กรสาธารณประโยชน์ที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนโดยมีการจัดตั้งและดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ เช่น สมาคม มูลนิธิ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสาธารณสุขมูลฐาน คณะกรรมการหมู่บ้าน ชมรม สโมสร ฯลฯ เป็นต้น

4.3 องค์การชุมชน ได้แก่ องค์การที่เกิดจากการรวมตัวตามความสนใจและความถนัดของประชาชนในชุมชนเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น เช่น กลุ่มสวัสดิการชุมชน กลุ่มธุรกิจชุมชน กลุ่มอุตสาหกรรมชุมชน กลุ่มพัฒนา กลุ่มอนุรักษ์ และกลุ่มวิชาชีพ ฯลฯ เป็นต้น รวมทั้งการรวมตัวกันตามธรรมชาติในลักษณะต่าง ๆ ด้วย

4.4 องค์การธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน โรงแรม ศูนย์การค้า ธนาคาร ชุมชนนักธุรกิจ สหกรณ์ และองค์การธุรกิจรูปอื่น ๆ

4.5 องค์การวิชาการ ได้แก่ สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรมนิทัศน์ รวมทั้งบุคคลที่เป็นผู้นำทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งจากราชการและโดยธรรมชาติ เช่น พระสงฆ์ ผู้นำทางศาสนา ศิลปินแห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม คนดีศรีสังคม ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญการในสาขาวิชาชีพ งานศิลปะและงานวัฒนธรรมในสาขาต่าง ๆ

5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรม หมายถึง ระยะเวลาที่คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดทำงานที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

6. ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม หมายถึง การที่คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมที่ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจัดขึ้น เช่น โครงการฝึกอบรมผู้บริหารงานวัฒนธรรมในระดับต่าง ๆ เป็นต้น หรือการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

7. ภูมิภาคที่กรรมการสังกัด หมายถึง เขตพื้นที่ต่าง ๆ ในประเทศไทยที่กรรมการสังกัด โดยแบ่งเป็น 4 ภาค และกรุงเทพมหานครตามหลักการแบ่งเขตพื้นที่ของกระทรวงมหาดไทย ได้แก่

7.1 ภาคกลาง ประกอบด้วยจังหวัดกาญจนบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ตราด นครนายก นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี ระยอง ราชบุรี ลพบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง

7.2 ภาคเหนือ ประกอบด้วยจังหวัดกำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ ตาก นครสวรรค์ น่าน พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน สุโขทัย อุตรดิตถ์ อุทัยธานี พะเยา

7.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยจังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ ยโสธร นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ มุกดาหาร อำนาจเจริญ หนองบัวลำพู

7.4 ภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัดกระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล สุราษฎร์ธานี

7.5 กรุงเทพมหานคร

8. ปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรม หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่ทำให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามขอบข่ายงานวัฒนธรรมที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดไว้

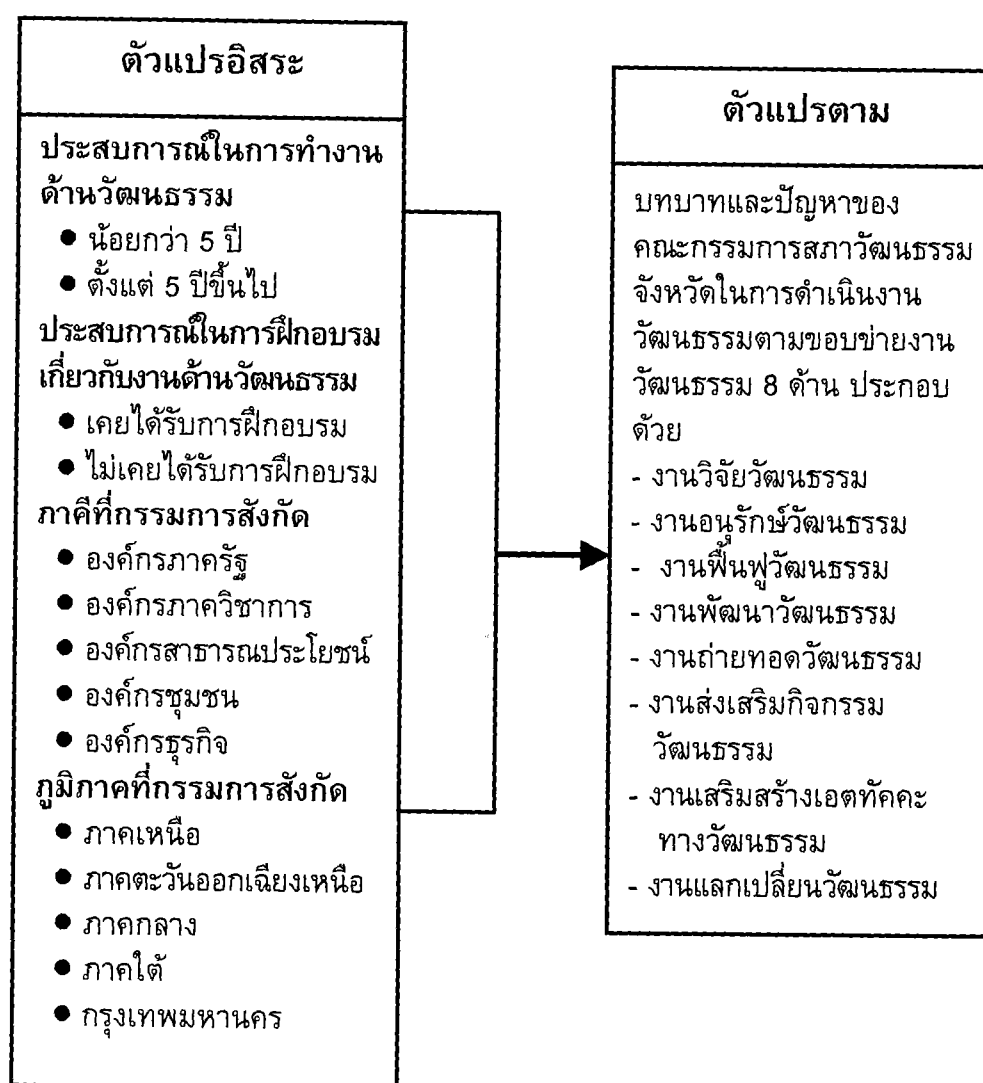
กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้า เรื่อง บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินวัฒนธรรมของจังหวัดฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและแนวความคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมตามขอบข่ายงานวัฒนธรรม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวัฒนธรรม 8 ด้าน เพื่อศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของจังหวัดให้เข้มแข็ง โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2535 : 11-12)

1. งานวิจัยวัฒนธรรม
2. งานอนุรักษ์วัฒนธรรม
3. งานฟื้นฟูวัฒนธรรม
4. งานพัฒนาวัฒนธรรม
5. งานถ่ายทอดวัฒนธรรม
6. งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม
7. งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม
8. งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดโดยศึกษาจากตัวแปรต่าง ๆ ประกอบด้วย ประสพการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรม ซึ่งผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 132) ที่ได้กล่าวถึงความสามารถของมนุษย์ว่ามีผลมาจากประสพการณ์ และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (สมาน แก้วคำไสย์. 2545 : 75 อ้างอิงจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 67) ที่กล่าวถึงประสพการณ์การทำงานว่าทำให้เกิดความชำนาญ การศึกษาประสพการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานวัฒนธรรม ซึ่งผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของกรีนเบิร์ก (Greenberg. 1999 : 35) ฐิระ ประवालพฤษ (2538 : 4) และ ชูชัย สมितिไกร (2540 : 5) ในเรื่องของกระบวนการฝึกอบรมที่บุคคลได้รับอันจะช่วยเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และจากเอกสารของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดการฝึกอบรมนักบริหารงานวัฒนธรรมไว้ว่าเพื่อให้ นักบริหารงานวัฒนธรรมได้ร่วมคิด ศึกษาและทำความเข้าใจบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมให้ประสานสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2540 : 65) การศึกษาภาคีที่กรรมการ

สังกัด ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2544 : 6) ในเรื่องของการให้ประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมให้มากที่สุด และการศึกษาภูมิภาคที่กรรมการสังกัดนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของสุเทพ สุนทรเภสัช (2542 : 2) ในเรื่องของความแตกต่างทางด้านความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ การประกอบอาชีพหลักทางด้านเศรษฐกิจ ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละภูมิภาค ซึ่งจะทำให้การกำหนดนโยบายและการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมย่อมต้องให้สอดคล้องกับความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวด้วย จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปเป็นกรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้าดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องของบทบาทคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง
2. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับมาก
3. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน
4. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน
5. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดภาคีต่างกันจะมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน
6. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่ดำเนินงานวัฒนธรรมอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ กันมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ข้อเขียน บทความทางวิชาการ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

1. วัฒนธรรม

- 1.1 ความสำคัญของวัฒนธรรม
- 1.2 ความหมายของวัฒนธรรม
- 1.3 ลักษณะของวัฒนธรรม
- 1.4 หน้าที่ของวัฒนธรรม
- 1.5 ประเภทของวัฒนธรรม

2. ขอบข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม

- 2.1 งานวิจัยวัฒนธรรม
- 2.2 งานอนุรักษ์วัฒนธรรม
- 2.3 งานฟื้นฟูวัฒนธรรม
- 2.4 งานพัฒนาวัฒนธรรม
- 2.5 งานถ่ายทอดวัฒนธรรม
- 2.6 งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม
- 2.7 งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม
- 2.8 งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

3. สภาวัฒนธรรมจังหวัด

- 3.1 ความเป็นมา
- 3.2 โครงสร้างและองค์ประกอบ
- 3.3 การดำเนินงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

5. การบริหารงานในรูปคณะกรรมการ

6. บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด

7. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. วัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น กำหนดขึ้นเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของตน การดำรงอยู่ในสังคมของมนุษย์นั้นแตกต่างจากสัตว์โลกอื่น ๆ เพราะมนุษย์มีวิธีการดำรงชีวิตที่แตกต่างออกไป กล่าวคือ มนุษย์รู้จักทำมาหากิน ประดิษฐ์สิ่งของเครื่องใช้ และมีแบบแผนในการดำรงชีวิตที่ดีกว่า มนุษย์พยายามสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของตนทั้งทางชีวภาพและทางสังคม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็คือวัฒนธรรมนั่นเอง และเนื่องจากมนุษย์มีวัฒนธรรม จึงทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์พ้นจากธรรมชาติป่าเขามาสู่ธรรมชาติเมือง พ้นจากความเป็นอนารยชนมาสู่ความเป็นอารยชน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2534 : 59) อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมคือสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น กำหนดขึ้น มิใช่สิ่งที่มนุษย์ทำตามสัญชาตญาณ อาจเป็นการประดิษฐ์วัตถุสิ่งของขึ้นใช้หรืออาจเป็นการกำหนดพฤติกรรมและ/หรือความคิด ตลอดจนวิธีการ หรือระบบการทำงาน ฉะนั้น วัฒนธรรมก็คือ ระบบในสังคมมนุษย์ที่มนุษย์สร้างขึ้น มิใช่ระบบที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติตามสัญชาตญาณ (อมรา พงศาพิชญ์. 2540 : 25)

วัฒนธรรมเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ การสร้างสม การสืบทอดและการถ่ายทอด วัฒนธรรมมีการเกิด การเจริญเติบโต การเปลี่ยนแปลง การเสื่อมสลาย เช่นเดียวกับชีวิตคนและสัตว์ แต่อาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปหรือพัฒนาขึ้นนั้น เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ (ณรงค์ เสียงประชา. 2538 : 43)

1.1 ความสำคัญของวัฒนธรรม

การที่มนุษย์สามารถสร้างวัฒนธรรมได้ดี ก็เพราะมนุษย์มีลักษณะทางกายภาพและจิตใจเป็นพิเศษเหนือกว่าสัตว์ทั้งปวง และสิ่งนี้เองทำให้มนุษย์แตกต่างกับสัตว์ เพราะวัฒนธรรมทำให้คนเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง (สุพัตรา สุภาพ. 2541 : 34) หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า วัฒนธรรมช่วยให้มนุษย์และสังคมมนุษย์เจริญขึ้น วัฒนธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการต่าง ๆ ได้ วัฒนธรรมช่วยให้สังคมเจริญ แต่จะเจริญขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของวัฒนธรรม (ณรงค์ เสียงประชา. 2538 : 44) ดังนั้น วัฒนธรรมจึงมีความสำคัญต่อสังคมและชาติ บ้านเมือง เพราะวัฒนธรรมเป็นมรดกทางสังคมที่ครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่แสดงออกถึงวิถีชีวิตของมนุษย์ โดยแต่ละสังคมมีวัฒนธรรมเฉพาะของตนเอง เพราะเป็นวิถีชีวิตที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มสังคม (สุพัตรา สุภาพ. 2541 : 34)

นอกจากนี้ วัฒนธรรมยังเป็นเครื่องวัดและเครื่องกำหนดความเจริญหรือความเสื่อมของสังคม และขณะเดียวกันวัฒนธรรมยังกำหนดชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคม ดังนั้น

วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติมาก หากสังคมใดมีวัฒนธรรมที่ดีงามที่เหมาะสมแล้ว สังคมนั้นย่อมจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ตรงกันข้ามหากสังคมนั้นมีวัฒนธรรมที่ล้าหลัง มีแบบของพฤติกรรมที่ไม่ดี มีค่านิยมที่ไม่เหมาะสม สังคมนั้นก็ ยากที่จะเจริญก้าวหน้าและในที่สุดอาจสูญเสียความเป็นชาติได้ จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจสรุปความสำคัญของวัฒนธรรมได้ดังนี้ (ณรงค์ เส็งประชา. 2538 : 60)

1. วัฒนธรรมช่วยให้มนุษย์สะดวกสบายขึ้น ช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ มนุษย์พ้นจากอันตรายสามารถเอาชนะธรรมชาติได้ เพราะมนุษย์สร้างวัฒนธรรมขึ้นมาช่วย
2. วัฒนธรรมช่วยให้ยวรั้งสมาชิกในสังคมให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสังคมที่มีวัฒนธรรมเดียวกัน ย่อมจะมีความรู้สึกผูกพันเป็นพวกเดียวกัน
3. เป็นเครื่องแสดงเอกลักษณ์ของชาติ ชาติที่มีวัฒนธรรมสูงย่อมได้รับการยกย่องและเป็นหลักประกันความมั่นคงของชาติ
4. เป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของคนในสังคม ช่วยให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งชาติที่มีเอกภาพทางวัฒนธรรม
5. ช่วยให้ประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรืองถาวร โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าชาตินั้นมีรูปแบบของการดำเนินชีวิตที่ดี มีทัศนคติในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ยึดมั่นในหลักขยัน ประหยัด อดทน ความมีระเบียบวินัยที่ดี มีเทคโนโลยีที่มีคุณภาพช่วยในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ฯลฯ สังคมนั้นก็จะเจริญรุ่งเรือง

นอกจากนี้ ในแนวทางการรักษา ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม พ.ศ.2529 ตามนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมไว้ 3 ลักษณะ คือ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2538 : 5-6)

1. วัฒนธรรมเป็นพื้นฐานและเครื่องมือสำหรับเสริมสร้างความสามัคคีกลมเกลียว และความเป็นปึกแผ่นในหมู่ประชาชน วัฒนธรรมจะช่วยชักนำให้คนประพฤติดี ปฏิบัติธรรม และพร้อมที่จะเผชิญชีวิตร่วมกันบนผืนแผ่นดินเดียวกันทั้งในยามสุขและยามทุกข์
2. วัฒนธรรมเป็นกรอบและเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จึงถือได้ว่า วัฒนธรรมเป็นหลักในการประพฤติของสมาชิกของสังคม ซึ่งอาจจะช่วยป้องกัน และแก้ไขปัญหา ตลอดจนตอบสนองความต้องการของสมาชิกและของสังคมได้

3. วัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ เป็นลักษณะเด่นประจำชาติ หรือประจำหมู่คณะ ซึ่งมี ส่วนช่วยให้ชนในชาติมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน อันจะทำให้บังเกิดความรักสามัคคีกัน และจะส่งผล ต่อการรวมพลังของหมู่คณะและธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ

1.2 ความหมายของวัฒนธรรม

คำว่า “วัฒนธรรม” เป็นคำที่พลตรีพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ ทรงบัญญัติขึ้น โดยทรงแปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “Culture” คำว่า “วัฒนธรรม” เป็นคำไทยที่มาจากภาษาบาลีและสันสกฤต แปลว่า ธรรมเป็นเหตุให้เจริญ ในภาษาไทยนั้น อาจให้ความหมายได้ง่าย ๆ ว่า หมายถึง ความเจริญงอกงามที่มนุษย์ทำให้เกิดมีขึ้น และกระทำสืบต่อกันมาเป็นมรดกตกทอดไปสู่ชนรุ่นหลัง มรดกทางสังคมดังกล่าวนี้มีลักษณะเป็นการครองตนและครองชีวิต รวมทั้ง ขนบประเพณีประจำกลุ่มของคนที่ประจำอยู่กันเป็นพวก เป็นหมู่คณะ ลักษณะเฉพาะในการครองตนและครองชีวิต รวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีเหล่านี้ นับว่าเป็นวัฒนธรรมที่ตกทอดกันต่อ ๆ มา และได้มีการเปลี่ยนแปลงคลี่คลายหรือเจริญงอกงามขึ้นตามยุคตามสมัย (อุทัย หิรัญโต. 2519 : 31-32)

เนื่องจากคำว่า “วัฒนธรรม” เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง จึงมีนักวิชาการได้ รวบรวมความหมายของคำว่าวัฒนธรรมไว้หลากหลายดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2534 : 60)

วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มีมนุษย์ผลิตสร้างขึ้นเพื่อความเจริญงอกงามในวิถีชีวิตของส่วนรวม

วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของมนุษย์ในส่วนรวมที่ถ่ายทอดกันได้ เรียนกันได้ เอาอย่างกันได้

วัฒนธรรม คือ สิ่งอันเป็นผลิตผลของส่วนรวมที่มนุษย์ได้เรียนรู้มาจากคนแต่ก่อนสืบเป็นประเพณีกันมา

วัฒนธรรม คือ ความคิดเห็น ความรู้สึก ความประพฤติและกิริยาอาการหรือการกระทำใด ๆ ของมนุษย์ในส่วนรวม ลงรูปเป็นพิมพ์เดียวกันและสำแดงออกมาให้ปรากฏเป็นภาษา ศิลปะ ความเชื่อถือ ระเบียบประเพณี เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2538 : 51) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ว่า มนุษย์สร้างวัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อประโยชน์แห่งการดำรงชีวิตและการสืบทอดเผ่าพันธุ์ ในเมื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นเรื่องที่กว้างใหญ่และมีแง่มุมต่าง ๆ ให้พิจารณาอย่างซับซ้อน เรื่องของวัฒนธรรมจึงพลอยมองได้หลายแง่มุมไปด้วย ดังจะเห็นได้ว่าทุกวันนี้มีผู้ให้ความหมายคำว่า “วัฒนธรรม” ไปต่าง ๆ กัน เช่น

วัฒนธรรม คือ ผลรวมของทุกสิ่งซึ่งเป็นความเจริญงอกงามที่สังคมนั้น ๆ ได้ทำไว้ หรือได้สั่งสมมาจนถึงบัดนี้

วัฒนธรรม คือ ผลงานสร้างสรรค์ทางศิลปะและพุทธปัญญาทุกแขนง

วัฒนธรรม คือ สิ่งที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีตกทอดมาจากบรรพบุรุษ

วัฒนธรรม คือ สิ่งที่ดีมีค่าแสดงรสนิยมของผู้ดีหรือชนชั้นสูงที่มีการศึกษาและฐานะดี

นอกจากนี้ในเอกสารต่าง ๆ ที่จัดพิมพ์เผยแพร่โดยสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ก็ได้แสดงความหมายของวัฒนธรรมไว้หลากหลาย ดังนี้

วัฒนธรรม เป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่เกิดจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ วัฒนธรรมมีทั้งสาระ และรูปแบบที่เป็นระบบความคิด วิธีการ โครงสร้างทางสังคม สถาบัน ตลอดจนแบบแผนและทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2534 : 1)

วัฒนธรรม เป็นวิถีการดำเนินชีวิตของสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจและซาบซึ้งร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2538 : 4)

วัฒนธรรม หมายถึงวิถีชีวิตของคนในสังคมโดยส่วนรวม ซึ่งกินความรวมถึงทั้งสังคมวัฒนธรรม และศิลปวัฒนธรรม วัฒนธรรมมิใช่เป็นนามธรรมและรูปธรรมที่หยุดนิ่ง แต่เปลี่ยนแปลงมีพลวัตตลอดเวลา โดยวัฒนธรรมมุ่งความอยู่ดีมีสุข ของคนและสังคมโดยรวม วัฒนธรรมจึงต้องเชื่อมโยงระหว่างสภาพในอดีตสู่ปัจจุบันและสู่อนาคต ต้องเชื่อมโยงระหว่างคนในสังคมซึ่งมีวัยต่างกัน ต้องเชื่อมโยงระหว่างสภาพตนเองต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและสภาพรอบโลก ต้องเชื่อมโยงระหว่างความรู้ด้านต่าง ๆ ทั้งมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และต้องเชื่อมโยงระหว่างคนกับธรรมชาติ วัฒนธรรมจะพัฒนาองงามได้ ต้องอาศัยความเชื่อมโยงและความเข้าใจในความหลากหลาย ความแตกต่าง และจุดร่วมของวัฒนธรรมท้องถิ่น วัฒนธรรมของชาติและวัฒนธรรมของโลก ซึ่งมีวิวัฒนาการและมีความเปลี่ยนแปลง มีพลวัตที่ไม่หยุดนิ่ง การประสานเชื่อมโยงและถักทอวิถีชีวิตของคนและชุมชนต่าง ๆ รอบโลก และกับธรรมชาติเท่านั้นที่จะทำให้การพัฒนายั่งยืนได้ (สิปปนนท์ เกตุทัต. 2542 : 21)

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 (2534 : 486) ได้นิยามความหมายของวัฒนธรรมไว้ 2 นัยได้แก่ สิ่งที่ทำให้เจริญงอกงาม และวิถีชีวิตของหมู่คณะ

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2538 : 92-93) ก็ได้อธิบายความหมายของ วัฒนธรรมไว้หลายนัยอย่างน่าพิจารณา ดังนี้

วัฒนธรรม เป็นผลรวมของการสั่งสมสิ่งสร้างสรรค์และภูมิธรรม ภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมาของสังคมนั้น ๆ

วัฒนธรรม เป็นการสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ภูมิธรรม ภูมิปัญญา ทั้งหมดที่ได้ช่วยให้มนุษย์ในสังคมนั้น ๆ อยู่รอดและเจริญสืบต่อมาได้ และเป็นอยู่อย่างที่เป็นในบัดนี้

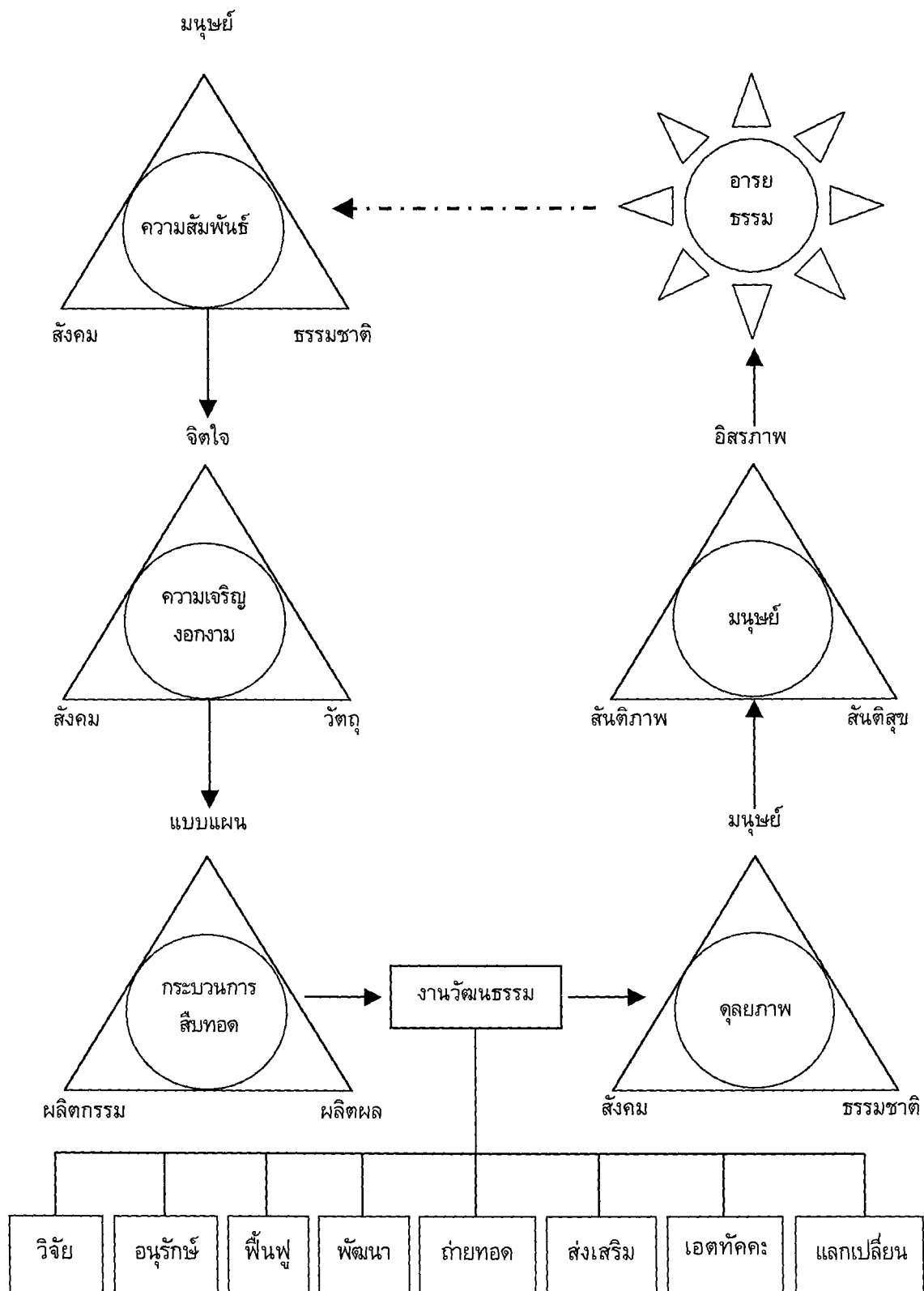
วัฒนธรรม คือผลรวมของทุกสิ่งซึ่งเป็นความเจริญงอกงามที่สังคมนั้น ๆ ได้ทำไว้ หรือได้สั่งสมมาจนถึงบัดนี้

วัฒนธรรม เป็นทั้งสิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามสืบมา และเป็นเนื้อตัวของความเจริญงอกงามที่มีอยู่ ซึ่งจะเป็พื้นฐานของความเจริญงอกงามต่อไป ตลอดจนเป็นเครื่องวัดระดับความเจริญงอกงามของสังคมนั้น ๆ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2538 : 53) ยังได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ 2 ลักษณะ คือ ความหมายทั่วไป และความหมายเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

ความหมายทั่วไป วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของคนในสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึนึกคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจซาบซึ้ง ยอมรับและใช้ปฏิบัติร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมนั้น ๆ

ความหมายเชิงปฏิบัติการ วัฒนธรรมหมายถึง ความเจริญงอกงามซึ่งเป็นผลจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ จำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ จิตใจ สังคมและวัตถุ มีการสั่งสมและสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง จากสังคมหนึ่งไปสู่อีกสังคมหนึ่ง จนกลายเป็นแบบแผนที่สามารถเรียนรู้และก่อให้เกิดผลิตรกรรมและผลิตผลทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมอันควรค่าแก่การวิจัย อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้างเอตทัคคะ และแลกเปลี่ยน เพื่อสร้างเสริมดุลยภาพแห่งความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สังคมและธรรมชาติ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอย่างมีสันติภาพ สันติสุข และอิสรภาพ อันเป็นพื้นฐานแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติ ซึ่งจากความหมายดังกล่าว สามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ตามภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ความหมายเชิงปฏิบัติการของวัฒนธรรม

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2535

1.3 ลักษณะของวัฒนธรรม

จอร์จ พี. เมอร์ตอค นักมานุษยวิทยา ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมดังนี้ (วิชา คลายนาท. 2530 : 98-99 ; อ้างอิงจาก Zanden. 1970 : 34-36)

1. วัฒนธรรมเกิดจากการเรียนรู้ (Culture is learned) วัฒนธรรมไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยสัญชาตญาณ หรือโดยลักษณะทางชีวภาพของมนุษย์ แต่เกิดจากการเรียนรู้ของสมาชิกในสังคม ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมเกิดขึ้นในหมู่มนุษย์ จากการที่มนุษย์เป็นสมาชิกในสังคม

2. วัฒนธรรมเป็นการถ่ายทอดจากสมาชิกรุ่นหนึ่งไปสู่สมาชิกรุ่นต่อไป (Culture is transmitted from one generation to the next) วัฒนธรรมถือได้ว่าเป็นมรดกทางสังคม ของมนุษย์ ซึ่งทำให้มนุษย์ต่างจากสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ เริ่มแรกมนุษย์จะใช้ประสบการณ์จากการลองผิดลองถูกจนสามารถค้นพบวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและถ่ายทอดสืบต่อกันมา

3. วัฒนธรรมเกิดจากการรับรู้ร่วมกันทางสังคม (Culture is socially shared) วัฒนธรรมมิได้เป็นของผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นกระบวนการที่มนุษย์อยู่ร่วมกันและสร้างรูปแบบการดำเนินชีวิตในสังคมร่วมกัน วัฒนธรรมจึงเป็นคุณลักษณะร่วมของสมาชิกในสังคม

4. วัฒนธรรมแสดงถึงรูปแบบของความคิดในการแสดงพฤติกรรม (Culture represents the ideal forms of behavior) วัฒนธรรมของสังคมเกิดขึ้นโดยการร่วมกันกำหนดรูปแบบความคิดในการแสดงพฤติกรรมของสมาชิก โดยสมาชิกคาดหวังว่าจะประพฤติปฏิบัติตามแนวความคิดที่รับรู้ร่วมกันนี้ อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมเป็นเพียงรูปแบบของความคิดเท่านั้น แต่ในการแสดงพฤติกรรมจริงของสมาชิกบางคนอาจไม่เป็นไปตามวัฒนธรรมของสังคม เพราะวัฒนธรรมเป็นเพียงแนวความคิดต่อพฤติกรรมที่คาดหวังให้สมาชิกแสดงออกเท่านั้น

5. วัฒนธรรมเป็นการสนองความต้องการและความพึงพอใจของสมาชิก (Culture is gratifying) วัฒนธรรมเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ทั้งที่เป็นความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่สมาชิกที่สามารถบรรลุถึงความต้องการเหล่านั้นได้ด้วยการประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนทางวัฒนธรรมของสังคม

6. วัฒนธรรมมีการปรับปรุง (Culture is adaptive) วัฒนธรรมมีความจำเป็นที่ จะต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อควบคุมสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม

7. วัฒนธรรมมีบูรณาการ (Culture is integrative) วัฒนธรรมแต่ละอย่างในสังคมหนึ่ง ๆ ย่อมมีความสอดคล้องระหว่างกันเป็นส่วนรวมของสังคม วัฒนธรรมแต่ละส่วนจะเสริมสร้างความมั่นคงระหว่างกันเพื่อให้การแสดงพฤติกรรมระหว่างสมาชิกมีความกลมกลืนโดยไม่ ขัดแย้งต่อกัน

นอกจากนี้ ฌ็อง-ฌัก แอลแตร์ (1958 : 47-48) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นของวัฒนธรรมไว้ว่าจะประกอบด้วย

1. วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นองค์ประกอบช่วยในการดำเนินชีวิต ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้นล้วนเป็นวัฒนธรรม

2. วัฒนธรรม เป็นผลรวมของหลายสิ่งหลายอย่าง (Integrative) เช่น ความรู้ ความเชื่อ วิธีในการดำเนินชีวิต สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ

3. วัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ วัฒนธรรมมิใช่เกิดขึ้นเองโดยปราศจากการเรียนรู้มาก่อน และลักษณะข้อนี้เองที่ทำให้มนุษย์แตกต่างไปจากสัตว์ กล่าวคือ พฤติกรรมส่วนใหญ่ของสัตว์ปราศจากการเรียนรู้มาก่อนหรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า พฤติกรรมส่วนใหญ่ ของสัตว์เกิดจากสัญชาตญาณ (Instinct) ส่วนมนุษย์นั้นมีสมองอันทรงคุณภาพจึงสามารถรู้จักคิด ถ่ายทอดและเรียนรู้กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของวัฒนธรรม

4. วัฒนธรรมมีลักษณะเป็นมรดกแห่งสังคม วัฒนธรรมเป็นผลของถ่ายทอดและการเรียนรู้ และเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการดังกล่าวก็คือ การสื่อสารโดยใช้สัญลักษณ์ (Symbolic Communication) ได้แก่ การที่มนุษย์มีภาษาใช้ที่แน่นอน ซึ่งมีส่วนช่วยให้การถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นก่อน ๆ ดำเนินสืบต่อเนื่องกันมาไม่ขาดสาย ดังนั้น วัฒนธรรมจึงมีลักษณะเป็น “มรดกแห่งสังคม” (Social heritage)

5. วัฒนธรรมมีลักษณะเป็น Super organic หมายถึงสิ่งที่เป็นปรากฏการณ์อย่างเดียวกันในทางกายภาพหรือชีวภาพอาจเป็นปรากฏการณ์ที่แตกต่างกันไปในแต่ละของวัฒนธรรมของแต่ละสังคม ทั้ง ๆ ที่ก็คือสิ่งเดียวกันนั่นเอง

6. วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิต (Way of life) หรือแบบแผนการดำเนินชีวิต (Design for living) ของมนุษย์

7. วัฒนธรรมเป็นผลจากการช่วยกันสร้างสรรค์ของมนุษย์และได้มีการปรับปรุงดัดแปลง สิ่งใดที่ไม่ดีหรือล้าสมัยก็เลิกใช้ไป สิ่งใดที่ดีก็ยังคงเอาไว้ใช้ต่อไป วัฒนธรรมย่อมมีการเปลี่ยนแปลง (Change) และมีการปรับตัว (Adaptive) ได้

8. วัฒนธรรมมิใช่เป็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็นของส่วนรวม สิ่งที่จะถือว่าเป็นวัฒนธรรมได้จะต้องเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับถือปฏิบัติ มิใช่เฉพาะคนใดคนหนึ่งยอมรับถือปฏิบัติเท่านั้น

ในทัศนะของศาสตราจารย์ นพ.ประเวศ วะสี (2538 : 58-59) วัฒนธรรมมีคุณลักษณะสำคัญ 8 ประการ พอสรุปได้ดังนี้

1. มีความหลากหลายกระจายอำนาจ จึงส่งเสริมการเมืองระบบประชาธิปไตย
2. กระจายรายได้และสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ
3. ส่งเสริมศักดิ์ศรีของชุมชนท้องถิ่น
4. มีความบูรณาการ
5. สร้างความบรรสานสอดคล้อง (harmony) และความสมดุลยั่งยืน
6. มีการพัฒนาจิตใจและจิตวิญญาณอันลึกซึ้ง
7. ส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคม
8. เป็นการผดุงศีลธรรมของสังคม

จากเอกสารการสอนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในเรื่องเกี่ยวกับมนุษย์กับสังคม ได้กล่าวถึงลักษณะบางประการเกี่ยวกับวัฒนธรรมไว้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2539 : 101)

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมมนุษย์ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือว่ามนุษย์จะอยู่โดยปราศจากวัฒนธรรมไม่ได้
2. วัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาโดยกำเนิด และไม่ใช่สิ่งที่อาจถ่ายทอดทางพันธุกรรม นิสัยและความสามารถต่าง ๆ ของมนุษย์ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ทั้งสิ้น
3. วัฒนธรรมของแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน และความแตกต่างนี้ไม่อาจนำมาเปรียบเทียบพิจารณาว่าวัฒนธรรมใดดีกว่า เพราะแต่ละวัฒนธรรมย่อมมีความเหมาะสมถูกต้องตามสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคม
4. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ (adaptive) ความจริงข้อนี้ปรากฏอยู่ในประวัติศาสตร์วัฒนธรรมของมนุษย์ โดยทั่วไปการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมักจะเป็นไปได้ 2 วิธี คือ วิธีที่หนึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในวัฒนธรรมเอง เช่นการประดิษฐ์คิดค้น วิธีที่สอง การเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอก เช่น การติดต่อกับวัฒนธรรมอื่น เป็นการลอกเลียนแบบแผนวัฒนธรรมจากวัฒนธรรมอื่นมาใช้
5. วัฒนธรรมเป็นผลรวมของหลาย ๆ สิ่ง ข้อนี้หมายความว่าวัฒนธรรมของสังคมหนึ่งเป็นผลรวมของแบบแผนหรือแนวทางการดำเนินชีวิตของหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน ส่วนต่าง ๆ หรือวัฒนธรรมของแต่ละแขนง แต่ละสาขาเหล่านี้ได้รวมกันเป็นวัฒนธรรมที่สมบูรณ์แบบของแต่ละสังคม

สุพัตรา สุภาพ (2541 : 36-37) ก็ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมไว้สอดคล้องกันดังนี้

1. เป็นสิ่งที่ได้มาโดยการเรียนรู้ เนื่องจากมนุษย์เราแตกต่างจากสัตว์ในแง่ที่เราอาศัยสัญชาตญาณกระทำการต่าง ๆ ได้น้อยมากหรือไม่ได้เลย และการเรียนรู้ก็ต้องเรียนรู้จากมนุษย์ด้วยกัน โดยเฉพาะจากกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้นวัฒนธรรมจึงเป็นการถ่ายทอดโดยการเรียนรู้ ไม่ใช่ถ่ายทอดทางชีวภาพหรือทางกรรมพันธุ์ และการเรียนรู้อย่อมทำให้เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบสัมพันธ์กัน
2. เป็นมรดกทางสังคม วัฒนธรรมจะต้องมีการเรียนรู้ วัฒนธรรมจะต้องมีการสอน ถ้าวัฒนธรรมต้องสิ้นสุดหรือสูญหายไป ก็แสดงว่าคนรุ่นก่อนไม่ได้ถ่ายทอดให้แก่คนรุ่นต่อมา การที่วัฒนธรรมสามารถถ่ายทอดกันได้ก็เพราะมนุษย์มีภาษาเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอด ภาษาจึงเป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งที่ใช้กันในทุกวัฒนธรรม
3. เป็นวิถีชีวิตหรือแบบของการดำรงชีวิต ความคิดในเรื่องวัฒนธรรมทำให้สามารถจำแนกวัฒนธรรมของสังคมหนึ่งจากอีกสังคมหนึ่ง เป็นวัฒนธรรมเฉพาะอย่าง เพราะบุคคลเกิดในสังคมใดก็เรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น โดยนัยนี้วัฒนธรรมไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกชาติหรือทุกยุคทุกสมัย

4. เป็นสิ่งไม่คงที่ เพราะมนุษย์มีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงของเดิมให้เหมาะกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ของมนุษย์ และถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนรุ่นต่อไปในสังคม กลายเป็นมรดกทางสังคมที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ วัฒนธรรมมีบูรณาการ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างกันเป็นส่วนรวมของสังคม วัฒนธรรมในแต่ละส่วนจะเสริมสร้างความมั่นคงระหว่างกัน ทำให้พฤติกรรมของคนในสังคมมีความผสมกลมกลืนกันไป นอกจากนี้ วัฒนธรรมยังมีความหลากหลาย (diversity) และมีความเป็นพลวัต (dynamic) ที่ไม่หยุดนิ่ง เป็นสิ่งที่ไม่คงที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

1.4 หน้าที่ของวัฒนธรรม

หน้าที่ของวัฒนธรรมที่สำคัญมีดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีปทุม. 2540 : 38-39)

1. เป็นตัวกำหนดรูปแบบของสถาบัน มนุษย์สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยอาศัยก่อตั้งสถาบันต่าง ๆ ขึ้นมา สถาบันต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้มนุษย์จัดระเบียบพฤติกรรมของตนเอง และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมโดยมีวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดรูปแบบของสถาบัน เช่น สถาบันครอบครัว เป็นต้น

2. เป็นตัวกำหนดบทบาทความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้ โดยผ่านกระบวนการอบรมให้รู้ระเบียบสังคม ซึ่งกลุ่มสังคมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มครอบครัว ซึ่งได้ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดวัฒนธรรมเกี่ยวกับบทบาทตามฐานะตำแหน่งของความสัมพันธ์ทางสังคม วัฒนธรรมอันเป็นตัวกำหนดแบบของความสัมพันธ์พฤติกรรมของมนุษย์นี้จะเป็นเครื่องชี้ทางและแนะแนว รวมทั้งกำหนดบทลงโทษ และให้รางวัลแก่สมาชิกด้วย

3. ทำหน้าที่ควบคุมสังคม การควบคุมสังคมเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการชี้นำหรือการแสดงออกของบุคคลและสิ่งที่จะเกิดขึ้น หากไม่ปฏิบัติหรือประพฤติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้โดยสังคมหรือกลุ่มของคน การควบคุมทางสังคมนี้อาจอยู่ในรูปที่เป็นทางการที่อาศัยกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ หรือตราเป็นกฎหมาย สามารถอ้างอิงและยึดถือเป็นหลักฐานได้ตลอดเวลา และการควบคุมที่ไม่เป็นทางการ อันได้แก่ ขนบธรรมเนียมและกฎศีลธรรม เป็นต้น

4. ทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ที่แสดงว่าสังคมหนึ่งแตกต่างไปจากอีกสังคมหนึ่ง วัฒนธรรมเป็นสัญลักษณ์ของสังคมเช่นเดียวกันกับบุคลิกภาพของบุคคลแต่ละคน ส่วนที่เป็นตามธรรมชาติของบุคลิกภาพก็คือ ความเชื่อ ความสนใจ ทักษะคิด ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเปรียบได้กับวัฒนธรรมแบบไม่ใช้วัตถุธรรมของสังคม ส่วนที่มองเห็นได้ของบุคลิกภาพ เช่นรูปลักษณ์ การแต่งกาย ตลอดจนท่าทางการเดิน การพูด เสมือนเป็นวัฒนธรรมประเภทวัตถุธรรมของสังคม

5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม เกิดความเป็นปึกแผ่น ความจงรักภักดีและอุทิศตนให้กับสังคม ทำให้สังคมอยู่รอด ทั้งนี้ เพราะการมีลักษณะวัฒนธรรมเดียวกันของกลุ่มคนในสังคม ย่อมทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นกลุ่มเดียวกัน มีจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของ จึงก่อ

ให้เกิดความรัก ความหวงแหน และพร้อมที่จะปกป้องเพื่อให้วัฒนธรรมอันเป็นส่วนร่วมของตนยังคงอยู่ตลอดเวลา

6. เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างหล่อหลอม (moulding) บุคลิกภาพทางสังคมให้กับสมาชิก บุคลิกภาพเป็นผลรวมความสัมพันธ์ระหว่างร่างกาย สภาพและการแสดงออกของจิตใจ และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น ดังนั้น ตัวกำหนดบุคลิกภาพจึงน่าจะได้แก่ ลักษณะทางชีวภาพ และลักษณะทางวัฒนธรรม กล่าวคือ บุคลิกภาพของบุคคลส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากลักษณะทางชีวภาพอันเป็นส่วนของกรรมพันธุ์ที่ได้จากยีนส์ของบิดามารดา อีกส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการอยู่ร่วมติดตอสัมพันธ์กับผู้อื่น เพราะทำให้บุคคลได้รับการอบรมขัดเกลาทางสังคมจากกลุ่มและตัวแทนในการขัดเกลาที่ถ่ายทอดวัฒนธรรม สิ่งถ่ายทอดคือแบบแผนหรือวิธีการและกฎเกณฑ์ในการดำเนินชีวิต ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

7. ทำให้สมาชิกแต่ละสังคมตระหนักถึงความหมาย และวัตถุประสงค์การมีชีวิตของตน อันเป็นความหมายของสถานการณ์และที่เกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยมและจุดหมายปลายทาง

1.5 ประเภทของวัฒนธรรม

นักสังคมวิทยาได้จำแนกวัฒนธรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (อาณนท อภาภิรม. 2525 : 47-48)

1. วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับวัตถุ (material culture) ได้แก่ วัตถุอันเกิดจากการประดิษฐ์คิดค้นของมนุษย์ ตลอดจนผลงานในทางศิลปกรรมของมนุษย์

2. วัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Non-material culture) ได้แก่ แบบแผนแห่งพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ ภาษา ศีลธรรม ปรัชญา และกฎหมาย

จากประเภทของวัฒนธรรมดังกล่าว กาลัก เต้ซันหมาก (2541 : 22) ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมตามที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดไว้ในการให้ความหมายเชิงปฏิบัติการของวัฒนธรรม โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ซึ่งสอดคล้องกับที่นักสังคมวิทยาได้จำแนกไว้ข้างต้น ได้แก่

1. วัฒนธรรมด้านจิตใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นรากฐานหรือพื้นฐานของความรู้สึกนึกคิดที่โน้มน้าให้มนุษย์คิด พุติ และทำด้วยความรักและความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ยังผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นไปด้วยความอบอุ่น ได้แก่ ภูมิปัญญา ความเชื่อ ค่านิยม คุณธรรม อุดมการณ์ เป็นต้น

2. วัฒนธรรมด้านสังคม หมายถึง ระเบียบแบบแผนแห่งการดำเนินชีวิตที่ช่วยให้มนุษย์อยู่อาศัยและทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความเรียบร้อยงดงาม ได้แก่ ภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น

3. วัฒนธรรมด้านวัตถุ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ที่แสดงออกซึ่งความประณีตแห่งความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ อาคาร เครื่องประดับตกแต่ง ศิลปกรรม ตลอดจนผลงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นต้น

โดยวัฒนธรรมทั้งสามประเภทนี้ย่อมต้องสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างสมดุลและเหมาะสมจะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งก็ไม่สมบูรณ์

2. ขอบข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม

องค์การสหประชาชาติ ได้ประกาศ “ทศวรรษโลกเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม” (พ.ศ.2531–2540) ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงความสำคัญของงานวัฒนธรรมที่ต้องเข้ามามีบทบาทอย่างเด่นชัดในการสร้างสันติภาพสันติสุขและอิสระภาพให้แก่มวลมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้วิเคราะห์จากธรรมชาติของวัฒนธรรมซึ่งจะพบว่าวัฒนธรรมต้องมีการริเริ่มสร้างสรรค์ มีการสั่งสมและสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง คือ มีลักษณะเป็นดังกระแสธารที่ไหลจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน และพุ่งไหลออกไปสู่นาคต กระแสธารแห่งวัฒนธรรมนี้จะเหือดแห้งมิได้ เพราะมันย่อมหมายถึงความสูญสลายแห่งวิญญาณและเอกลักษณ์ของเผ่าพันธุ์ จากความจริงข้อนี้ทำให้ต้องมีงานวัฒนธรรมอย่างน้อย 3 งาน คือ งานถ่ายทอด งานส่งเสริม และงานเสริมสร้างเอตทัคคะ

เนื่องจากกระแสธารแห่งวัฒนธรรมต้องไหลผ่านหลายยุคสมัย อีกทั้งต้องเผชิญกับเหตุการณ์นานาประการ ประกอบกับสภาพปัญหาและความต้องการของมนุษย์ในแต่ละยุคแต่ละสมัยล้วนผิดแผกกัน จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมไปตามกาลเวลาด้วย เป็นเหตุให้วัฒนธรรมบางอย่างสูญหายหรือเสื่อมคลายความสำคัญลง และวัฒนธรรมบางอย่างอาจจะหมดความเหมาะสมกับยุคสมัย ความจริงข้อนี้ทำให้ต้องมีงานวัฒนธรรมอย่างน้อย 3 งาน คือ งานอนุรักษ์ งานฟื้นฟู และงานพัฒนา

มาในปัจจุบันนี้ การติดต่อสื่อสารและการคมนาคมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว การไหลบ่าของวัฒนธรรมระหว่างภูมิภาค และระหว่างประเทศเป็นไปอย่างรวดเร็วด้วย ในสถานะเช่นนี้อาจเกิดความขัดแย้งหรือไม่ก็อาจเกิดการครอบงำทางวัฒนธรรมขึ้นได้ จึงจำเป็นที่คนที่มีวัฒนธรรมต่างกันควรจะได้เรียนรู้วัฒนธรรมของกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้บังเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความเคารพในวัฒนธรรมของกันและกัน อีกทั้งยังช่วยให้สามารถเลือกสรรกลั่นกรองเอาแต่สิ่งที่ดีมีประโยชน์จากวัฒนธรรมอื่นมาปรับหรือดัดแปลงให้กลมกลืนเข้ากันได้ และบังเกิดคุณค่าอันนวยประโยชน์ต่อชีวิตและสังคมของตนอย่างแท้จริง จากความจริงข้อนี้จึงต้องมีงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นมาอีกงานหนึ่ง งานนี้ควรจะทำทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

ในการทำงานวัฒนธรรมให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องมีการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมอย่างรอบด้านและอย่างเป็นระบบ จึงต้องมีงานวิจัยวัฒนธรรมอีกงานหนึ่งด้วย โดยที่งานนี้จัดว่ามีความสำคัญถึงขั้นที่เรียกได้ว่าเป็นฐานรองรับงานอื่น ๆ ทั้งหมดทีเดียว (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2538 : 57)

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดขอบข่ายงานวัฒนธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวัฒนธรรม 8 ด้าน ดังนี้

1. งานวิจัยวัฒนธรรม หมายถึง การสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์ พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้างอัตลักษณ์ และแลกเปลี่ยนทาง วัฒนธรรม ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยการเลือกสรร กำหนดหัวข้อและดำเนินการวิจัย การจัดหา งบประมาณสนับสนุนการวิจัยแก่ผู้สนใจ รวมทั้งพัฒนานักวิจัยและยกย่องเชิดชูเกียรตินักวิจัยดีเด่น และการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่องานวิจัยทางวัฒนธรรม

2. งานอนุรักษ์วัฒนธรรม หมายถึง การพิทักษ์รักษา และธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความหวงแหน ความเข้าใจ และคงความ ภาคภูมิใจในความเป็นชาติ ตลอดจนเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของคนรุ่นหลัง โดยการจัด ทำทะเบียนผลิตผลทางวัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์ จัดหางบประมาณสนับสนุนงานอนุรักษ์วัฒนธรรม รวมทั้งการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบให้เอื้อต่อการอนุรักษ์

3. งานฟื้นฟูวัฒนธรรม หมายถึง การเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลัง เสื่อมสลาย มาทำให้มีความหมายและความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในชาติ โดยการจัดทำ ทะเบียนผลิตผลทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การฟื้นฟู การสนับสนุนให้บุคคลในท้องถิ่นและหน่วยงาน ต่าง ๆ ได้ดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งการจัดหางบประมาณสนับสนุน งานฟื้นฟู วัฒนธรรมด้วย

4. งานพัฒนาวัฒนธรรม หมายถึง การริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะกับยุคสมัย บังเกิดคุณประโยชน์แก่ชีวิต สังคม และธรรมชาติ โดยที่ยังคง รักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย โดยจะต้องมีการศึกษาสภาพความเหมาะสมของวัฒนธรรม และเลือกสรรวัฒนธรรมที่เหมาะสมแก่การพัฒนา นำวัฒนธรรมที่พัฒนาแล้วถ่ายทอดเข้าไปใน กระบวนการให้การศึกษาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งการจัดประชุมสัมมนาทั้ง ระดับท้องถิ่นและระดับชาติเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมให้บังเกิดผลต่อไปด้วย

5. งานถ่ายทอดวัฒนธรรม หมายถึง การนำวัฒนธรรมที่ผ่านการคัดเลือกสรร กลับกรองไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา อันจะยังผลให้สมาชิกในสังคมเกิดความเข้าใจ ตระหนัก ในคุณค่า และจะนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับยุคสมัย ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดย การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดวัฒนธรรม รวมทั้งจัดฝึกอบรมครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง และจัดหางบประมาณสนับสนุนเพื่อให้งานถ่ายทอดวัฒนธรรมเกิดประโยชน์สูงสุด

6. งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม หมายถึง การสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงาน สามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ เครือข่ายได้ทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จัดทำแผนงานสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรมสำหรับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ รวมทั้งการจัดหา งบประมาณสนับสนุนและประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องด้วย

7. งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพถึงขั้นที่สมควรได้รับการยกย่องว่าเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาติในด้านนั้น ๆ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงาน ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ได้ทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมในอนาคต โดยการเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้แสดงออก พัฒนา และถ่ายทอดความรู้ความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ มีการจัดทำทำเนียบผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับนานาชาติ และยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความรู้ความสามารถเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม รวมทั้งการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการให้สื่อที่บันทึกความรู้ ความสามารถและผลงานของอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมในสถาบันการศึกษาตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย

8. งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำไปสู่สันติภาพและสันติสุขแห่งการอยู่ร่วมกันของมนุษยชาติ โดยเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างชุมชนในท้องถิ่นและของเครือข่ายภาคีสมาชิก รวมทั้งการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมด้วย

3. สภาวัฒนธรรมจังหวัด

3.1 ความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายปรัญรงค์วัฒนธรรมไทยไว้ว่า

“...สนับสนุนการกระจายอำนาจและบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมไทย เปิดโอกาสให้องค์กรชาวบ้านและบุคลากรในท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมอย่างสำคัญและเป็นเจ้าของในการดำเนินงานวัฒนธรรมในรูปเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยที่หน่วยงานของรัฐจะทำหน้าที่เพียงกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานเท่านั้น เพราะรัฐบาลตระหนักดีว่าผู้ที่รู้เรื่องดีที่สุดในเรื่องวัฒนธรรม คือคนในท้องถิ่น...”

และได้ประสานงานกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ ในการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว โดยได้เริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 จนถึงปลายเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2537 จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษารูปแบบแนวทางการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้น และในวันที่ 28 กันยายน พ.ศ.2537 จึงได้เชิญบุคคล คณะบุคคล ทั้งองค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน และองค์กรศาสนา ประมาณ 400 คน เข้าร่วมประชุมและจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นและได้กำหนดธรรมนูญสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.2537 ขึ้น โดยให้สมาชิก

ของสภาประกอบด้วย บุคคล ตัวแทนของคณะบุคคล องค์กรภาคเอกชน ตัวแทนของสถาบันศาสนา และตัวแทนภาครัฐบาลและสถาบันการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (กาสั๊ก เต๊ะซันหมาก. 2541 : 30 ; อ้างอิงจาก สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่. 2537 : 4,35)

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่ออนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรมของจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่

ถูกต้องและเหมาะสม

4. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติซึ่งได้เข้าไปส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ในครั้งนี้ ได้พิจารณาเห็นว่ารูปแบบการดำเนินงานในลักษณะการเข้ามาร่วมมือกันของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในจังหวัดนี้เป็นรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมกับธรรมชาติและลักษณะของงานวัฒนธรรมที่จะต้องร่วมกันทำจากทุกฝ่ายในสังคม ทั้งนี้เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของทุกคนในสังคม สมควรที่ท้องถิ่นจะต้องเข้ามาร่วมกันคิด ตัดสินใจและดำเนินการเอง ซึ่งนับเป็นความคิดใหม่ที่ดีเป็นจุดเปลี่ยนในการดำเนินงานวัฒนธรรมอย่างสำคัญยิ่งจากเดิมที่งานวัฒนธรรมโดยเฉพาะในท้องถิ่นถูกดำเนินงานอยู่ในเฉพาะหน่วยราชการเท่านั้น มาเป็นการตื่นอำนาจในการคิด การตัดสินใจในการดำเนินงานวัฒนธรรมให้กับท้องถิ่น ซึ่งหมายรวมถึงองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ในจังหวัดนั้นโดยตรง และจากแนวความคิดนี้เองจึงได้พัฒนาขยายความคิดและทดลองสนับสนุนให้จัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นอีกแห่ง คือที่จังหวัดสกลนคร โดยจัดตั้งสำเร็จเมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ.2538 ซึ่งในธรรมนูญสภาวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร พ.ศ.2538 ได้กำหนดไว้ว่า สมาชิกได้แก่ หน่วยงานหรือองค์กรของรัฐและเอกชนที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วยศูนย์วัฒนธรรม สถานศึกษา องค์กร ศาสนา สมาคม มูลนิธิ องค์กรชาวบ้าน กลุ่มศิลปิน กลุ่มสื่อมวลชน หน่วยงานเอกชน หน่วยงานราชการ และองค์กรอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์คือ (กาสั๊ก เต๊ะซันหมาก. 2541 : 31; อ้างอิงจาก ธรรมนูญสภาวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร. 2538 : 2-3)

1. เพื่อเป็นเวทีกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการดำเนินงานทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ
2. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อเป็นสมาชิกของสภาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. เพื่อระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนในการดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่น ทั้งสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
4. เพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่ออนุกรรมการวัฒนธรรมจังหวัดและผู้ที่เกี่ยวข้องจากการพัฒนาความคิดในการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดจากจังหวัดเชียงใหม่ถึงจังหวัดสกลนคร มีประเด็นที่มีการปรับปรุงพัฒนาขึ้น 2 ประเด็นสำคัญ คือ (กาสั๊ก เต๊ะซันหมาก. 2541 : 31)

1. สมาชิกของสภาวัฒนธรรมจังหวัดได้ขยายวงขึ้น โดยเพิ่มศูนย์วัฒนธรรม องค์กร ชุมชน กลุ่มศิลปิน กลุ่มสื่อมวลชน และยังเปิดโอกาสให้กลุ่มอื่น ๆ เข้ามาเป็นสมาชิกได้อีก

2. วัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดได้เพิ่มขึ้น โดยให้ความสำคัญในการเป็น เวทีกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม และมีการ เพิ่มการสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นด้วย

หลังจากนั้นคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้มีประกาศเรื่อง การตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัด ลงวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ.2538 ให้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้น ด้วยเหตุผลและ แนวคิดพื้นฐานที่สำคัญคือ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2538 : 8)

1. วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตและวิถีการคิดของชุมชน ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นแต่ละ แห่งเป็นเจ้าของวัฒนธรรมของตนเอง หน่วยงานของรัฐในส่วนกลางและกลไกในระดับท้องถิ่นเป็นผู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถประพฤติตามวัฒนธรรมของตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี

2. สภาพการดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นแต่ละแห่งที่ผ่านมาอยู่ใน สภาพต่างคนต่างทำตามลำพังตัวเอง ขาดการประสานงาน ร่วมมือ ตลอดจนขาดการรวมพลังอย่าง เป็นระบบ เป็นเหตุให้ศักยภาพในการดำเนินงานวัฒนธรรมในภาพรวมไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร จำเป็น ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวทางวัฒนธรรม

3. สังคมยุคโลกาภิวัตน์เช่นปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว มาก อิทธิพลของเทคโนโลยีการคมนาคมที่ก้าวหน้า ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วหมด วัฒนธรรมจากโลกภายนอกหลั่งไหลเข้าสู่สังคมไทยอย่างรวดเร็วและรุนแรงยิ่งขึ้นทุกวัน ประชาชน ส่วนใหญ่ตกอยู่ในสภาวะสับสน การเลือกสรรกลั่นกรองและการปรับปรุงทางวัฒนธรรมไม่สามารถทำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วัฒนธรรมประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับได้มากที่สุด รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทยมีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจให้ประชาชนในส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการรับผิดชอบต่อวิถีชีวิตของตนเองเป็นภารกิจเร่งด่วนในการบริหารราชการแผ่นดิน

5. ทุกภูมิภาคของประเทศไทยอุดมสมบูรณ์มั่งคั่งไปด้วยทรัพยากรทางวัฒนธรรมอัน ล้ำค่าเป็นมรดกตกทอดสั่งสมมาจากบรรพบุรุษหลายยุคหลายสมัย เป็นสิ่งที่สร้างความภาคภูมิใจให้ กับสังคมไทยและชาวโลก จำเป็นต้องสร้างเสริมจิตสำนึกให้ประชาชนเยาวชนคนไทยทั่วประเทศ ตระหนักในคุณค่าและร่วมมือกันบำรุงรักษามรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่าไว้เป็นสมบัติประจำชาติและ เป็นมรดกโลกสืบไป

6. ท้องถิ่นแต่ละจังหวัดควรมีอิสระในการคิดและการปฏิบัติการกิจทางวัฒนธรรมตาม ความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นของตน รัฐพึงสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการระดมสรรพกำลังในการ ดำเนินงานทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยท้องถิ่นและเพื่อท้องถิ่น

7. องค์การทางวัฒนธรรมสามารถทำหน้าที่เป็นองค์กรกลาง สำหรับคนทุกสาขาอาชีพ ได้ดีที่สุด เพราะวัฒนธรรมเป็นกิจกรรมร่วมกันของคนทุกคนในสังคมและเป็นสายใยเชื่อมโยงให้สมาชิกสังคมทุกหมู่เหล่าเข้าเป็นกลุ่มก้อนเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรชุมชนในระดับต่าง ๆ ในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรม 5 กลุ่ม และรวมกลุ่มเครือข่ายทั้ง 5 กลุ่มเป็นสภาวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2538 : 9)

1. เพื่อให้เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด เพื่อดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. เพื่อให้เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กรชุมชนในท้องถิ่นต่าง ๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งกันและกันระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง
3. เพื่อให้เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด ขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป
4. เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด
5. เพื่อให้เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานกับหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

