

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้กำหนดการนำเสนอแนวคิด การดำเนินงานด้านวัฒนธรรม หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านวัฒนธรรม สภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม
  - 1.1 ความหมายของวัฒนธรรม
  - 1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรม
2. การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของประเทศไทย
  - 2.1 นโยบายวัฒนธรรม (ปัจจุบัน)
  - 2.2 กฎหมาย / กฎระเบียบ
  - 2.3 โครงสร้างการบริหารงานวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านวัฒนธรรม
  - 3.1 สภาวัฒนธรรมแห่งชาติ
  - 3.2 สภาวัฒนธรรมจังหวัด (สภา วจ.จ.)
  - 3.3 สภาวัฒนธรรมอำเภอ (สภา วจ.อ) หรือสภาวัฒนธรรมเขตในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
  - 3.4 สภาวัฒนธรรมตำบล (สภา วจ.ต)
4. สภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
  - 4.1 ประวัติความเป็นมา
  - 4.2 พันธกิจ
  - 4.3 แนวทางและวิธีการให้บริการ
  - 4.4 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร
  - 4.5 กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
  - 4.6 แนวทางการทำงานสภาวัฒนธรรม
  - 4.7 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
  - 4.8 แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการ
5. แนวคิดและทฤษฎีการจัดทำแผน
  - 5.1 ความหมายของการวางแผนและแผน

- 5.2 ประโยชน์ของการวางแผน
- 5.3 องค์ประกอบของการวางแผน
- 5.4 องค์ประกอบของความสำเร็จของแผน
- 5.5 ขั้นตอนในการจัดทำแผน
- 6. แนวคิดในการจัดทำแผนการดำเนินงาน
  - 6.1 จุดมุ่งหมายของการจัดทำแผนการดำเนินงาน
  - 6.2 ขั้นตอนการจัดทำแผนการดำเนินงาน
- 7. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 ทฤษฎีการกระทำทางสังคม
  - 7.2 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
- 8. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม

### 1.1 ความหมายของวัฒนธรรม

มนุษย์เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อประโยชน์แห่งการดำรงชีวิต และการสืบทอดเผ่าพันธุ์ในการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นเรื่องที่กว้างใหญ่และมีแง่มุมต่าง ๆ ให้พิจารณาอย่างซับซ้อน เรื่องของวัฒนธรรมได้หลายแง่มุมไปด้วย ดังจะเห็นได้ว่าทุกวันนี้มีผู้ให้ความหมายคำว่า “วัฒนธรรม” ไปต่าง ๆ กัน คือ

พระเทพเวที (ประสิทธิ์ อธิทววงศ์. 2543 : 1) ได้อธิบายความหมายวัฒนธรรม ไว้โดยละเอียด ดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นผลของการสั่งสมสิ่งสร้างสรรค์และภูมิธรรม ภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดสืบทอดกันมาของสังคมนั้น ๆ
2. วัฒนธรรมเป็นการสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ภูมิธรรม ภูมิปัญญาทั้งหมดที่ได้ช่วยให้มนุษย์นั้น ๆ อยู่รอด และเจริญสืบต่อมาได้ และเป็นอยู่อย่างที่เป็นในปัจจุบันนี้
3. วัฒนธรรม คือ ผลรวมของทุกสิ่งซึ่งเป็นความเจริญงอกงามที่สังคมนั้น ๆ ทำไว้หรือสั่งสมมาถึงบัดนี้
4. วัฒนธรรม เป็นทั้งสิ่งที่เจริญงอกงามสืบมา และเป็นเนื้อตัวของความเจริญงอกงามที่มีอยู่ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของความเจริญงอกงามต่อไปตลอดจนเป็นเครื่องวัดระดับ ความเจริญงอกงามของสังคมนั้น ๆ

วีระ บำรุงรักษ์ (2482 : 1-10) ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่คนไทยกำหนดหรือสร้าง หรือยอมรับเข้ามาเพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของ

สมาชิกในสังคมไทย ซึ่งรวมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้มีการสืบทอดแพร่หลายและมีการพัฒนาปรับปรุงต่อ ๆ กันมา เพื่อให้เหมาะสมกับกาลสมัย อย่างไรก็ตามสิ่งใดไม่เหมาะสมกับกาลสมัยก็จะเสื่อมค่านิยมจากคนไทย จึงกลายสภาพเป็นวัฒนธรรมในอดีตสำหรับสิ่งที่กำหนดหรือสร้างขึ้นมานานแล้วและคลี่คลายไปในรูปแบบต่าง ๆ ถือว่าเป็นวัฒนธรรมที่คนไทยยังใช้ ในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการอยู่ จึงนับได้ว่าเป็นเอกลักษณ์ของชาติ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้ระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมไว้ 2 ระดับ กล่าวคือ

1. ในระดับความหมายทั่วไป วัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตของคนในสังคมเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกรู้จักคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกัน สามารถเข้าใจซาบซึ้ง ยอมรับ และใช้ปฏิบัติร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมนั้น ๆ

2. ในระดับความหมายเชิงปฏิบัติการ วัฒนธรรม หมายถึง ความเจริญงอกงาม ซึ่งเป็นผลจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ จำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ จิตใจ สังคม และ วัตถุประสงค์สั่งสมและสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง จากสังคมหนึ่งไปสู่สังคมหนึ่ง จนกลายเป็นแบบแผนที่สามารถเรียนรู้และก่อให้เกิดพฤติกรรมและผลิตผล ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

จรัส ทองเกษม (2536 : 52 - 57) ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตที่คนไทยได้สั่งสม เลือกรองรับปรับปรุง แก้ไขจนถือกันว่าเป็นสิ่งดีงามเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และได้ใช้เป็นเครื่องมือหรือเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาสังคม

พระยาอนุমানราชชน (2524 : 1-9) ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่เปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือผลิตขึ้นสร้างขึ้น เพื่อความเจริญงอกงาม ในวิถีของส่วนรวม ถ้ายทอดกันไว้เอาอย่างกันไว้ รวมทั้งผลิตผลของส่วนรวม ทั้งผลิตผลของส่วนรวมที่มนุษย์ได้เรียนรู้มาจากคนแต่ก่อนสืบทอดเป็นประเพณีกันมาตลอดจนความรู้สึก ความคิดเห็น และกิริยาอาการ หรือการกระทำใด ๆ ของมนุษย์ในส่วนรวมเป็นพิมพ์เดียวกัน และสำแดงออกมาได้ปรากฏเป็นภาษา ศิลปะ ความเชื่อ และศีลธรรมอันดีงามของประชาชน

สรุปความหมายและลักษณะของวัฒนธรรมที่มีผู้ให้ความหมายข้างต้นนั้น แม้อาจเหมือนมีความแตกต่างกัน แต่ทว่าเมื่อพิจารณาโดยถ่องแท้แล้ว ก็จะพบว่า เป็นความแตกต่างของการใช้ภาษาสำหรับให้ความหมายและอธิบายเท่านั้น โดยแก่นแท้แล้วมีความคล้ายกัน หรือมุ่งไปในทางเดียวกัน นั่นคือ วัฒนธรรมเป็นเรื่องของการดำเนินชีวิตของคนเป็นสิ่งที่คนสร้างขึ้นและเป็นสิ่งที่มีการสั่งสม ปรับเปลี่ยนถ่ายทอด ยอมรับนำมาปฏิบัติของคนแต่ละรุ่นนั่นเอง

## 1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรม

วัฒนธรรม เป็นทั้งสิ่งที่เจริญงอกงามสืบมา และเป็นเนื้อตัวของความเจริญงอกงามที่มีอยู่ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของความเจริญงอกงามต่อไป ตลอดจนเป็นเครื่องวัดระดับความเจริญงอกงามของสังคมนั้น ๆ จะเห็นว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับมนุษย์มาช้านานและไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้น วัฒนธรรมของชนชาติใดก็จะอยู่คู่กับชนชาตินั้นและเหมาะสมกับชนชาตินั้น ๆ

การเปลี่ยนแปลงหรือวิวัฒนาการด้านวัฒนธรรมในประเทศไทย ดังที่กล่าวในบทที่ 1 ตอนหนึ่งว่า ในช่วงเวลาที่ทศวรรษที่ล่วงมานี้ ประเทศไทยเป็นฝ่ายที่ต้องยอมรับกระแสวัฒนธรรมตะวันตกมาโดยตลอด ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ทั้ง ๆ ที่ความเป็นจริงแล้วคนไทยและสังคมไทยได้สั่งสมและสืบทอดภูมิธรรม ภูมิปัญญา ศิลปะและวัฒนธรรมที่มีคุณค่าบนพื้นฐานแห่งความเป็นไทยไว้มากมายสามารถเป็นผู้นำทางวัฒนธรรมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ได้ทรงตระหนักและใช้ภูมิธรรม ภูมิปัญญา ศิลปะและวัฒนธรรมไทยเป็นพื้นฐานในการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในทุกด้าน ดังนั้นในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มีลักษณะไร้พรมแดนเช่นนี้ จึงเป็นโอกาสดีที่คนไทย และสังคมไทยจะพัฒนาและสร้างสรรค์วัฒนธรรมไทยให้เป็นที่ประจักษ์ และยอมรับนับถือในประชาคมโลก อันจะนำมาซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของประเทศไทย

ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง เกิดการรับเอาวัฒนธรรมของต่างชาติมาใช้ อย่างกว้างขวางในหมู่เยาวชนของชาติ รวมถึงการแทรกแซงทางด้านวัฒนธรรมจากทางตะวันตก

แนวทางแก้ไข ปลูกฝังการรักษาวัฒนธรรมของชาติแก่เยาวชนรุ่นใหม่ ให้มีจิตสำนึก ในการธำรงรักษาเพื่อเป็นมรดกของลูกหลานสืบไป

## 2. การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของประเทศไทย

เริ่มจากที่สหประชาชาติได้ประกาศให้ พ.ศ. 2531-2540 เป็น “ทศวรรษโลกเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม” และการที่รัฐบาลไทยได้เคยประกาศให้ พ.ศ. 2537 เป็นปีรณรงค์วัฒนธรรมไทย และต่อมาได้ประกาศให้ช่วงเวลาตั้งแต่ พ.ศ. 2538 ถึง พ.ศ. 2540 เป็นปีแห่งการสืบสานวัฒนธรรมไทย ยังส่งผลให้ทุกคนในชาติเกิดความตื่นตัวในอันที่จะร่วมแรงร่วมใจกันธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ

### 2.1 นโยบายวัฒนธรรม (ปัจจุบัน)

นโยบายวัฒนธรรมของชาติ สนับสนุนการศึกษาและวิจัยวัฒนธรรม ส่งเสริม อนุรักษ์ และเผยแพร่วัฒนธรรม ทั้งในระดับชาติและนานาชาติจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการสืบทอด และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

## 2.2 กฎหมาย / กฎระเบียบ

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พ.ร.บ. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2522 มาตราที่ 1-35  
พระราชบัญญัติ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2522 ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้  
ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522 เป็นปีที่ 34 ในรัชกาลปัจจุบัน

**มาตรา 1** พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติสำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรม  
แห่งชาติ พ.ศ. 2522"

**มาตรา 2** พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา  
เป็นต้นไป (รก.2522/40/51พ/23 มีนาคม 2522)

**มาตรา 3** ในพระราชบัญญัตินี้

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม

"คณะกรรมการกองทุน" หมายความว่า คณะกรรมการกองทุน ส่งเสริมงานวัฒนธรรม

รัฐมนตรี หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (**มาตรา 3** แก้ไขโดย  
พระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535)

**มาตรา 4** ให้มีคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ประกอบด้วยรัฐมนตรี เป็นประธาน  
กรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นรองประธานกรรมการ ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย อธิบดี  
กรมการปกครอง อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ อธิบดีกรมการศาสนา อธิบดีกรมศิลปากร  
เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นไม่เกิน  
แปดคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการให้เลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็น  
กรรมการและ เลขาธิการ

**มาตรา 5** คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะและให้ความเห็นเกี่ยวกับนโยบายวัฒนธรรมและการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย  
ว่าด้วยวัฒนธรรมแห่งชาติต่อคณะรัฐมนตรี
2. วางแผนและประสานงานด้านวัฒนธรรมระหว่างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
3. ส่งเสริมและอุดหนุนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของหน่วยงาน ต่าง ๆ
4. ค้นคว้า วิจัย กำหนด และบำรุงรักษาวัฒนธรรมแห่งชาติ
5. กำกับ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้าน วัฒนธรรม
6. ติดตาม และเผยแพร่งานด้านวัฒนธรรมกับต่างประเทศ
7. ทวี. กำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการกองทุนและคณะอนุกรรมการ ที่คณะกรรมการ  
กองทุนแต่งตั้ง

8. ตริ. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม

9. พิจารณาเรื่องอื่นใดที่เกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรม ตามที่ได้รับ มอบหมายจากรัฐมนตรี

ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการอาจมอบให้สำนักงาน คณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติเป็นผู้ปฏิบัติการหรือเตรียมข้อเสนอต่อ คณะกรรมการเพื่อพิจารณา ดำเนินการต่อไปได้ [ความใน (6 ทวิ) และ (6 ตริ) ของ **มาตรา 5** เพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535]