3.2 โครงสร้างและองค์ประกอบ

ในประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่อง การตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด ลงวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ.2538 ได้กำหนดให้จังหวัดหนึ่ง ๆ ควรมีสภาวัฒนธรรมจังหวัดคณะหนึ่ง โดยประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากผู้แทนองค์กรที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมที่อยู่ในจังหวัดนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกองค์กรเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรม 5 กลุ่ม เรียกว่า “เบญจภาคี” ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2538 : 25)

3.2.1. องค์กรภาครัฐ ได้แก่ หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนั้น ๆ ที่เป็นหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

3.2.2. องค์กรเอกชน ได้แก่ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชน โดยมีการจัดตั้งและดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ เช่น สมาคม มูลนิธิ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสาธารณสุขมูลฐาน คณะกรรมการหมู่บ้าน กลุ่มอาสาสมัคร ฯลฯ เป็นต้น

3.2.3. องค์กรชุมชน ได้แก่ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวตามความสนใจและความถนัดของประชาชนในชุมชนเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น เช่น กลุ่มสวัสดิการชุมชน

กลุ่มธุรกิจชุมชน กลุ่มอุตสาหกรรมชุมชน กลุ่มพัฒนา กลุ่มอนุรักษ์ และกลุ่มพิทักษ์ในท้องถิ่น ฯลฯ เป็นต้น

3.2.4. องค์การธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน โรงแรม ศูนย์การค้า ธนาคาร ชมรมนักธุรกิจ สหกรณ์ และองค์การธุรกิจรูปอื่น ๆ

3.2.5. องค์การวิชาการ ได้แก่ สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรมนิทัศน์ ศิลปินแห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม คนดีศรีสังคม ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญการต่าง ๆ

นับตั้งแต่คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้มีมติส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้ง สภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นในทุกจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายเครือข่ายภาคีในการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดต่าง ๆ จัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดขึ้นครบทุกจังหวัดตั้งแต่วันที่ 21 มกราคม พ.ศ.2539 และได้เริ่มดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดอย่างจริงจังมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2539 เมื่อพิจารณาจากการดำเนินงานวัฒนธรรมของชาติในภาพรวมแล้วพบว่า สภาวัฒนธรรมจังหวัดเป็นหน่วยงานใน ลักษณะการประสานและปฏิบัติงานวัฒนธรรมงานวัฒนธรรมในระดับจังหวัด การดำเนินงานในปัจจุบันนอกจากจะขยายเครือข่ายเครือข่ายภาคีสมาชิกออกไปให้กว้างขวางแล้ว ยังได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติให้ขยายเครือข่ายเครือข่ายไปในระดับ อำเภอและระดับตำบล โดยการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมในระดับอำเภอ ตำบลและชุมชนหมู่บ้านต่าง ๆ ตามความพร้อมด้วย

3.3 การดำเนินงาน

เพื่อให้สภาวัฒนธรรมจังหวัดมีรูปแบบโครงสร้างการบริหารและการดำเนินงานเป็นของตนเองเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและเงื่อนไขทางสังคมของแต่ละจังหวัด จึงเห็นสมควรเปิดโอกาสให้แต่ละจังหวัดพิจารณากำหนดรายละเอียดของสภาได้ตามความจำเป็นของภารกิจ โดยส่วนกลางเป็นผู้เสนอแนวทางกว้าง ๆ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2538 : 11)

1. วิธีการที่จะได้มาซึ่งประธาน รองประธาน และคณะกรรมการบริหารสภา ตลอดจนทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามธรรมนูญหรือระเบียบหรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้น

2. การกำหนดระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประชุม ตลอดจนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมภายในท้องถิ่นให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาหรือมติที่ประชุมใหญ่ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้น

3. สภาวัฒนธรรมจังหวัดสามารถแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด หรือคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามที่ที่ประชุมใหญ่มอบหมายได้

4. ให้มีสำนักงานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัดทำหน้าที่ด้านบริหารงานให้สภาวัฒนธรรม โดยมีเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัดรับผิดชอบเป็นหัวหน้าสำนักงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารสภาเป็นผู้กำกับการดำเนินงาน

5. ในระยะเริ่มต้นของการดำเนินงาน ให้แต่ละจังหวัดมีสภาวัฒนธรรมเพียงแห่งเดียว โดยมีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทำหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาจนกว่าจะมีสำนักงานเป็นของตนเอง และสามารถขยายสมาชิกองค์กรเครือข่ายในท้องถิ่นต่าง ๆ ภายในพื้นที่ของจังหวัดได้ อย่างทั่วถึง และมีความพร้อมทางด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ และด้านวิชาการ

6. ในแต่ละท้องถิ่นอาจจัดตั้งสภาวัฒนธรรมท้องถิ่นต่าง ๆ ถึงระดับตำบลและหมู่บ้านได้ โดยความเห็นชอบของสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้น

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดนี้ เป็นความพยายามของภาครัฐ โดยเป็นนโยบายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ในการที่จะส่งเสริมให้วัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน และเป็นพลังในการพัฒนาประเทศให้สมดุลและยั่งยืน โดยสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้ให้การสนับสนุนทั้งในด้านวิชาการ การบริหาร และงบประมาณ โดยคาดหวังว่า สภาวัฒนธรรมจังหวัดจะเป็นองค์กรที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของคนในท้องถิ่น เกิดขึ้นด้วยจิตสำนึกของประชาชน มีการติดต่อเชื่อมโยงประสานงานระหว่างองค์กรชุมชนที่กระจายอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบทุกระดับในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้จะดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นและเพื่อท้องถิ่นของตนเองด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่มีคุณค่าและมี ประโยชน์อย่างยิ่งในการที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็งเป็นรากฐานความมั่นคงของประเทศชาติได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป

4. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

ในสังคมใหญ่แต่ละสังคมประกอบไปด้วยสังคมย่อย ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น ครอบครัว โรงเรียน วัด องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน สมาคมมูลนิธิต่าง ๆ สมาชิกในแต่ละสังคมย่อยเหล่านั้นก็ย่อมต้องมีสิทธิและหน้าที่ของตน ซึ่งแต่ละคนจะต้องปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่ตนได้รับ ซึ่งสิทธิและหน้าที่ที่ตนจะต้องปฏิบัติก็คือ บทบาท (role) นั้นเอง

เมื่อบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่ม เขาก็จะมีบทบาทในการแสดงฐานะความเป็นสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บทบาทก็คือแบบแผนของพฤติกรรมที่คาดหวังในบุคคลใดบุคคลหนึ่งตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ ในหน่วยสังคมนั้น (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2542 : 184.)

4.1 ความหมายของบทบาท

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 (2534 : 292) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท ว่า บทบาท คือ การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ นักสังคมวิทยาและนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้หลากหลาย ดังนี้

กรีนเบิร์ก และ บารอน. (Greenberg & Baron. 1993 : 278) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้ว่า บทบาท เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกตามบริบทของสังคมนั้น ๆ

ในทัศนะของ นิวสตรอม และ เดวิส (Newstrom & Davis. 1993 : 52) บทบาท คือ รูปแบบของการกระทำของบุคคลที่เป็นที่คาดหวังในการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับผู้อื่น ซึ่งบทบาทนี้จะเป็นสิ่งแสดงถึงตำแหน่งทางสังคมของบุคคลนั้น ๆ อันประกอบด้วยสิทธิ หน้าที่ อำนาจและความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

จอห์นส์ (Johns. 1996 : 244) ก็ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ใกล้เคียงกันว่า บทบาท เป็นหน้าที่ของบุคคลในกลุ่มซึ่งมีพฤติกรรมเป็นที่คาดหวังของกลุ่มนั้น ๆ และในการเปลี่ยนบทบาทต่าง ๆ ของคนในกลุ่มจะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าสมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ ต้องการให้สมาชิกแสดงบทบาทที่แตกต่างไปจากสมาชิกคนอื่น ๆ

นอกจากนี้ Encyclopaedic Dictionary of Psychology and Education (Raj. 1996 : 1655) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่าในทางสังคมจิตวิทยานั้น คำว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นที่คาดหวังของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ซึ่ง แมซิโอนิส (Macionis. 1997 : 151) ก็ได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกันว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมที่เป็นที่คาดหวังของบุคคลซึ่งอยู่ในสถานภาพใดสถานภาพหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่า บทบาทเป็นลักษณะการเคลื่อนไหวของสถานภาพ ทั้งนี้ทั้งสถานภาพและบทบาทจะแตกต่างกันไปตามความแตกต่างของวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ แชฟเฟอร์ และ ลามม์ (Schaefer & Lamm. 1998 : 129-131) ที่กล่าวถึงบทบาทว่าบทบาททางสังคม (Social role) คือกลุ่มของความคาดหวังสำหรับบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งหรือสถานภาพในสังคมใดสังคมหนึ่ง บทบาททางสังคม (Social role) จะเป็นการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ บทบาทของบุคคลย่อมเป็นไปตามสถานภาพของบุคคลนั้น (สุพิศวง ธรรมพันทา. 2540 :66)

บรยงค์ โตจินดา (2542 : 295) ได้กล่าวถึงบทบาทว่า หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามสถานภาพของบุคคลในกลุ่ม ซึ่งมีหลายแบบ คือ

1. บทบาทที่คาดหวัง (Expected roles) เช่น นายจ้างคาดหวังว่าลูกจ้างควรจะทำปฏิบัติอย่างไร ผู้บริหารคาดหวังว่าคนงานควรปฏิบัติอย่างไร โดยปกติบทบาทที่คาดหวังในกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ จะมีการกำหนดไว้ในรายละเอียดของงาน (Job description)
2. บทบาทที่รับรู้กันโดยทั่วไป (Perceived roles) เช่น บทบาทของพ่อแม่ในครอบครัว เป็นต้น
3. บทบาทที่เป็นจริง (Actual roles) อันได้แก่ บทบาทที่บุคคลปฏิบัติซึ่งอาจเหมือนหรือไม่เหมือนกับบทบาทที่คาดหวัง หรือบทบาทที่รับรู้กันทั่วไปก็ได้

อำนาจพร ทรัพย์คง (2542 : 12) ก็ได้ให้ความหมายคำว่า บทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับอำนาจความรับผิดชอบและการปฏิบัติตามตำแหน่งหรือกิจกรรมที่ได้กระทำ ต้องขึ้นอยู่กับภาระการกระทำของบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำของเขา

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาท เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่เป็นที่คาดหวังของสังคม ซึ่งแต่ละคนก็จะมีหลายบทบาทแตกต่างกันไปตามสถานภาพของบุคคลนั้น ๆ

4.2 ความสำคัญของบทบาท

งามพิศ สัตย์สงวน (2540 : 73) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทว่า บทบาทเป็นการทำตามสิทธิและหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ คือหน้าที่ที่เขาต้องทำในฐานะที่ครองตำแหน่งนั้น ๆ อยู่ ส่วนสิทธิ หมายถึงสิ่งที่เขาพึงได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ๆ บทบาทจึงเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่เขาทำในตำแหน่งที่เขาครองอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพัตรา สุภาพ (2541 : 30-31) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทไว้ว่า บทบาท คือการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพมนุษย์แต่ละคนจะมีบทบาทหลายบทบาท และแต่ละบทบาทก็จะมีคุณสมบัติหรือสมดุลงานพอสมควร การกำหนดบทบาทจะช่วยให้บุคคลได้มีพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ดังนั้น การที่บุคคลกระทำภาระหน้าที่ตามสถานภาพของตน เรียกว่า การแสดงตามบทบาท (จำนง อติวัฒน์สิทธิ์และคณะ. 2540 : 37)

เนื่องจากบทบาทคือการกระทำตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ สถานภาพและบทบาทมักจะเป็นของคู่กัน คือ เมื่อมีสถานภาพจะต้องมีบทบาทด้วย (งามพิศ สัตย์สงวน. 2540 : 73) ดังนั้น จึงเกิดความเข้าใจของบุคคลในบทบาทที่ตนต้องแสดงซึ่งเรียกว่าการรับรู้ในบทบาท (role perception) ส่วนในทัศนะของสมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ เขาจะเกิดความคาดหวังในบทบาท (role expectation) ของบุคคลอื่น ๆ นั่นก็คือสมาชิกกลุ่มมีความคาดหวังว่าบุคคลนั้น ๆ ควรแสดงบทบาทอย่างไร (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2542 : 184)

4.3 ปัญหาเกี่ยวกับบทบาท

อาจกล่าวได้ว่า มนุษย์มีบทบาทหลายอย่างในการอยู่ร่วมกันและแต่ละบทบาทก็จะสะท้อนให้เห็นถึงวิถีทางในการอยู่ร่วมกันในสังคมซึ่งก็เป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์สามารถมีระเบียบในการอยู่ร่วมกัน (สุพัตรา สุภาพ. 2541 : 30) บุคคลแต่ละคนในสังคมจะมีหลายสถานภาพและหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน บุคคลในสถานภาพหนึ่งอาจจะไปเกี่ยวข้องกับหลายบทบาท และแต่ละคนก็จะมีหลายสถานภาพ ซึ่งทำให้เกิดความสับสนและความสับสนนี้จะก่อให้เกิดความขัดแย้งและความเครียด (Shepard. 1999 : 113) ดังที่ แลงดิส (Landis. 2001 : 89) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลต้องแสดงหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน หรือเมื่อบทบาทหนึ่งต้องการให้บุคคลแสดงออกในวิธีที่แตกต่างกัน ก็จะทำให้เกิดปัญหาขึ้นได้ เมื่อบุคคลมีหลายสถานภาพและหลายบทบาททำให้เกิดความขัดแย้ง

ทางบทบาท (Role Conflict) และความเครียดในบทบาท (Role Strain) ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เกิดขึ้นเมื่อการแสดงบทบาทในสถานภาพเกิดความขัดแย้งกับการแสดง บทบาทในอีกสถานภาพหนึ่ง ส่วนความเครียดในบทบาท (Role Strain) นั้น เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องแสดงหลายบทบาทในสถานภาพที่เขาดำรงอยู่เพียงสถานภาพเดียว

อย่างไรก็ตาม บุคคลจะต้องประสบกับปัญหาเรื่องบทบาทหลายอย่างที่ต้องปฏิบัติ และการขัดกันในบทบาทย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ เพราะบทบาทแต่ละอย่างมักจะถูกคาดหวังให้ปฏิบัติจำกัดขอบเขตในการเลือกและมีปัญหาที่บุคคลจะต้องแก้ไขเอง (สุพัตรา สุภาพ. 2541 : 31) ดังนั้น ในการแก้ไขเมื่อเกิดความขัดแย้งทางบทบาท (Role Conflict) นั้น อาจทำได้โดยการจัดลำดับความสำคัญของบทบาทที่ต้องแสดง โดยบทบาทที่ต้องแสดงก่อนจะต้องเป็นบทบาทที่พิจารณาแล้วว่ามีความสำคัญที่สุด (Kendall. 1999 : 105)

5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยคณะกรรมการ

การบริหารงานในองค์กรยุคปัจจุบันนี้ เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า การทำงานและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการระดมสมองของบุคคลในการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน การบริหารงานโดยระบบคณะกรรมการ (Committee System) เป็นอุปกรณ์สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานหรือการทำงานซึ่งเข้าใจได้ว่าจะทำหน้าที่ช่วยให้มีการประสาน (Coordination) เกิดขึ้น เป็นการทำงานที่เป็นหลักประกันในคุณภาพ ความถูกต้องและเป็นการระดมสติปัญญา ความสามารถของคนมาทำงานร่วมกัน ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันก็จะเป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2529 : 171) เพราะคณะกรรมการมักจะแก้ปัญหาหรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กรได้ดีกว่าบุคคลทั่วไป เพราะโดยปกติคณะกรรมการมักจะเป็นศูนย์รวมของผู้เชี่ยวชาญจากสาขาต่าง ๆ ในองค์กร เพื่มาร่วมกันแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Stoner. 1978: 302) คณะกรรมการอาจจะจัดตั้งขึ้นได้หลายแบบ ตามแต่วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ของการที่จะใช้คณะกรรมการดังกล่าว เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาจัดทำนโยบาย ช่วยงานด้านบริหาร ช่วยคิดค้นวางแผนต่าง ๆ หรือช่วยรวบรวมข้อมูล ซึ่งคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นนั้น อาจมี ความสำคัญแตกต่างกันไป เช่น คณะกรรมการในระดับสูงมักจะมีผลสำคัญ และมีอำนาจมากกว่าคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นในระดับต่ำกว่าในองค์กร ความแตกต่างในเรื่องของผลสำคัญของคณะกรรมการแต่ละชุดจะมีมาน้อยเพียงใด ย่อมแล้วแต่สถานภาพของคณะกรรมการว่าเป็นคณะกรรมการที่มีสิทธิทำการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วย หรือเป็นแต่เพียงคณะกรรมการที่คอยให้คำแนะนำปรึกษาเท่านั้น (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 331-332)

5.1 ความหมายของคณะกรรมการ

คำว่า “คณะกรรมการ” ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 (2534 : 6) หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเข้าเป็นคณะร่วมทำงาน ถ้าร่วมกันเป็นองค์ประชุม เรียกว่า คณะกรรมการ

ในความหมายโดยทั่วไป คณะกรรมการ เป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติการกิจในด้านการบริหาร (Newman, Warren and Schnee. 1982 : 348) ซึ่งพุตติ (Putti. 1987 : 136-137) ได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกันว่า คณะกรรมการ เป็นรูปแบบการจัดองค์การรูปแบบหนึ่ง ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นเมื่อองค์การต้องการการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจจากกลุ่ม และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิค และ กุลเลต (Hick and Gullett. 1987 : 360) ที่ได้ให้ความหมายคณะกรรมการ ไว้ว่า คณะกรรมการเป็น กลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันพิจารณาหรือตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของรูและบายเออร์ส (Rue & Byars. 1995 : 261) ที่ได้กล่าวถึงคณะกรรมการไว้ว่า คณะกรรมการ เป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อร่วมพิจารณาหรือร่วมตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์กร และมีความหมายคล้ายคลึงกับทัศนะของเชอร์เมอร์ฮอน,เจอาร์ (Schermerhon,Jr. 1999 : 354) ที่ได้กล่าวถึงคณะกรรมการว่า คณะกรรมการเป็นกลุ่มคนที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้ทำงานใดงานหนึ่งอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสมาชิกในคณะกรรมการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ พิณฐฐา ศรีสิทธิยานนท์ (2534 : 65) ได้กล่าวถึงการบริหารในรูปคณะกรรมการว่า การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการนั้น ก็คือการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายหรือได้รับเลือกตั้งเป็นตัวแทน เพื่อร่วมกันทำหน้าที่ ปฏิบัติงานหรือพิจารณาปัญหา ค้นหาคำตอบ ข้อยุติ หรือคำวินิจฉัย แล้วรวบรวมคำตอบ ข้อยุติ คำวินิจฉัย หรือข้อเสนอแนะ เสนอต่อองค์การ เพื่อองค์การได้ใช้เป็นบรรทัดฐานดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารงานในองค์คณะบุคคลเป็นวิธีการบริหารงานที่ดีที่สุดในยุคปัจจุบัน เพราะช่วยให้ข้อมูลสมบูรณ์ขึ้น การตัดสินใจรอบคอบขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นการระดมความคิดจากบุคคลหลายฝ่าย สามารถลดปัญหาความขัดแย้งในองค์การ และเป็นการกระจายอำนาจการบริหารให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของณัฐเศรษฐ โพธิ์ศรีทอง (2538 : 14) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารในรูปคณะกรรมการว่า เป็นการบริหารแบบประชาธิปไตยที่ได้เลือกสรรบุคคลที่มีความสามารถต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และช่วยกันระดมพลังทั้งทางสมอง กายและใจ เพื่อทำให้ การทำงานนั้นดำเนินไปถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ลักษณะของคณะกรรมการ

โดยทั่วไปแล้ว คณะกรรมการจะมี 2 ลักษณะ ได้แก่ คณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการถาวร (ad hoc committee and standing committee) คณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad hoc committee) เป็นคณะกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะคณะกรรมการดังกล่าวจะมีหน้าที่ศึกษาและแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่งขององค์กร เมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว คณะกรรมการชุดนี้จะหมดวาระลง อีกลักษณะหนึ่ง คือ คณะกรรมการถาวร (Standing committee)

ซึ่งทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหารองค์กรในงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องระยะยาวหรือเรื่องที่ต้องปฏิบัติสม่ำเสมอ (Putti. 1987 : 137 ; Mescon and others. 1988 : 481, Rue and Byars. 1995 : 261)

จากความหมายของคณะกรรมการดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น อาจกล่าวได้ว่า คณะกรรมการจะมีลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังนี้ (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2529 : 172-175)

1. คณะกรรมการจะต้องมีการแต่งตั้ง ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดฐานะหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการแต่งตั้งนั้นจะเป็นกรณีที่แต่งตั้งโดยตรงก็ได้ หรือจะเป็นโดยกรณีให้มีการคัดเลือกหรือเลือกสรร ก่อนก็ตาม เช่น กรรมการคณะต่าง ๆ ของสภาผู้แทนราษฎร หรือสภากรุงเทพมหานคร เมื่อมีการเสนอชื่อหรือลงมติเลือกคณะบุคคลเป็นกรรมการแล้วก็จะต้องมีการแต่งตั้งอีกชั้นหนึ่งจึงจะมี ผลสมบูรณ์

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการจะต้องมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้ทราบแน่ชัด อันเป็นขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบว่าคณะกรรมการชุดนั้น ๆ มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรอย่างไร

3. ในการแต่งตั้งคณะกรรมการนั้น นอกจากจะระบุขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ แล้ว บางคณะกรรมการยังอาจจะมีการกำหนดช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการไว้ด้วย เช่นระบุว่าให้คณะกรรมการชุดนี้ปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาเท่านั้นเท่านี้ แต่ก็มีได้ เป็นไปทุก ๆ คณะกรรมการเพราะกำหนดระยะเวลาของคณะกรรมการนั้นก็อาจเป็นไปแต่ละสภาพของ คณะกรรมการ เช่น เป็นไปตามเงื่อนไขเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าให้ ดำรงตำแหน่ง 2 ปี หรือ 1 ปี และหรือคณะกรรมการที่เป็นไปในลักษณะของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad hoc committees) เมื่อ คณะกรรมการดำเนินงานเสร็จเรียบร้อยก็ถือว่าคณะกรรมการนั้น ๆ สิ้นสภาพไป

4. การแต่งตั้งคณะกรรมการถ้าในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งจากบุคคลในองค์กรทั้งสอง ราชการต่าง ๆ เพื่อให้มาทำหน้าที่วินิจฉัยร่วมกันแล้ว ไม่ควรตั้งบุคคลต่างระดับกันจนเกินไปนัก เพราะการมีส่วนร่วม (participation) ในคณะกรรมการโดยการอภิปราย การพูดนั้น จะได้ไม่มี อุปสรรคในเรื่องของความเกรงใจ ซึ่งในฐานะความเป็นข้าราชการในระบบสังคมไทย การเกรงใจ การให้ความเคารพยำเกรงจะเป็นความสำคัญอยู่ ดังนั้น ถ้าหากคณะกรรมการต่างระดับกันมากก็จะทำให้ การแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการมีข้อจำกัดได้

5. การแต่งตั้งคณะกรรมการควรจะได้คำนึงถึงประโยชน์อย่างแท้จริงของคณะกรรมการ กล่าวคือ การแต่งตั้งควรจะได้พิจารณาแต่งตั้งเฉพาะบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ ที่คณะกรรมการนั้นต้องการ โดยต้องการให้พูด ให้แสดงความคิดเพื่อประโยชน์ของคณะกรรมการ มิใช่เป็นการแต่งตั้งด้วยเหตุผลอื่น แต่แล้วบุคคลนั้นก็ไม่นัดหรือไม่รู้เรื่องที่คณะกรรมการนั้น ๆ จะต้องทำงานร่วมกัน การทำงานในคณะกรรมการของบุคคลนั้นก็คงจะไม่มีส่วนร่วมได้ดีเท่าที่ควร

6. การแต่งตั้งคณะกรรมการนั้น โดยข้อเท็จจริงก็เพื่อให้คณะกรรมการได้ปฏิบัติ หน้าที่เต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของคณะกรรมการ ดังนั้นการแต่งตั้งคณะกรรมการที่นอกจาก จะมีความรู้ มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ดีพอแล้ว สิ่งที่ต้องการอีกอย่างหนึ่งคือบุคคลผู้นั้นควรจะมี เวลาพอ ทั้งสละเวลาให้ได้ในการมาร่วมประชุม มิใช่ตั้งขึ้นเฉย ๆ ไม่ได้มาร่วมประชุมเลย เพราะแต่งตั้ง

บุคคลที่มีภารกิจมากหรือมีหน้าที่มากจนไม่สามารถแบ่งเวลามาประชุมได้ อย่างนี้ก็อาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประสบกับปัญหาได้ เช่น นอกจากจะไม่ได้มีส่วนร่วมให้ความรู้ความเข้าใจแก่คณะกรรมการแล้วยังอาจทำให้องค์ประกอบของที่ประชุมเกิดปัญหาขึ้นได้ อีกด้วย เช่นสภาพขององค์ประชุมบางคณะกรรมการเกิดปัญหาไม่ครบองค์ประชุมอยู่เสมอ ๆ เพราะกรรมการมาไม่ครบองค์ประชุม

7. โดยสภาพของคณะกรรมการนั้น งานสำคัญหรือลักษณะของการทำงานของคณะกรรมการก็คือการประชุม ดังนั้นคณะกรรมการต้องมีการประชุมในการประชุมต้องมีการพูด มีการอภิปรายสาระสำคัญในเรื่องนี้ก็เป็นเงื่อนไขว่าการทำงานของคณะกรรมการคือ การพูด การอภิปรายและถ้าคณะกรรมการไม่ค่อยอยากพูด ไม่ใคร่อยากอภิปราย ก็เป็นอุปสรรคอยู่มากในการทำงานของคณะกรรมการ และไม่เพียงแต่เท่านั้นการทำงานของคณะกรรมการที่จะต้องเป็นการทำงานด้วยการประชุมนี้เองการใช้ระเบียบ หรือโดยมีข้อบังคับการประชุมจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคณะกรรมการ นับตั้งแต่เกณฑ์ในเรื่ององค์ประชุม การออกเสียงการวินิจฉัยชี้ขาด ดังนั้นจึงถือได้ว่าการทำงานของคณะกรรมการจะต้องอาศัยระเบียบ อาศัยกฎหมาย เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ในการทำงานของคณะกรรมการ

8. ด้วยการทำงานของคณะกรรมการที่จะต้องมีการระเบียบมีการควบคุม และเพื่อที่จะดำเนินการประชุมให้สัมฤทธิ์ผลดีมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความสำคัญในคณะกรรมการก็คือประธานคณะกรรมการ ซึ่งประธานคณะกรรมการนี้อาจจะแต่งตั้งพร้อม ๆ กับการแต่งตั้งคณะกรรมการโดยระบุว่าใครเป็นประธานคณะกรรมการ ใครเป็นรองประธานกรรมการ ใครเป็นเลขานุการคณะกรรมการ ใครเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ แต่บางคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการสภาซึ่งจะเป็นสภาผู้แทนราษฎร หรือสภากรุงเทพมหานครก็ตามเมื่อแต่งตั้งคณะกรรมการแล้ววาระเริ่มแรกในการประชุมก็จะต้องมีการเลือกตั้งประธานรองประธาน และเลขานุการคณะกรรมการ ตลอดจนผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

ประธานคณะกรรมการจะเป็นบุคคลสำคัญ จะต้องมีความรู้มีความสามารถในการที่ อภิปรายสามารถควบคุมการประชุม สามารถสรุปประเด็น ตลอดจนมีกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้คณะกรรมการได้มีบทบาทในการพูด การอภิปราย และในประการสำคัญประธานในที่ประชุมต้องไม่รวบรัด หรือนำเอาความคิดเห็นของตนโน้มน้าวให้ที่ประชุมคล้อยตาม ประธานที่ประชุมต้องเปิดโอกาสให้กรรมการได้พูด ต้องมีอารมณ์ดี พร้อมทั้งจะฟังต้องเข้าใจในการแก้ไขปัญหาในการประชุม การประชุมก็จะเรียบร้อย และบังเกิดผลดีได้

เลขานุการที่ประชุมก็เช่นเดียวกันถือได้ว่าเป็นตัวจักรอันสำคัญของคณะกรรมการ เลขานุการจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการกำกับการจดบันทึกการประชุม สามารถใช้ถ้อยคำหรือภาษาในการจดบันทึกการประชุมดี เข้าใจในมติ เข้าใจในประเด็นที่อภิปรายหรือตกลงกันในที่ประชุม นอกจากนี้เลขานุการยังจะต้องเป็นผู้เตรียมเอกสารการประชุม เข้าใจในการจัดหาข้อมูลเพื่อช่วยในการวินิจฉัยของคณะกรรมการและไม่เพียงแต่เท่านั้น เลขานุการนั้นเองจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ

ในการเตรียมระเบียบวาระการประชุมจัดสถานที่ประชุม ตลอดจนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการประชุมด้วย

9. ดังได้กล่าวแล้วว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการนั้น ก็คือหน้าที่คณะกรรมการแต่ละคนจะต้องพูด ต้องอภิปราย ต้องช่วยกันระดมสมอง ความคิด เพื่อให้การทำงานของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพ เมื่อเป็นเช่นนี้ในการประชุมแต่ละครั้งคณะกรรมการควรจะให้มีเวลาศึกษาเรื่องที่จะต้องประชุม เมื่อถึงวาระการประชุมจะได้พร้อมที่จะพูดหรืออภิปรายได้ แต่ถ้าคณะกรรมการไม่ศึกษาเรื่องหรือไม่มีการเตรียมตัวอย่างใดเลย ก็คงจะทำให้ไม่ได้มีส่วนในการที่จะพูด หรืออภิปราย และในที่สุดก็ไม่ได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือการทำงานของคณะกรรมการนั้น ๆ

10. ดังได้กล่าวแล้วว่าโดยระบบคณะกรรมการนี้ภารกิจของคณะกรรมการก็คือการประชุม การประชุมก็คือการที่จะต้องพูด อภิปรายเพียงโวหารหวานลุ่มกันต่าง ๆ นานา โดยเหตุนี้เองในทางจิตวิทยาคณะกรรมการน่าจะได้ตระหนักว่ามารยาทเป็นสิ่งสำคัญ การรู้จักฟัง การควบคุมอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญ เมื่อคนหนึ่งพูดอีกคนหนึ่งไม่ชอบใจก็ไม่ควรหาเรื่องโกรธ หรือพูดจาเหน็บแนม นอกเรื่อง การเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยเป็นธรรมดา ไม่ใช่ว่าคนหนึ่งพูดไม่ตรงกับตนก็โกรธบรรยาภาศในที่ประชุมก็จะเสียไปเปล่า ๆ และมิตรภาพก็จะเสียไปด้วย ดังนั้นคณะกรรมการหากได้ระมัดระวังในเรื่องมารยาทหรือเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาบ้างแล้ว การทำงานของคณะกรรมการก็จะบังเกิดผลดีได้ การรู้จักให้เกียรติ การยอมรับ (Recognition) หรือการรู้จักชมให้ความสนใจฟังก็เป็นคุณสมบัติอันสำคัญของคณะกรรมการที่ดี และดีกว่าการอวดตนหรือการก้าวร้าวบุคคลอื่นในที่ประชุมซึ่งดูจะเป็นคุณสมบัติของคณะกรรมการที่ไม่พึงปรารถนา