**มาตรา 6** กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี กรรมการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

**มาตรา 7** นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตาม **มาตรา 6** กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. เป็นบุคคลล้มละลาย
4. เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
5. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งที่ชอด้วยกฎหมาย ให้จำคุก เว้นแต่เป็น โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิด ลหุ โทษ
6. รัฐมนตรีให้ออก

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ รัฐมนตรีอาจแต่งตั้งผู้อื่น เป็นกรรมการแทนได้ และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่ง เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการ ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่ง แต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระ อยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ เพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ ของกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งไว้แล้ว

**มาตรา 8** ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการ ไม่มาประชุมหรือไม่อยู่ใน ที่ประชุม ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการและ รองประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อยู่ในที่ประชุม ให้กรรมการที่มาประชุมเลือก กรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการทุกคราว ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่ต่ำกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวน กรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่ง ในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียง เพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

**มาตรา 9** ให้มีสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ มีหน้าที่ ดังนี้

1. ปฏิบัติงานตามคณะกรรมการมอบหมาย
2. ศึกษาและวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมเพื่อประโยชน์ในการ ส่งเสริมวัฒนธรรม ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมแห่งชาติ
3. จัดทำโครงการและแผนงานส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับวัฒนธรรม แห่งชาติ
4. จัดทำโครงการและแผนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมแห่งชาติ
5. ริเริ่มและเร่งรัดให้มีการส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรมที่จะเป็น ประโยชน์ในการศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมระหว่างประเทศ
6. ฝึกอบรมผู้ซึ่งจะทำงานด้านวัฒนธรรม ตลอดจนร่วมมือกับเอกชน ในการฝึกอบรม บุคคลดังกล่าว
7. ร่วมมือและประสานงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ในการดำเนินการตาม กฎหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรม
8. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงาน เผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์งานและ กิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมแห่งชาติ
9. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ แผนงาน และนโยบายเกี่ยวกับ วัฒนธรรมแห่งชาติ และรายงานให้คณะกรรมการทราบ
10. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงาน คณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ

**มาตรา 10** ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการมีอำนาจ

1. เรียกให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเสนอแผนงาน และ โครงการส่งเสริม วัฒนธรรม ตลอดจนรายละเอียดทางวิชาการและสถิติที่จำเป็นแก่การพัฒนาวัฒนธรรมแห่งชาติ
2. เรียกให้หน่วยงานตาม (1) เสนอข้อเท็จจริงที่จำเป็น เพื่อ พิจารณาประเมินผลความสำเร็จ ความก้าวหน้า หรืออุปสรรคของโครงการ และแผนงานต่าง ๆ

**มาตรา 11** ให้เลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ มีหน้าที่ บังคับบัญชาควบคุมและ ดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

**มาตรา 12** คณะกรรมการหรือสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติอาจเชิญบุคคลหนึ่ง บุคคลใดมาให้ข้อเท็จจริง คำอธิบาย ความเห็น หรือคำแนะนำได้

**มาตรา 13** คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการอย่างหนึ่ง อย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายก็ได้

การประชุมของคณะอนุกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้นำ **มาตรา 8** มาใช้บังคับโดยอนุโลม

**มาตรา 14** [ยกเลิกแล้วโดยโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535]

**มาตรา 14** ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรียกว่า กองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุน การวิจัย การพัฒนา การฟื้นฟู การอนุรักษ์ การศึกษาและเผยแพร่งาน ศิลปะและวัฒนธรรมของบุคคล คณะบุคคล และ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐการและเอกชน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือขององค์กรและ สถาบันด้าน ศิลปวัฒนธรรม
3. ส่งเสริมกิจกรรมการจัดการแสดง การจัดนิทรรศการทางศิลปะ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่ เกี่ยวกับศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
4. ช่วยเหลือผู้มีผลงานทางด้านวัฒนธรรม และศิลปินในด้านสวัสดิการ และความเป็นอยู่
5. สนับสนุนให้มีการจัดซื้อผลงานทางศิลปะที่เป็นผลงานของศิลปินไทย และเป็นสมบัติของ ชาติ
6. ส่งเสริมการเรียนการสอนด้านศิลปะและวัฒนธรรม และการสืบทอด งานศิลปะ ทั้งใน และนอกระบบ โรงเรียน
7. ส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และการเรียนการสอนภาษาไทย
8. ส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศไทย กับต่างประเทศ ตลอดจนองค์กร สมาคม และมูลนิธิต่างประเทศ
9. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านศิลปะและวัฒนธรรม
10. ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสาธารณประโยชน์ที่เกี่ยวกับงานศิลปะ และวัฒนธรรม

[ มาตรา 14 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ]

**มาตรา 15** กองทุนประกอบด้วย

1. เงินทุนประเดิมที่รัฐบาลจัดสรรให้
2. เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้จากงบประมาณแผ่นดินประจำปี
3. กองทุนศิลปินในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
4. เงินอุดหนุนกิจการของสภาวัฒนธรรมแห่งชาติที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติรับโอนจากกองวัฒนธรรมกรมการศาสนา
5. เงินอุดหนุนจากต่างประเทศ รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศ
6. เงินและทรัพย์สินที่มีผู้มอบให้เพื่อสมทบกองทุน
7. ค่าธรรมเนียมการจัดการลิขสิทธิ์
8. เงินและทรัพย์สินอื่นที่ตกเป็นของกองทุน
9. ดอกผลและรายได้ของกองทุน

คณะกรรมการกองทุนอาจตั้งกองทุนเฉพาะเรื่องขึ้นในกองทุนส่งเสริม งานวัฒนธรรมตาม วัตถุประสงค์ของผู้บริจาคเงินหรือทรัพย์สินก็ได้

**มาตรา 16** รายได้ของกองทุนให้นำเข้าสมทบกองทุนโดยไม่ต้อง ส่งกระทรวงการคลังตาม กฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการ งบประมาณ

**มาตรา 17** เงินของกองทุนให้นำมาใช้จ่ายได้เฉพาะเงินใน **มาตรา 15** (2) (5) (7) และ (9) เพื่อ ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ใน **มาตรา 14** และตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาค และเป็น ค่าใช้จ่ายในการ บริหารงานของกองทุนตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนกำหนดโดยความ เห็นชอบของกระทรวงการคลัง รวมทั้งค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

**มาตรา 18** ให้สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติวางและ ถูไว้ซึ่งระบบการบัญชีที่ เหมาะสมแก่กิจการตามที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด แยกตามประเภทงานส่วนที่สำคัญ มีสมุด บัญชีลงรายการรับและจ่ายเงิน สินทรัพย์ และหนี้สินที่แสดงกิจการที่เป็นอยู่ตามความจริงและ ตามที่ควร ตามประเภทงาน พร้อมด้วยข้อความอันเป็นที่มาของรายการนั้น ๆ และให้มี การตรวจสอบบัญชี ภายในเป็นประจำ

**มาตรา 19** ให้สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจัดทำงบดุล และบัญชีทำการส่ง ผู้สอบบัญชีตรวจสอบภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปี บัญชีทุกปี

ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุนในรอบปี แล้วทำรายงานผลการ สอบบัญชีเสนอต่อคณะกรรมการกองทุน

**มาตรา 20** ให้คณะกรรมการกองทุนเสนองบดุลแสดงฐานะการเงิน โดยมีคำรับรองการ ตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และเสนอ รายงานประจำปีต่อคณะกรรมการทุกปี

**มาตรา 21** ในกิจการของกองทุนที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ถือ เป็นกิจการของสำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ โดยมีเลขาธิการ คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเป็นผู้แทน และเพื่อการนี้ เลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจะมอบอำนาจให้บุคคลใดปฏิบัติ การ แทน เฉพาะอย่างก็ได้แต่ต้องเป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด

**มาตรา 22** ให้จัดตั้งหน่วยงานระดับกองขึ้นในสำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่ธุรการให้กับกองทุนและคณะกรรมการกองทุน

**มาตรา 23** ให้มีคณะกรรมการกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ทางด้านวัฒนธรรมซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ กองทุน เลขาธิการ คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเป็นรองประธานกรรมการ กองทุน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้าน วัฒนธรรมซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจำนวนหกคนเป็น กรรมการกองทุน และให้หัวหน้าหน่วยงาน ตาม **มาตรา 22** เป็นกรรมการและเลขานุการกองทุน

**มาตรา 24** คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. บริหารกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
2. ออกระเบียบหรือข้อบังคับใด ๆ เพื่อให้การบริหารกองทุนเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย
3. กำหนดแผนการเงินและงบประมาณประจำปีของกองทุน
5. พิจารณานุมัติโครงการ หรือกิจกรรมที่ขอรับการอุดหนุนจาก กองทุนให้สอดคล้องกับนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติในเรื่องการวิจัย การพัฒนา การฟื้นฟู การอนุรักษ์ ให้การศึกษา ส่งเสริม และเผยแพร่งานวัฒนธรรม
5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมที่ได้รับ การส่งเสริมหรือ

สนับสนุนจากกองทุน

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือคณะกรรมการมอบหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการกองทุนอาจมอบให้สำนักงาน

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเป็นผู้ปฏิบัติการหรือเตรียมข้อเสนอ ต่อคณะกรรมการกองทุน เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไปได้

**มาตรา 25** ให้ประธานกรรมการกองทุนและกรรมการกองทุนซึ่ง คณะกรรมการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

ประธานกรรมการกองทุน และกรรมการกองทุนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตาม วาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

เมื่อครบกำหนดตามวาระดังกล่าวในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้ง ประธานกรรมการกองทุนหรือกรรมการกองทุนขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการ กองทุนหรือกรรมการกองทุนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ ต่อไปจนกว่าประธานกรรมการกองทุนหรือกรรมการกองทุนซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่ เข้ารับหน้าที่ ตามแต่กรณี

**มาตรา 26** นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตาม **มาตรา 25** ประธานกรรมการกองทุนและกรรมการกองทุนซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งพ้นจาก ตำแหน่ง เมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. คณะกรรมการให้ออก
4. เป็นบุคคลล้มละลาย
5. เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
6. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ให้นำ**มาตรา 7** วรรคสองและวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

**มาตรา 27** ให้นำ **มาตรา 8** มาใช้บังคับแก่การประชุมของ คณะกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

**มาตรา 28** คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการ ใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการกองทุน มอบหมายได้

ให้นำ **มาตรา 8** มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะอนุกรรมการ โดยอนุโลม

**มาตรา 29** ให้สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติมีผู้ทรงคุณวุฒิ ทางวัฒนธรรมโดย คณะกรรมการกองทุนคัดเลือกจากผู้มีผลงานทางด้านวัฒนธรรม ตามจำนวนที่คณะกรรมการกำหนด

เมื่อคณะกรรมการกองทุนคัดเลือกผู้ใดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมแล้ว ให้สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาตินำเสนอคณะกรรมการเพื่อแต่งตั้ง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม

**มาตรา 30** บุคคลที่มีสิทธิได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทาง วัฒนธรรมต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. ไม่เคยมีความประพฤติเสื่อมเสีย
3. เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม

**มาตรา 31** ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. วิจัย พัฒนา ฟื้นฟู อนุรักษ์ ให้การศึกษา ส่งเสริม และเผยแพร่ งานวัฒนธรรม
2. ให้คำแนะนำและคำปรึกษาทางวัฒนธรรมแก่สำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ

และหน่วยงานต่าง ๆ

3. วินิจฉัยปัญหาทางวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ
4. ดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด หรือสำนักงาน คณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติร้องขอ

**มาตรา 32** ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนประจำ ตำแหน่งและ ประโยชน์ตอบแทนอื่นจากกองทุน ตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุน กำหนดโดยความ เห็นชอบของคณะกรรมการ

**มาตรา 33** ผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมพ้นจากการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. ขาดคุณสมบัติตาม **มาตรา 30**
4. เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
5. ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตาม **มาตรา 31** และที่ประชุม คณะกรรมการลงมติให้พ้นจาก

การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้วยคะแนนเสียงไม่ต่ำกว่า สองในสามของจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด

6. มีความประพฤติเสื่อมเสียและที่ประหุนคณะกรรมการลงมติให้ พ้นจากการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้วยคะแนนเสียงไม่ต่ำกว่าสองในสามของจำนวน คณะกรรมการทั้งหมด
7. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

**มาตรา 34** เมื่อจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมไม่ครบจำนวน ตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้ใน **มาตรา 29** คณะกรรมการอาจพิจารณาแต่งตั้ง เพิ่มขึ้นได้โดยให้นำความใน **มาตรา 29** มาใช้บังคับโดยอนุโลม

**มาตรา 35** ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตาม พระราชบัญญัตินี้ รับสนองพระบรมราชโองการ ส. โทตระกิตย์ รองนายกรัฐมนตรี

**หมายเหตุ** เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่วัฒนธรรม เป็นสิ่งที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะของชาติและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชาติ ซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของความเป็นปึกแผ่นมั่นคงของประเทศชาติ แต่ในปัจจุบันมีหน่วยงานของทางราชการและเอกชนเป็นจำนวนมากที่ต่างก็ ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในสาขาต่าง ๆ ซึ่งถ้าได้ประสานงานและร่วมมือ กันแล้วจะสามารถช่วยกันดำเนินงานในด้านนี้ไปสูเป้าหมายที่มุ่งประสงค์ได้โดย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการนี้สมควรมีหน่วยงานสำหรับทำหน้าที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมแห่งชาติ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น

**พระราชบัญญัติสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535**

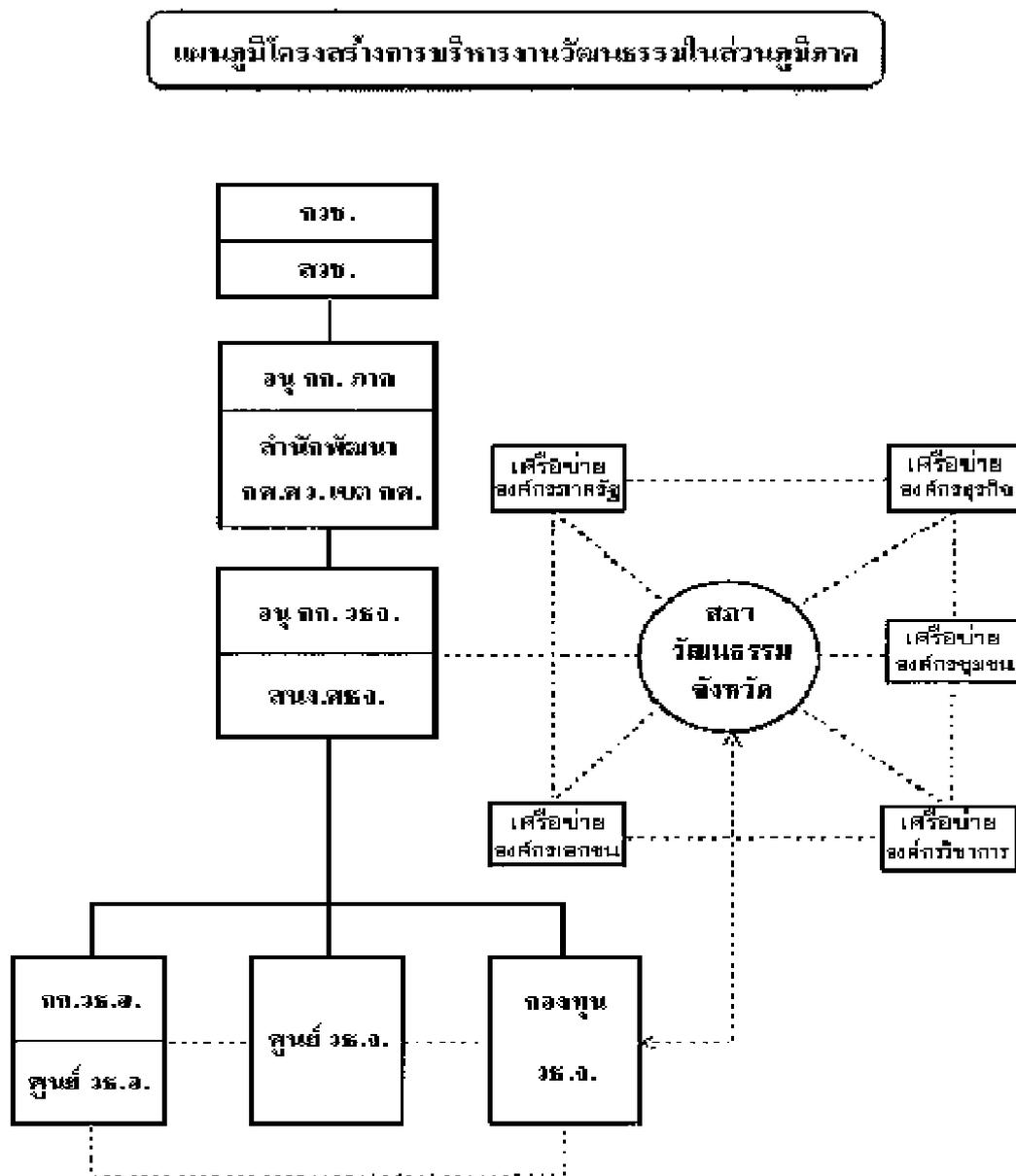
#### **บทเฉพาะกาล**

**มาตรา 7** ให้โอนเงินอุดหนุนกิจการของสภาวัฒนธรรมแห่งชาติที่ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติรับ โอนจากกองวัฒนธรรม กรมการศาสนาและเงินกองทุนศิลปินในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ มาเป็นของกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

**หมายเหตุ** เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ โดยที่มีความจำเป็นต้องเสริมสมรรถนะในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของชาติ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานภายใต้ระบบบริหารราชการที่มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถบริหารงานวัฒนธรรมให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้สมควร กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมซึ่งสามารถระดมทรัพยากรจากทางราชการและเอกชนมาสนับสนุนการบริหารงานวัฒนธรรมได้อย่างคล่องตัว โดยไม่ผูกพันกับกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการและกำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรมเพื่อช่วยเผยแพร่งาน วัฒนธรรมและเป็นที่ปรึกษาทางวัฒนธรรมแก่หน่วยงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

## 2.3 โครงสร้างการบริหารงานวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค

โครงสร้างการบริหารงานวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค แสดงได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค

ที่มา : วิกีพีเดีย. 2551 : ออนไลน์

### 3. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านวัฒนธรรม

#### 3.1 สภาวัฒนธรรมแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติกระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบนโยบายวัฒนธรรมของชาติ สนับสนุนการศึกษาและวิจัยวัฒนธรรม ส่งเสริม อนุรักษ์ และเผยแพร่วัฒนธรรม ทั้งในระดับชาติและนานาชาติจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการสืบทอดและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2524 ได้กำหนดนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ เพื่อเป็นหลักให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนรวมทั้งประชาชนร่วมกันรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างมีเป้าหมายตรงกัน และประสานสอดคล้องกัน ดังนี้

1. ส่งเสริมการบำรุงรักษาวัฒนธรรมไทยทุกด้านให้เจริญด้วยการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ฟื้นฟู และพัฒนาวัฒนธรรมไทยเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต การพัฒนาประเทศด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการป้องกันประเทศ การป้องกันการทำลายวัฒนธรรมและศาสนา และทำนุบำรุงศาสนาให้บริสุทธิ์ เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาจิตใจประชาชน

2. เผยแพร่วัฒนธรรมไทยทุกด้านนำไปสู่ประชาชนถึงขั้นปฏิบัติให้แพร่หลายยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีต่อเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรีความสามัคคีและความมั่นคงของชาติ ตลอดจนเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

3. ส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านและวัฒนธรรมของกลุ่มชนในท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจ เห็นคุณค่าและยอมรับวัฒนธรรมของท้องถิ่นซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรมอันจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติสุขในชาติและมีความรักหวงแหนวัฒนธรรมไทยยิ่งขึ้น

4. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชาติ รวมทั้งรู้จักเลือกสรรวัฒนธรรมของต่างชาติที่เผยแพร่เข้ามาในประเทศไทย หรือผลจากการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมโดยนำมากลั่นกรอง ปรับปรุง ดัดแปลงให้เหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทยและความมั่นคงปลอดภัยของชาติ

5. สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐและของเอกชน ที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมได้ประสานงานกันอย่างใกล้ชิด โดยการระดมสรรพกำลังทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมให้มั่นคง เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตของประชาชนตลอดจนร่วมกันแก้ไข

ปัญหาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม เพื่อให้วัฒนธรรมมีบทบาทสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

เครือข่ายการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การดำเนินงานวัฒนธรรมในส่วนกลางและการดำเนินงานวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค สำหรับการดำเนินการวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาคนั้นประกอบด้วยองค์กรที่เป็นเครือข่ายต่าง ๆ ดังนี้

1. ระดับภาค
2. ระดับจังหวัด
3. ระดับอำเภอ
4. ระดับตำบล
5. เครือข่ายระดับภาค

คณะกรรมการวัฒนธรรมภาค เป็นคณะกรรมการที่เกิดขึ้นโดยการแต่งตั้งของคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ อยู่ในตำแหน่งได้ตามวาระละ 3 ปี มีหน้าที่กำหนดแผนและแนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมระดับภาค รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดต่าง ๆ ในเขตการศึกษานั้น ๆ

คณะกรรมการวิจัยวัฒนธรรมภาค สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการเพื่อสนองนโยบายและจุดเน้นของคณะกรรมการวัฒนธรรมภาคในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการวัฒนธรรมภาค

เครือข่ายระดับจังหวัด คณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด เป็นคณะกรรมการในคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่อง การปรับปรุงคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2538 เพื่อทำหน้าที่ในเชิงนโยบาย กล่าวคือ การกำหนดแผน และแนวทางดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นในจังหวัด และอื่น ๆ

**สภาวัฒนธรรมจังหวัด** ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ทางด้านวิชาการ ในการเก็บข้อมูล วิจัยศึกษาพัฒนา ส่งเสริมและเผยแพร่งานวัฒนธรรมไปยังหน่วยงานอื่น อีกทั้งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางเครือข่ายทางวัฒนธรรมของหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับจังหวัด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ในเชิงการบริหาร/จัดการ ให้การดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามแผน และแนวทางการดำเนินงานที่คณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัดกำหนด

เครือข่ายระดับอำเภอ คณะกรรมการวัฒนธรรมอำเภอ คณะกรรมการวัฒนธรรมอำเภอ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ ให้คำปรึกษาพิจารณาแนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมของอำเภอ โดยมีหน่วยปฏิบัติ คือ หน่วยงานและบุคคลตามเครือข่ายทางวัฒนธรรมของหน่วยงานต่าง ๆ ในท้องถิ่น

สภาวัฒนธรรมอำเภอ ศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ทางด้านวิชาการ ในการเก็บข้อมูล วิจัย ศึกษา พัฒนา ส่งเสริม และเผยแพร่งานวัฒนธรรมไปยังหน่วยงานอื่น อีกทั้ง ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางเครือข่ายทางวัฒนธรรมของหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับอำเภอ

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีเครือข่ายระดับตำบล สภาวัฒนธรรมตำบล และ สภาวัฒนธรรมจังหวัด ดังนี้

เครือข่ายระดับตำบลของสภาวัฒนธรรมตำบล มีดังนี้

สภาวัฒนธรรมตำบล โรงเรียนและศาสนสถาน เป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรมที่มีบทบาท หน้าที่จัดกิจกรรมต่าง ๆ และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น

สภาวัฒนธรรมจังหวัด มีแนวทางการบริหารงานสภาวัฒนธรรม ดังนี้

1. ความคิดพื้นฐาน
2. วัตถุประสงค์
3. องค์ประกอบ
4. บทบาทหน้าที่
5. แผนภูมิการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมจังหวัด

ความคิดพื้นฐานในการบริหารงานสภาวัฒนธรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้คือ

1. วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตและวิถีการคิด และวิถีชีวิตของชุมชนประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นแต่ละแห่งเป็นเจ้าของวัฒนธรรมของตนเอง หน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง และกลไกในระดับ ท้องถิ่นเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถประพฤติ ปฏิบัติตามวัฒนธรรม ของตัวเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี

2. สภาพการดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นแต่ละแห่งที่ผ่านมาอยู่ในสภาพ ต่างคนต่างทำตามลำพังตัวเอง ขาดการประสานงาน การร่วมมือ ตลอดจนขาดการรวมพลังอย่าง เป็นระบบ เป็นเหตุให้ศักยภาพในการดำเนินงานวัฒนธรรมในภาพรวมไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร จำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวทางวัฒนธรรม

3. สังคมในยุคโลกาภิวัตน์เช่นปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว มาก อิทธิพลของเทคโนโลยีการคมนาคมที่ก้าวหน้า ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นอย่างไร้พรมแดน วัฒนธรรมจากโลกภายนอกหลั่งไหลเข้าสู่สังคมไทยอย่างรวดเร็ว และรุนแรงยิ่งขึ้นทุกวัน ประชาชน ส่วนใหญ่ ตกอยู่ในภาวะสับสนการเลือกสรรกลั่นกรอง และการปรับปรุงทางวัฒนธรรมไม่สามารถ ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วัฒนธรรมประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่ยุคโลกยอมรับได้มากที่สุด รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย มีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขแนวคิด เรื่องการกระจายอำนาจให้ประชาชนในส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ และการรับผิดชอบต่อวิถีชีวิตของตนเองเป็นภารกิจเร่งด่วน ในการบริหารราชการแผ่นดิน

5. ทุกภูมิภาคของประเทศไทยอุดมสมบูรณ์มั่งคั่งไปด้วยทรัพยากรทางวัฒนธรรม อันล้ำค่าเป็นมรดกตกทอดสั่งสมมาจากบรรพบุรุษหลายยุคหลายสมัย เป็นสิ่งที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับสังคมไทย และชาวโลกจำเป็นต้องสร้างเสริมจิตสำนึกให้ประชาชน เยาวชนคนไทยทั่วประเทศตระหนักในคุณค่า และร่วมมือกันบำรุงรักษามรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่าไว้เป็นสมบัติประจำชาติ และเป็นมรดกโลกสืบไป