ตามที่ได้กล่าวมาทั้งหมด 10 ประการนี้ ถือได้ว่าเป็นบัญญัติสิบประการของลักษณะอันสำคัญของคณะกรรมการ อันจะนำมาซึ่งความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและจะนำมาซึ่งการทำงานของคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพได้

การบริหารงานในรูปคณะกรรมการนั้นเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานในองค์กรต่าง ๆ (Torrington and Weightman. 1994 : 452) โดยกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจะมาจากผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขาเข้ามาร่วมกันพิจารณาตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์กร ซึ่งช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลเพียงคนเดียว ดังเป็นที่ยอมรับกันว่าการตัดสินใจทำงานโดยคนคนเดียวมักจะไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง แม้ว่าคน ๆ นั้นจะใหญ่ที่สุดในองค์กรก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรใหญ่ ๆ การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานที่อาศัยมันสมองและความถนัดที่ต่างกันในแก๊งค์ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งเป็นการทำงานที่ได้ผลดีที่สุด (ชาลีรัตน์ จำรัสพร. 2543 : 12) ความสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่ผ่านมาั้น เกิดจากความพร้อมเพรียงกันเป็นทีม เป็นหมู่เป็นหล้ามากกว่าเกิดจากความสามารถของใครคนใดคนหนึ่งแต่เพียงคนเดียว องค์กรใดที่สามารถพัฒนาทีมงานที่แข็งแกร่งมีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นย่อมที่จะเจริญก้าวหน้ามีผลผลิตมากกว่าองค์กรอื่นที่มีขนาดเดียวกัน ยิ่งปัจจุบันนี้ความสามารถของมนุษย์จะพัฒนาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละ

เรื่องมากขึ้น การอยู่รอดของมนุษย์จึงต้องพึ่งพาความสามารถของผู้อื่นในแต่ละด้านมากกว่าแต่ก่อน (ธีระศักดิ์ กำบรรณรักษ์. 2539 : 15)

คณะกรรมการเป็นการทำงานในลักษณะหนึ่งของการทำงานเป็นทีม ซึ่งทีมคือกลุ่มบุคคลซึ่งร่วมกันทำงานด้วยความขยันขันแข็งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย (Schermerhorn, Jr. and others. 2000 : 194) ดังนั้น การมีทีมงานที่ดีจำเป็นจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นทางการ (Formal) และที่ไม่เป็นทางการ (Informal) ที่สำคัญดังต่อไปนี้ (เรวัตร ชาตรีวิศิษฐ์ และ ธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์. 2539 : 25-26)

1. มีเป้าหมายร่วมของกลุ่มเป็นที่แน่ชัด ทุกคนในทีมเข้าใจชัดเจนและเต็มใจที่จะยอมรับ โดยยอมเอาตัวเองเข้าผูกพันกับเป้าหมายร่วมกัน ๆ อย่างแท้จริง
2. แต่ละคนในทีมมีความเข้าใจในขอบเขตของฐานะบทบาท ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่อย่างแน่ชัด
3. แต่ละคนในแต่ละตำแหน่ง จะต้องเข้าใจในความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของงานของตนกับของคนอื่น ๆ ในทีม และพร้อมที่จะให้หรือรับความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่
4. สมาชิกของทีมจะทำงานแบบยืดหยุ่นโดยมีทัศนคติยึดถือว่า ลักษณะหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบ (Forms Follows Function) มิใช่รูปแบบเป็นตัวกำหนดลักษณะหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติ (Function Follows Form)
5. มีพฤติกรรมการทำงานในระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปในลักษณะของแบบการทำงานร่วมกับคน (Work with people) มิใช่เป็นแบบทำงานบนหัวคนหรือกดหัวคน (Work on people)
6. สมาชิกแต่ละคนในทีมจะต้องรู้จักตัวเองได้อย่างเพียงพอต่อการที่จะเข้าใจเกี่ยวกับตัวเองได้อย่างแท้จริง
7. นอกจากแต่ละคนจะรู้และเข้าใจตัวเองได้ดีเพียงพอแล้ว จะต้องรู้จักและเข้าใจเพื่อนในทีมได้อย่างดีเพียงพออีกด้วย
8. การวางแผนตลอดจนการดำเนินกิจกรรมงานใด ๆ ภายในทีม จะเปิดโอกาสให้ทุกคนที่อยู่ในทีมได้มีส่วนร่วมในการนั้น ๆ ด้วยอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นยังมีการเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของเสียงส่วนน้อยเป็นอย่างยิ่งอีกด้วย
9. จะมีการประชุมทีมซึ่งอาจจะเป็นประจำสัปดาห์/เดือน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเปิดช่องให้นำเอาปัญหาออกมาพูดกันอย่างอิสระ เพื่อการปรึกษาหารือแนะนำ เพื่อการติดตามความก้าวหน้าของงาน และเพื่อการกระชับความสามัคคีภายในทีมให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น
10. การสื่อสารและสัมพันธภาพภายในทีมจะมีแต่บรรยากาศของความไว้วางใจกัน และเปิดเผยต่อกันและกันสูง จนกระทั่งทุกคนกล้าที่จะพูดอย่างที่ตนรู้สึกและอย่างตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์ของทีมและขององค์กร

11. ภายในทีมจะมีปฏิกริยาโต้ตอบหรือความขัดแย้งในทางความคิดเห็นสูง (High in idea conflict) ขณะเดียวกันความขัดแย้งในทางส่วนตัวจะมีน้อยมาก
12. การขัดข้อขัดแย้งภายในทีมจะใช้วิธีการแบบเผชิญหน้าแก้ปัญหาด้วยข้อมูลข้อเท็จจริงโดยมุ่งหวังต่อความเข้าใจและการสื่อสารที่ดีระหว่างกันและกัน
13. จะมีการใช้ประโยชน์และประสานประโยชน์ในเรื่องขาดความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของแต่ละคนในทีมให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด
14. การตัดสินใจใด ๆ ภายในทีมจะอาศัยข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (Fact) แทนข้อมูลที่เป็นเพียงความรู้สึกนึกคิด (Felt) และการตัดสินใจนั้นจะกระทำกัน ณ แหล่งที่มีข้อมูลที่สุดแทนที่จะยึดถือเอาแหล่งที่มีตำแหน่งสูง ๆ เป็นจุดศูนย์กลางในการตัดสินใจเท่านั้น
15. ภาวะความเป็นผู้นำภายในกลุ่มจะไม่เป็นไปในลักษณะที่ว่านายคนเดียวเท่านั้นที่ผูกขาดแต่ภาวะความเป็นผู้นำจะกระจายไปทั่วภายในทีม และอาจจะเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาชั้นล่าง ๆ ได้เสมอ
16. จะมีหัวหน้าทีมที่ไม่เพียงเป็นนักพูดที่ดีเท่านั้น แต่จะต้องเป็นนักฟังที่ดี และที่ตั้งใจอย่างแท้จริงอีกด้วย
17. กรณีที่มีสมาชิกใหม่เข้ามาสังกัดในทีม จะมีวิธีปฏิบัติที่จะปรับทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนความคาดหวังของคนใหม่ให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับทีมอย่างรวดเร็ว
18. สมาชิกในทีมมีการยอมรับนับถือและเคารพในความแตกต่างของความรู้ความสามารถของแต่ละคนในแต่ละด้านอย่างเต็มที่
19. มีหัวหน้าทีมที่เป็นแบบอย่างได้ทั้งในแง่มาตรฐาน และความประพฤติในการทำงาน
20. มีบรรยากาศของทีมงานที่ดี เช่น ระบบการให้ทุนให้โทษ ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน ที่สนับสนุนหรือเอื้ออำนวยต่อการที่จะทำให้คนกล้าคิด กล้าพูด กล้าเขียน และกล้าทำในสิ่งที่ดี และที่ถูกต้องต่อการทำงานเป็นทีมต่อไป

5.3 เหตุผลในการใช้คณะกรรมการ

คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์กร เช่นเดียวกับที่บุคคลคนหนึ่งได้รับมอบหมาย แต่อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการสามารถจัดการในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลเพียงคนเดียว เพราะกลุ่มบุคคลนั้นมีความสามารถในการจัดการแตกต่างจากคนเพียงคนเดียว (Prasad. 1982 : 214) ดังนั้น การใช้คณะกรรมการจึงมีความจำเป็นเนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (Koontz. 1988 : 244-248)

1. ทำให้มีการพิจารณาตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยความคิดเห็นของกลุ่ม
2. เนื่องจากกลัวว่าจะเป็นการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเพียงคนเดียวมากเกินไป
3. เป็นการระดมความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถจากสาขาต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันให้ข้อคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ

4. ช่วยในการประสานงานด้านการวางแผนและนโยบายขององค์กร
5. ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน
6. ช่วยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งได้รับการกระตุ้นให้เกิดการอยากมีส่วนร่วม และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่
7. ช่วยให้ผู้บริหารหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติงานบางอย่างที่ไม่ประสงค์จะปฏิบัติเอง โดยมอบให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ

นอกจากนี้ เมสคอนและคนอื่น ๆ (Mescon and others. 1988 : 484-485) ยังได้ให้เหตุผลที่องค์กรตัดสินใจ ใช้การบริหารในรูปคณะกรรมการ ดังนี้

1. องค์กรจะให้คณะกรรมการเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจ เพื่อปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะทาง
2. คณะกรรมการจะเป็นผู้เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
3. เมื่อองค์กรต้องการความร่วมมือจากหน่วยต่าง ๆ ในองค์กร คณะกรรมการจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารได้เข้าใจบทบาทของตนเองได้ดีขึ้น

4. เมื่อองค์กรไม่สามารถมอบหมายความรับผิดชอบให้ใครคนใดคนหนึ่งแต่เพียงลำพัง ก็จะมอบอำนาจให้แก่คณะกรรมการ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการบริหารงานด้วย

การบริหารงานในรูปคณะกรรมการนั้นจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของการทำงานในองค์กร เพราะทีมงานเป็นกลุ่มคนซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญและยอมรับในวัตถุประสงค์ซึ่งพวกเขามีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน (Greenberg and Baron. 1997 : 270) ดังที่โรบินสันและคูลเตอร์ (Robbins and Coulter 1996 : 509-510) ได้กล่าวถึงเหตุผลในการใช้ทีมงานไว้ดังนี้

1. ในการทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดการประสานงานร่วมกัน จึงเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศของความพึงพอใจในการทำงาน
2. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์การทำงานได้อย่างดี
3. ช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว
4. การทำงานโดยทีมงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว

5.4 ประโยชน์ของคณะกรรมการ

นอกจากเหตุผลของการใช้คณะกรรมการดังกล่าวแล้ว พยอม วงศ์สารศรี (2537 : 124) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการแต่งตั้งคณะกรรมการไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการช่วยในการระดมความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาที่ยุ้งยากซับซ้อน ที่ไม่สามารถแก้ได้ด้วยบุคคลคนเดียว
2. มีการประสานกิจกรรมของแผนกต่าง ๆ ในองค์กรเป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจาก

คณะกรรมการประกอบด้วยตัวแทนของแผนกต่าง ๆ ฉะนั้นเมื่อมีการประชุมเพื่ออภิปรายถึงปัญหาต่าง ๆ ทำให้เกิดการยอมรับการทำงานร่วมกัน

3. เป็นพื้นฐานในการติดต่อสื่อสาร บางครั้งวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงานธุรกิจไม่สามารถเขียนออกมาให้ชัดเจน ดังนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงความคลุมเครือและความเข้าใจผิด คณะกรรมการจะร่วมกันกำหนดความมุ่งหมายและนโยบายของแผนกต่าง ๆ อย่างเด่นชัดในการดำเนินการปฏิบัติ

4. การอภิปรายกลุ่มในคณะกรรมการช่วยให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในหมู่พนักงาน

5. คณะกรรมการเป็นสื่อที่ดีในการฝึกหัดและการให้ความรู้แก่พนักงานผู้ซึ่งจะเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงขึ้น ทั้งนี้ เพราะความคิดของคณะกรรมการที่ร่วมกันแต่ละคนเป็นความคิดที่ กว้าง ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในหน่วยงานทั้งหมดในองค์กร

6. เป็นการป้องกันการเน้นอำนาจที่บุคคลคนเดียว เพราะการทำงานในลักษณะของคณะกรรมการจะเป็นการกระจายอำนาจระหว่างสมาชิกภายในคณะกรรมการด้วยกัน ซึ่งทำให้สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้

สำหรับ เบเดียน (Bedeian, 1993 : 515) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของคณะกรรมการว่า การดำเนินงานของคณะกรรมการนั้นก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย ได้แก่

1. การตัดสินใจของคณะกรรมการเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในคณะกรรมการด้วยกัน ดังนั้นจึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสะดวกขึ้น

2. คณะกรรมการประกอบด้วยกลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง ดังนั้นผู้แทนในคณะกรรมการจึงสามารถที่จะแยกแยะปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

3. การทำงานโดยคณะกรรมการเป็นการกระจายอำนาจ การตัดสินใจในบางเรื่องมีความสำคัญและซับซ้อนเกินกว่าที่ใครคนใดคนหนึ่งจะตัดสินใจเพียงลำพังได้

4. คณะกรรมการสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว

5. คณะกรรมการสามารถช่วยในการฝึกอบรมผู้บริหารรุ่นใหม่ได้

นอกจากนี้ ในทัศนะของลูธานส์ (Luthans, 1998 : 284-285) คณะกรรมการมีประโยชน์ดังนี้

1. เป็นการตัดสินใจที่มาจากกระบวนการระดมความคิดของสมาชิกในคณะกรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย

2. การบริหารงานโดยคณะกรรมการเป็นวิธีการที่ช่วยลดข้อขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังก่อให้เกิดการประสานงานอันดีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรด้วย

3. การบริหารงานโดยคณะกรรมการก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาขององค์กร สมาชิกของคณะกรรมการจะเกิดความรู้สึกที่จะร่วมปฏิบัติงานตามมติคณะกรรมการอย่างแข็งขัน

4. คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพราะสมาชิกของคณะกรรมการที่มีอาวุโสน้อยกว่าจะได้มีโอกาสเรียนรู้จากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า รวมทั้งได้ เรียนรู้ทัศนคติที่แตกต่างกันออกไปด้วย

5.5 ผลดีของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า การบริหารงานในรูปคณะกรรมการนั้นมีผลดีหลายประการ ซึ่งสโตนเนอร์ (Stoner. 1978 : 306–307) ได้กล่าวถึงข้อดีของคณะกรรมการไว้ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่ดีมีคุณภาพขึ้น เพราะคณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญในหลายสาขา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง และข้อเสนอต่าง ๆ ของคณะกรรมการก็จะได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารระดับสูงจึงทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบมากขึ้น
2. ช่วยให้เกิดการประสานงานดีขึ้น ในการปรึกษาหารือของคณะกรรมการ สมาชิกทุกคนจะตระหนักถึงผลกระทบของกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนของตนที่มีต่อแผนคนอื่น จึงทำให้สมาชิกทุกคนมีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือประสานงานกับทุกฝ่ายเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย
3. ช่วยให้เกิดการยอมรับมากขึ้น เมื่อสมาชิกของคณะกรรมการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหากเท่าใด ก็ย่อมจะก่อให้เกิดการยอมรับในกิจกรรมของตนเองและของหน่วยอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการมากขึ้นเท่านั้น เมื่อการตัดสินใจของคณะกรรมการได้รับการยอมรับก็จะช่วยให้การตัดสินใจนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. เป็นประโยชน์ในการฝึกอบรมบุคลากร ผู้บริหารที่มีความสามารถเชี่ยวชาญเป็นพิเศษเป็นที่ต้องการในการบริหารงานยุคปัจจุบัน การใช้คณะกรรมการจะเป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารรุ่นใหม่ได้เข้าร่วมศึกษางานกับฝ่ายอื่น ๆ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ที่เขาอาจจะต้องเผชิญในอนาคต

5. มีการกระจายอำนาจ แม้ว่าในการปฏิบัติงานโดยบุคคลเพียงคนเดียวจะช่วยให้งานเร็วขึ้นและมีความยุ่งยากน้อย แต่การที่อำนาจตกอยู่ในมือของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว อาจก่อให้เกิดการใช้อำนาจไปในทางที่ผิด เกิดความลำเอียงและการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ ดังนั้น การกระจายอำนาจโดยการบริหารในรูปคณะกรรมการจะช่วยลดการเกิดปัญหาดังกล่าวได้

สำหรับแนวคิดของพุตตี (Putti. 1987 : 137) นั้น การบริหารงานในรูปคณะกรรมการมีข้อดีคือ

1. ทำให้การพิจารณาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยความคิดเห็นของกลุ่ม
2. คณะกรรมการช่วยให้เกิดการประสานกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและกัน

ในทัศนะของรู และบายเออร์ส (Rue and Byars. 1995 : 261) การบริหารงานในรูปคณะกรรมการมีข้อดีดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการทำให้สามารถให้ความสนใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้ โดยเฉพาะ
 2. เป็นการรวบรวมผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยต่าง ๆ ในองค์กร ดังนั้น จึงทำให้ได้ข้อสรุปในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์
 3. การตัดสินใจโดยกลุ่มมักจะดีกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลเพียงคนเดียว
 4. สมาชิกของคณะกรรมการได้รับแรงจูงใจโดยการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ของคณะกรรมการ
 5. ก่อให้เกิดการประสานงานและการสื่อสารที่ดี เพราะทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้าเป็นตัวแทนในคณะกรรมการด้วย
 6. ผู้มีอำนาจจากหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้เข้าร่วมในการตัดสินใจด้วย
- นอกจากนี้ ในทัศนะของประธาน คงฤทธิศึกษากร (2529 : 177) การบริหารงานในรูปคณะกรรมการยังมีผลดีดังนี้
1. เป็นการทำงานที่อาศัยพลังความคิดสติปัญญาของบุคคลต่าง ๆ ที่มีความรู้ประสบการณ์มาช่วยกันขบคิด หรือทำงานร่วมกันจะทำให้งานหรือผลที่ได้เป็นงานที่มีคุณภาพ มีคุณค่ามากที่สุด
 2. เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในทำนองหลายความคิด หรือหลายหัวดีกว่าหัวเดียว เป็นการทำงานที่รอบคอบถ่วงถ่วง วิพากษ์วิจารณ์โดยละเอียด
 3. เป็นการทำงานที่มีส่วนในการเสริมสร้างการประสานงาน ในการทำงานหรือการบริหาร ระบบคณะกรรมการจะมีส่วนช่วยให้การบริหารหรือการทำงานมีการประสานงานได้ดีที่สุด
 4. เป็นหนทางหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสามัคคี การสร้างความเข้าใจอันดีในการทำงานของส่วนราชการหรือบุคคลต่าง ๆ ในการทำงานเพราะต่างคนที่มาทำงานก็คงมีความคุ้นเคย มีความเป็นเป็นกันเองได้
 5. เป็นหลักประกันถึงความบริสุทธิ์ยุติธรรมในการทำงานที่อาจมีการครหาว่าการตัดสินใจฉ้อฉลอะไรที่กระทำไปโดยคน ๆ เดียวแล้วอาจมีกรณีที่เล่นพรรคเล่นพวก หรือกระทำทุจริตต่าง ๆ แล้ว การทำงานของคณะกรรมการก็อาจจะเป็นเครื่องประกันในเรื่องดังกล่าวได้
 6. ระบบคณะกรรมการเป็นวิธีการทำงานที่ดี ตามหลักการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตยเพราะทำให้คณะกรรมการได้มีส่วนร่วมในการทำงานในการกำหนดนโยบาย หรือการตัดสินใจได้เป็นประโยชน์ในลักษณะของการบริหารงานโดยมีส่วนร่วม (Participative Management)
 7. ระบบคณะกรรมการเป็นหนทางหนึ่งในการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน ทำให้บุคคลในองค์กรมีฐานะหรือบทบาทความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และเป็นหนทางนำมาซึ่งโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานตลอดจนเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานได้

5.6 ผลเสียของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ

แม้ว่าการบริหารงานในรูปคณะกรรมการจะก่อให้เกิดผลดี แต่ในขณะเดียวกันก็ย่อมจะก่อให้เกิดผลเสียด้วยเช่นกัน ดังที่คูนท์ (Koontz. 1988 :249-251) ได้กล่าวถึงผลเสียของคณะกรรมการไว้ดังนี้

1. เป็นการสูญเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแต่ละครั้งนั้นย่อมต้องใช้เวลานาน เพราะคณะกรรมการต้องถกเถียงปัญหา รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จนกว่าจะได้บทสรุปที่เป็นข้อยุติที่น่าพอใจ นอกจากนี้ ในการประชุมคณะกรรมการแต่ละครั้งย่อมต้องมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เกิดขึ้นอีกด้วย

2. เกิดการประนีประนอมในคณะกรรมการที่มีจำนวนน้อย ในกรณีที่คณะกรรมการต้องพิจารณาตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญ ก็จะไม่ทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป เพราะสมาชิกในคณะกรรมการมีแนวโน้มที่จะแสดงความคิดเห็นที่คล้อยตามความคิดเห็นของกลุ่มด้วยความเกรงใจ ซึ่งทำให้การตัดสินใจนั้นไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. ไม่สามารถหาข้อยุติจากการประชุมได้ คณะกรรมการใช้เวลาในการปรึกษาหารือมาก แต่มักจะไม่ได้ข้อยุติ ทำให้ไม่สามารถนำข้อสรุปไปปฏิบัติได้

4. เกิดการกระจายความรับผิดชอบ คณะกรรมการมีลักษณะเป็นกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบร่วมกัน ดังนั้นความรับผิดชอบจึงกระจายไปภายในกลุ่ม ไม่มีใครคนใดคนหนึ่งรับผิดชอบโดยตรง

5. การถูกครอบงำโดยกลุ่มสมาชิกเสียงส่วนน้อย ในการประชุมคณะกรรมการมักจะต้องการข้อสรุปที่เป็นมติเอกฉันท์จากคณะกรรมการ แต่ในบางครั้งก็มักจะถูกสมาชิกที่มีเสียงส่วนน้อยขัดขวางและทำลายบรรยากาศการประชุม และไม่ยอมรับความคิดเห็นของเสียงส่วนใหญ่

รู และบายเออร์ส (Rue and Byars. 1995 : 261) ได้ ให้นำแนวคิดเกี่ยวกับข้อเสียของการบริหารงานในรูปคณะกรรมการไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

1. สูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย
2. มักจะเกิดการประนีประนอมเพื่อคณะกรรมการไม่สามารถตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้
3. เป็นการกระจายความรับผิดชอบ เพราะไม่มีใครต้องการเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงลำพัง
4. อาจจะถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมักจะเป็นผู้ที่แสดงความคิดเห็นแต่เพียงผู้เดียว

นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2536 : 277-278) ได้กล่าวถึงข้อเสียของคณะกรรมการไว้สอดคล้องกันดังนี้

1. การสูญเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย การประชุมคณะกรรมการทำให้เกิดค่าใช้จ่ายกับองค์การเป็นจำนวนมากในรูปของเวลาและค่าใช้จ่าย

2. การถูกรอรับของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เนื่องจากคณะกรรมการที่เป็นทางการถูกดำเนินการประชุมโดยผู้นำที่เป็นทางการ กลุ่มอาจถูกรอรับโดยผู้นำทำให้จำกัดความมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการ

3. การขาดความรับผิดชอบ เนื่องจากไม่มีสมาชิกของคณะกรรมการคนใดมีความรู้สึกรับผิดชอบการตัดสินใจของคณะกรรมการ สมาชิกจึงอาจจะมีคามระมัดระวังน้อยลงกว่าการที่ต้องรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 333-334) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับข้อเสียของการใช้คณะกรรมการไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. เป็นการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย
2. อาจมีอันตรายเนื่องจากการตัดสินใจที่เป็นไปในลักษณะที่พยายามจะประนีประนอม
3. เป็นการยากที่จะกำหนดความรับผิดชอบได้
4. ก่อให้เกิดความล่าช้าและไม่สามารถหาข้อยุติ
5. อาจถูกรอรับโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

5.7 คณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ

แม้ว่าการบริหารในรูปคณะกรรมการจะก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย แต่เนื่องจากคณะกรรมการมีบทบาทสำคัญภายในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเรียนรู้การใช้คณะกรรมการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การปฏิบัติงานในรูปคณะกรรมการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 337-338)

1. จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการ เพื่อที่จะให้คณะกรรมการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ในขั้นแรกจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละชุดให้ชัดเจนที่สุด ทั้งนี้เพื่อช่วยให้วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งคณะกรรมการเป็นไปโดยถูกต้องและอำนวยความสะดวกให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะกรรมการและบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง

2. จะต้องมีการเลือกเฟ้นตัวบุคคลที่จะเป็นสมาชิกในคณะกรรมการ ในการที่จะใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการให้สามารถทำการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องแล้ว จะต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาอยู่ในคณะกรรมการดังกล่าว บุคคลดังกล่าวจะต้องมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดีด้วย แต่อย่างไรก็ดี ความจำเป็นที่อยากให้มีการฝึกฝนตัวบุคคลอาจทำให้จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้บุคคลที่หย่อนความสามารถมีโอกาสเข้าไปร่วมในคณะกรรมการได้บ้าง

ปัญหาที่สำคัญที่ควรพิจารณาในที่นี้อีกประการหนึ่งก็คือ ควรจะได้จัดจำนวนสมาชิกที่จะเข้าไปอยู่ในคณะกรรมการให้มีขนาดที่เหมาะสม ทั้งนี้เพราะคณะกรรมการที่มีขนาดใหญ่

เกินไปอาจทำให้เกิดความล่าช้า หรือปฏิบัติงานได้อย่างยากลำบากก็ได้ โดยเฉพาะแล้วคณะกรรมการที่ปรากฏอยู่ในองค์การธุรกิจมักจะมีจำนวนสมาชิกแปดคนเป็นอย่างมาก

3. จะต้องมีการกำหนดระเบียบวาระของการประชุม ในการประชุมแต่ละครั้งของคณะกรรมการเพื่อที่จะให้การประชุมเป็นไปสะดวกและราบรื่น ประธานของคณะกรรมการหรือเลขานุการควรจะได้จัดทำหัวข้อ หรือกำหนดเวลาของการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เวียนให้แก่สมาชิกใน คณะกรรมการให้ ทราบล่วงหน้าไว้ก่อน ทั้งนี้เพื่อที่จะให้สามารถพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น ตามหัวข้อที่ได้ กำหนดเป็นเรื่อง ๆ ไป และการแจกจ่ายระเบียบวาระให้ทราบล่วงหน้าก็จะเป็นประโยชน์ให้แก่สมาชิกได้มีโอกาสศึกษาเตรียมตัวเรื่องที่จะพิจารณาก่อนที่จะมีการประชุม

4. จะต้องทำการคัดเลือกตัวประธานคณะกรรมการ คณะกรรมการจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับตัวประธาน ทั้งนี้เพราะถ้าหากประธานของคณะกรรมการเป็นบุคคลที่มีความสามารถ หรือมีบุคลิกที่จะเป็นผู้นำของคณะกรรมการได้ดี ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงควรได้มีการพิจารณาเลือกเฟ้นบุคคลที่จะเข้ามารับหน้าที่ดังกล่าว นอกจากจะต้องพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์แล้ว ยังจะต้องมีการพิจารณาถึงความเป็นผู้นำและความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ ที่จะสามารถนำการประชุมให้เป็นไปด้วยดีอีกด้วย

มอนดี, ชาร์ปลินและฟลิปโป (Mondy, Sharplin and Flippo. 1988 : 266) ได้กล่าวถึงการทำให้คณะกรรมการมีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของคณะกรรมการต้องกำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
 2. คณะกรรมการควรมีจำนวนผู้แทนและผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสมตามความต้องการขององค์การ
 3. คณะกรรมการควรมีสมาชิกเป็นจำนวนคี่ เพื่อคณะกรรมการจะได้สามารถพิจารณาในประเด็นสำคัญ ๆ ได้โดยปราศจากความล่าเอียง
 4. ควรมีการกำหนดระเบียบวาระการประชุมให้ชัดเจน
 5. คณะกรรมการควรจะมีมติเมื่อได้ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์แล้ว
- นอกจากนี้ สโตนเนอร์ (Stoner. 1992 : 516-517) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของคณะกรรมการไว้คล้ายคลึงกันว่า การที่จะทำให้คณะกรรมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ต้องมีการกำหนดเป้าหมายของคณะกรรมการไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
2. คณะกรรมการต้องมีอำนาจเฉพาะตัวที่ชัดเจน
3. ต้องมีการกำหนดขนาดของคณะกรรมการให้ชัดเจน จำนวนของคณะกรรมการที่เหมาะสมควรจะอยู่ระหว่าง 5-10 คน
4. ประธานคณะกรรมการควรได้รับการเลือกจากบุคคลที่มีความสามารถในการที่จะดำเนินการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

5. ควรมีการจัดเตรียมระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมอื่นๆ ให้แก่สมาชิกก่อนการประชุมเพื่อจะได้ให้สมาชิกได้มีการเตรียมตัวล่วงหน้า

6. การประชุมคณะกรรมการควรจะเริ่มและสิ้นสุดตรงเวลา

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การบริหารงานในรูปคณะกรรมการนั้นเป็นลักษณะของการทำงานเป็นทีมซึ่งในการทำงานเป็นทีมนั้น เป็นการทำงานที่ต้องอาศัยคนหลายคนช่วยกันทำงาน จึงนับว่าเป็นเรื่องยากในการประสานแนวความคิดตลอดจนความสามารถของบุคคลให้เข้าด้วยกันได้ ถ้าทีมงานใดหรือหน่วยงานใดสามารถประสานแนวความคิดความสามารถของแต่ละคนลงตัวก็จะช่วยให้ทีมงานหรือหน่วยงานนั้นมีคุณค่า ซึ่งปัจจัยที่ช่วยให้การบริหารงานในรูปคณะกรรมการหรือทีมงานมีคุณภาพประกอบด้วย (เชิเยร ภูภิญโญยิ่ง. 2539 : 189)

1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานของทีมงานหรือหน่วยงานที่ชัดเจน

2. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ของผู้ร่วมงานทุกคน

ตลอดจนมีการกำหนดแนวทางการประสานงานของแต่ละคนและแต่ละกลุ่มย่อย

3. ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความรับผิดชอบต่องานและเข้าร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4. ผู้ร่วมงานแต่ละคน แต่ละกลุ่มย่อยต่างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

5. มีการพัฒนาทีมงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ

6. มีระบบการสื่อสารและสร้างความเข้าใจอันดี

7. ผู้ร่วมงานทุกคน มองภาพรวมของการทำงานทั้งระบบได้ ตลอดจนรู้การทำงานของแต่ละกลุ่ม กรณีมีปัญหาสามารถติดตามและแก้ปัญหาได้ถูกต้อง

8. ผู้นำหรือผู้บริหารมีภาวะเป็นผู้นำ เข้าใจงาน เข้าใจคน และความคิดกว้างไกล ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องได้รับการยอมรับจากทีมงาน

9. ผู้ร่วมงานทุกคนควรได้รับการตอบสนองด้านความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

การบริหารงานในรูปคณะกรรมการให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกอร์ดอนและคนอื่น ๆ (Gordon and others. 1990 : 522) ได้ให้ทัศนะว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรจะมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนที่ทุกคนให้ความสนใจและเกิดความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์นั้น

2. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมและยอมรับฟัง

3. สมาชิกมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

4. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ทีมงานจะพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะแก้ไขปัญหาขึ้น ๆ

5. ทีมงานจำเป็นต้องมีผู้นำ ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มควรมีความพร้อมที่จะเข้าร่วมทันทีที่ทราบว่าการกลุ่มต้องการ

6. การตัดสินใจจะเป็นมติเอกฉันท์

7. สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกสามารถเปิดเผยความรู้สึกได้อย่างตรงไปตรงมา

8. ทีมงานมีความยืดหยุ่นและแสวงหาการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ สมาชิกในทีมงานจะมีการพัฒนาตนเอง และมีความคิดสร้างสรรค์

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การบริหารงานในรูปคณะกรรมการจะประสบความสำเร็จได้นั้น คณะกรรมการจะต้องมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญดังต่อไปนี้ (Newstrom and Davis. 1993 : 427-428)

1. การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร จะช่วยให้การทำงานของทีมงานพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทีมงานมีความชัดเจนในบทบาทของตนเองและสามารถปฏิบัติตามบทบาทได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีม
3. มีเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน เพื่อให้ทีมงานได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ
4. การให้รางวัลแก่ทีมงาน โดยอาจจะเป็นด้านการเงินหรือการให้การยอมรับ รวมทั้งการให้อำนาจในการเลือกสมาชิกใหม่ของทีม

นอกจากลักษณะบางประการในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในรูปคณะกรรมการประสบความสำเร็จแล้ว ในทัศนะของไรท์ และ โน (Wright and Noe. 1996 : 614-624) ทีมงานที่ประสบความสำเร็จควรมีหลักการบางประการดังนี้

1. กระบวนการในการทำงานของทีมงานสอดคล้องกับโครงสร้างของทีมงาน
2. สมาชิกในทีมงานมีแรงจูงใจและมีความสามารถในการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทีมงานที่ประสบความสำเร็จได้นั้นสมาชิกในทีมจะต้องมีความตั้งใจจริงและมีทัศนคติในเชิงบวกต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้อื่น นอกจากนี้สมาชิกในทีมจะต้องสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างดีและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วย
3. ผู้บริหารทีมงานควรกระจายอำนาจให้แก่สมาชิกในทีมตามความเหมาะสมมากกว่าที่จะควบคุมการทำงานของสมาชิก
4. ทีมงานควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและวัฒนธรรมขององค์การ
5. องค์การต้องให้ความสนใจต่อความเห็นของชุมชนที่องค์การเกี่ยวข้อง เพราะสมาชิกของชุมชนที่สำคัญนั้นส่วนหนึ่งคือครอบครัวของพนักงาน และความคิดเห็นของคนเหล่านั้นมี ส่วนที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้
6. ทีมงานจะต้องมีลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จ ได้แก่ การสื่อสารที่ดี การร่วมมือร่วมใจกัน นอกจากนี้จะต้องมีการบริหารบทบาทของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การให้การสนับสนุนต่อทีมงาน และมีการวางแผนงานที่เหมาะสมด้วย

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การบริหารงานในรูปคณะกรรมการนั้น เป็นลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่จะต้องมีการประสานร่วมมือกันเป็นอย่างดี และในการที่คณะกรรมการจะสามารถ

ทำงานได้ประสบความสำเร็จนั้นจึงจำเป็นต้องมีการบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (Greenberg and Baron. 1997 : 281–282)

1. มีสมาชิกที่มีความหลากหลาย ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญจากสาขาต่าง ๆ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
2. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรจะประกอบด้วยคนจำนวนที่พอเหมาะกับงาน ไม่ควรจะเป็นกลุ่มเล็กหรือใหญ่เกินไป
3. ควรเลือกสมาชิกในทีมงานให้เหมาะสมกับงาน
4. ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ารับการอบรมตามความเหมาะสม
5. ควรแจ้งวัตถุประสงค์ของงานให้สมาชิกทราบอย่างชัดเจน
6. ควรมีการให้รางวัลตอบแทนแก่สมาชิก
7. กำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการปฏิบัติงานมากกว่าผลที่จะได้รับ
8. ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้มีส่วนร่วม
9. เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจและให้การสนับสนุนแก่ทีมงานอย่างเต็มที่ จะทำให้สมาชิกในทีมงานมีกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จ
10. ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารและการประสานงานระหว่างสมาชิกในทีมงานและทีมงานอื่น ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้
11. มุ่งเน้นให้สมาชิกในทีมงานตระหนักถึงความเร่งด่วนของงานที่กำลังจะปฏิบัติ
12. ควรแจ้งกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมงานให้ชัดเจน
13. เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้รับข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

นอกเหนือจากสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การบริหารงานในรูปคณะกรรมการมีประสิทธิภาพแล้ว การบริหารงานในรูปคณะกรรมการควรจะต้องมีการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (Ivancevich and Matteson. 1999 : 319–320)

1. การฝึกอบรม ทีมงานควรได้รับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการแก้ปัญหา การมีความคิดสร้างสรรค์ หรือทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น
2. การสื่อสาร องค์ประกอบสำคัญสำหรับทีมงานที่มีประสิทธิภาพอีกประการหนึ่งคือ ความจำเป็นในการรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานของทีมงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างดี
3. การให้อำนาจ ทีมงานควรมีอำนาจในการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ จะช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ในบางครั้งอาจจะก่อให้เกิดผลเสียได้ ถ้าทีมงานได้รับอำนาจมากเกินไป โดยที่เขายังไม่คุ้นเคยต่อการใช้อำนาจนั้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้วิธีการฝึกอบรมทีมงานให้มีความเข้าใจมากขึ้น

4. การให้รางวัล ในองค์การต่าง ๆ มักจะมีการให้รางวัลแก่พนักงานเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลอยู่แล้ว ดังนั้นก็ต้องมีการให้รางวัลแก่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

การบริหารงานในรูปคณะกรรมการจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น จำเป็นต้องอาศัยทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีลักษณะพิเศษที่จะทำให้การทำงานของทีมงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามทัศนะของเชอร์เมอร์ฮอร์น เจอาร์,ฮันส์ และออสบอร์น (Schermehorn,Jr., Hunt and Osborn. 2000 : 196) ดังต่อไปนี้

1. ทีมงานจะต้องมีหลักการของทีมที่มั่นคงในการที่จะนำพาทีมงานไปสู่ทิศทางเป้าหมายของการทำงานของ팀ได้
2. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องทำให้จุดมุ่งหมายโดยทั่วไปเป็นวัตถุประสงค์หลักของการปฏิบัติงาน
3. สมาชิกในทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยสมาชิกที่มีความชำนาญในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคนิค การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. สมาชิกในทีมงานจะมีความคิดสร้างสรรค์ ในการบริหารงานปัจจุบันนี้ ทีมงานจะต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากหลักการดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานในรูปคณะกรรมการนั้น เป็นลักษณะการทำงานเป็นทีมโดยคณะบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขาในองค์การที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อมาร่วมกันแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์การ เพราะองค์การมีความเชื่อว่า การทำงานในลักษณะที่เป็นทีมนั้นจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว แต่อย่างไรก็ตาม การใช้คณะกรรมการในการบริหารงานนั้นก็ย่อมต้องมีข้อเสีย ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการให้ได้มากที่สุดเพียงใดและต้องพยายามทำให้การบริหารงานโดยคณะกรรมการก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การด้วย

6. บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด

วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของสังคม จึงทำให้วัฒนธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของประชาชนในทุกเรื่องราว ครอบคลุมระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนตาย เชื่อมโยงตั้งแต่อดีต ปัจจุบันและอนาคต การวัฒนธรรมจึงมีลักษณะเป็นองค์รวม (Holistic) และเป็นพลวัต (Dynamic) ที่พัฒนาตลอดเวลา จึงทำให้การวัฒนธรรมนั้นครอบคลุมวิถีชีวิตอย่างกว้างขวาง การดำเนินงานวัฒนธรรมจึงต้องรอบคอบรอบด้านและประสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในระดับรากหญ้า ระดับประเทศ จนถึงระดับโลกและนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2545 : 35) ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการงานวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่นให้สอดคล้องกับลักษณะและธรรมชาติของงานวัฒนธรรม ที่เป็น “ชีวิตวัฒนธรรม” ที่ เป็นกระบวนการชิ้นการทำงานแบบองค์รวมที่มองว่า สรรพสิ่งทั้งหลายมีความเกี่ยวเนื่อง

สัมพันธ์และมีผลกระทบสืบเนื่องเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกันทั้งเศรษฐกิจ จิตใจ การเมือง สังคมและสิ่งแวดล้อม มี บูรณาการและเชื่อมประสานระหว่างอดีต ปัจจุบัน และอนาคต และโดยที่วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของสังคมที่ประชาชนทุกคนเป็นเจ้าของที่จะต้องมีส่วนอย่างสำคัญในการรับผิดชอบ การดำเนินงานวัฒนธรรมจึงจำเป็นต้องกระจายอำนาจการดำเนินงานวัฒนธรรมไปยังท้องถิ่น โดยการเสริมพลังและเสริมสร้างองค์กรประชาชนให้เข้มแข็งในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น ให้ประชาชนมี อำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นของตน ให้ทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและองค์กรวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้ทำหน้าที่ในการพิทักษ์ ปกป้อง บำรุงรักษา สืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรมของตนเอง ของท้องถิ่น และของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2545 : 14)

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้พิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นเพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรส่งเสริมและประสานการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมจังหวัด อันจะก่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดได้อย่างกว้างขวาง และเกิดพลังทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคเอกชนและประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2538 : 25) จึงได้มีมติคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติของสภาวัฒนธรรมขึ้น ซึ่งสมาชิกสภาวัฒนธรรมจังหวัดมาจากตัวแทนขององค์กรการดำเนินงานวัฒนธรรมที่มีอยู่ ณ ท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเป็นการรวมตัวขององค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรมในท้องถิ่น 5 กลุ่ม ซึ่งเรียกว่า “เบญจภาคี” ประกอบด้วย องค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรชุมชน องค์กรธุรกิจและองค์กรวิชาการ โดยมีประกาศตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. 2538

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมตามขอบข่ายงานวัฒนธรรม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวัฒนธรรม 8 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. งานวิจัยวัฒนธรรม หมายถึง การสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้างเอตทัคคะ และแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดต้องศึกษาให้รู้ซึ่งถึงแก่นสาระของวัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความซาบซึ้ง เห็นคุณค่า เห็นประโยชน์ ความดี ความงามของวัฒนธรรมต่าง ๆ โดยการสำรวจและรวบรวมผลงานวิจัยทางวัฒนธรรม การจัดสัมมนาทางวิชาการ (Symposium) หรือ เลือกลงร กำหนดหัวข้อและดำเนินการวิจัย นอกจากนี้ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด ต้องจัดทำงบประมาณและให้ทุนอุดหนุนการวิจัยแก่ผู้สนใจ รวมทั้งพัฒนานักวิจัยและยกย่องเชิดชูเกียรติ นักวิจัยดีเด่น และเพื่อให้การดำเนินงานวิจัยวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดควรจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่องานวิจัยทางวัฒนธรรม รวมทั้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่แก่ผู้สนใจในการนำผลการวิจัยไปใช้อย่างกว้างขวางและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายงานวิจัยวัฒนธรรมก็จะทำให้งานวิจัยวัฒนธรรมเป็นที่แพร่หลายต่อไปด้วย ประเวศ วะสี (2540 : 3-5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการ

ทำวิจัยทางวัฒนธรรมไว้ว่า การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยทำวิจัยทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ในการปูทางไปสู่การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน เมื่อโรงเรียนเป็นฐานของการศึกษาวิจัยและการเรียนรู้วัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นแล้ว จะทำให้เรามีฐานของความรู้ทางวัฒนธรรมเต็มพื้นที่ของประเทศ และโครงสร้างของการจัดการโครงการส่งเสริมครูให้ทำการวิจัยชุมชนท้องถิ่นควรมีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ การทำแผนโครงการโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการจัดการโครงการ การสนับสนุนเชิงนโยบาย ทุนสนับสนุนการวิจัย การบริหารทางวิชาการ กลไกการประเมิน เวทีวิชาการและนโยบาย และระบบฐานข้อมูลวัฒนธรรม

2. งานอนุรักษ์วัฒนธรรม หมายถึง การพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความหวงแหน ความเข้าใจ และคงความภาคภูมิใจในความเป็นชาติ ตลอดจนเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของคนรุ่นหลัง ซึ่งในการที่คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดจะสามารถดำเนินงานในด้านการอนุรักษ์ให้บังเกิดประสิทธิภาพนั้น คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดต้องทำให้เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่นต่าง ๆ และพิทักษ์รักษาวัฒนธรรมด้วยชุมชนและท้องถิ่นเอง คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดจะต้องศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับงานอนุรักษ์วัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ จัดทำทะเบียนผลิตผลทางวัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์ และจัดทำงบประมาณสนับสนุนงานอนุรักษ์วัฒนธรรม และเพื่อให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมของท้องถิ่น คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดจะต้องรณรงค์ให้เกิดการตื่นตัว ตระหนักในคุณค่า และให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และเพื่อให้งานอนุรักษ์วัฒนธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรได้มีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบให้เอื้อต่อการอนุรักษ์ และมีการประชาสัมพันธ์งานอนุรักษ์วัฒนธรรมให้แพร่หลาย นอกจากนี้ การจัดการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการอนุรักษ์วัฒนธรรมก็จะมีส่วนช่วยให้ผู้มีส่วนในการอนุรักษ์วัฒนธรรมเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไปด้วย นอกจากนี้ สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 43) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์ไว้ว่า กิจกรรมดีเด่นทางวัฒนธรรมที่ควรเร่งอนุรักษ์และสืบสาน ซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์สำคัญของวัฒนธรรมไทยที่คนไทยทุกคนจะต้องช่วยกันรักษา ได้แก่ ความเป็นอยู่แบบไทย ยัมสยาม การพูด การแต่งกาย การไหว้และการแสดงความเคารพ มารยาทไทย ดนตรีไทย ศิลปะพื้นบ้าน การละเล่นแบบไทย และประเพณีไทย

3. งานฟื้นฟูวัฒนธรรม หมายถึง การเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลาย มาทำให้มีความหมายและความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในชาติ การดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นการทำงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน เป็นงานที่ต้องฟื้นฟูชีวิตความเป็นอยู่ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดควรจะได้มีการศึกษาสภาพปัจจุบันของผลิตผลทางวัฒนธรรมที่กำลังเสื่อมสลายไปจากสังคมไทย รวมทั้งการจัดทำทะเบียนผลิตผลทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การฟื้นฟู นอกจากนี้ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดควรจะสนับสนุนให้บุคคลในท้องถิ่นและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์ โดยจัดทำงบประมาณสนับสนุนงานฟื้นฟู

วัฒนธรรม รวมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการฟื้นฟูวัฒนธรรม และให้โอกาสคนในชุมชนได้ทบทวนเรื่องการฟื้นฟูวิถีชีวิตในชุมชนของตนเองด้วย

4. งานพัฒนาวัฒนธรรม หมายถึง การริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะกับยุคสมัย บังเกิดคุณประโยชน์แก่ชีวิต สังคม และธรรมชาติ โดยที่ยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย ในการทำงานวัฒนธรรมนั้นต้องทำให้วิถีชีวิตของชุมชนดีขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิถีชีวิตของชุมชน คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดจะต้องศึกษาสภาพความเหมาะสมของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรมในปัจจุบัน และเลือกสรรวัฒนธรรมที่เหมาะสมแก่การพัฒนา จากนั้นจะต้องมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่พัฒนาแล้วเข้าไปในกระบวนการให้การศึกษาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่องานพัฒนาวัฒนธรรม จัดหางบประมาณสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม และเพื่อให้การพัฒนาวัฒนธรรมได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมให้บังเกิดผลอย่างจริงจังต่อไป ในทัศนะของพญศักดิ์ จันทรสุนทร (2538 : 7) การพัฒนาวัฒนธรรมนั้น จะต้องดำเนินการในแนวทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแบบสมดุลและยั่งยืนกล่าวคือ ทำให้คนไทยมีความสุข อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนมีความเข้มแข็ง และสังคมมีความสงบสุขท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่ยั่งยืน ส่วนนิคม มูลิกะคามะ (2539 : 2) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมไว้ว่า จะต้องดำเนินการปฏิรูปการบริหารและจัดการวัฒนธรรมไทยทั้งระบบเพื่อให้วัฒนธรรม การศึกษา และการพัฒนามีปฏิสัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยจะต้องศึกษาวิจัยให้รู้ว่เนื้อหาวัฒนธรรมไทยมีอะไรดีบ้าง แล้วปลูกฝังลงในหัวใจของคนไทยให้เป็นภูมิคุ้มกัน รวมทั้งทำนุบำรุงรักษาวัฒนธรรมของชาติไว้ให้มั่นคงด้วยการอนุรักษ์ สืบทอดกันต่อไปไม่ให้สูญหาย และพัฒนาโดยรักษาเอกลักษณ์สำคัญไว้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมร่วมสมัย การพัฒนาวัฒนธรรมนั้นเป็นหน้าที่ที่หน่วยงานทั้งหลายต้องหันมาร่วมมือกัน โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นหน้าที่ของใคร ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนโดยเฉพาะสภาวัฒนธรรมจังหวัด (สภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. 2540 : 70)

5. งานถ่ายทอดวัฒนธรรม หมายถึง การนำวัฒนธรรมที่ผ่านการคัดเลือกสรรกลั่นกรองไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา อันจะยังผลให้สมาชิกในสังคมเกิดความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่า และจะนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับยุคสมัย คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดจะต้องมองย้อนกลับไปในอดีตว่าวัฒนธรรมนี้มีเหตุปัจจัยอะไรที่ทำให้เกิดขึ้น มีแก่นสารสาระอะไร และมี ประโยชน์ในการดำเนินวิถีชีวิตของบุคคลในสมัยนั้นอย่างไรบ้าง ในขณะที่เดียวกันถ้าเห็นว่าเป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวันในปัจจุบันและจะเป็นพื้นฐานสืบต่อไปในอนาคต ก็นำมาประยุกต์ใช้และถ่ายทอดไปยังอนุชนรุ่นต่อ ๆ ไป (กาสิก เตชะวันหมาก. 2541 : 238) คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดจะต้องรณรงค์ให้เกิดความตระหนักและความร่วมมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม มีการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดวัฒนธรรม รวมทั้งจัดฝึกอบรมครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง และจัดหางบประมาณสนับสนุนเพื่อให้งานถ่ายทอดวัฒนธรรมบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนด้วย และจากโครงการสืบสานวัฒนธรรมไทยของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติก็ได้กำหนดเป้าหมายของโครงการ

ไว้ประการหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดวัฒนธรรมว่า ให้มีการผลิตสื่อและคู่มือเสริมการเรียนการสอน วัฒนธรรมไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติประสานกับภาคเอกชนดำเนินการเน้น ความสำคัญในเรื่องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้เสริมการเรียนการสอน วัฒนธรรมไทยทั้งในและนอกระบบโรงเรียน โดยที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้ พิจารณาเห็นว่า ลักษณะงานทางด้านวัฒนธรรมโดยทั่วไปเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวางและเป็นงานที่ เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมทุก ๆ ด้าน ดังนั้น เพื่อให้มีจุดร่วมในการดำเนินงานตามโครง การสืบสานวัฒนธรรมไทย จึงได้กำหนดเนื้อหาทางวัฒนธรรมเพื่อใช้เป็นแม่บทในการรณรงค์ทาง วัฒนธรรมไทย ประกอบด้วย เนื้อหาเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ วิถีครอบครัว และชุมชนไทย ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ภาษาไทย ระเบียบวินัยและค่านิยม คุณธรรมและ จริยธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญาไทย การแต่งกายแบบไทย ศิลปวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมกับการ ท่องเที่ยว และวัฒนธรรมกับการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2537 : 7-9) และ เพื่อให้การสืบทอดวัฒนธรรมไทยบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติกำหนด ไว้ ควรกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สำคัญ ๆ ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งของบุคคล ครอบครัว และชุมชน การนำมิติทาง วัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนา การเผยแพร่คุณค่าของวัฒนธรรมไทยในสังคม ไทยและสังคมโลก การใช้สื่อสารมวลชนเป็นสื่อสำคัญในการถ่ายทอดและพัฒนาวัฒนธรรม การระดม สรรพกำลังในการดำเนินงานวัฒนธรรม และ การลงทุนทางวัฒนธรรม (พยุ่งศักดิ์ จันทรสุนทร. 2538. : 15-17) นอกจากนี้ นิคม มุสิกคามะ (2539 : 4) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดวัฒนธรรม ว่า การสืบทอดทางวัฒนธรรมคือการดึงส่วนดีของวัฒนธรรมหรือเอกลักษณ์ออกมาใช้ การที่จะสืบทอด วัฒนธรรมแต่ละเผ่าพันธุ์จำเป็นจะต้องดำเนินการสองประการ คือ การสืบทอดด้วยกระบวนการการ ศึกษา คือการเลือกส่วนดีของวัฒนธรรมไทย จัดทำหลักสูตรวัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมชาติ บรรจุไว้ในการเรียนการสอนทุกระดับชั้น นับตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาจนถึงระดับมหาวิทยาลัย และการ ปฏิบัติตามประเพณีในชีวิตประจำวัน คือการดำรงชีพประจำวันของประชาชน ครอบครัว ชุมชนและสังคม เป็นการสืบทอดวัฒนธรรมดั้งเดิม

6. งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม หมายถึงการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงาน สามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัดจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เครือข่ายภาคีสมาชิกได้ทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีการจัดทำแผนงานสนับสนุนการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมสำหรับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ และเพื่อให้การจัดกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการ สภาวัฒนธรรมจังหวัด จะต้องจัดหางบประมาณสนับสนุนและประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ด้วย และเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจของแต่ละกิจกรรม ควรจะต้องมีการติดตามประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุง การดำเนินงานในโอกาสต่อไป สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2537 : 18) ได้ เสนอแนะ กิจกรรมการดำเนินงานเพื่อสืบสานวัฒนธรรมไทยโดยอาจเลือกใช้กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลาย ๆ อย่างประกอบกันตามความเหมาะสม ได้แก่ การประกวดแข่งขัน การจัดนิทรรศการ การ

จัดแสดง การสาธิต การฝึกอบรมสัมมนา การผลิตและการเผยแพร่สื่อ การให้บริการ การศึกษาดูงาน และการอภิปราย บรรยาย ปาฐกถา สำหรับพยุภคคี จันทรสุรินทร์ (2538 : 56) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมว่า จะต้องดำเนินการอยู่ในจุดประสงค์ที่สำคัญสามประการ ได้แก่ การสร้างและจรรโลงจิตสำนึกทางวัฒนธรรมของประชาชนให้มีวิธีคิดอย่างเป็นระบบ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวิถีชีวิตในสังคมสมัยใหม่อย่างเชื่อมั่นบนพื้นฐานคุณค่าและวัฒนธรรมไทย รวมทั้งรักษาและพัฒนาสร้างสรรค์วัฒนธรรมไทยให้เป็นสมบัติของมนุษยชาติอันจะนำมาซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของชาติไทยในบริบทของสังคมโลก นอกจากนี้ สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 101-102) ได้เสนอแนวคิดในการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมไว้ว่าจะต้องคำนึงถึงกรอบและมาตรฐานในการดำรงชีพและวิถีชีวิต ซึ่งได้แก่ คุณภาพการทำความดี และปัจจัยสี่ คุณภาพด้านภาษา กริยา มารยาทของงาน คุณภาพด้านศาสนา วินัย ศีลธรรม จริยธรรม คุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมและสุนทรียศาสตร์ คุณภาพทางสังคมและสถาบันทางสังคม โดยต้องเน้นให้ประชาชนได้รับการศึกษา วัฒนธรรมพื้นบ้านและวัฒนธรรมชาติอย่างถูกต้อง มีความเข้าใจ ชาบซึ้ง สามารถแลกเปลี่ยนและพัฒนาโดยไม่เสียเอกลักษณ์ของตนเอง มีจิตสำนึกในวัฒนธรรมชาติ ไม่นำเอาวัฒนธรรมต่างชาติที่ขัดแย้งหรือทำลายเอกลักษณ์ของตนเองมาใช้และถ่ายทอดให้เยาวชนสืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี และวิถีชีวิต ในส่วนของการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมนี้ พระธรรมปิฎก (2540 : 35) ได้ให้แนวคิดที่สำคัญไว้ว่า แนวทางการสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกับรากฐานของวัฒนธรรมไทยจะต้องมองวัตถุประสงค์เป็นปัจจัย ปัจจัยคือสิ่งเกื้อหนุนที่จะช่วยให้เราสร้างสรรค์ปัญญาและสิ่งดีงาม ไม่ควรมองปัจจัยเป็นจุดหมาย กล่าวคือจะต้องสร้างสรรค์ชีวิตที่ดีงามมีความสุข สร้างสรรค์สังคมที่มีสันติสุข และสร้างสรรค์โลกให้ร่มเย็นอยู่อาศัย วัฒนธรรมที่แท้จริงจะสำเร็จได้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ ทั้งศาสนาที่เป็นตัวรากฐานและการศึกษาที่เป็นตัวกระบวนการ แล้วก็ออกมาที่วัฒนธรรม จนเกิดเป็นผลรวมที่เป็นความดีงามของชีวิต ของสังคม ของโลก

7. การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพถึงขั้นที่สมควรได้รับการยกย่องว่าเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาตินั้น ๆ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ได้ทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมในอนาคต คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้แสดงออก พัฒนา และถ่ายทอดความรู้ความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ ควรมีการสำรวจ เลือกรรและจัดทำทะเบียนผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความรู้ความสามารถเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม จัดหางบประมาณสนับสนุนงานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม เช่น การบันทึกความรู้

ความสามารถและผลงานของเอตทัคคะทางวัฒนธรรม เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอด การให้ทุนการศึกษาหรือทุนอุดหนุน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถทางวัฒนธรรมแก่ เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการใช้สื่อที่บันทึกความรู้ ความสามารถและผลงานของเอตทัคคะทางวัฒนธรรมในสถาบันการศึกษาตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการจัดการประกวดความรู้ความสามารถและผลงานด้านวัฒนธรรมของนักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไปทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ และสนับสนุนให้ เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้ฝึกงานหรือร่วมกันทำงานกับเอตทัคคะทางวัฒนธรรมด้วย ในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรมนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2537 : 35-36) ได้กำหนดขอบเขตของการดำเนินงานส่งเสริมและเผยแพร่ประเพณีและศิลปวัฒนธรรมภายในจังหวัดไว้ว่าควรประกอบด้วย การมีข้อมูลด้านประเพณีและวัฒนธรรมในจังหวัดครบถ้วน มีการจัดทำทำเนียบบุคลากรภูมิปัญญาชาวบ้าน ด้านประเพณีและศิลปวัฒนธรรม การจัดทำเอกสารประวัติ และผลงานด้านภูมิปัญญาชาวบ้านออกเผยแพร่ การจัดกิจกรรมเพื่อนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาพัฒนาคุณภาพชีวิต การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรด้านประเพณีและศิลปวัฒนธรรมได้รับการยกย่อง การใช้บุคลากรด้านประเพณีและศิลปวัฒนธรรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานของจังหวัด และการจัดแสดงประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เผยแพร่แก่บุคคลทั่วไป

8. งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำไปสู่สันติภาพและสันติสุขแห่งการอยู่ร่วมกันของมนุษยชาติ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดต้องสำรวจและเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การแลกเปลี่ยนทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างชุมชนในท้องถิ่นและของเครือข่ายเครือข่ายภาคี สมาชิกต่าง ๆ และการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมก็จะทำให้การดำเนินงานด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมบังเกิดผลดียิ่งขึ้น ทำให้ชุมชนเกิดความภาคภูมิใจที่ได้แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน และในส่วนของการทำงานวัฒนธรรมที่จะต้องกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือซึ่งกันและกันนั้น สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 100) ได้เสนอไว้ว่าควรจะมีการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันอันได้แก่ การประสานแนวคิด ประสานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้มีความทันสมัย มีการประสานแผนการปฏิบัติงานในระดับแผนและโครงการ การประสานการปฏิบัติ เช่นการแลกเปลี่ยนบุคลากร การแลกเปลี่ยนเครื่องมือในการดำเนินงาน การแลกเปลี่ยนทรัพยากรอื่น ๆ การประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารและการจัดการ และการจัดทำแผนการประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน

จากบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมในการดำเนินงานวัฒนธรรมตาม ขอบข่ายงานวัฒนธรรมดังกล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ในการดำเนินงานวัฒนธรรมให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพราะการดำเนินงานวัฒนธรรม เป็นภาระหน้าที่ของประชาชนทุกคน สถาบันทางสังคมทุกสถาบัน สถานศึกษาทุกแห่ง หน่วยงาน ภาครัฐและเอกชนทุกแห่ง รวมทั้งองค์กรภาคธุรกิจต่าง ๆ ที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการ ดำเนินงานวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ตามความสามารถ ความถนัด ความสนใจและตามภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องระดมสรรพกำลังต่าง ๆ ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมด้วยความตระหนักในการกิจหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานวัฒนธรรมของชาติร่วมกัน (พยุหศักดิ์ จันทรสุรินทร์. 2538 : 20) ดังนั้น คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในการที่จะผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมใน ท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอันจะนำไปสู่ความ มั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

7. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงาน วัฒนธรรมของจังหวัด

1. ประสพการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรม

ประสพการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรม หมายถึง ระยะเวลาที่คณะกรรมการ สภาวัฒนธรรมทำงานที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ซึ่ง ประสพการณ์ในการทำงานนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ดังที่ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 132) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสพการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (สมาน แก้วคำไสย์. 2545 : 75 ; อ้างอิงจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 67) ที่กล่าวว่า ประสพการณ์การทำงาน ย่อมทำให้คนเกิดความชำนาญ ทำให้เกิดความผูกพันกับอาชีพและองค์กรไปด้วย