6. ท้องถิ่นแต่ละจังหวัดควรมีอิสระในการคิด และการปฏิบัติการทางวัฒนธรรมตามความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นของตน รัฐพึงสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการระดมสรรพกำลังในการดำเนินงานทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยท้องถิ่นและเพื่อท้องถิ่น

7. องค์กรทางวัฒนธรรมสามารถทำหน้าที่เป็นองค์กรกลาง สำหรับคนทุกสาขาอาชีพ ได้ดีที่สุด เพราะวัฒนธรรมเป็นกิจกรรมร่วมกันของคนในสังคมและเป็นสายใยเชื่อมโยงให้สมาชิกสังคมทุกหมู่เหล่าเข้าเป็นกลุ่มก้อนเดียวกัน

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานสภาวัฒนธรรม มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบลอำเภอและจังหวัด เพื่อดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

2. เพื่อให้เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กรชุมชนในท้องถิ่นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่มีการติดต่อสื่อสารพบปะแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ตลอดจนแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งกันและกันระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง

3. เพื่อให้เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัดขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนสืบไป

4. เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติให้ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด

5. เพื่อให้เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสานหน่วยงานภาครัฐได้อย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบ สมาชิกสภาวัฒนธรรมจังหวัดมาจากตัวแทนขององค์กรดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเป็นการรวมตัวขององค์กรเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมในท้องถิ่น ซึ่งสรุปได้เป็น 5 กลุ่ม เรียกว่า "เบญจภาคี" ดังต่อไปนี้

1. องค์กรภาครัฐ ได้แก่ เทศบาล องค์กรบริหารท้องถิ่น หน่วยงานของทางราชการ และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ

2. องค์กรเอกชน หรืออาจเรียกว่า องค์กรสาธารณประโยชน์ ได้แก่ สมาคม มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรการกุศล สโมสร ชมรม และกลุ่มต่าง ๆ

3. องค์กรชุมชน ได้แก่ องค์กรอาชีพ องค์กรศาสนา กลุ่มอาสาสมัคร คณะกรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสาธารณสุขมูลฐานองค์กรประชาชนในตำบลและหมู่บ้าน กลุ่มอนุรักษ์ กลุ่มพัฒนา กลุ่มพิทักษ์สิทธิประโยชน์ และการรวมตัวตามธรรมชาติในรูปแบบอื่น ๆ

4. องค์กรธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน โรงแรม ศูนย์การค้า หอการค้า ธนาคาร ชมรม นักธุรกิจ สหกรณ์ และองค์กรธุรกิจรูปอื่น ๆ

5. องค์กรวิชาการ ได้แก่ สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม นิทัศน์ ศิลปิน หอศิลป์แห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม คนดีศรีสังคม ปราชญ์ชาวบ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ตลอดจนชาวบ้านและผู้นำกลุ่มอาชีพต่าง ๆ คุณสมบัติขององค์กรสมาชิกตลอดทั้งสัดส่วนและจำนวนสมาชิก ให้เป็นไปตามธรรมนูญหรือระเบียบ หรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้น

บทบาทหน้าที่ของการบริหารงานสภาวัฒนธรรม มีดังต่อไปนี้

1. เป็นเวทีกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

2. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เข้มแข็งและให้เป็นสมาชิกของสภาที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

3. เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในท้องถิ่น

4. ระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการดำเนินงาน วัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมวัฒนธรรมจังหวัด

5. เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัดในเรื่องโครงการ งบประมาณการจัดตั้งสมาคม-มูลนิธิ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น

6. สืบสานวัฒนธรรมไทยและเจตนารมณ์ของทศวรรษโลกเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมของสหประชาชาติ

7. พัฒนาวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตในการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อสภาการณ์และต่อท้องถิ่น

8. ดำเนินการจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่และพัฒนาวัฒนธรรมของท้องถิ่น

9. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่จังหวัด หรือคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติขอความร่วมมือ

เครือข่ายระดับอำเภอ คณะกรรมการวัฒนธรรมอำเภอ คณะกรรมการวัฒนธรรมอำเภอ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาพิจารณาแนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมของอำเภอ โดยมีหน่วยปฏิบัติคือ หน่วยงานและบุคคลตามเครือข่ายทางวัฒนธรรมของหน่วยงานต่าง ๆ ในท้องถิ่น

สภาวัฒนธรรมอำเภอ ศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ทางด้านวิชาการ ในการเก็บข้อมูล วิจัย ศึกษา พัฒนา ส่งเสริม และเผยแพร่งานวัฒนธรรมไปยังหน่วยงานอื่น อีกทั้งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางเครือข่ายทางวัฒนธรรมของหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับอำเภอ

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีเครือข่ายระดับตำบล และสภาวัฒนธรรมตำบล คือ โรงเรียน และศาสนสถาน เป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรมที่มีบทบาทหน้าที่จัดกิจกรรมต่าง ๆ และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น

การแบ่งส่วนราชการ ที่รับผิดชอบร่วมกับสภาวัฒนธรรมประกอบด้วยหน่วยงาน ดังต่อไปนี้ กองกลาง รับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานบริหาร บุคคลและวินัยข้าราชการ งานการเงินและบัญชี งานการพัสดุ อาคารสถานที่ งานกฎหมาย ระเบียบ และงานอื่น ๆ

กองนโยบายและแผนวัฒนธรรม รับผิดชอบการจัดทำนโยบายทางวัฒนธรรมทั้งระดับชาติ และนานาชาติ จัดทำงบประมาณ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม พัฒนาระบบและบริการสารสนเทศ และงานเลขานุการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

กองวัฒนธรรมสัมพันธ์ต่างประเทศ จัดทำนโยบายบริหารและแผนเกี่ยวกับการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมไทยกับต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับความร่วมมือทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศ ดำเนินการและประสานงาน การเผยแพร่ แลกเปลี่ยน รวมทั้งการระดมทรัพยากรจากต่างประเทศเพื่อพัฒนางานวัฒนธรรม

กองกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรม มีหน้าที่จัดทำ นโยบายการบริหารกองทุน การจัดหา รายได้ การจัดสวัสดิการแก่ศิลปินและผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม และการดำเนินงานด้านผู้ทรงคุณวุฒิทางวัฒนธรรม

กองเอกชนสัมพันธ์ ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะการดำเนินงานสาธารณประโยชน์ขององค์กร เอกชน การจัดทำแผนงาน โครงการงบประมาณ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน และประสานงาน การดำเนินงานขององค์กรเอกชน การจัดทำและพัฒนาระบบทะเบียนขององค์กรเอกชน การจัดทำ

และปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่อการจัดตั้ง และการดำเนินงานขององค์กรเอกชน ตลอดจน การกำหนดมาตรการป้องกันการแสวงประโยชน์หากำไรแบ่งปันกันขององค์กรเอกชน

**สถาบันวัฒนธรรมศึกษา** มีหน้าที่พัฒนานโยบายการส่งเสริม ถ่ายทอด และพัฒนา วัฒนธรรมไทยอย่างเป็นระบบ สนับสนุน และส่งเสริมให้มีการดำเนินงานดังกล่าว ด้วยการจัดทำ กิจกรรมการแสดงการพัฒนาวิธีการและสื่อในการถ่ายทอด การฝึกอบรม การจัดบริการ การจัด นิทรรศการ และการประชาสัมพันธ์ งานด้านวัฒนธรรม

**สถาบันวัฒนธรรมศึกษา** มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. พัฒนานโยบายการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ถ่ายทอด ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมไทย
2. ดำเนินการให้มีการศึกษา ค้นคว้า สภาพปัจจุบันและปัญหา เกี่ยวกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ถ่ายทอด ส่งเสริม และพัฒนาวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติ
3. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้แก่หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนในการดำเนินงาน ด้านอนุรักษ์ฟื้นฟู ถ่ายทอด ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม
4. ดำเนินการเลือกสรร จัดทำทำเนียบผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และสนับสนุนให้มีการแสดงออก ซึ่งความรู้ความสามารถ สร้างเสริมศักยภาพ
5. พัฒนารูปแบบ สื่อ และเทคโนโลยีในการถ่ายทอด และประชาสัมพันธ์วัฒนธรรม
6. ดำเนินการให้ความรู้ทางด้านวัฒนธรรม โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อการปลูกฝังและ สร้างจิตสำนึกแก่เยาวชน และประชาชนโดยทั่วไป
7. เป็นแหล่งกลางในการจัดกิจกรรมการแสดงของงานวัฒนธรรม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ
8. เป็นแหล่งข้อมูลและศูนย์กลางการศึกษา ค้นคว้า เรื่องชนชาติไทย และส่งเสริมให้มีการ ศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ให้จัดตั้งพิพิธภัณฑ์เพื่อการศึกษาในระดับจังหวัด
9. สนับสนุนให้มีการนำมิติทางวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนามาใช้ ในการดำรงชีวิตอย่างเป็น สุข แบ่งงานภายในออกเป็น 4 ส่วน และ 2 ศูนย์ ประกอบด้วย

**ส่วนส่งเสริมวัฒนธรรมไทย** มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ศึกษา สำรวจ สภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมไทย ของ บุคคล หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
2. สนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรม ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. พัฒนานโยบายและแผนการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ถ่ายทอดและการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

4. พัฒนาและส่งเสริมการใช้มิติทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างเสริม ให้เกิดจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประเพณีไทย

5. สนับสนุนให้มีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญพิเศษ ทางด้านวัฒนธรรม สาขาต่าง ๆ เพื่อยกย่องเป็นศิลปินแห่งชาติ และเป็นผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรมทั้งระดับชาติ และระดับนานาชาติ

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำมิติทางวัฒนธรรมไปใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแก้ไข วิกฤตการณ์ทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนจูงใจศึกษา วิเคราะห์วัฒนธรรมพื้นบ้าน และนำมาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมพื้นบ้านทั้งภายใน และภายนอกประเทศ

**ส่วนส่งเสริมการถ่ายทอดวัฒนธรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้**

1. พัฒนานโยบาย และแผนการส่งเสริมการถ่ายทอดวัฒนธรรม ทั้งในระบบ โรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน

2. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการศึกษาค้นคว้าเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่า ควรแก่การถ่ายทอด

3. ส่งเสริมการพัฒนาวิธีการถ่ายทอด และสื่อเพื่อการถ่ายทอดวัฒนธรรมรวมทั้งการใช้สื่อ

4. ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องในการถ่ายทอดวัฒนธรรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

6. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรมให้แก่ศูนย์วัฒนธรรม ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

7. ส่งเสริมให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ ประสบผลสำเร็จด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม

8. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกวดความรู้ความสามารถ และผลงานของนักเรียน นักศึกษา เยาวชน และประชาชนทั่วไป

9. สนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษา และประชาชนที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ได้ฝึกงานร่วมกับเขตทักษะทางวัฒนธรรม

10. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมการถ่ายทอดวัฒนธรรม

### ส่วนไทยนิทัศน์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพื่อจัดทำนิทรรศการถาวรเรื่องชนชาติไทย
2. เป็นแหล่งรวบรวมเผยแพร่และให้บริการข้อมูลทางด้านวัฒนธรรมศึกษาเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนในระบบเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
3. จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่งานวิจัยวัฒนธรรมศึกษาเรื่องชนชาติไทย
4. จัดกิจกรรมเสริมนิทรรศการถาวร ในรูปแบบของนิทรรศการชั่วคราวเฉพาะเรื่อง พร้อมการอภิปราย การสัมมนา การสาธิต การแสดง ฯลฯ
5. ประสานการใช้ประโยชน์จากการจัดนิทรรศการถาวร เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนทุกระดับ
6. จัดนิทรรศการชั่วคราว และนิทรรศการเคลื่อนที่ (ในระบบเครือข่าย) เพื่อให้สอดคล้องกับนิทรรศการถาวร และเสริมหลักสูตรการเรียนการสอนทุกระดับ
7. ประสานงานการจัดแสดงนิทรรศการศิลปวัฒนธรรมไทยและต่างประเทศของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ขอใช้สถานที่จัดแสดงนิทรรศการ
8. ผลิตสื่อเทคโนโลยีเกี่ยวกับวัฒนธรรมศึกษา
9. จัดทำสถิติและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการจัดนิทรรศการ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทางวัฒนธรรม

### ส่วนวิจัยและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. พัฒนานโยบายและแผนการวิจัยวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และร่วมกำหนดนโยบายการวิจัยระดับนานาชาติ
2. จัดการประชุมสัมมนาวิชาการระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
3. ดำเนินการวิจัยวัฒนธรรมต่าง ๆ อาทิ
  - 3.1 วิจัยเพื่อการส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรมไทย
  - 3.2 วิจัยเพื่อการถ่ายทอดวัฒนธรรม ด้านทัศนศิลป์และศิลปะการแสดง ด้านภาษาและวรรณคดีและด้านขนบธรรมเนียมประเพณี
  - 3.3 วิจัยวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนา
  - 3.4 วิจัยเรื่องวัฒนธรรมชนชาติไทย
  - 3.5 วิจัยเรื่องชาติพันธุ์
  - 3.6 วิจัยเรื่องมรดกวัฒนธรรมแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

4. ประสานงานส่งเสริมกิจกรรมการวิจัยวัฒนธรรม ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

5. ศึกษาสถานภาพการวิจัยวัฒนธรรมระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

6. พัฒนาบุคลากรการวิจัยทั้งระดับท้องถิ่น สำนักงานฯ และเครือข่ายของ สวช.

7. ทำหน้าที่เป็นแหล่งกลางของประเทศไทยในการติดตาม รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ และบริการข้อมูลการวิจัยวัฒนธรรม

8. สังเคราะห์ผลการวิจัยวัฒนธรรมเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานวัฒนธรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ

9. ปฏิบัติงานเลขานุการของคณะกรรมการวิจัยวัฒนธรรม 6 คณะ

10. ปฏิบัติงานเลขานุการผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัย

**ศูนย์ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรม** มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ศึกษาและวิจัยด้านการประชาสัมพันธ์วัฒนธรรม และการใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์วัฒนธรรม

2. รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวัฒนธรรม แก่สื่อมวลชนและหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่ดำเนินงานวัฒนธรรม

3. ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานและกิจกรรมทางวัฒนธรรมทุกรูปแบบ

4. ส่งเสริม สนับสนุน ดำเนินการให้มีการรณรงค์เพื่อการปลูกฝัง และ สร้างจิตสำนึกที่ดีทางวัฒนธรรม

5. ดำเนินการผลิตสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์วัฒนธรรม

6. ร่วมมือและให้การสนับสนุนหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ในด้านการประชาสัมพันธ์วัฒนธรรม

**ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย** มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. พัฒนานโยบายและแผนการใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม

2. เป็นแหล่งกลางในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนทางด้านวัฒนธรรม

3. ให้บริการอาคารสถานที่สำหรับเยาวชนและประชาชน

4. รวบรวมข้อมูล สถิติ เกี่ยวกับการใช้สถานที่ของศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย

จัดกิจกรรมด้านวัฒนธรรม

5. ซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ทุกประเภท

6. ให้คำแนะนำแก่บุคคล คณะบุคคล ในการจัดการแสดง

### 3.2 สภาวัฒนธรรมจังหวัด (สภา วธ.จ.)

สภาวัฒนธรรมจังหวัดเป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนทุกหมู่เหล่าใช้จังหวัดเป็นเวทีที่เป็นศูนย์กลางในการติดต่อประสานงานระหว่างสมาชิก เป็นการรวมพลังปฏิบัติการกิจทางวัฒนธรรมร่วมกัน และเป็นองค์กรเอกชน

องค์ประกอบสมาชิกสภาวัฒนธรรมจังหวัด มาจากองค์กรดำเนินงานด้านวัฒนธรรมที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเป็นการรวมตัวขององค์กรเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นรวม 5 กลุ่มเรียกว่า เบญจภาคี ได้แก่ 1) องค์กรภาครัฐ ได้แก่ เทศบาล องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของทางราชการและรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ 2) องค์กรเอกชน สาธารณะประโยชน์หรือองค์กรเอกชน ได้แก่ สมาคมมูลนิธิ องค์กรสาธารณะประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรการกุศล สโมสรชมรม และกลุ่มต่าง ๆ 3) องค์กรวัฒนธรรมชุมชน หรือองค์กรชุมชน ได้แก่ องค์กรอาชีพ องค์กรศาสนา กลุ่มอาสาสมัคร คณะกรรมการหมู่บ้าน องค์กรประชาชนตำบล และหมู่บ้านกลุ่มอนุรักษ์ กลุ่มพัฒนา กลุ่มพิทักษ์สิทธิประโยชน์ และการรวมตัวตามธรรมชาติในรูปแบบอื่น ๆ 4) องค์กรธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน โรงแรม ศูนย์การค้า หอการค้า ธนาคาร ชมรมนักธุรกิจ สหกรณ์ และองค์กรธุรกิจรูปอื่น ๆ และ 5) องค์กรและบุคคลากรวิชาการ ได้แก่ สถาบันการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม คนดีศรีสังคม ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ตลอดจนทั้งชาวบ้านและผู้นำกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

บทบาทหน้าที่ สภาวัฒนธรรมจังหวัดมีหน้าที่ ดังนี้

1. เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
2. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เข้มแข็งและให้เป็นสมาชิกของสภาที่กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในท้องถิ่น
4. ระดมทรัพยากรจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมจังหวัด
5. เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด ในเรื่องโครงการงบประมาณ การจัดตั้งสมาคม มูลนิธิและกิจกรรมต่างๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น
6. สืบทอดการสืบสานวัฒนธรรมไทย
7. พัฒนาวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

8. จัดกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่วัฒนธรรมของท้องถิ่น

9. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่จังหวัด หรือคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัดหรือสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติขอความร่วมมือ

### 3.3 สภาวัฒนธรรมอำเภอ (สภา วม.อ) หรือสภาวัฒนธรรมเขตในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สภาวัฒนธรรมอำเภอ เป็นองค์กรระดับอำเภอที่จะเชื่อมโยงระหว่างสภาวัฒนธรรมตำบลกับสภาวัฒนธรรมจังหวัด มีการจัดตั้งตามนัยของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานระหว่างสมาชิกในอำเภอ

องค์ประกอบ สมาชิกสภาวัฒนธรรมอำเภอ ประกอบด้วยตัวแทนองค์กรดำเนินงานวัฒนธรรมหรือบรรดาเครือข่ายญาติทางวัฒนธรรมจาก 5 กลุ่ม ที่เรียกว่า เบญจภาคี เช่นเดียวกับสภาวัฒนธรรมจังหวัด คือ

1. องค์กรภาครัฐ
2. องค์กรเอกชนสาธารณะประโยชน์
3. องค์กรวัฒนธรรมชุมชน
4. องค์กรธุรกิจ
5. องค์กรและบุคลากรทางวิชาการ

บทบาทหน้าที่ สภาวัฒนธรรมอำเภอมีหน้าที่ ดังนี้

1. เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของสมาชิกในตำบล

2. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาองค์กรดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

3. เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม

4. ระดมทรัพยากรในท้องถิ่นในการดำเนินงานวัฒนธรรม

5. ประสานการดำเนินงานวัฒนธรรมระหว่างจังหวัดไปสู่ระดับตำบล หมู่บ้าน

6. จัดกิจกรรมวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา วัฒนธรรมท้องถิ่น

ในอำเภอ

### 3.4 สภาวัฒนธรรมตำบล (สภา วม.ต)

สภาวัฒนธรรมตำบลประกอบไปด้วย องค์กรภาคีต่าง ๆ ในเบญจภาคีเช่นเดียวกับสภาวัฒนธรรมจังหวัดและสภาวัฒนธรรมอำเภอ คือ ประกอบด้วย องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน สาธารณะประโยชน์ องค์กรวัฒนธรรมชุมชน องค์กรธุรกิจ องค์กรและบุคลากรวิชาการ แต่ในระดับตำบลในบางท้องถิ่นอาจไม่ครบทั้ง 5 ภาคี อาจมีเพียง 4 ภาคี เช่น ในบางตำบลไม่มีสมาคม มูลนิธิ หรือไม่มีภาคธุรกิจ เป็นต้น

บทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมตำบล คือ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการดำเนินงานในตำบล เป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ จัดกิจกรรมดำเนินการส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาวัฒนธรรมท้องถิ่น เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เป็นต้น ชาวเลศ โยคีดา และประทีป ทิมให้ผล (2543)

#### 4. สภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

##### 4.1 ประวัติความเป็นมา

จากการที่มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2538–2539 ตามมติ คณะกรรมการแห่งชาติและประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2538 สภาวัฒนธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงเกิดขึ้น โดยประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารสภา คือ ประธาน 1 คน รองประธาน 3 คน เลขานุการ 1 คน ผู้ช่วยเลขานุการ 1 คน คณะกรรมการอื่น ๆ จำนวนไม่เกิน 113 คน รวมแล้วไม่เกิน 119 คน ให้หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นเลขานุการสภาวัฒนธรรม จังหวัด โดยตำแหน่ง และให้หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มอบหมายนักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน 1 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการสภาวัฒนธรรมจังหวัด

สภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตั้งอยู่ ณ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ศูนย์ราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ถนนเอเชีย อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดูแลสภาวัฒนธรรมอำเภอและตำบล ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำงานขึ้นตรงกับวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ประธานสภาวัฒนธรรม เลขานุการสภาวัฒนธรรม นายทะเบียนของสภาวัฒนธรรม สมาชิกสภา วัฒนธรรม สำนักงานเลขานุการสภาวัฒนธรรม เครือข่ายวัฒนธรรม องค์กรภาคี

##### 4.2 พันธกิจ

การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้นประกอบด้วยองค์กรที่เป็นเครือข่ายต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับสภาวัฒนธรรมแห่งชาติมีดังต่อไปนี้

ระดับจังหวัด

ระดับอำเภอ

ระดับตำบล

##### 4.3 แนวทางและวิธีการให้บริการ

แนวทางและวิธีการให้บริการ มีดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตและวิถีการคิด และวิถีชีวิตของชุมชนประชาชนในชุมชนท้องถิ่นแต่ละแห่งเป็นเจ้าของวัฒนธรรมของตนเอง หน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง และกลไกในระดับ

ท้องถิ่นเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมของตัวเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี

2. สภาพการดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นแต่ละแห่งที่ผ่านมาอยู่ในสภาพต่างคนต่างทำตามลำพังตัวเอง ขาดการประสานงาน การร่วมมือ ตลอดจนขาดการรวมพลังอย่างเป็นระบบเป็นเหตุให้ศักยภาพในการดำเนินงานวัฒนธรรมในภาพรวมไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร จำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวทางวัฒนธรรม

3. สังคมในยุคโลกาภิวัตน์เช่นปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางและรวดเร็วมาก อิทธิพลของเทคโนโลยีการคมนาคมที่ก้าวหน้า ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นอย่างไร้พรมแดน วัฒนธรรมจากโลกภายนอกหลั่งไหลเข้าสู่สังคมไทยอย่างรวดเร็ว และรุนแรงยิ่งขึ้นทุกวัน ประชาชนส่วนใหญ่มักอยู่ในภาวะสับสนการเลือกสรรกลั่นกรอง และการปรับปรุงทางวัฒนธรรมไม่สามารถทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วัฒนธรรมประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่ยังสังคมโลกยอมรับได้มากที่สุดรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจให้ประชาชนในส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับผิดชอบต่อวิถีชีวิตของตนเองเป็นภารกิจเร่งด่วนในการบริหารราชการแผ่นดิน

5. ทุกภูมิภาคของประเทศไทยอุดมสมบูรณ์มั่งคั่งไปด้วยทรัพยากรทางวัฒนธรรมอันล้ำค่าเป็นมรดกตกทอดสั่งสมมาจากบรรพบุรุษหลายยุคหลายสมัย เป็นสิ่งที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับสังคมไทย และชาวโลกจำเป็นต้องสร้างเสริมจิตสำนึกให้ประชาชน เยาวชนคนไทยทั่วประเทศตระหนักในคุณค่าและร่วมมือกันบำรุงรักษามรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่าไว้เป็นสมบัติประจำชาติ และเป็นมรดกโลกสืบไป

6. ท้องถิ่นแต่ละจังหวัดควรมีอิสระในการคิด และการปฏิบัติการกิจทางวัฒนธรรมตามความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นของตน รัฐพึงสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการระดมสรรพกำลังในการดำเนินงานทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยท้องถิ่นและเพื่อท้องถิ่น

7. องค์กรทางวัฒนธรรมสามารถทำหน้าที่เป็นองค์กรกลาง สำหรับคนทุกสาขาอาชีพได้ดีที่สุด เพราะวัฒนธรรมเป็นกิจกรรมร่วมกันของคนในสังคมและเป็นสายใยเชื่อมโยงให้สมาชิกสังคมทุกหมู่เหล่าเข้าเป็นกลุ่มก้อนเดียวกัน เป้าประสงค์ คือ 1) เพื่อให้เกิดการรวมตัวจัดตั้งองค์กรชุมชนของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบลอำเภอและจังหวัดเพื่อกำหนดกิจกรรมทางวัฒนธรรมให้นำไปสู่การแก้ไขปัญหา และการ พัฒนาท้องถิ่นของตัวเอง 2) เพื่อให้เกิดการรวมพลังระหว่างองค์กรชุมชนในท้องถิ่นต่าง ๆ เข้าด้วยกันในลักษณะของเครือข่ายเครือข่ายทาง

วัฒนธรรม ที่มีการติดต่อสื่อสารพบปะแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลตลอดจน แลกเปลี่ยนทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งกันและกันระหว่างเครือข่ายอย่างกว้างขวาง 3) เพื่อให้เกิดการระดมสรรพกำลังในระดับจังหวัด ขับเคลื่อนผลักดันการดำเนินงานวัฒนธรรมในจังหวัดให้สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนสืบไป 4) เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติให้ชุมชนท้องถิ่น เข้มแข็งและจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศชาติในที่สุด และ 5) เพื่อให้เกิดหน่วยงานด้านวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นที่เชื่อมประสาน หน่วยงานภาครัฐ ได้อย่างใกล้ชิด และมีประสิทธิภาพ