เนื่องจากวัฒนธรรม หมายถึงวิถีชีวิตของประชาชนในสังคม ซึ่งมีความหลากหลายใน ตัวของมันเอง จำเป็นที่จะต้องให้ประชาชนที่เป็นเจ้าของวัฒนธรรมมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม จึงจะเกิดผลให้เกิดการอนุรักษ์ รักษา และดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544 : 9) ปัจจัยหลักในการดำเนินงานวัฒนธรรมปัจจัยหนึ่งก็คือ บุคลากร ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะการดำเนินทุกอย่างทุกขั้นตอนจะต้องมีความ เกี่ยวข้องกับบุคลากร เริ่มตั้งแต่ การวางแผน การนำแผนไปใช้ และการติดตามประเมินผล หากองค์กร ใดมีบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ หรือมีศักยภาพสูง จะทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีศักยภาพต่ำ การดำเนินงานขององค์กรก็จะไม่ ค่อยมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544 : 12) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า

ในการดำเนินงานวัฒนธรรมให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านวัฒนธรรม และถ้าบุคคลนั้นมีประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรม ก็ยิ่งส่งผลให้การดำเนินงานวัฒนธรรมบังเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม

ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม หมายถึง การที่คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมในโครงการเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจัดขึ้น การฝึกอบรม เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติของพนักงานโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ (Kreithner. 1998 : 335) ซึ่งใกล้เคียงกับแนวคิดของ กรีนเบิร์ก (Greenberg. 1999 : 35) ที่กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับอย่างเป็นระบบ และนำมาปรับปรุงทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ จีระ ประมวลพฤษ (2538 : 4) ที่กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน อันมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ส่วนชูชัย สมิทธิไกร (2540 : 5) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การฝึกอบรมเปรียบเสมือนการฝึกปฏิบัติในการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความชำนาญและสร้างทัศนคติที่ดีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรอันเป็นทรัพยากรอันล้ำค่าขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญดีเยี่ยมทำให้ องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันกับอารยประเทศได้ (นิรชรา ทองธรรมชาติ. 2544 : 9)

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพราะการที่บุคคลได้รับการฝึกอบรมในด้านใดด้านหนึ่งก็ย่อมจะมี ความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เช่นเดียวกับคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม ก็ย่อมจะมีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม อันจะทำให้สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ภาคิที่กรรมการสังกัด

ภาคิที่กรรมการสังกัด หมายถึง เครือข่ายสมาชิกเบญจภาคิที่เป็นตัวแทนขององค์กรดำเนินงานวัฒนธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบของสภาวัฒนธรรมจังหวัด ประกอบด้วย

3.1 องค์การภาครัฐ ได้แก่ หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนั้น ๆ ทั้งที่เป็นส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

3.2 องค์การเอกชน ได้แก่ องค์การสาธารณประโยชน์ที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนโดยมีการจัดตั้งและดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ เช่น สมาคม มูลนิธิ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสาธารณสุขมูลฐาน คณะกรรมการหมู่บ้าน ชมรม สโมสร ฯลฯ เป็นต้น

3.3 องค์การชุมชน ได้แก่ องค์การที่เกิดจากการรวมตัวตามความสนใจและความถนัดของประชาชนในชุมชนเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น เช่น กลุ่มสวัสดิการชุมชน กลุ่มธุรกิจชุมชน กลุ่มอุตสาหกรรมชุมชน กลุ่มพัฒนา กลุ่มอนุรักษ์ และกลุ่มวิชาชีพ ฯลฯ เป็นต้น รวมทั้งการรวมตัวกันตามธรรมชาติในลักษณะต่าง ๆ ด้วย

3.4 องค์การธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน โรงแรม ศูนย์การค้า ธนาคาร ชมรมนักธุรกิจ สหกรณ์ และองค์การธุรกิจรูปอื่น ๆ

3.5 องค์การวิชาการ ได้แก่ สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรมนิทัศน์ รวมทั้งบุคคลที่เป็นผู้นำทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งจากทางราชการและโดยธรรมชาติ เช่น พระสงฆ์ ผู้นำทางศาสนา ศิลปินแห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม คนดีศรีสังคม ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการในสาขาวิชาชีพ งานศิลปะและงานวัฒนธรรมในสาขาต่าง ๆ

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจึงได้มีนโยบายจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้น เพื่อให้เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กรชุมชนในท้องถิ่นต่าง ๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสาร พบปะแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งกันและกันระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง รวมทั้งให้เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด เพื่อดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2538 : 9) ทั้งนี้ เพื่อเป็นการจัดรูปแบบการบริหารงานวัฒนธรรมที่เป็นเรื่องของวิถีชีวิตของชุมชนในท้องถิ่นต่าง ๆ ให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรคณะบุคคลที่เกิดจากการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ องค์กรชุมชน และองค์การวิชาการในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ

เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตและวิถีการคิดของชุมชน คนจึงเป็นทั้งผู้สร้างสรรค์ พัฒนา และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้เพื่อให้วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไปนั่นเอง เมื่อวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องกับวิถี ชีวิตของคน อยู่ตลอดเวลา และคนเป็นทั้งผู้สร้างและผู้ใช้วัฒนธรรม ดังนั้น การดำเนินงานวัฒนธรรมจึงจำต้องให้คน (ประชาชน) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2544 : 6) เมื่อประชาชนในชุมชนท้องถิ่นแต่ละแห่งเป็นเจ้าของวัฒนธรรมของตนเอง หน่วยงานของรัฐ ส่วนกลางและกลไกรัฐในระดับท้องถิ่นจึงเป็นเพียงผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมของตัวเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นทั่วประเทศ จึงจำเป็นต้องสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรชุมชนใน

ระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ในลักษณะของเครือข่าย เครือญาติทางวัฒนธรรม 5 กลุ่ม และรวมกลุ่มเครือข่ายทั้ง 5 กลุ่ม เป็นสภาวัฒนธรรมจังหวัด เพื่อเป็น ศูนย์กลางในการติดต่อประสานงานระหว่างสมาชิกและการรวมพลังปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมร่วมกัน

แต่จากลักษณะของภาคีต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาคีต่าง ๆ นั้นมาจากพื้นฐานการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มาจากภาคี ต่าง ๆ ก็น่าที่จะมีการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะใช้ภาคีที่กรรมการสังกัดเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรม จังหวัดต่อไป

4. ภูมิภาคที่กรรมการสังกัด

ภูมิภาคที่กรรมการสังกัด หมายถึง เขตพื้นที่ต่าง ๆ ในประเทศไทยที่คณะกรรมการ สภาวัฒนธรรมจังหวัดสังกัด โดยแบ่งเป็น 4 ภาค และกรุงเทพมหานคร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ ศึกษาภูมิภาคที่กรรมการสังกัด โดยศึกษาจากข้อมูลของกระทรวงมหาดไทย (<http://www.moi.go.th>) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ภาค และกรุงเทพมหานคร โดยแต่ละภาคประกอบด้วยจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ภาคเหนือ ประกอบด้วยจังหวัดกำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ ตาก นครสวรรค์ น่าน พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน สุโขทัย อุตรดิตถ์ อุทัยธานี พะเยา

4.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยจังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ ยโสธร นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ มุกดาหาร อำนาจเจริญหนองบัวลำพู

4.3 ภาคกลาง ประกอบด้วยจังหวัดกาญจนบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ตราด นครนายก นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี ราชบุรี ระยอง ราชบุรี ลพบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระแก้ว สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง

4.4 ภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัดกระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล สุราษฎร์ธานี

4.5 กรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นแต่ละภูมิภาคนั้นมีความหลากหลาย มีเอกลักษณ์ในตัว ของวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันไป ดังนั้น ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในแต่ละด้าน แต่ละภูมิภาค ก็ย่อมจะต้องมีลักษณะที่โดดเด่นเฉพาะตัวแตกต่างกันไปตามลักษณะของวัฒนธรรมและภูมิภาคนั้น ๆ ดังที่สุเทพ สุนทรเมสัช (2542 : 2) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมว่า ประเทศไทย ประกอบด้วยภูมิภาคต่าง ๆ ซึ่งในแต่ละภูมิภาคต่างก็ประกอบด้วยประชากรที่ มีความเป็นมาทางด้าน ประวัติศาสตร์ ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ การประกอบอาชีพหลักทางด้านเศรษฐกิจ ที่ปรับใช้เข้ากับ

สภาพแวดล้อมทางนิเวศวิทยา ตลอดจนลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว แนวนโยบายและการดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรมของประเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริงจึงควรจะต้องมีพื้นฐานมาจากความหลากหลายทางด้านสังคมและวัฒนธรรมของภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ

ดังนั้นในการศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมโดยใช้ภูมิภาคที่กรรมการสังกัดเป็นตัวแปรอิสระในครั้งนี้ จะทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงความแตกต่างของการดำเนินงานวัฒนธรรมตามขอบข่ายงานวัฒนธรรม 8 ด้าน ในแต่ละภูมิภาคซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมต่อไป

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดนั้น ยังมีเคยมีผู้ทำการศึกษาค้นคว้าไว้ ดังนั้น ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่ใกล้เคียง ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ประยุทธ์ เปี่ยมงาม (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทและการกิจของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทและการกิจของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด ในทัศนะของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด โดยจำแนกตามสังกัดเป็น 2 กลุ่ม คือ คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดที่ไม่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดในเขตการศึกษา 7 ปฏิบัติภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อรวมทุกด้านทั้ง 8 ด้าน บทบาทและการกิจที่คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญอันดับแรก คือด้านพิจารณาเสนอแนะและให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม รองลงมาคือด้านปฏิบัติงานอื่นที่กระทรวงศึกษาธิการ มอบหมาย ส่วนคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดที่ไม่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ บทบาทและการกิจที่คณะกรรมการให้ความสำคัญอันดับแรก คือด้านปฏิบัติงานอื่นที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย รองลงมา คือด้านกำหนดมาตรการให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีการใช้ทรัพยากรและผนึกกำลังในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม และคณะกรรมการทั้งสองกลุ่มมีทัศนะต่อบทบาทและการกิจของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม เมื่อพิจารณารวมทุกเรื่องไม่แตกต่างกัน

อมรรัตน์ สอนคง (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอและศึกษาธิการจังหวัด ภาคใต้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ศึกษาธิการอำเภอและศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้มีบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทในการปฏิบัติด้านวัฒนธรรมตามสถานภาพส่วนตัวและสิ่งแวดล้อมของศึกษาธิการอำเภอและศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ พบว่า ศึกษาธิการอำเภอและศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ที่มีอายุมาก มีภูมิสำเนาเดิมในภาคใต้ มีฐานะทางเศรษฐกิจดี และไม่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมไม่แตกต่างกับศึกษาธิการอำเภอและศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ที่มีอายุน้อย มีภูมิสำเนาเดิมในภาคอื่น ๆ มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี และมีการประกอบอาชีพอื่น ๆ ส่วนที่มีวุฒิการศึกษาสูง ๆ มีบทบาทสูงกว่าที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ และที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งสูง มีบทบาทต่ำกว่าที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำ

อุดม โอษฐ์ยัมพราย (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด เขตการศึกษา 3 จากผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมจังหวัด ในเขตการศึกษา 3 ปฏิบัติบทบาทได้ไม่ครบทั้ง 8 ข้อ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ โดยข้อที่ไม่ได้ปฏิบัติได้แก่ อำนาจข้อที่ 6 คือ จัดให้มีการศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและทบทวนเพื่อนำผลมาปรับปรุงการพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม อำนาจหน้าที่ข้อ 3 คือ พิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประเภทเงินอุดหนุนที่จังหวัดได้รับเพื่อกิจการเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม และอำนาจหน้าที่ข้อ 4 คือ กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทุกคนระบุว่า การปฏิบัติบทบาทของคณะกรรมการมีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญโดยภาพรวมที่คณะกรรมการประสบในการปฏิบัติบทบาทตามอำนาจหน้าที่ ได้แก่ การไม่มีกฎหมายรองรับ การดำเนินงานของคณะกรรมการไม่เป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน กรรมการมอบหมายบุคคลอื่นเข้าประชุมแทนบทบาทตามอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่องในการบริหารงานและการแก้ไขปัญหา ไม่มีเอกภาพทางการบริหาร อำนาจหน้าที่และบุคคลเข้าซ้อนทับคณะกรรมการชุดอื่น กรรมการส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ และขาดข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

พิทยา เพชรรักษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมในเขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมมีระดับการปฏิบัติงานตามบทบาททั้ง ๘ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ด้านพิจารณาเสนอแนะและให้ความเห็นชอบ

ด้านการกำหนดมาตรการ ด้านการกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล ด้านเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหา และด้านการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย โดยคณะกรรมการที่มี สถานภาพ ศึกษาธิการจังหวัด/ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดและผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติงานสูงกว่าคณะกรรมการ ที่มีสถานภาพหัวหน้าส่วนราชการกระทรวงหลัก และผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกัันมีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้าน การพิจารณาจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ และด้านการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด สำหรับปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตาม บทบาทของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด คือ ด้านการพิจารณา เสนอแนะและให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด เนื่องจากคณะกรรมการขาดข้อมูลในการพิจารณาเสนอแนะ ขาดการประสานงานจากหน่วยต่าง ๆ ตลอด จนแผนงานโครงการที่ผ่านมติของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ

สุเวช กลัษศรี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 7 จากผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมอำเภอ (ศศว.อ.) ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 7 มีทัศนะต่อบทบาทตามความเป็นจริงในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนบทบาทตามความคาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับ บทบาทตามความเป็นจริงและบทบาทตามความคาดหวังในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม อำเภอ (ศศว.อ.) ในเขตการศึกษา 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบทบาท ตามความเป็นจริงและบทบาทตามความคาดหวังในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของศึกษาธิการอำเภอตามทัศนะของผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอในเขตการศึกษา 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิ์ ก้องเกรียงไกร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะกับการปฏิบัติตามหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งผล การวิจัยพบว่า ระดับคุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ในส่วนของการปฏิบัติตามหน้าที่ของคณะกรรมการในภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง การเปรียบเทียบคุณลักษณะของคณะกรรมการระหว่างคณะกรรมการแต่ละแบบพบว่า ส่วนใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะ

กรรมการแต่ละแบบพบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการพบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความสอดคล้องกัน

จากงานวิจัยดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม มีระดับการปฏิบัติงานตามบทบาททั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยบทบาทและภารกิจที่คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 7 ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ด้านพิจารณาเสนอแนะและให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม และคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ด้านพิจารณาเสนอแนะและให้ความเห็นชอบ ด้านการกำหนดมาตรการ ด้านการกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล ด้านเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา และด้านการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย ส่วนคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ กันมีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการพิจารณาจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ และด้านการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด สำหรับคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดในเขตการศึกษา 3 ปฏิบัติตามบทบาทไม่ครบทั้ง 8 ด้านตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้

งานวิจัยต่างประเทศ

เดอ คาโร (อุตม โอะฮุริยัมพราย. 2539 : 58 -59 ; อ้างอิงจาก De Caro. 1976 : 1321-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการโดยกลุ่มบุคคลและทฤษฎีที่สนับสนุนการบริหาร โดยกลุ่มบุคคลเพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารโดยกลุ่มบุคคลกระบวนการกลุ่ม การตัดสินใจเรื่องอื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน ผลจากการศึกษาพบว่า การบริหารโดยกลุ่มบุคคลจะต้องประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การประสานงานการติดต่อสื่อสารการตัดสินใจสั่งการและการประเมินผล จัดองค์การ และพบว่า การบริหารโดยกลุ่มบุคคลที่เป็นอยู่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารโดยกลุ่มบุคคล การวินิจฉัยสั่งการเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารโดยกลุ่มบุคคล

ฟอสเซน, คอนนี มัวร์ (Fossen, Conie Maureen. 1997 : 1550-A) ได้ศึกษาการพัฒนา การปฏิบัติงาน และการประเมินผลโครงการสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่ลูเธอร์ คอลเลจที่ต้องการรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องของความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยต้องการศึกษาว่ามีข้อมูลอะไรบ้างที่จำเป็นสำหรับโครงการฝึกอบรม โครงการที่เหมาะสมในการฝึกอบรม รวมทั้งขั้นตอนการปฏิบัติที่จำเป็น ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าโครงการนี้ประสบความสำเร็จในการสอนทักษะที่หลากหลาย 3 ด้าน ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการได้นำไปใช้ในการทำงานกับนักศึกษาภายในเวลา 3 เดือนหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม และการศึกษาในครั้งนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรจัดการ

ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าร่วมโครงการด้วย รวมทั้งการจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงานใหม่ด้วย

อาธานาซอ, อีวอน เอ. (Athanasaw, Yvonne A. 2001 : 62-02 A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของสมาชิกในทีมงานแบบข้ามสายงานขององค์กรเอกชนที่ทำให้สมาชิกของทีมงานมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสมาชิกในทีมงานแบบข้ามสายงานในองค์กรเอกชนมีความรู้ที่จำเป็น รวมทั้งทักษะและความสามารถในการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีคุณสมบัติต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ จำนวนปีของประสบการณ์ในการทำงาน ความถี่ในการมีส่วนร่วมในทีม ชนิดของการฝึกอบรมทีมงาน เช่น ด้านความร่วมมือและด้านการบริหาร และลักษณะของการเข้าร่วมในทีม เช่น การเป็นอาสาสมัคร การได้รับมอบหมาย หรือการได้รับการขอร้องให้เข้าร่วมทีม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีคุณสมบัติอื่น ๆ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในทีมงานอื่น ๆ การให้การสนับสนุนจากองค์กร ความถี่ในการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับทีมงาน และเพศของสมาชิกในทีมงาน

จากงานวิจัยดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า การบริหารโดยกลุ่มบุคคลจะต้องประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจสั่งการ และการประเมินผลการจัดการ นอกจากนี้ ในการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จะต้องมียปัจจัยสำคัญ ได้แก่ จำนวนปีของประสบการณ์ในการทำงาน ความถี่ในการมีส่วนร่วมในทีม การมีส่วนร่วมในทีมงานอื่น ๆ การให้การสนับสนุนจากองค์กร รวมทั้งความถี่ในการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับทีมงานนั้น ๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทระดับปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด และเพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด จำแนกตามประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม ภาควิชาที่กรรมการสังกัด และจำแนกตามภูมิภาค

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดทั่วประเทศ ประกอบด้วย ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดหรือรองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด กรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด และเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด รวม 76 จังหวัด จำนวน 2,800 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กำหนดตามการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามตาราง Krejcie และ Morgan (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538 : 303) ได้จำนวน 341 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายชั้น (Multi Stages Sampling) และเนื่องจากในงานวิจัยครั้งนี้ ใช้ภูมิภาคเป็นตัวแปรอิสระตัวหนึ่ง ดังนั้น จึงได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างจาก 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร ภาคละ 70 คน รวม 350 คน ดังนี้

1. ในแต่ละภาค ได้สุ่มจังหวัด/เขต (ในกรุงเทพมหานครจะสุ่มจากเขตต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งสิ้น 50 เขต) ให้ได้ภาคละจำนวน 7 จังหวัด และ 7 เขต ในกรุงเทพมหานคร รวม 28 จังหวัดและ 7 เขต

2. ในแต่ละจังหวัด/เขตที่สุ่มได้ ได้ดำเนินการสุ่มกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด จำแนกตามภาคีทั้ง 5 ภาคี ๆ ละ 2 คน รวมจังหวัด/เขตละ 10 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 350 คน จำแนกเป็น 5 ภาคี ๆ ละ 70 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น โดยจำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ข้อ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามบทบาทและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดตามขอบข่ายงานวัฒนธรรมที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กำหนดไว้ 8 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2538 : 13-20) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยวัฒนธรรม การอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การถ่ายทอดวัฒนธรรม การส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติมาก และปฏิบัติมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าคะแนนดังนี้

ระดับการปฏิบัติตามบทบาท	ระดับปัญหา	คะแนน
ปฏิบัติน้อยที่สุด	มีปัญหาน้อยที่สุด	1
ปฏิบัติน้อย	มีปัญหาน้อย	2
ปฏิบัติปานกลาง	มีปัญหามาก	3
ปฏิบัติมาก	มีปัญหามาก	4
ปฏิบัติมากที่สุด	มีปัญหามากที่สุด	5

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับขอบข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ สภาวัฒนธรรมจังหวัด และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัย ซึ่งมีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ข้อ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามบทบาทและระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดตามขอบข่ายงานวัฒนธรรมที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กำหนดไว้ 8 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2538 : 13-20) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยวัฒนธรรม การอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การถ่ายทอดวัฒนธรรม การส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม การเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญร่วมกับประธานและคณะกรรมการควบคุม จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (∞) ของ Cronbach ซึ่งได้ค่า $\infty = .97$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .70 ดังนั้น จึงถือว่าแบบสอบถามนี้มีคุณภาพดี (พวงรัตน์ทวีรัตน์. 2538 : 125-126)
7. นำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอลงชื่อจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และทำหนังสือรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ถึงหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภูมิภาค และประธานสภาวัฒนธรรมเขตในกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด ไปถึงหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภูมิภาค และประธานสภาวัฒนธรรมเขตในกรุงเทพมหานครโดยตรงทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 288 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.28 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัด และปัญหาในการปฏิบัติงานใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้คะแนนการแปลความหมายของประคอง กรรณสูตร. (2542 : 73) ดังนี้

คะแนน	ระดับการปฏิบัติตามบทบาท	ระดับปัญหา
4.50-5.00	ปฏิบัติมากที่สุด	มีปัญหามากที่สุด
3.50-4.49	ปฏิบัติมาก	มีปัญหามาก
2.50-3.49	ปฏิบัติปานกลาง	มีปัญหามาก
1.50-2.49	ปฏิบัติน้อย	มีปัญหาน้อย
1.00-1.49	ปฏิบัติน้อยที่สุด	มีปัญหาน้อยที่สุด

3 การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และ 2 ใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test) แบบ One Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

4 การทดสอบสมมติฐานข้อ 3 และ 4 เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติ ตามบทบาท และระดับปัญหาของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดจำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรม และประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

5 การทดสอบสมมติฐานข้อ 5 และ 6 เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติ ตามบทบาทและระดับปัญหาของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด จำแนกตามภูมิภาคและภาคที่คณะกรรมการสังกัดนั้น ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบภายหลังด้วยวิธีการ LSD

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติบรรยาย ประกอบด้วย

- 1.1 ค่าความถี่
- 1.2 ค่าร้อยละ
- 1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
- 1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติอ้างอิง ได้แก่

- 2.1 การทดสอบที (t-test)
- 2.2 การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเรื่องบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ย (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน จากค่าเฉลี่ย (Mean Squares)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้าเรื่องบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับมาก

2.3 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทและปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน

2.4 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้าน วัฒนธรรมแตกต่างกัน จะมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทและปัญหาในการดำเนินงาน วัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน

2.5 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดภาคีต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน

2.6 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดภูมิภาคต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด มีสถานภาพในด้านต่าง ๆ ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรม		
น้อยกว่า 5 ปี	121	42.0
5 ปี ขึ้นไป	162	56.3
ไม่ตอบ	5	1.7
2. ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม		
เคย	158	54.8
ไม่เคย	120	41.7
ไม่ตอบ	10	3.5
3. การเป็นผู้แทนเครือข่ายภาคีในคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด		
องค์กรภาครัฐ	70	24.3
องค์กรเอกชน	74	25.7
องค์กรวิชาการ	62	21.5
องค์กรชุมชน	42	14.6
องค์กรธุรกิจ	34	11.8
ไม่ตอบ	6	2.1

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการวิจัย
วัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ การปฏิบัติ
1	สำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่ เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมงานวัฒนธรรม	3.33	1.18	4.81**	มาก
2	ส่งเสริมงานวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่น	2.89	1.59	-1.14	ปานกลาง
3	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย ด้านวัฒนธรรมในท้องถิ่น	2.35	1.44	-7.62**	น้อย
4	รวบรวมผลงานวิจัยทางวัฒนธรรมใน ท้องถิ่นเพื่อเผยแพร่แก่ผู้สนใจ	2.53	1.38	-5.71**	น้อย
5	จัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าและ การวิจัยทางวัฒนธรรมในท้องถิ่น	2.45	1.43	-6.44**	น้อย
6	พัฒนานักวิจัยและเครือข่ายการวิจัย วัฒนธรรมในท้องถิ่นโดยการอบรม การประชุม และการสัมมนา เป็นต้น	2.45	1.38	-6.64**	น้อย
รวม		2.67	1.18	-4.71**	น้อย

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดด้านการวิจัยวัฒนธรรมแตกต่างจากเกณฑ์ระดับปานกลาง (3.00) ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในระดับปานกลางในเรื่องการส่งเสริมงานวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่น

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
4. ภูมิภาคซึ่งเป็นที่ตั้งของสภาวัฒนธรรมจังหวัด		
ภาคเหนือ	64	22.2
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	53	18.4
ภาคกลาง	67	23.3
ภาคใต้	55	19.1
กรุงเทพมหานคร	35	12.2
ไม่ตอบ	14	4.8

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานด้านวัฒนธรรมตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 54.9 เป็นผู้แทนเครือข่ายภาคีองค์กรเอกชนและองค์กรภาครัฐใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และ 24.3 ตามลำดับ และเป็นผู้แทนของสภาวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในภาคกลางและภาคเหนือในจำนวนใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 23.3 และ 22.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 6 ประการ คือ

1. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง
2. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับมาก
3. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทและปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน
4. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกัน จะมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทและปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน
5. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดภาคีต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน
6. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดภูมิภาคต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน

ซึ่งการทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อปรากฏผลดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อ 1 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง

การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าทดสอบ = 3) ปรากฏผลดังตาราง 2 - 10

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ในภาพรวมทุกด้าน (N=288)

ข้อ	บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติทดสอบ t	ระดับการปฏิบัติ
1	ด้านการวิจัยวัฒนธรรม	2.67	1.18	-4.71**	น้อย
2	ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	3.09	0.94	1.74	ปานกลาง
3	ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	2.79	1.11	-3.09**	น้อย
4	ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม	3.08	1.04	1.38	ปานกลาง
5	ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม	3.06	1.08	0.97	ปานกลาง
6	ด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม	3.45	1.07	7.20**	มาก
7	ด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม	3.40	1.08	6.40**	มาก
8	ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	3.05	1.15	0.84	ปานกลาง
รวม		3.09	0.93	1.69	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในระดับปานกลางในด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การถ่ายทอดวัฒนธรรม และด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ การปฏิบัติ
1	รณรงค์ด้านวิชาการต่างๆ เพื่อให้ประชาชน และเยาวชนเห็นความสำคัญของวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.27	1.27	3.65**	มาก
2	จัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษาและ หน่วยงานต่างๆ จัดกิจกรรมอนุรักษ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	2.60	1.21	-5.53**	น้อย
3	ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำ ทะเบียนโบราณสถานและโบราณวัตถุใน ท้องถิ่น	2.70	1.44	-3.50**	น้อย
4	สนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งกลุ่มหรือเครือข่าย ชุมชนเพื่อสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.46	1.21	6.54**	มาก
5	ติดตามและประเมินผลการให้ความร่วมมือ ของชุมชนในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	2.97	1.29	-.27	ปานกลาง
6	ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลหรือหน่วยงานที่ เป็นตัวอย่างในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.55	1.08	8.64**	มาก
รวม		3.09	.94	1.74	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในระดับปานกลางในเรื่องการติดตามและประเมินผลการให้ความร่วมมือของชุมชนในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการฟื้นฟู
วัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ การปฏิบัติ
1	ศึกษา สํารวจวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สูญหาย หรือกำลังจะเสื่อมสลายไป	2.88	1.31	-1.51	ปานกลาง
2	จัดทำทะเบียนผลผลิตทางวัฒนธรรมที่ ควรค่าแก่การฟื้นฟู	2.65	1.51	-3.85**	น้อย
3	ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลหรือหน่วยงานที่ ประสบผลสำเร็จในการฟื้นฟูวัฒนธรรม ของท้องถิ่น	3.15	1.18	2.18*	มาก
4	คัดเลือกวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังจะ เสื่อมสลาย นำมาดำเนินการใหม่ให้เกิด ความสำคัญต่อคนในชาติ	2.70	1.22	-4.14**	น้อย
5	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการฟื้นฟู วัฒนธรรมของท้องถิ่น	2.59	1.29	-5.31**	น้อย
รวม		2.79	1.11	-3.09**	น้อย

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมแตกต่างจากเกณฑ์ระดับปานกลาง (3.00) ที่ตั้งไว้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในระดับปานกลางในเรื่องการศึกษา
สำรวจวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สูญหายหรือกำลังจะเสื่อมสลายไป

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการพัฒนา
วัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ การปฏิบัติ
1	จัดประชุมสัมมนาเพื่อแสวงหาแนวทางใน การพัฒนาวัฒนธรรมระดับท้องถิ่นเพื่อให้ บังเกิดผลอย่างจริงจัง	2.82	1.34	-2.22*	น้อย
2	สนับสนุนการสร้างสร้งงานวัฒนธรรม ให้บังเกิดคุณประโยชน์แก่ชีวิตและสังคม	3.55	1.22	8.41**	มาก
3	ส่งเสริมการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ ซึ่งเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย	3.39	1.23	5.41**	มาก
4	ถ่ายทอดวัฒนธรรมที่พัฒนาแล้วให้แก่ เยาวชนโดยผ่านกระบวนการจัดการศึกษา	3.43	1.26	5.78**	มาก
5	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานพัฒนา วัฒนธรรมของท้องถิ่น	2.77	1.38	-2.76**	น้อย
6	ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้เอื้อต่อการ พัฒนาวัฒนธรรม	2.53	1.52	-5.20**	น้อย
รวม		3.08	1.04	1.38	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดด้านการพัฒนาวัฒนธรรมในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณาข้อพบว่าไม่มีเรื่องใดที่คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการถ่ายทอด
วัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ การปฏิบัติ
1	รณรงค์ให้สถานศึกษาในท้องถิ่นเห็นความ สำคัญของการถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.52	1.22	7.18**	มาก
2	จัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา จัดกิจกรรมถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น	2.61	1.33	-4.92**	น้อย
3	ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล/หน่วยงาน/ สถานศึกษาในจังหวัดที่ประสบความสำเร็จ ในการถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.42	1.24	5.71**	มาก
4	ส่งเสริมการพัฒนาสื่อและวิธีการถ่ายทอด วัฒนธรรมท้องถิ่นสู่เยาวชนทั้งในและนอก สถานศึกษา	3.06	1.34	.87	ปานกลาง
5	ร่วมมือกับสถานศึกษาในการกำหนด เนื้อหาสาระของวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีคุณค่า ในการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดทำ หลักสูตรท้องถิ่น เป็นต้น	2.94	1.24	-.80	ปานกลาง
6	ติดตามและประเมินผลการถ่ายทอด วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นจาก การจัดการเรียนการสอน	2.80	1.32	-2.45*	น้อย
รวม		3.06	1.08	.97	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรมในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณาข้อพบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในระดับปานกลางในเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาสื่อและวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่เยาวชนทั้งในและนอกสถานศึกษาและการร่วมมือกับสถานศึกษาในการกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีคุณค่าในการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เป็นต้น