#### 4.4 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

สมาชิกสภาวัฒนธรรมจังหวัดมาจากตัวแทนขององค์กรดำเนินงานด้านวัฒนธรรมที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเป็นการรวมตัวขององค์กรเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมในท้องถิ่น ซึ่งสรุปได้เป็น 5 กลุ่ม เรียกว่า "เบญจภาคี" ดังต่อไปนี้

1. องค์กรภาครัฐ ได้แก่ เทศบาล องค์กรบริหารท้องถิ่น หน่วยงานของทางราชการ และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ
2. องค์กรเอกชน หรืออาจเรียกว่า องค์กรสาธารณประโยชน์ ได้แก่ สมาคม มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรการกุศล สโมสร ชมรม และกลุ่มต่าง ๆ
3. องค์กรชุมชน ได้แก่ องค์กรอาชีพ องค์กรศาสนา กลุ่มอาสาสมัคร คณะกรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสาธารณสุขมูลฐานองค์กรประชาชนในตำบลและหมู่บ้าน กลุ่มอนุรักษ์ กลุ่มพัฒนา กลุ่มพิทักษ์สิทธิประโยชน์ และการรวมตัวตามธรรมชาติในรูปแบบอื่น ๆ
4. องค์กรธุรกิจ ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน โรงแรม ศูนย์การค้า หอการค้า ธนาคาร ชมรม นักธุรกิจ สหกรณ์ และองค์กรธุรกิจรูปอื่น ๆ
5. องค์กรวิชาการ ได้แก่ สถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม นิทรรศการ หอศิลป์แห่งชาติ ผู้มีผลงานดีเด่นทางด้านวัฒนธรรม คนดีศรีสังคม ปราชญ์ ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ตลอดจนชาวบ้านและผู้นำกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

คุณสมบัติขององค์กรสมาชิกตลอดทั้งสัดส่วนและจำนวนสมาชิก ให้เป็นไปตามธรรมนูญ หรือระเบียบ หรือข้อบังคับของสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้น

สถาบันที่มีส่วนในการอำนวยความสะดวกในด้านเทคโนโลยีการเผยแพร่วัฒนธรรมเป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานดังต่อไปนี้ คือ 1) สถาบันวัฒนธรรมศึกษา 2) ส่วนส่งเสริมวัฒนธรรมไทย 3) ส่วนส่งเสริมการถ่ายทอดวัฒนธรรม 4) ส่วนวิจัยและพัฒนา 5) ส่วนไทยนิทัศน์ 6) ส่วนวิจัยและพัฒนา 7) ศูนย์ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรม และ 8) ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย

#### 4.5 กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2524 ได้กำหนดนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ เพื่อเป็นหลักให้หน่วยงาน ของรัฐและเอกชน รวมทั้งประชาชนร่วมกันรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างมีเป้าหมายตรงกันและประสานสอดคล้องกัน ดังนี้

1. ส่งเสริมการบำรุงรักษาวัฒนธรรมไทยทุกด้านให้เจริญด้วยการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พิธีกรรม และพัฒนาวัฒนธรรมไทย เป็นเครื่องมือ สำคัญสำหรับการแก้ปัญหาการดำเนินชีวิตการพัฒนา ประเทศด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการป้องกันประเทศ ป้องกันการทำลาย วัฒนธรรมและ ศาสนา และทำนุบำรุงศาสนาให้บริสุทธิ์ เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาจิตใจประชาชน

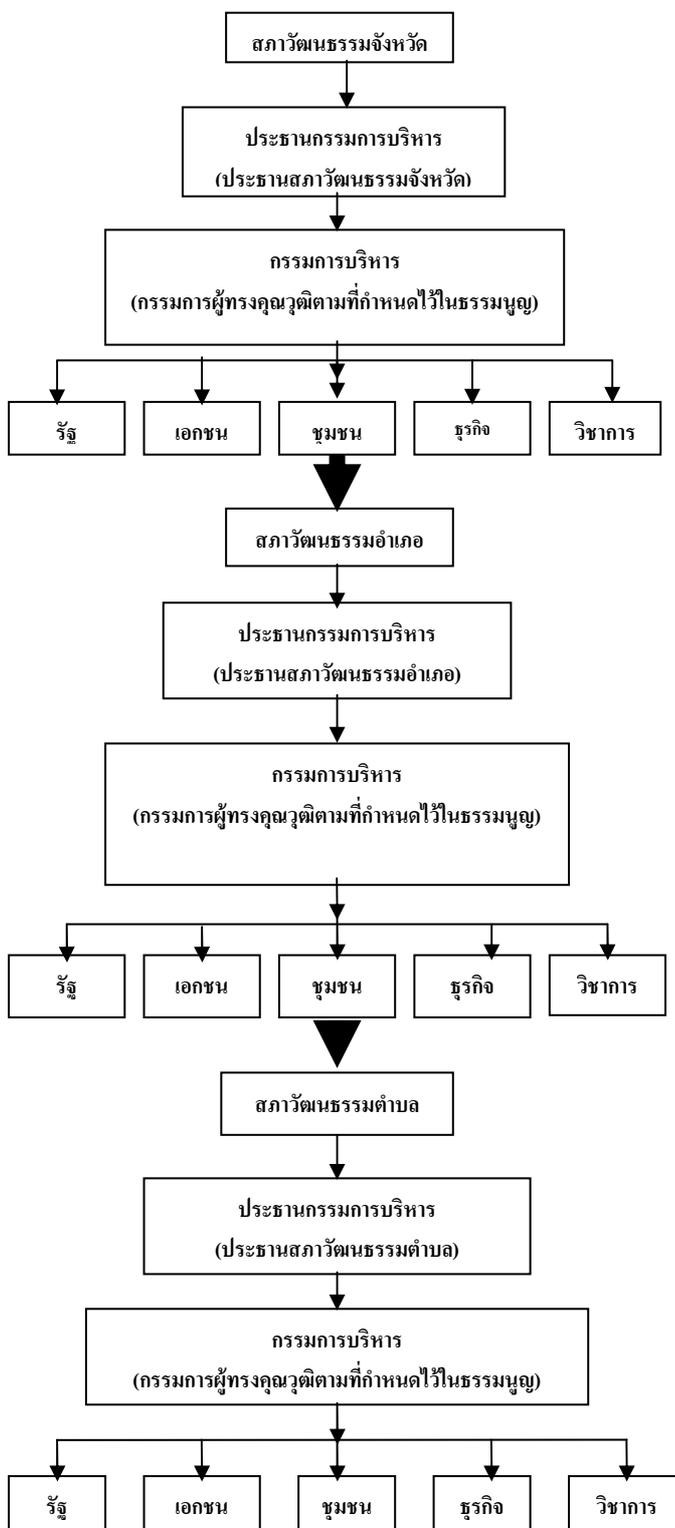
2. เผยแพร่วัฒนธรรมไทยทุกด้านนำไปสู่ประชาชนถึงขั้นปฏิบัติให้แพร่หลายยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีต่อเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี ความสามัคคีและความมั่นคงของชาติ ตลอดจนเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งภายในประเทศและ ระหว่างประเทศ

3. ส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านและวัฒนธรรมของกลุ่มชนในท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชน มีความเข้าใจ เห็นคุณค่าและยอมรับวัฒนธรรมของท้องถิ่นซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการผสมผสาน ทางวัฒนธรรมอันจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติสุขในชาติ และมีความรักหวงแหนวัฒนธรรม ไทยยิ่งขึ้น

4. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้าง ความเข้าใจอันดีระหว่างชาติ รวมทั้งรู้จักเลือกสรรวัฒนธรรมของต่างชาติที่เผยแพร่เข้ามาใน ประเทศไทย หรือผลจากการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม โดยนำมาคัดกรอง ปรับปรุง คัดแปลงให้ เหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทยและความมั่นคงปลอดภัยของชาติ

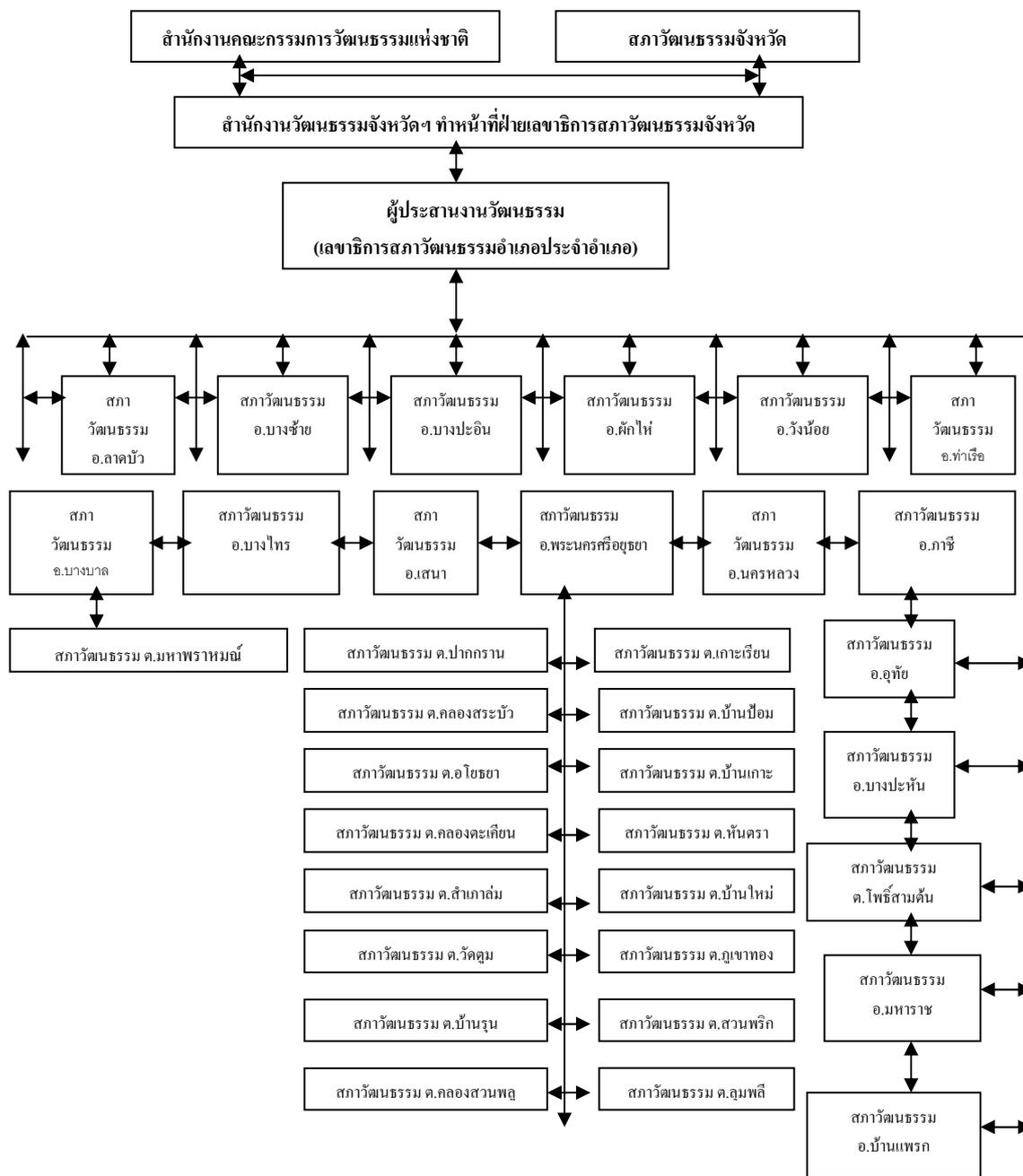
5. สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐและของเอกชน ที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมได้ ประสานงานกันอย่างใกล้ชิด โดยการระดมสรรพกำลังทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรักษาและ ส่งเสริมวัฒนธรรมให้มั่นคง เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตของประชาชนตลอดจนร่วมกันแก้ไข ปัญหาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม เพื่อให้วัฒนธรรมมีบทบาทสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

สภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้กำหนดโครงสร้าง โดยมีรูปแบบการบริหาร ดังแสดงในภาพประกอบ 3-6



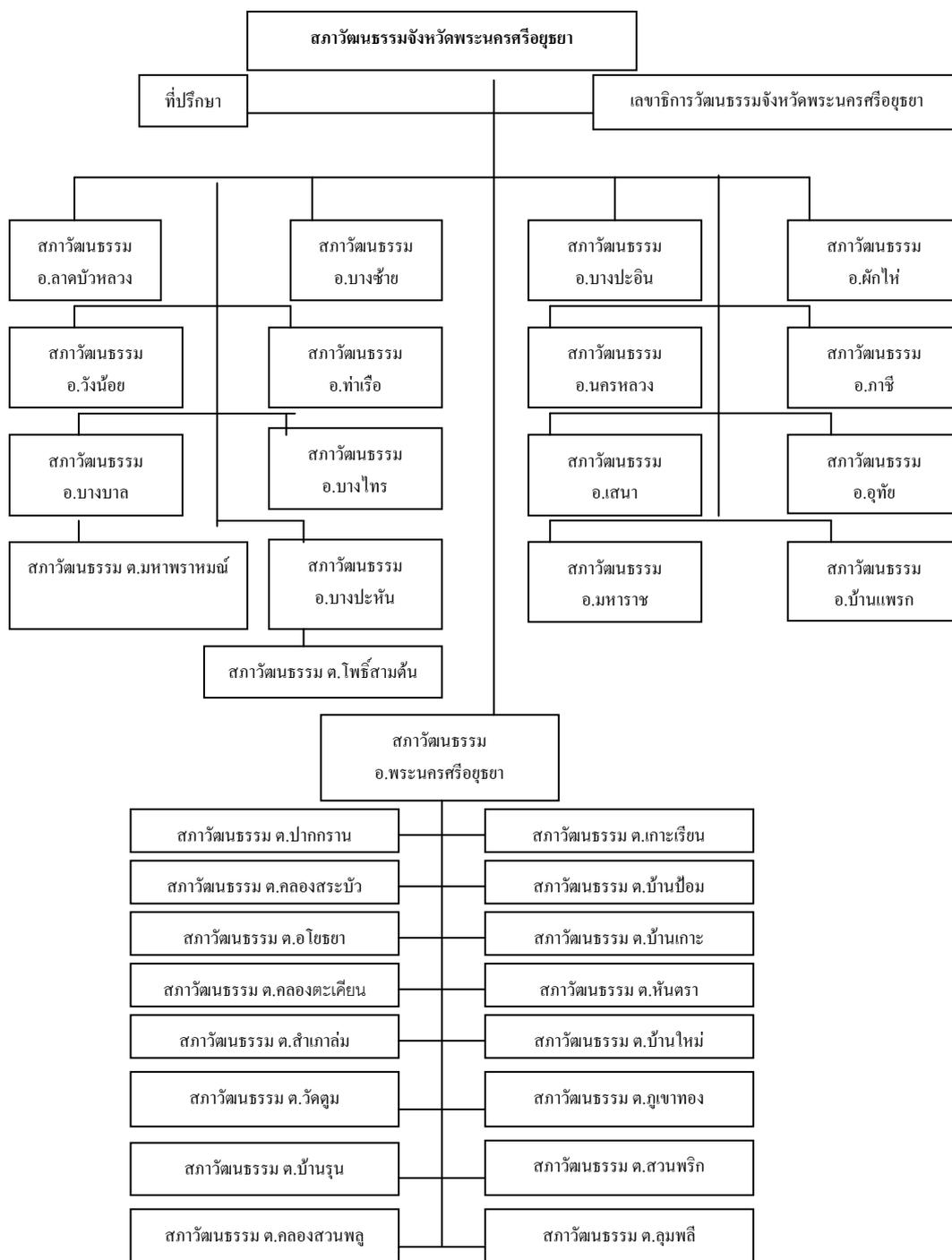
ภาพประกอบ 3 โครงสร้างองค์กร / โครงสร้างคณะกรรมการ

ที่มา : สภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. 2551 : 42



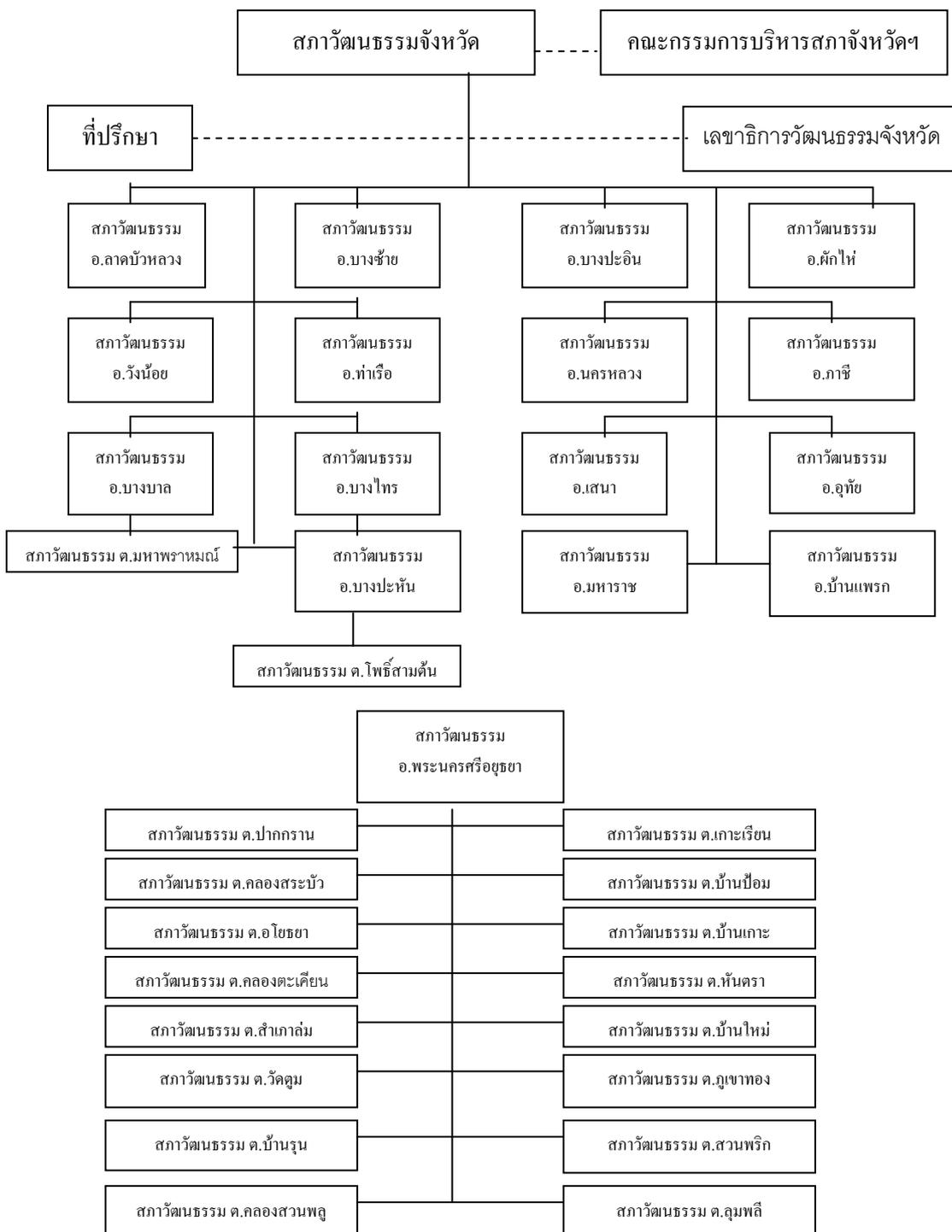
ภาพประกอบ 4 โครงสร้างการประสานงานสภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่มา : สภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. 2551 : 44



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างสภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่มา : สภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. 2551 : 45



ภาพประกอบ 6 แสดงโครงสร้างรูปแบบการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่มา : สภาวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. 2551 : 53

#### 4.6 แนวทางการทำงานสภาวัฒนธรรม

แนวทางการทำงานสภาวัฒนธรรม มีดังนี้

1. เป็นเวทีกลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
2. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เข้มแข็งและให้เป็นสมาชิกของสภาที่กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในท้องถิ่น
4. ระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมวัฒนธรรมจังหวัด
5. เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัดในเรื่องโครงการ งบประมาณการจัดตั้งสมาคม-มูลนิธิ และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น
6. สืบสานวัฒนธรรมไทยและเจตนารมณ์ของทศวรรษโลกเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมของสหประชาชาติ
7. พัฒนาวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตในการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อสถานการณ์และต่อท้องถิ่น
8. ดำเนินการจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่และพัฒนาวัฒนธรรมของท้องถิ่น
9. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่จังหวัด หรือคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติขอความร่วมมือ

#### 4.7 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ มีดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่น
2. การประสานงานและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในท้องถิ่น
3. การกำหนดมาตรการในการดำเนินงานให้ครอบคลุมความหมายและขอบข่ายงานวัฒนธรรม
4. การให้ความเห็นชอบโครงการและอนุมัติงบประมาณเพื่ออุดหนุนและสนับสนุนกิจกรรมทางวัฒนธรรมในท้องถิ่น

5. การส่งเสริมและกระตุ้นให้องค์กรในท้องถิ่นมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมในรูปการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมและรูปแบบอื่น ๆ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
6. การส่งเสริมให้มีการระดมทุนจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวัฒนธรรม
7. การส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรภาคี และเครือข่ายวัฒนธรรมมีการประสานสัมพันธ์กันในระบบเครือข่ายทางวัฒนธรรม
8. การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษา และวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง
9. การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นรวมถึงให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง
10. การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างท้องถิ่นและระหว่างประเทศอย่างกว้างขวาง
11. การพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมและการขออนุญาตจัดตั้งสมาคมมูลนิธิ ที่มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับวัฒนธรรมในท้องถิ่นก่อนนำเสนอขออนุมัติจัดตั้งจากผู้มีอำนาจอนุญาตจัดตั้ง
12. การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการใด ๆ ในกิจการของสภาวัฒนธรรม
13. การปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร

#### 4.8 แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ 8 แนวทางของนางสาวสิริพร บุญนันทน์ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8 ว มีดังต่อไปนี้

เข้ารับการศึกษาค่อยเนื่อง (C.continuting education) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในด้านศาสตร์เฉพาะทางที่ต้องศึกษาจากสถาบันศึกษาภายนอกจนถึงขั้นได้วุฒิการศึกษาเพิ่มเติม

ถ่ายทอดสรุปจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (E.expert briefing) ใช้ในกรณีที่พบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการแก้ไข ปัญหาทางด้านเทคนิคหรือทักษะบางด้านที่จำเป็นต้องได้รับการ แก้ไขหรือนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างรวดเร็ว

หมุนเวียนงาน (J.job/rotation) ใช้ในกรณีที่พบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะที่สามารถแสวงหาได้จากการลองปฏิบัติจริง และมีอาจหาได้จากงานในหน้าที่เดิม

สอนงานในขณะที่ปฏิบัติจริง (OJT.on the job training) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่สามารถแสวงหาได้จาก การปฏิบัติจริงจากหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่เพื่อ ประกันความผิดพลาดเสียหายจำเป็นต้องให้ผู้ชำนาญกว่าลงสาธิต/ทำให้ดูในสภาพจริงก่อน

การมอบหมายงาน/โครงการ (A.project assignment) ใช้ในกรณีที่พบว่า บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่สามารถแสวงหาได้จากการมอบหมายงานพิเศษ ให้ลองรับผิดชอบเพิ่มเติม

ให้ศึกษาด้วยตนเอง (S.self directed study) ใช้ในกรณีที่พบว่าบุคลากรขาดองค์ความรู้ที่ สามารถเพิ่มเติมได้ด้วยการเข้าถึงแหล่งความรู้ที่แน่นอนได้ด้วยตนเอง ควรให้กลับมาบรรยายสรุป หลังจการศึกษาด้วยตนเองแล้วด้วย

ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ (T.team – based activity) ใช้ในกรณีที่พบว่า มีบุคลากรตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในเรื่องที่ใกล้เคียงกัน และสามารถแสวงหาการเรียนรู้ จากการทำงานบางประการร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งหน้าที่ในรูปของ คณะทำงานได้ กรณีที่พบว่า บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นใน การทำงานร่วมกัน กับบุคคลอื่น

การอบรม (W.work shop) ใช้ในกรณีที่พบว่า บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะ เกี่ยวกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรที่ส่งผลอย่างยิ่งยวดต่อสมรรถนะด้านนั้นใน กรณีที่พบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนภายใต้ สถานการณ์จำลองร่วมกันได้

## 5. แนวคิดและทฤษฎีการจัดทำแผน

### 5.1 ความหมายของการวางแผนและแผน

เทียนฉาย กิระนันท์ ได้ให้ความหมายของการวางแผนว่า หมายถึง “กระบวนการอย่างหนึ่ง ที่ใช้ในการกำหนดกรอบและแนวทางในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยในการตัดสินใจ เลือกรูปแบบที่จะดำเนินการ ทิศทาง และวิธีการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดขึ้นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด และภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นระบบ มีความ ต่อเนื่องสอดคล้องในการกำหนดและตัดสินใจล่วงหน้าสำหรับกิจกรรมหนึ่ง ๆ ว่าจะทำอะไร อย่างไร เมื่อใด ที่ใด โดยใคร” นอกจากนี้ยังระบุว่า “แผน” เป็นผลผลิตของการวางแผนโดยแผนเป็นผลลัพธ์ ที่เป็นเอกสารที่ได้จากกระบวนการวางแผนทั้งกระบวนการ สำหรับใช้เป็นหลักฐานยืนยันการ วางแผนที่ได้จัดทำขึ้น