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ การปฏิบัติ
1	สร้างเครือข่ายเพื่อการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม	3.56	1.16	8.23**	มาก
2	จัดทำแผนการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมในท้องถิ่น	3.22	1.44	2.68**	มาก
3	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมวัฒนธรรมในท้องถิ่น	2.98	1.63	-.18	ปานกลาง
4	ส่งเสริมการจัดประเพณีสำคัญของท้องถิ่น	4.11	1.39	13.55**	มาก
5	ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมวัฒนธรรมในท้องถิ่น	3.80	1.32	10.28	มาก
6	ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมในท้องถิ่น	3.03	1.28	.45	ปานกลาง
รวม		3.45	1.07	7.20**	มาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรมแตกต่างจากเกณฑ์ระดับปานกลาง (3.00) ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในระดับปานกลางในเรื่องการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมวัฒนธรรมในท้องถิ่นและการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมในท้องถิ่น

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ด้านการเสริมสร้าง
เอตทัคคะทางวัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ การปฏิบัติ
1	สนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและประชาชน ทั่วไปได้รู้ความสามารถและศักยภาพ ทางวัฒนธรรม	3.25	1.19	3.63**	มาก
2	สนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้ได้พัฒนาความ รู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	3.34	1.19	4.60**	มาก
3	ส่งเสริมการจัดประกวดความรู้ความ สามารถและผลงานทางด้านวัฒนธรรมของ นักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไป	3.29	1.21	4.13**	มาก
4	สนับสนุนให้เยาวชนในท้องถิ่นได้ร่วม ทำงานกับผู้มีความรู้ความสามารถดีเด่นทางวัฒนธรรม ในท้องถิ่น	3.21	1.32	2.75**	มาก
5	ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความรู้ความสามารถ พิเศษทางวัฒนธรรม	3.53	1.27	7.89**	มาก
6	ส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถดีเด่นทางวัฒนธรรม ในท้องถิ่นได้ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ แก่เยาวชนในรูปแบบต่าง ๆ	3.58	1.26	7.90**	มาก
7	เผยแพร่ผลงานของผู้มีความรู้ความสามารถดีเด่นทาง วัฒนธรรมในท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ	3.57	1.26	7.72**	มาก
รวม		3.40	1.08	6.40**	มาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงาน
วัฒนธรรมของจังหวัดด้านการเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรมแตกต่างจากเกณฑ์ระดับปานกลาง
(3.00) ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่าไม่มีเรื่องใดที่คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในระดับ
ปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1
ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ การปฏิบัติ
1	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม ด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ	3.32	1.46	3.77**	มาก
2	จัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงาน/ สถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยน วัฒนธรรมพื้นบ้านในระดับท้องถิ่น/ระดับชาติ และนานาชาติ	2.64	1.31	-4.62**	น้อย
3	สนับสนุนการแลกเปลี่ยนบุคลากรที่มีความ รู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมใน ระดับท้องถิ่น/ระดับชาติ	3.09	1.34	1.22	ปานกลาง
4	ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมพื้นบ้านในระดับ ท้องถิ่น/ระดับชาติและนานาชาติ	2.80	1.30	-2.57*	น้อย
5	สร้างเครือข่ายเพื่อให้การดำเนินงาน แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมบังเกิดผลดียิ่งขึ้น	3.41	1.24	5.68**	มาก
รวม		3.05	1.15	.84	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในระดับปานกลางในเรื่องการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่น/ระดับชาติ

2.2 สมมติฐานข้อ 2 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับมาก (ค่าทดสอบ = 4) ปรากฏผลดังตาราง 11 - 19

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ในภาพรวมทุกด้าน (N=288)

ข้อ	ปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติทดสอบ t	ระดับปัญหา
1	ด้านการวิจัยวัฒนธรรม	3.85	1.83	-1.348	มาก
2	ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	3.64	1.83	-3.258**	ปานกลาง
3	ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	3.87	1.94	-1.114	มาก
4	ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม	3.68	1.90	-2.788**	ปานกลาง
5	ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม	3.67	1.91	-2.901**	ปานกลาง
6	ด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม	3.59	1.98	-3.449**	ปานกลาง
7	ด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม	3.41	1.97	-4.999**	ปานกลาง
8	ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	3.61	1.92	-3.391**	ปานกลาง
รวม		3.66	1.79	-3.196**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในภาพรวมแตกต่างจากเกณฑ์ระดับมาก (4.00) ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับมากในด้านการวิจัยวัฒนธรรมและด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการวิจัย
วัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	ปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ ปัญหา
1	สำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมงานวัฒนธรรม	3.68	1.94	-2.75**	ปานกลาง
2	ส่งเสริมงานวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่น	3.85	2.16	-1.17	มาก
3	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยด้านวัฒนธรรมในท้องถิ่น	4.06	2.07	.54	มาก
4	รวบรวมผลงานวิจัยทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นเพื่อเผยแพร่แก่ผู้สนใจ	3.78	1.95	-1.89	มาก
5	จัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยทางวัฒนธรรมในท้องถิ่น	3.88	2.10	-.89	มาก
6	พัฒนานักวิจัยและเครือข่ายการวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่นโดยการอบรม การประชุม และการสัมมนา เป็นต้น	3.85	2.07	-1.19	มาก
รวม		3.85	1.83	-1.34	มาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในด้านการวิจัยวัฒนธรรมในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับมากในเรื่องการส่งเสริมงานวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่น การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยด้านวัฒนธรรมในท้องถิ่น การรวบรวมผลงานวิจัยทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นเพื่อเผยแพร่แก่ผู้สนใจ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยทางวัฒนธรรมในท้องถิ่น และการพัฒนานักวิจัยและเครือข่ายการวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่นโดยการอบรม การประชุม และการสัมมนา เป็นต้น

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการอนุรักษ์
วัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	ปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ ปัญหา
1	รณรงค์ด้านวิชาการต่างๆ เพื่อให้ประชาชน และเยาวชนเห็นความสำคัญของวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.57	1.99	3.63**	ปานกลาง
2	จัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษาและ หน่วยงานต่างๆ จัดกิจกรรมอนุรักษ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.89	1.91	-.89	มาก
3	ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำทะเบียน โบราณสถานและโบราณวัตถุในท้องถิ่น	3.94	2.10	-.44	มาก
4	สนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งกลุ่มหรือเครือข่าย ชุมชนเพื่อสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.52	2.01	-4.01**	ปานกลาง
5	ติดตามและประเมินผลการให้ความร่วมมือ ของชุมชนในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.70	2.06	-2.45*	ปานกลาง
6	ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลหรือหน่วยงานที่ เป็นตัวอย่างในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.24	2.08	-6.12**	ปานกลาง
รวม		3.64	1.83	-3.25**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาท
ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมแตกต่างจากเกณฑ์ระดับมาก
(4.00) ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่าคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการ
ดำเนินงานของจังหวัดในระดับมาก ในเรื่องการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงาน
ต่างๆ จัดกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
จัดทำทะเบียนโบราณสถานและโบราณวัตถุในท้องถิ่น

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการฟื้นฟู
วัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	ปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ ปัญหา
1	ศึกษา สำนวจวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สูญหาย หรือกำลังจะเสื่อมสลายไป	3.91	2.11	-.69	มาก
2	จัดทำทะเบียนผลผลิตทางวัฒนธรรมที่ ควรค่าแก่การฟื้นฟู	3.99	2.16	-.02	มาก
3	ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลหรือหน่วยงานที่ ประสบความสำเร็จในการฟื้นฟูวัฒนธรรม ของท้องถิ่น	3.49	2.17	-3.94**	ปานกลาง
4	คัดเลือกวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังจะ เสื่อมสลาย นำมาดำเนินการใหม่ให้เกิด ความสำคัญต่อคนในชาติ	3.95	2.18	-.35	มาก
5	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการฟื้นฟู วัฒนธรรมของท้องถิ่น	4.00	2.14	.02	มาก
รวม		3.87	1.94	-1.11	มาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่ามีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับมากในเรื่องการศึกษา สำนวจวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สูญหายหรือกำลังจะเสื่อมสลายไป การจัดทำทะเบียนผลผลิตทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การฟื้นฟู การคัดเลือกวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังจะเสื่อมสลายนำมาดำเนินการใหม่ให้เกิดความสำคัญต่อคนในชาติ และการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการฟื้นฟูวัฒนธรรมของท้องถิ่น

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการพัฒนา
วัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	ปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ ปัญหา
1	จัดประชุมสัมมนาเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมระดับท้องถิ่นเพื่อให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง	3.81	2.69	-1.13	มาก
2	สนับสนุนการสร้างสร้งงานวัฒนธรรมให้บังเกิดคุณประโยชน์แก่ชีวิตและสังคม	3.42	1.98	-4.92**	ปานกลาง
3	ส่งเสริมการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย	3.50	2.00	-4.17**	ปานกลาง
4	ถ่ายทอดวัฒนธรรมที่พัฒนาแล้วให้แก่เยาวชนโดยผ่านกระบวนการจัดการศึกษา	3.43	2.09	-4.59**	ปานกลาง
5	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรมของท้องถิ่น	3.88	2.10	-.92	มาก
6	ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้เอื้อต่อการพัฒนาวัฒนธรรม	4.05	2.34	.40	มาก
รวม		3.68	1.90	-2.78**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในด้านการพัฒนาวัฒนธรรมแตกต่างจากเกณฑ์ระดับมาก (4.00) ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมจังหวัดในระดับมาก ในเรื่องจัดประชุมสัมมนาเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมระดับท้องถิ่นเพื่อให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรมของท้องถิ่น และการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้เอื้อต่อการพัฒนาวัฒนธรรม

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	ปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ ปัญหา
1	รณรงค์ให้สถานศึกษาในท้องถิ่นเห็นความสำคัญของการถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.49	2.10	-4.09**	ปานกลาง
2	จัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษาจัดกิจกรรมถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.90	2.03	-.80	มาก
3	ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล/หน่วยงาน/สถานศึกษาในจังหวัดที่ประสบความสำเร็จในการถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.39	2.13	-4.78**	ปานกลาง
4	ส่งเสริมการพัฒนาสื่อและวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่เยาวชนทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.70	2.12	-2.35*	ปานกลาง
5	ร่วมมือกับสถานศึกษาในการกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีคุณค่าในการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เป็นต้น	3.77	2.02	-1.86	มาก
6	ติดตามและประเมินผลการถ่ายทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นจากการจัดการเรียนการสอน	3.75	2.06	-2.02*	ปานกลาง
รวม		3.67	1.91	-2.90**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรมแตกต่างจากเกณฑ์ระดับมาก (4.00) ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมจังหวัดในระดับมาก ในเรื่องการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษาจัดกิจกรรมถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่น และการร่วมมือกับสถานศึกษาในการกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีคุณค่าในการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เป็นต้น

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	ปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติทดสอบ t	ระดับปัญหา
1	สร้างเครือข่ายเพื่อการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม	3.54	2.41	-3.19**	ปานกลาง
2	จัดทำแผนการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมในท้องถิ่น	3.74	2.18	-1.99*	ปานกลาง
3	จัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมวัฒนธรรมในท้องถิ่น	3.95	2.18	-.32	มาก
4	ส่งเสริมการจัดประเพณีสำคัญของท้องถิ่น	3.36	2.30	-4.67**	ปานกลาง
5	ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมวัฒนธรรมในท้องถิ่น	3.28	2.20	-5.50**	ปานกลาง
6	ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมในท้องถิ่น	3.68	2.11	-2.56*	ปานกลาง
รวม		3.59	1.98	-3.44**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรมแตกต่างจากเกณฑ์ระดับมาก (4.00) ที่ตั้งไว้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณาข้อพบว่าคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในระดับมาก ในเรื่องการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมวัฒนธรรมในท้องถิ่น

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ด้านการเสริมสร้าง
เอตทัคคะทางวัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	ปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ ปัญหา
1	สนับสนุนให้เด็ก เยาวชนและประชาชน ทั่วไปได้รู้ความสามารถและศักยภาพ ทางวัฒนธรรม	3.51	2.08	-3.97**	ปานกลาง
2	สนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้ได้พัฒนาความ รู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	3.49	2.12	-4.03**	ปานกลาง
3	ส่งเสริมการจัดประกวดความรู้ความ สามารถและผลงานทางด้านวัฒนธรรมของ นักเรียน นักศึกษาและประชาชนทั่วไป	3.46	2.07	-4.40**	ปานกลาง
4	สนับสนุนให้เยาวชนในท้องถิ่นได้ร่วม ทำงานกับผู้มีความรู้ความสามารถด้านวัฒนธรรม ในท้องถิ่น	3.57	2.14	-3.34**	ปานกลาง
5	ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความรู้ความสามารถ พิเศษทางวัฒนธรรม	3.31	2.18	-5.34**	ปานกลาง
6	ส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถด้านวัฒนธรรม ในท้องถิ่นได้ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ แก่เยาวชนในรูปแบบต่างๆ	3.32	2.02	-5.65**	ปานกลาง
7	เผยแพร่ผลงานของผู้มีความรู้ความสามารถด้าน วัฒนธรรมในท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ	3.25	2.02	-6.27**	ปานกลาง
รวม		3.41	1.97	-4.99**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาท
ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในด้านการเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรมแตกต่างจาก
เกณฑ์ระดับมาก (4.00) ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
การวิจัย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าไม่มีข้อใดที่คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญห
ในการปฏิบัติตามบทบาท

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2
ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (N=288)

ข้อ	ปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ค่าสถิติ ทดสอบ t	ระดับ ปัญหา
1	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ	3.72	2.80	-1.64	มาก
2	จัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงาน/สถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมพื้นบ้านในระดับท้องถิ่นระดับชาติและนานาชาติ	3.76	1.92	-2.05*	ปานกลาง
3	สนับสนุนการแลกเปลี่ยนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่น/ระดับชาติ	3.50	1.99	-4.22**	ปานกลาง
4	ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมพื้นบ้านในระดับท้องถิ่น/ระดับชาติและนานาชาติ	3.66	1.98	-2.84**	ปานกลาง
5	สร้างเครือข่ายเพื่อให้การดำเนินงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมบังเกิดผลดียิ่งขึ้น	3.41	2.04	-4.87**	ปานกลาง
รวม		3.61	1.92	-3.39**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมแตกต่างจากเกณฑ์ระดับมาก (4.00) ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในเรื่องการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมด้วยสื่อและวิธีการต่างๆ

2.3 สมมติฐานข้อ 3 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 3

ข้อ	บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรม	5 ปีขึ้นไป (N=121)		5 ปีหรือน้อยกว่า (N=162)		ค่าสถิติทดสอบ t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการวิจัยวัฒนธรรม	2.63	1.03	2.63	1.17	-.011
2	ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	3.11	0.97	3.06	0.92	.408
3	ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	2.84	1.16	2.75	1.07	.658
4	ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม	3.04	0.95	3.09	1.11	-.342
5	ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม	2.90	0.93	3.16	1.17	-2.047 *
6	ด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม	3.39	1.06	3.49	1.09	-.763
7	ด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม	3.27	1.02	3.50	1.13	-1.769
8	ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	2.90	0.97	3.16	1.27	-1.883
รวม		3.02	0.86	3.12	0.98	-.885

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรมต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติตามบทบาทแตกต่างกันในด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

**2.4 สมมติฐานข้อ 4 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการ
ฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตาม
บทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน**

การทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ปรากฏผลดังตาราง 21

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 4

ข้อ	บทบาทของคณะกรรมการสภา วัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนิน งานวัฒนธรรม	เคย (N=158)		ไม่เคย (N=120)		ค่าสถิติ ทดสอบ t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการวิจัยวัฒนธรรม	2.70	1.06	2.52	1.20	1.337
2	ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	3.13	0.87	3.03	1.04	.841
3	ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	2.81	1.00	2.76	1.25	.342
4	ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม	3.08	0.91	3.06	1.21	.133
5	ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม	3.09	0.88	3.00	1.32	.641
6	ด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม	3.42	0.81	3.50	1.35	-.551
7	ด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ ทางวัฒนธรรม	3.43	0.87	3.37	1.34	.440
8	ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	3.07	0.90	3.00	1.45	.485
รวม		3.10	0.80	3.04	1.09	.530

จากตาราง 21 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

**2.5 สมมติฐานข้อ 5 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดภาคีต่างกัน
มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด
แตกต่างกัน**

การทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ปรากฏผลดังตาราง 22

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 5

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	ค่าสถิติ ทดสอบ F
ด้านการวิจัยวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	2.262	.566	.439
ภายในกลุ่ม	277	357.195	1.290	
รวม	281	359.457		
ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	1.094	.274	.299
ภายในกลุ่ม	277	253.244	.914	
รวม	281	254.338		
ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	1.159	.290	.228
ภายในกลุ่ม	277	351.399	1.269	
รวม	281	352.558		
ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	.289	7.232	.064
ภายในกลุ่ม	277	311.168	1.123	
รวม	281	311.457		
ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	1.866	.466	.386
ภายในกลุ่ม	277	334.361	1.207	
รวม	281	336.227		

ตาราง 22 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	ค่าสถิติ ทดสอบ F
ด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	3.210	.803	.684
ภายในกลุ่ม	277	324.820	1.173	
รวม	281	328.030		
ด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	2.830	.708	.592
ภายในกลุ่ม	277	330.996	1.195	
รวม	281	333.826		
ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	2.526	.631	.458
ภายในกลุ่ม	277	381.993	1.379	
รวม	281	384.519		
รวมทุกด้าน				
ระหว่างกลุ่ม	4	.984	.246	.275
ภายในกลุ่ม	277	247.447	.893	
รวม	281	248.431		

จากตาราง 22 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดภาคีต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน

**2.6 สมมติฐานข้อ 6 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่อยู่ในภูมิภาคต่างกัน
มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด
แตกต่างกัน**

การทดสอบสมมติฐานข้อ 6 ปรากฏผลดังตาราง 23

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 6

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	ค่าสถิติ ทดสอบ F
ด้านการวิจัยวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	3.369	.842	.664
ภายในกลุ่ม	269	341.079	1.268	
รวม	273	344.448		
ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	2.388	.597	.768
ภายในกลุ่ม	269	208.985	.777	
รวม	273	211.373		
ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	6.483	1.621	1.471
ภายในกลุ่ม	269	296.272	1.101	
รวม	273	302.754		
ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	1.323	.335	.664
ภายในกลุ่ม	269	265.161	.986	
รวม	273	266.484		
ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	4.310	1.078	1.002
ภายในกลุ่ม	269	289.227	1.075	
รวม	273	293.538		

ตาราง 23 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	ค่าสถิติ ทดสอบ F
ด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	4.001	1.000	.944
ภายในกลุ่ม	269	284.884	1.059	
รวม	273	288.884		
ด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	10.828	2.707	2.541*
ภายในกลุ่ม	269	286.601	1.065	
รวม	273	297.429		
ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม				
ระหว่างกลุ่ม	4	8.864	2.216	.664
ภายในกลุ่ม	269	331.307	1.232	
รวม	273	340.171		
รวมทุกด้าน				
ระหว่างกลุ่ม	4	1.379	.345	.454
ภายในกลุ่ม	269	204.147	.759	
รวม	273	205.527		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่อยู่ในภูมิภาคต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการปฏิบัติตามบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และเมื่อทดสอบภายหลังโดยวิธีการ LSD พบว่าภูมิภาคที่มีการปฏิบัติตามบทบาทแตกต่างกันในด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม คือ ภาคตะวันออกเฉิยงเหนือกับกรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานครกับภาคกลาง ซึ่งรายละเอียดดังปรากฏในตาราง 24

ตาราง 24 ผลต่างของค่าเฉลี่ยของภูมิภาคต่าง ๆ จากการทดสอบภายหลังด้วยวิธีการ LSD

ภูมิภาค	จำนวน	เหนือ	อีสาน	กลาง	ใต้	กทม.
เหนือ	64	-	.2690	.3511	.0699	-.2584
ตะวันออก	53	-	-	.0821	-.1991	.5275*
เหนือ						
กลาง	67	-	-	-	-.2812	.6096*
ใต้	55	-	-	-	-	-.3284
กทม.	35	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเหนือกับกรุงเทพมหานคร และภาคกลางกับกรุงเทพมหานครมีการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด สามารถสรุปการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ผลการศึกษาค้นคว้า การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะของผู้วิจัยได้ดังนี้

ความมุ่งหมายการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด
2. เพื่อศึกษาระดับปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดจำแนกตามประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม ภาวศึที่กรรมการสังกัดและจำแนกตามภูมิภาค

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง
2. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับมาก
3. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน
4. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน
5. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดภาคีต่างกันมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน
6. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่ดำเนินงานวัฒนธรรมอยู่ในภูมิภาคต่างกันมีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดทั่วประเทศ ประกอบด้วย ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดหรือรองประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด กรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด และเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัด รวม 76 จังหวัด จำนวน 2,800 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ กรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในภาคต่าง ๆ 5 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มตัวอย่างจากแต่ละภาคๆ ละ 7 จังหวัดและ 7 เขต ในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 28 จังหวัด และ 7 เขต โดยในแต่ละจังหวัดของแต่ละภาค และแต่ละเขตในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามภาคี ทั้ง 5 ภาคี ๆ ละ 2 คน รวม จังหวัด/เขตละ 10 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน จำแนกตามสัดส่วนจากการส่งแบบสอบถาม 350 ฉบับ ได้รับคืน 288 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.28

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามคณะกรรมการ สภาวัฒนธรรมจังหวัด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตามรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามบทบาทและปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดตามขอบข่ายงานวัฒนธรรมที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติกำหนดไว้ 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยวัฒนธรรม การอนุรักษ์วัฒนธรรม การฟื้นฟูวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรม การถ่ายทอดวัฒนธรรม การส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม การเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติหรือมีปัญหาเล็กน้อยที่สุด ปฏิบัติหรือมีปัญหาเล็กน้อย ปฏิบัติหรือมีปัญหาปานกลาง ปฏิบัติหรือมีปัญหาหนัก และปฏิบัติหรือมีปัญหาหนักที่สุด จำนวน 47 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ ให้คณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโทและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาแล้วนำไปแก้ไขปรับปรุง และนำไปทดลองใช้กับคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์หาความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด และปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาท โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดจำแนกตามประสบการณ์การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมและประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด จำแนกตามภาคีสังกัดและภูมิภาคที่สภาวัฒนธรรมตั้งอยู่ โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบภายหลังด้วยวิธีการ LSD

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานวัฒนธรรมตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 54.9 เป็นผู้แทนเครือข่ายภาคีองค์กรเอกชนและองค์กรภาครัฐใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 25.7 และ 24.3 ตามลำดับ และเป็นผู้แทนของสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่ตั้งอยู่ในภาคกลาง และภาคเหนือในจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 23.3 และ 22.2 ตามลำดับ

2. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดโดยรวมทุกด้านและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในระดับมาก

4. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรมต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม

5. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดไม่แตกต่างกัน

6. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่สังกัดภาคีแตกต่างกัน มีระดับในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดไม่แตกต่างกัน

7. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่อยู่ในภูมิภาคต่างกัน มีระดับในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับกรุงเทพมหานครและภาคกลางกับกรุงเทพมหานคร มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าตามประเด็นสำคัญที่เป็นข้อค้นพบมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า สภาวัฒนธรรมจังหวัดได้จัดตั้งขึ้นจากหลักการของคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติที่เห็นว่า ประชาชนคือผู้ที่เป็นเจ้าของวัฒนธรรม และเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเองมากที่สุด ดังนั้น การดำเนินงานวัฒนธรรมควรจะเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ เพราะวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของชุมชนที่ประชาชนเป็นเจ้าของวัฒนธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมของชุมชนของตนเองมากที่สุด จึงควรจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างสำคัญและมีอำนาจในการคิด ตัดสินใจและลงมือดำเนินงานวัฒนธรรมในเรื่องต่าง ๆ ด้วยชุมชนเอง นอกจากนี้ เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่สภาวัฒนธรรมจังหวัด และองค์กรชุมชนที่เข้ามาร่วมกันในการดำเนินงานวัฒนธรรมรวมทั้งเปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพอีกด้วย แต่ในปี พ.ศ.2542 ได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ขึ้นได้กำหนดให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการที่รัฐบาลได้ประกาศนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งเป็นนโยบายหนึ่งภายใต้นโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ข้อที่ 15) ซึ่งได้แถลงต่อสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 โดยนโยบายข้อหนึ่งที่ปรากฏในข้อ 15.2 ได้แก่ การปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างที่กระชับเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พร้อมเร่งตรากฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับงานวัฒนธรรมในส่วนที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา จึงได้จัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรมขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับความสำคัญของงานวัฒนธรรม ที่จะต้องมีหน่วยงานในระดับกระทรวงเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นการเฉพาะเหมือนงานด้านอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2545 : 92) โดยแยกหน่วยงานที่กำกับดูแลงานด้านวัฒนธรรมออกจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยโครงสร้างในระดับจังหวัด ได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานวัฒนธรรมสูงมาก กล่าวคือ มีการยุบตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด และศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นเลขาธิการสภาวัฒนธรรมจังหวัดและอำเภอ และเป็นผู้มีบทบาทมากในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดและอำเภอ และอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน โดยการจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดขึ้น ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว อาจจะส่งผลกระทบต่อการบริหารและการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ อาจจะเป็นเพราะการที่เครือข่ายเครือข่ายเบญจภาคีสมาชิกซึ่งมีจำนวนถึง 4 ใน 5 ที่เป็นภาคประชาชน ชุมชนและเอกชน

อาจจะไม่เข้าใจและคุ้นเคยกับการที่จะต้องมาร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่วนหนึ่งยังเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ และเครือข่ายเครือข่ายนิติบัญญัติภาคีสมาชิกส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาคี และแต่ละองค์กรยังไม่สามารถประสานการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ (กาสิก เตชะขันธ์มาก, 2541 : 7) จึงทำให้การปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติตามบทบาทในด้านการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรมเป็นอันดับ 1 นั้น อาจจะเนื่องมาจากการที่คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดคุ้นเคยกับการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรมในลักษณะต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจกรรมทางประเพณีต่าง ๆ เช่น ประเพณีสงกรานต์ ลอยกระทง เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมวัฒนธรรมต่าง ๆ นี้ ได้รับการส่งเสริมและการปฏิบัติกันอยู่แล้วเป็นประจำในท้องถิ่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จะมีส่วนช่วยให้ชุมชนในท้องถิ่นได้เกิดการรวมตัวกัน เกิดพลังในชุมชนได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นของตน ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ก่อให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชน และสามารถพึ่งพาตนเองและพึ่งพากันเองได้ด้วย

2. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดไม่อยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า นอกจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบการบริหารงานตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ.2545 และการปฏิรูประบบราชการแล้ว ในการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้น มาจากพื้นฐานความคิดจากนโยบายปรัญธรรมาภิบาล (พ.ศ.2537) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดนโยบายในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยเปิดโอกาสให้องค์กรชาวบ้านและบุคลากรในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมอย่างสำคัญ และเป็นเจ้าของในการดำเนินงานวัฒนธรรมในรูปเครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยที่หน่วยงานของรัฐทำหน้าที่เพียงกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเท่านั้น ซึ่งในเรื่องของการกระจายอำนาจการดำเนินงานวัฒนธรรมให้จังหวัดและท้องถิ่นต่าง ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการนี้ นับว่าเป็นจุดเปลี่ยนในการดำเนินงานวัฒนธรรมอย่างสำคัญยิ่ง จากเดิมที่การดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นถูกจำกัดอยู่เฉพาะในหน่วยงานราชการโดยมีศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดที่ตั้งอยู่ในสถาบันการศึกษาในจังหวัด ๆ ละ 1 แห่งเท่านั้น มาเป็นการคืนอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่นให้กับหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และชุมชนต่าง ๆ ในจังหวัดนั้นโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ซึ่งทำให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดซึ่งร้อยละ 80 เป็นองค์กรที่มาจากนอกภาครัฐ รวมทั้งการที่ได้มีการจัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรมขึ้นโดยยกระดับของฝ่ายศาสนาและวัฒนธรรมในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเดิม เป็นสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในระยะเปลี่ยนผ่านนี้ ได้ก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในทุกระดับด้วย ก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดประสบปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของเครือข่ายวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติใน

เขตการศึกษาต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ 2544 ซึ่งพบว่า ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้นยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้างพอสมควร ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ (รายงานการติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายวัฒนธรรมเขตการศึกษา 8. 2544 : 7) นอกจากนี้ในส่วนของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดซึ่งเป็นผู้แทนจากองค์กร หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งชุมชนต่าง ๆ ในท้องถิ่นซึ่งแต่ละคนก็มีการกิจหลักของตนอยู่แล้ว แต่เมื่อต้องมารับหน้าที่เป็นคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดก็อาจจะไม่สามารถจัดสรรเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงานในส่วนนี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับสรุปรายงานการตรวจเยี่ยมและประเมินผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเขตการศึกษา 7 ที่กล่าวไว้ว่า ในบางเขตการศึกษานั้น ในส่วนของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดในทุกระดับ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำชุมชนและนักธุรกิจที่มีเวลาให้กับงานวัฒนธรรมไม่มากนัก ทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและขาดความต่อเนื่อง (สรุปรายงานการตรวจเยี่ยมและประเมินผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเขตการศึกษา 7. 2544 : 2) และหากพิจารณารายด้านจะพบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับมากในด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและการวิจัยวัฒนธรรม ซึ่งการดำเนินงานวัฒนธรรมนั้น เป็นการทำงานเรื่องวิถีชีวิตของชุมชน เป็นงานที่ต้องฟื้นฟูวิถีชีวิตความเป็นอยู่ สภาวัฒนธรรมจังหวัดต้องเป็นเวทีที่คนจะมาพบกันแล้วทบทวนเรื่องของการฟื้นฟูวิถีชีวิต เพื่อหาวิธีการทำให้เกิดขึ้นในชุมชน (กาสัก เตชะนันทมาก. 2545 : 31) เช่นเดียวกับงานด้านวิจัยวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภูมิธรรมภูมิปัญญาซึ่งเป็นเรื่องสำคัญเพราะเป็นที่มาของงานวัฒนธรรม ต้องศึกษาให้รู้ซึ่งถึงแก่นสาระของงานวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความซาบซึ้ง เห็นคุณค่า เห็นประโยชน์ ความดีความงามของวัฒนธรรมต่าง ๆ (กาสัก เตชะนันทมาก. 2535 : 30)

3. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรมแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติตามบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม

จากผลการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นว่า วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของคนในสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้และถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนรุ่นหนึ่งและยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นวิถีปฏิบัติในการดำรงชีวิตของคนโดยระบบของสังคม (Socialization) ดังนั้น ประสบการณ์วัฒนธรรมจึงเป็นประสบการณ์ที่คนได้สัมผัสไว้ตลอดเวลา มิใช่เฉพาะจากประสบการณ์การทำงานวัฒนธรรมเท่านั้น และการที่วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตและวิธีการคิดของชุมชน ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นแต่ละแห่งเป็นเจ้าของวัฒนธรรมของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2538 : 8) ดังนั้น จึงทำให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดสามารถดำเนินงานวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่นถึงแม้ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานวัฒนธรรมต่างกันก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของวัฒนธรรมตามที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้แสดงความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจและซาบซึ้งร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม

แห่งชาติ. 2538 : 4) นอกจากนี้ การที่วัฒนธรรมมีความสำคัญในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือยวรั้งสมาชิกในสังคม ให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสังคมที่มีวัฒนธรรมเดียวกันย่อมจะมีความรู้สึกผูกพันเป็นพวกเดียวกัน (ณรงค์ เสียงประชา. 2538 : 60) ดังนั้น คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรมต่างก็ก็สามารถปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมได้ไม่แตกต่างกัน

4. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้าน วัฒนธรรมแตกต่างกัน และสังกัดภาคีต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรม ของจังหวัดไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดเกิดจากการรวมตัวขององค์กรชุมชนในท้องถิ่นที่มีการติดต่อเชื่อมโยงประสานงานกันระหว่างองค์กรต่าง ๆ อย่างเป็นระบบในลักษณะเครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่อดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรม เพื่อมุ่งสู่การ แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น โดยคนในท้องถิ่นและเพื่อท้องถิ่นของตนเองด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และการยอมรับซึ่งกันและกัน อันเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง เป็นรากฐานความมั่นคงของประเทศชาติได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เมื่อประกอบเข้ากับประสบการณ์วัฒนธรรมที่สั่งสมไว้ ตลอดเวลาด้วยระบบสังคมดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้าน วัฒนธรรมไม่ใช่ประเด็นสำคัญที่ทำให้กรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีบทบาทการปฏิบัติงานวัฒนธรรม แตกต่างกัน ดังนั้นคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมผู้ซึ่งเป็นเจ้าของวัฒนธรรมในท้องถิ่นของตนเอง จึงสามารถดำเนินงานวัฒนธรรมจากจิตสำนึกในการที่จะส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรม ในท้องถิ่นของตนเองให้เข้มแข็งจริงจังและกว้างขวาง โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานวัฒนธรรม ในเรื่องต่าง ๆ โดยการศึกษารวบรวมข้อมูลทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นของตนเอง เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น วิถีชีวิต เพื่อศึกษาให้รู้ถึงความเป็นมาในอดีตและสภาพปัจจุบัน รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมตามประเพณีและเทศกาลต่าง ๆ โดยร่วมกันอนุรักษ์วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ในท้องถิ่นของตนเองไว้ นอกจากนี้ ยังได้มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าในท้องถิ่นของตนสู่ประชาชนและเยาวชนเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และตระหนักในคุณค่าและได้มีการนำไปประพฤติปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม โดยผ่านกระบวนการจัดการศึกษาและการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ การที่วัฒนธรรมเป็นการสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ภูมิธรรม ภูมิปัญญาทั้งหมดที่ได้ช่วยให้อนุชนในสังคมนั้น ๆ อยู่รอดและเจริญสืบต่อมาได้ และเป็นอยู่อย่างที่เป็นในบัดนี้ (พระธรรมปิฎก. 2538 : 92-93) รวมทั้งเป็นวิถีชีวิตของคนในสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจ ช่างซึ่ง ยอมรับและใช้ปฏิบัติร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2538 : 53) เป็นสิ่งที่สั่งสม ถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งโดยผ่านกระบวนการสังคมประกิต (Socialization) ซึ่งใช้ระยะเวลายาวนาน อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งที่จะเรียนรู้ได้ด้วยระยะเวลาอันจำกัดเพียงระยะเวลาหนึ่งของการฝึกอบรม แม้ว่า นิรชา ทองธรรมชาติ (2544 : 91) จะกล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเปรียบเสมือนการฝึกปฏิบัติในการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความชำนาญ และสร้างทัศนคติที่ดี

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรอันเป็นทรัพยากรล้ำค่าขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญดี ย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันกับอารยประเทศได้ แต่สำหรับคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้น เป็นผู้แทนจากชุมชนในท้องถิ่นที่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม และเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม มีจิตสำนึกที่จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นด้วยตนเอง และเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่น เกิดความภาคภูมิใจ และพร้อมที่จะบำรุงรักษา พัฒนาและสร้างสรรค์วัฒนธรรมของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ปรีชา กันธิยะ, 2544 : 166) สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นของตนเองได้แม้ว่าจะไม่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานวัฒนธรรมก็ตาม และถึงแม้บุคคลจะได้ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วก็ตาม ก็มิได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ หากขาดความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าและเกิดความซาบซึ้งในวัฒนธรรมของตนเอง

นอกจากนี้ วัตถุประสงค์หนึ่งในการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นนั้น เพื่อส่งเสริมและพัฒนาองค์กรดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อเป็นสมาชิกของสภาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น (กาสัก เต๊ะขันหมาก, 2541 : 31 ; อ้างอิงจาก ธรรมนูญสภาวัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร, 2538 : 2-3) โดยสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรชุมชนในระดับต่าง ๆ ในลักษณะเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรม 5 กลุ่ม และรวมกลุ่มเครือข่ายทั้ง 5 กลุ่มเป็นสภาวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นทั่วประเทศ และสามารถดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ดังนั้นคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดซึ่งเป็นผู้แทนจากภาคีต่าง ๆ ได้แก่ องค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรธุรกิจ และองค์กรวิชาการนั้น ต่างมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นของตนเองร่วมกัน ในการที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อวิถีชีวิตของชุมชนท้องถิ่นของตนเอง รวมทั้งการประสานงานระหว่างเครือข่ายสมาชิกและรวมพลังปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้ท้องถิ่นของตนเอง มีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของกาสัก เต๊ะขันหมาก (2545 : ค) ที่กล่าวไว้ว่า การรวมตัวกันดำเนินการ ควรปลูกจิตสำนึกให้เครือข่ายเครือข่ายเบญจภาคีสมาชิกและผู้รู้ ผู้สนใจในเรื่องต่าง ๆ ให้เกิดความสำนึกในความสำคัญและพลังของการร่วมมือกันดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นและจังหวัดด้วยการพึ่งตนเองเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจร่วมกันอย่างอิสระและหลากหลายในระดับต่าง ๆ

6. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่อยู่ในภูมิภาคต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับกรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานครกับภาคกลาง มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

จากผลการศึกษาค้นคว้าที่เป็นเช่นนี้ อาจจะเนื่องมาจากการที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้พิจารณาเห็นว่า ในการดำเนินงานวัฒนธรรมนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างและจรรโลงจิตสำนึกของประชาชนให้มีวิธีคิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และมีวิถีชีวิตในสังคมสมัยใหม่อย่างเชื่อมั่นบนพื้นฐานคุณค่าของวัฒนธรรมไทย รวมทั้งสามารถธำรงรักษาพัฒนา และสร้างสรรค์วัฒนธรรมไทยให้เป็นสมบัติของชาติได้อย่างภาคภูมิ และนำมาซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของคนไทยในสังคมโลก และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างสง่างาม ดังนั้น ในการดำเนินงานทางวัฒนธรรมของเครือข่ายทางวัฒนธรรมนั้นจำเป็นต้องมีกรอบและทิศทางในการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อีกทั้งการสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติต้องจัดสรรงบประมาณบางส่วนให้แก่เครือข่าย ดังนั้น ในการดำเนินงานทางวัฒนธรรมของเครือข่ายจะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบาย/โครงการ รวมทั้งกรอบนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดไว้ด้วย ดังเช่นได้มีการประกาศให้ช่วงปีพ.ศ. 2541 – 2550 เป็น “ทศวรรษสืบสานวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนา” ก็เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรชุมชน รวมทั้งประชาชนทั่วไป ได้ร่วมมือกันสืบสานวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนา โดยนำมิติทางวัฒนธรรมเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544 : 67) ดังนั้น ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งเป็นองค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ก็จำเป็นต้องดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน แม้ว่า ในแต่ละภูมิภาคจะมีวัฒนธรรมที่หลากหลาย มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองที่โดดเด่นแตกต่างกันไป แต่การดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในแต่ละภูมิภาคก็จำเป็นต้องดำเนินงานอยู่ภายใต้กรอบและทิศทางการดำเนินงานทางวัฒนธรรมที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดไว้ ดังนั้นจึงทำให้ระดับการปฏิบัติในการดำเนินงานวัฒนธรรมของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดจึงไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดเป็นการบริหารงานในรูปคณะกรรมการซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานในองค์กรต่าง ๆ (Torrington and Weightman. 1994 : 452) ซึ่งทีมคือกลุ่มบุคคลซึ่งร่วมกันทำงานด้วยความขยันขันแข็งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย (Schermerhorn, Jr. and others. 2000 : 194) ดังนั้นทุกคนจึงมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และแต่ละคนก็มีความเข้าใจในขอบเขตและบทบาทตลอดจนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตน จึงทำให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในแต่ละภูมิภาคมีทิศทางในการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

อีกประการหนึ่ง การที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้มีนโยบายในการสนับสนุนให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดได้มีโอกาสพบปะพูดคุย ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจระหว่างคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดด้วยตนเอง รวมทั้งกับผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงวัฒนธรรม ก็มีส่วนช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในวิถีการดำเนินงานร่วมกัน ทำให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนให้เกิดความเข้มแข็งมากขึ้น

นอกจากนี้ ลักษณะของสังคมไทยเป็นสังคมที่มีอัตลักษณ์ของความเป็นไทย มีความเป็นชาติ เป็นหนึ่งเดียว ที่คนในชุมชน ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละภูมิภาคต่างมีความซาบซึ้ง ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน มีสำนึกร่วมในความเป็นชาติร่วมกัน ดังนั้นจึงทำให้ไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติงานในแต่ละท้องถิ่น

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของสังคมและชุมชนท้องถิ่นที่ผ่านการสั่งสม เลือกรร กลั่นกรองและพัฒนาจนกระทั่งเหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิตของชุมชนในท้องถิ่นนั้นๆ ที่สามารถเข้าใจและซาบซึ้งในวัฒนธรรมนั้นๆ ร่วมกัน และได้ใช้วัฒนธรรมนั้นๆ เป็นเครื่องมือในการป้องกันและแก้ปัญหาของสังคมและชุมชนท้องถิ่นร่วมกันด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงล้วนมีความซาบซึ้ง เข้าใจ และประพฤติปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิตร่วมกัน จนทำให้มีความเข้าใจและมีประสบการณ์ทางวัฒนธรรม โดยผ่านกระบวนการดังกล่าวข้างต้นจนเป็นวิถีชีวิตปกติของชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ เพราะฉะนั้น ไม่ว่าบุคคลจะมีประสบการณ์ในการทำงานวัฒนธรรม หรือประสบการณ์ในการฝึกอบรมเรื่องงานวัฒนธรรม หรือไม่ หรือมาจากภาคีสมาชิกกลุ่มใด หรือสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้นจะตั้งอยู่ในภูมิภาคใดของประเทศ จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติตามบทบาทในงานด้านวัฒนธรรมของจังหวัดและของชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดในครั้งนี้พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง มีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทไม่อยู่ในระดับมาก และคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรมต่างกัน มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมต่างกัน สังกัดภาคีและภูมิภาคต่างกัน มีระดับในการปฏิบัติตามบทบาทไม่แตกต่างกันนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องใน 2 ระดับ ได้แก่

1.1 ระดับผู้กำหนดนโยบาย ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน รวมทั้งการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่สภาวัฒนธรรมจังหวัด ควรเปิดโอกาสให้ทุกคน ทุกฝ่าย ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวัฒนธรรม โดยไม่ต้องคำนึงถึงปัจจัยในเรื่องการฝึกอบรม หรือประสบการณ์ในการทำงานวัฒนธรรม นอกจากนี้ อาจจะพิจารณาให้การสนับสนุนการดำเนินงานทั้งในส่วนที่เป็นความต้องการของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเอง และในส่วนที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเห็นสมควรให้มีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น เช่น ในด้านการวิจัยวัฒนธรรม และด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม เป็นต้น

1.2 ระดับผู้ปฏิบัติ ได้แก่ สภาวัฒนธรรมจังหวัด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งเป็นเครือข่ายของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน

วัฒนธรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนในท้องถิ่น และควรเปิดโอกาสให้สภาวัฒนธรรมจังหวัดในแต่ละท้องถิ่นได้มาพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เกิดความยั่งยืนยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด โดยมุ่งศึกษาเฉพาะการดำเนินงานตามขอบข่ายงานวัฒนธรรมที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดไว้ 8 ด้านเท่านั้น ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าในขอบเขตอื่น ๆ ได้แก่ การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม
2. ศึกษาค้นคว้ากับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่นคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอหรือคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มดังกล่าว
3. ศึกษาค้นคว้าในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลที่จะสามารถนำไปขยายผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมให้เป็นไปในทิศทางที่กว้างขวางและก่อให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาสัก เต๊ะขันหมาก. (2541). การนำเสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาประชาสังคม
สำหรับสภาวัฒนธรรมจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2540). สังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำนง อติวัฒนสิทธิ์และคณะ. (2540). สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาลีรัตน์ จำรัสพร. (๒๕๔๓, มกราคม – มีนาคม). "การทำงานเป็นทีม," ศิริน. 6(1) :12-13.
- ชูชัย สมบัติไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ (Personal training in Organization). กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิระ ประवालพฤกษ์. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน
สภาสถาบันราชภัฏ.
- ณรงค์ เส็งประชา. (2538). มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- _____. (2541). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ (Organization : Theory & Design).
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์. (๒๕๓๙, พฤษภาคม – สิงหาคม). "การทำงานเป็นทีม," การศึกษาต่อเนื่อง.
4(9) :15 – 17.
- เชียร ภูมิบุญไธยง. (2539, เมษายน). "การทำงานเป็นทีม," กองทุนส่งเสริมการศึกษานอกชน. 7(60) :
46 – 49.
- นิคม มุสิกคามะ. (2539). ปฏิสัมพันธ์การวัฒนธรรม การศึกษา การพัฒนาและข้อมูลและเครื่องชีวิตสภาวะ
การส่งเสริมสนับสนุนทางวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : กองตรวจและรายงาน.
- นิรชรา ทองธรรมชาติ. (2544). กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธา
การพิมพ์ จำกัด.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2529). การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ :
โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- ประยุทธ์ เปี่ยมงาม. (2534). บทบาทและภารกิจของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและ
การวัฒนธรรมจังหวัด ในเขตการศึกษา 7. ปรินญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประเวศ วะสี. (2538, พฤศจิกายน – ธันวาคม). “วัฒนธรรมกับการพัฒนา,” *การประชาสงเคราะห์*. 38 (6) : 55–62.

_____. (2540). *จุดคานงัดทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.

ประสิทธิ์ ก้องเกรียงไกร. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

ปรีชา กันธิยะ. (2544). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานวัฒนธรรม. ใน *คู่มือการบริหารและการจัดการโครงการทางวัฒนธรรม*. หน้า 159-176. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.

พจนานุกรมเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530. (2534). พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

พระธรรมปิฎก (ปยุตฺ ทยฺนฺโต). (2538). *วัฒนธรรมไทยสู่ยุคแห่งการเป็นผู้นำและเป็นผู้ให้*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

_____. (2540). *วัฒนธรรมของผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : อรุณลาดพร้าว.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พยอม วงศ์สารศรี. (2537). *องค์การและการจัดการ (Organization & Management)*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พยุศักดิ์ จันทรสุรินทร์. (2538). *วิสัยทัศน์การดำเนินงานวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : อรุณลาดพร้าว.

พินิจฐา ศรีสิทธิยานนท์. (2534). *การศึกษายทบาทการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประภมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 3*. ปรญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สงขลา. ถ่ายเอกสาร.

พิทยา เพชรรัช. (2540). *บทบาทของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัด ในเขตการศึกษา 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปัตตานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

เพ็ญใจ พรหมทัศน์นันท์. (2541). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. ปรญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2534). *สศ.102 มนุษย์กับสังคม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มหาวิทยาลัยศรีปทุม. (2540). *สังคมวิทยาเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เอสอาร์ พรินติ้ง.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2539). *เอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์กับสังคม ฉบับปรับปรุง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์ จำกัด.

รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเครือข่ายวัฒนธรรม เขตการศึกษา 8. (2544).

ถ่ายเอกสาร.

รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเครือข่ายวัฒนธรรม เขตการศึกษา 11. (2544).

ถ่ายเอกสาร.

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และ ชีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์. (2539, ตุลาคม – ธันวาคม). “การทำงานเป็นทีม”,

กฎหมายธุรกิจ. 2(6) : 20 – 26.

วัชรรา คลายนาทร. (2530). สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

สภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2540). อยุธยา มรดกโลก. พระนครศรีอยุธยา :

เทียนวัฒนา.

สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.

พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมาน แก้วคำไสย์. (2545). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น

ศูนย์กลางในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สรุปรายงานการตรวจเยี่ยมและประเมินผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดใน เขตการ
ศึกษา 7. (2544). ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2534). กรอบและทิศทางแผนวัฒนธรรมแห่งชาติ

(พ.ศ. 2535 – 2539). กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.

_____. (2535). ความหมายและขอบข่ายงานวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.

_____. (2537). แผนแม่บทโครงการสืบสานวัฒนธรรมไทย พ.ศ. 2538-2540. กรุงเทพฯ :
เนชั่นการพิมพ์.

_____. (2538ก). คู่มือแนวทางการจัดตั้งและดำเนินงานวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

_____. (2538ข). นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติและแนวทางในการรักษา ส่งเสริมและ
พัฒนาวัฒนธรรม พุทธศักราช 2529. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.

_____. (2538ค). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

_____. (2544). คู่มือการบริหารและการจัดการโครงการทางวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ :
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____. (2545ก). กระทรวงวัฒนธรรม (พุทธศักราช 2545). กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.

_____. (2545ข). จากการปฏิรูปประเพณีการก้าวสู่กระทรวงวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ :
การศาสนา.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2537). คู่มือการประเมินการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.

กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *ระบบการวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
 สิปปนนท์ เกตุทัต. (2542). *ข้อเสนอเชิงนโยบายวัฒนธรรมของกรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ*.

เอกสารการประชุมคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ 2/2542 ลงวันที่ 12
 กุมภาพันธ์ 2542.

สุเทพ สุนทรภัสส์. (2542). "บทนำ ความเป็นมา แนวนโยบาย และการดำเนินงานของ
 คณะอนุกรรมการวิจัยวัฒนธรรมภาคเหนือ," ใน การวิจัยในมิติวัฒนธรรม. อานันท์
 กาญจนพันธุ์. เชียงใหม่ : มิ่งเมือง.

สุพัตรา สุภาพ. ((2541). *สังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล
 พับลิเคชั่น จำกัด.

สุพิศวง ธรรมพินทา. (2540). *มนุษย์กับสังคม*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุเวช กลัปศรี. (2543). *บทบาทในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของศึกษาธิการ
 อำเภอ ในเขตการศึกษา 7*. ปรินญาณพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร :
 บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2522). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อมรรัตน์ สอนคง. (2537). *บทบาทในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอและ
 ศึกษาธิการจังหวัด ในภาคใต้*. ปรินญาณพนธ์ ศศ.ม. (ไทยคดีศึกษา). สงขลา :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สงขลา. อัดสำเนา.

อมรา พงศาพิชญ์. (2540). *สังคมและวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.

อานนท์ อาภาภิรม. (2525). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ : แพร์พิทยา.

อำนวยพร ทรัพย์คง. (2542). *บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษา ด้านความ
 สัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในจังหวัดปราจีนบุรี*. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม.
 (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุทัย หิรัญโต. (2519). *สังคมวิทยาประยุกต์*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อุดม โอษฐ์แย้มพราย. (2539). *การศึกษามหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการการศึกษาการศาสนา
 และการวัฒนธรรมจังหวัด เขตการศึกษา 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

Athanasaw, Yvonne A. (2001). "Cross-functional teams in the public sector : Team
 characteristics and team member knowledge, skills and ability relationships to the
 effectiveness of the team", *Dissertation Abstracts International*. 62 (02) : A.

Bedeian, Arthur G. (1993). *Management*. 3rd ed. Fort Worth : The Dryden Press.

Fossen, Connie Maureen' (1997). "Development, Implementation, and Evaluation of a
 Cultural Diversity Training Program for Staff at Luther College (Staff
 Development, IOWA", *Dissertation Abstracts International*. 58 (05) : A.

- Gordon, Judith R. and other. (1990). *Management and Organizational Behavior*. Boston : Allyn and Bacon.
- Greenberg, Jerald. (1999). *Managing Behavior in Organizations : Science in Service to Practice*. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (1993). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work*. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- _____. (1997). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work*. 6th ed. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Hicks, Herbert G. and Ray, Gullett C. (1987). *Management*. 4th ed. Singapore : McGraw – Hill.
- <http://www.moi.go.th/province.htm#top>
- Ivancevich, John M. and Matteson, Michael T. (1999). *Organizational Behavior And Management*. 5th ed. Boston : McGraw – Hill.
- Johns, Gary. (1996). *Organizational Behavior : Understanding and Managing Life at Work*. 4th ed. New York : Harper Collins College.
- Kendall, Diana. (1999). *Sociology in Our Times*. 2nd ed. Belmont : Wadsworth.
- Koontz, Harold and Weithrich, Heinz. (1988). *Management*. 9th ed. New York : McGraw – Hill.
- Kreitner, Robert. (1998). *Management*. 7th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Landis, Judson R. (2000). *Sociology*. 11th ed. Belmont : Wadsworth.
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*. 8th ed. Singapore : McGraw – Hill.
- Macionis, John J. (1997). *Sociology*. 6th ed. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Mescon, Michael H., Albert Michael and Khedouri Franklin. (1988). *Management*. 3rd ed. New York : Harper & Row.
- Mondy, R. Wayne, Sharplin and Flippo, Edwin B. (1988). *Management : Concept and Practices*. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Newman, William H, Warren, E.Kirby and Schnee, Jerome E. (1982). *The Process of Management : Strategy, Action, Results*. 5th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Newstrom, John W. Ph.D. and David, Keith, Ph.D. (1993). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. 9th ed. New York : McGraw –Hill.
- Prasad, L.m. (1982). *Priciples and Practice of Management*. New – Delhi : Sultan Chand & Sons.
- Putti, Joseph M. (1987). *Management : A Functional Approach*. Singapore : McGraw – Hill.
- Raj, Madhu. (1996). *Encyclopaedic Dictionary of Psychology and Education*. Volumn 3

(M – Z). New –Delhi : Anmol Publications.

Rue, Leslie W., Ph.D and Byars, Lloyd L., Ph.D. (1995). *Management : Skill and Application*. 7th ed. Chicago : Irwin.

Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (1996). *Management*. 5th ed. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.

Schaefer, Richard T. and Lamm, Robert P. (1998). *Sociology*. 6th ed. New York : McGraw – Hill.

Schermerhorn, Jr. John R. (1999). *Management*. 6th ed. New York : John Wiley & Sons.

Schermerhorn, Jr. John R., Hunt, Jame G. and Osborn, Richard N. (2000). *Organizational Behavior*. 7th ed. New York : John Wiley & Sons.

Shepard, Jon M. (1999). *Sociology*. 7th ed. Belmont : Wadsworth.

Stoner James A.F. (1978). *Management*. London : Pentice Hall.

Torrington, Derek and Weightman, Jane. (1994). *Effective Management : People and Organization*. 2nd ed. New York : Prentice Hall.

Wright, Patrick M. and Noe, Raymond A. (1996). *Management of Organizations*. Chicago : Irwin.

Zanden, James W.Vander. (1965). *Sociology : A Systematic Approach*. New York : The Ronald Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณณ ตัณฑ์เจริญรัตน์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. นางพจณี เพ็งเปลี่ยน
นักวิชาการวัฒนธรรม 8 ว สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
5. นายชวลิต โยสีดา
นักวิชาการวัฒนธรรม 7 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ



ที่ ทม 1012/ ๒๕๔๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มีนาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางชนิษฐ์ วรวัตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด" โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ และ อาจารย์กาสัก เตชะจันทร์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางพนีย์ เพ็งเปลี่ยน นักวิชาการวัฒนธรรม 8 ว. และ นายชวลิต โยสีดา นักวิชาการวัฒนธรรม 7 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ นางชนิษฐ์ วรวัตร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2470028 ต่อ 4139

มือถือ 01-7233660



บันทึกข้อความ

118

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/๑๕๔๐

วันที่ ๕ มีนาคม 2546,

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางขนิษฐ วรรณวัตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด” โดยมี อาจารย์สุทิพรรณ พัฒนพานิชย์ และ อาจารย์กาสัก เตชะขันหมาก เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แบบสอบถามให้ นางขนิษฐ วรรณวัตร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

119

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 2546

วันที่ ๘ มีนาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรณพ คัมภักดิ์เจริญรัตน์

เนื่องด้วย นางชนิษฐ์ วรวัตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด” โดยมี อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ และ อาจารย์กาสกร เตชะจันทมาก เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ นางชนิษฐ์ วรวัตร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด”

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของท่านประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดและระดับปัญหาที่พบในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด ประกอบด้วยข้อความถาม 47 ข้อ

คำตอบของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นขอความกรุณาท่านโปรดเลือกตอบข้อคำถามในแต่ละข้อตามสภาพที่เป็นจริง และโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาอย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน

1. ประสบการณ์ในการทำงานด้านวัฒนธรรม เช่น การเข้าร่วมเป็นกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด อนุกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด กรรมการดำเนินงานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด หรือ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม
 - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
 - ☐ 5 ปี ขึ้นไป
2. ประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม
 - ☐ เคย เรื่อง
 - ☐ ไม่เคย
3. ในคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด ท่านเป็นผู้แทนมาจากเครือข่ายภาคใด
 - ☐ องค์กรภาครัฐ (ได้แก่ หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ)
 - ☐ องค์กรเอกชน (ได้แก่ สมาคม มูลนิธิ ภาคเกษตรกร กลุ่มสาธารณสุขมูลฐาน คณะกรรมการหมู่บ้าน ชมรม สโมสร ฯลฯ)
 - ☐ องค์กรวิชาการ (ได้แก่ สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรมนิทัศน์ ปราชญ์ชาวบ้าน ศิลปินแห่งชาติ ฯลฯ)
 - ☐ องค์กรชุมชน (ได้แก่ กลุ่มสวัสดิการชุมชน กลุ่มพัฒนา กลุ่มอนุรักษ์ กลุ่มวิชาชีพ ฯลฯ)
 - ☐ องค์กรธุรกิจ (ได้แก่ บริษัท ห้างร้านฯ โรงแรม ศูนย์การค้า ธนาคาร สหกรณ์ ฯลฯ)

[illegible]

[illegible]

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ วธ ๐๕๐๒/ว. ๒๓๔๑

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

ถนนรัชดาภิเษก ห้วยขวาง กทม. ๑๐๓๑๐

๑๑ กันยายน ๒๕๔๖

เรื่อง ขออนุญาตตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยนางชนิษฐ์ วรวัตร เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ สังกัดงานวิเทศสัมพันธ์ กองกลาง สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ได้รับอนุมัติให้ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และขณะนี้อยู่ระหว่างการศึกษาวิจัยเพื่อทำปริญญานิพนธ์ในหัวข้อ "บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด"

ในการนี้ นางชนิษฐ์ วรวัตร มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ซึ่งสำนักงานฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าการศึกษาวิจัยดังกล่าว จักเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมและสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติในการพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่นให้เข้มแข็งต่อไป จึงเห็นสมควรขอความอนุเคราะห์ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ในการประสานงานกับสภาวัฒนธรรมจังหวัดเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ตามรายละเอียดแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ นางชนิษฐ์ วรวัตร จะประสานงานในรายละเอียดกับผู้เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักงานฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมยศ สิงห์คำ)

ผู้อำนวยการกองกลาง รักษาการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

กองกลาง

โทร. ๐ ๒๖๔๕ ๓๐๕๖, ๐ ๒๒๔๗ ๐๐๑๓ ต่อ ๑๑๒๒

โทรสาร ๐ ๒๖๔๕ ๒๔๗๖

ที่ วธ ๐๕๐๒/ว. ๕๓๘๑

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

ถนนรัชดาภิเษก ห้วยขวาง กทม. ๑๐๓๑๐

๑๑ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ประธานสภาวัฒนธรรมเขต.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยนางชนิษฐ์ วรวัตร เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ สังกัดงานวิเทศสัมพันธ์ กองกลาง สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ได้รับอนุมัติให้ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และขณะนี้อยู่ระหว่างการศึกษาวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อ “บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด”

ในการนี้ นางชนิษฐ์ วรวัตร มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ซึ่งสำนักงานฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าการศึกษาวิจัยดังกล่าว จักเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมและสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติในการพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่นให้เข้มแข็งต่อไป จึงเห็นสมควรขอความอนุเคราะห์สภาวัฒนธรรมเขต เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ตามรายละเอียดแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ นางชนิษฐ์ วรวัตร จะประสานงานในรายละเอียดกับผู้เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักงานฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมยศ สิงห์คำ)

ผู้อำนวยการกองกลาง รักษาราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

กองกลาง

โทร. ๐ ๒๖๔๕ ๓๐๕๖, ๐ ๒๖๔๗ ๐๐๑๓ ต่อ ๑๑๒๒

โทรสาร ๐ ๒๖๔๕ ๒๙๗๖

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางชนิษฐ์ วรวัตร
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 31 สิงหาคม พุทธศักราช 2503
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	50/14 ถนนวุฒากาศ แขวงบางค้อ เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ 6 ว
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2525	วารสารศาสตรบัณฑิต (โฆษณา-ประชาสัมพันธ์) จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2521	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนช่างตากูรัส คอนแวนต์
พ.ศ. 2513	ประถมศึกษาตอนปลาย จากวิทยาลัยนาฏศิลป์