นอกจากนี้ สุภาพร พิศาลบุตร ยังได้สรุปความหมายการวางแผน หมายถึง วิธีการตัดสินใจล่วงหน้า เพื่ออนาคตขององค์กรซึ่งเป็นหน้าที่ของการจัดการในทางเลือกว่า จะให้ใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร มีขั้นตอนดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการโดยการวางแผนจะประกอบไปด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ ต่าง ๆ และการกำหนดแนวทางการกระทำ หรือแผนงานต่าง ๆ ที่จะนำมาปฏิบัติ เพื่อที่จะให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เหล่านั้น นอกจากนี้การวางแผนยังเป็นการตอบคำถามที่สำคัญ 3 ประการ คือ ปัจจุบันอยู่ที่ไหน อนาคตต้องการจะไปที่ไหน และทำอย่างไรจึงจะไปถึง

ดังนั้น การวางแผนจึงประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต อีกส่วนหนึ่งคือ การกำหนดแนวทางปฏิบัติ หรือแผนกระทำการต่าง ๆ ที่ใช้เป็นทางเลือกเพื่อนำมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เหล่านั้น

ในส่วนของ อัมพล ทิมาสาร (2538 : 7-8) ได้สรุปความหมายสำคัญของการวางแผน (Planning) จากนักวิชาการด้านการบริหารหลายท่านว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะดำเนินการและวิธีการในอนาคตเพื่อให้ได้วัตถุประสงค์ทางปฏิบัติ หรือผลผลิตขั้นสุดท้ายซึ่งสนองจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะดำเนินการ และวิธีดำเนินการในอนาคต เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในเงื่อนไขระยะเวลา และทรัพยากร หรือเป็นกลไกเพื่อตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ใครทำ ทำเพื่อใคร และที่ไหนที่ผูกต่อกันเป็นระบบและต่อเนื่องกัน กลยุทธ์ของการตัดสินใจ (Strategic of decision making)

กระบวนการตัดสินใจเพื่อจัดสรรทรัพยากร สำหรับให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในอนาคต กระบวนการกำหนดทางเลือกเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กระบวนการพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร โดยการกำหนด วัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้ จากข้อความข้างต้นจะเห็นถึงลักษณะสำคัญของการวางแผน 3 ประการ คือ 1) การวางแผนเป็นกระบวนการ 2) การวางแผนเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ และ 3) การวางแผนเป็นการวางรูปแบบวิธีการดำเนินงานในอนาคต ซึ่งผลที่ได้รับจากการวางแผนก็คือ แผน (Plan) โดยแผน หมายถึง สิ่งแสดงความตั้งใจล่วงหน้าที่จะดำเนินการภายในระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้ผลบรรลุ ตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยในแผนจะมีรายละเอียดระบุถึงสิ่งที่จะกระทำ เหตุผลที่เลือกทำวิธีการดำเนินงานโดยใครและที่ไหน รายละเอียดความตั้งใจที่จะดำเนินการต่าง ๆ ล่วงหน้าในระยะหนึ่ง เพื่อให้ได้วัตถุประสงค์ทางการปฏิบัติหรือผลผลิตสุดท้าย ซึ่งเสนอจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และแผนจะมีรายละเอียดระบุถึงสิ่งที่จะกระทำโดยใคร เมื่อไร ที่ไหน และมีวิธีการดำเนินการอย่างไร ผลที่ได้รับจากการวางแผนโดยมีแผนงาน งาน และโครงการเป็นองค์ประกอบ ที่

แสดงถึงขั้นตอนในการปฏิบัติ วิธีของการกระทำที่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อนำไปใช้ดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น แผนจึงเป็นขั้นตอนที่ระบุถึงสิ่งที่จะกระทำ ระบุถึงผู้กระทำ เวลา สถานที่ และวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้

อย่างไรก็ตาม นิยามของ ฮีเซเกล ครอร์ ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็น “กระบวนการในการ จัดเตรียมแนวทางการตัดสินใจสำหรับการดำเนินการในอนาคต โดยมุ่งหาทางบรรลุเป้าหมายด้วย วิธีการที่ดีที่สุด” โดยแยกนิยามดังกล่าวออกเป็นองค์ประกอบของการวางแผน 7 ประการ คือ 1) การวางแผนเป็นกระบวนการ กล่าวคือ เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องภายใน หน่วยองค์กรอย่างหนึ่ง และจำเป็นต้องมีการนำเข้าทรัพยากรและพลังความสามารถต่าง ๆ เพื่อ ดำเนินไปได้โดยตลอด 2) การจัดเตรียม การวางแผน โดยสาระสำคัญแล้วจะเป็นกระบวนการ ในการจัดเตรียม 3) แนวทางการตัดสินใจเพื่อนำเสนอขอการอนุมัติและนำออกปฏิบัติโดยหน่วยงาน องค์กรอื่น ๆ แนวทางการวางแผนเป็นรูปแบบหนึ่งของการตัดสินใจ แต่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ตรงที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการตัดสินใจ 4) การตัดสินใจสำหรับการดำเนินการ หมายความว่า การวางแผนในเบื้องต้นมุ่งเน้นไปที่การกระทำ การปฏิบัติการ หรือการดำเนินการ ไม่มุ่งไปที่ 5) วัตถุประสงค์อื่นใดในอนาคตการวางแผนเป็นการมุ่งไปสู่อนาคตทำให้เกิดองค์ประกอบอื่น ๆ ตามมา อาทิ เรื่องของการคาดการณ์ ความไม่แน่นอนโดยมุ่งหา 6) ทางบรรลุเป้าหมายหมายความว่า กระบวนการวางแผนไม่สามารถดำเนินไปได้ถ้าไม่มีเป้าหมายแน่ชัดระดับหนึ่งไม่มากก็น้อย สำหรับการบรรลุถึงด้วยวิธีการที่ดีที่สุด การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดรูปแบบอนาคตอย่างมี เหตุผล เพื่อให้เป็นไปตามที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือหรือวิธีการกับ จุดมุ่งหมายอันเป็นลักษณะเบื้องต้นของกระบวนการวางแผน ดังนั้น กระบวนการวางแผนจึงมุ่งไป ที่ 7) การเสนอแนะวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับบรรลุเป้าหมายโดยการค้นหากลยุทธ์ที่ดีที่สุด

## 5.2 ประโยชน์ของการวางแผน

อำพล ทิมसार (2538 : 7-8) ยังได้ระบุถึงประโยชน์ของการวางแผนไว้ ดังนี้ ช่วยในการตัดสินใจแก่ผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารสามารถศึกษาแนวทางปฏิบัติได้ล่วงหน้าก่อนที่การปฏิบัติ จะเกิดขึ้นว่าจะทำอะไร เมื่อไร ที่ไหนใครทำอะไรๆ ซึ่งจะเป็นผลให้บังเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ดีขึ้นช่วยให้มีความสะดวกและง่ายต่อการบริหารมากขึ้น เนื่องจากการวางแผน เป็นกระบวนการที่มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและสามารถใช้เป็นแนวทางในการควบคุม การทำงานให้สอดคล้องสอดคล้องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยป้องกันและลดปัญหาที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต เนื่องจากการวางแผนเป็นกระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการให้บังเกิดขึ้นในอนาคต สภาวะการณ์ที่เป็นปัญหาหรือสิ่งที่ไม่พึงประสงค์

จึงย่อมจะได้รับ การพิจารณากำหนดแนวทางป้องกันไว้แล้วทำให้เกิดการประหยัดในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังคน เวลา งบประมาณ ฯลฯ เนื่องจากการกำหนดขั้นตอนสำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติตามกระบวนการวางแผนนั้นจะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับใช้ดำเนินการอยู่แล้ว ทำให้โอกาสหรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้มีมากขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากการวางแผนเป็นตัวกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการในอนาคต การได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อกำหนดเป็นทางเลือกหรือกิจกรรมที่จะใช้ปฏิบัติจึงย่อมจะได้รับการถ่วงถ่วงหรือการวิเคราะห์เป็นอย่างดีแล้ว

### 5.3 องค์ประกอบของการวางแผน

การวางแผนโดยทั่วไปประกอบไปด้วย จุดมุ่งหมาย วิธีการ และกระบวนการทรัพยากร การนำแผนไปใช้ปฏิบัติ และการควบคุม (อำพล ทิมसार. 2538 : 4-6) ซึ่งมีรายละเอียดในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

จุดมุ่งหมาย (Ends) หรือเป้าประสงค์ (Goals) เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงความมุ่งหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังจากที่มีการปฏิบัติตามแผนสิ้นสุดลง

วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นองค์ประกอบที่เป็นผลมาจากการถ่ายทอดจุดมุ่งหมายให้ เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติมากขึ้น ดังนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์โดยทั่วไปจึงอาจเป็นการชี้ถึง สภาพของปัญหาและการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของภูมิหลัง ที่เป็นสาเหตุให้มีการวางแผนหรือแสดงถึง ผลประโยชน์ที่จะได้รับการวางแผนนั้น ในส่วนของเป้าหมายนั้นเป็นองค์ประกอบที่เป็นผลมาจากการถ่ายทอดวัตถุประสงค์ให้เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติมากขึ้น เป้าหมายที่ดีจึงควรจะเป็น หน่วยนับที่วัดผลได้ หรือควรกำหนดตัวเลขที่แสดงถึงจำนวนของผลงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังจาก มีการปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบของแผนสิ้นสุดลง

วิธีการและกระบวนการ เป็นการนำเอาข้อมูลมาวิเคราะห์กำหนดเป็นทางเลือกสำหรับ เป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ จากนั้นจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนงาน และ โครงการที่เชื่อมโยงกันตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการปฏิบัติ ได้อย่างต่อเนื่องและสามารถบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับวิธีการและกระบวนการของการวางแผนโดยทั่วไปนั้นจะประกอบไปด้วย องค์ประกอบหลัก 2 ประการ คือ

1. แนวทางปฏิบัติหรือกลวิธีการปฏิบัติ เป็นองค์ประกอบซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการถ่ายทอด จากเป้าหมาย ที่กำหนดไว้เพื่อส่งผลให้ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุจุดหมาย ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แผนงาน งาน และ โครงการ เป็นผลที่เกิดจากการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติหรือ กลวิธีการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในการปฏิบัติมากขึ้น

โดยทั่วไปจะต้องแสดงถึงการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบด้วยทรัพยากร และค่าใช้จ่าย เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากการถ่ายทอดกิจกรรมของแผนงาน งาน และโครงการออกเป็นประเภท ปริมาณ และคุณภาพของทรัพยากรที่จะใช้ในการปฏิบัติตามแผน ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการที่ต้องจัดสรรให้แก่แผนงาน งาน โครงการ และแนวทางปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ การนำแผนไปใช้ปฏิบัติเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงกรรมวิธีการตัดสินใจที่จะเลือกองค์ประกอบ ของแผน ซึ่งได้แก่ แผนงาน งาน และโครงการ สำหรับนำไปใช้ปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นการเลือกตามลำดับความสำคัญที่แสดงถึงการ เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และเป็นการเลือกจากทางเลือกที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดจากการ ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ การควบคุมเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงการตรวจสอบ และการประเมินผล กระบวนการวางแผน แผน และการดำเนินงานตามแผน เพื่อทราบถึงข้อดีข้อเสีย ข้อบกพร่อง ปัญหา อุปสรรค หรือข้อจำกัดต่าง ๆ สำหรับนำไปใช้ประโยชน์เป็นสารสนเทศประกอบการ พิจารณาปรับปรุงแผนให้สามารถนำไปใช้ดำเนินการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการควบคุมแผนที่นั้นจะต้อง กระทำใน ทุกขั้นตอนของการดำเนินการ และจะต้องเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง

#### 5.4 องค์ประกอบของความสำเร็จของแผน

สำหรับองค์ประกอบของความสำเร็จของแผนนั้น มีดังนี้

โครงสร้างของแผนหรือรายละเอียดของแผนที่สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับดำเนินการได้ ซึ่งโดยทั่วไป โครงสร้างของแผนประกอบไปด้วยการตรวจสอบและทบทวนสถานการณ์ที่ผ่านมา การกำหนดจุดหมาย กลวิธี หรือแนวทางการปฏิบัติ แผนงาน โครงการ จำนวนทรัพยากรและค่าใช้จ่าย ที่จะใช้ในการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ สถานที่ดำเนินงาน และระยะเวลาของแผน

การชี้แจงแผนหรือการทำความเข้าใจแผนแก่ผู้เกี่ยวข้อง เป็นขั้นตอนการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการยอมรับ และให้การสนับสนุนต่อการนำแผนไปใช้ปฏิบัติ ซึ่งหากมีข้อท้วงติงหรือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนแล้ว ควรจะได้มีการปรับแผน หรือปรับปรุงแผนให้มีความยืดหยุ่น ต่อการนำไปใช้ เพื่อจะได้ให้แผนมีความสมบูรณ์ และส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการ ดำเนินการตามแผนนั้น

การควบคุมแผน เป็นการดำเนินการในช่วงระหว่างการนำแผนไปใช้ปฏิบัติ ซึ่งปกติจะใช้ กระบวนการตรวจสอบหรือติดตามและประเมินผลการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนเป็นระยะ ๆ และ ต่อเนื่องเป็นแนวปฏิบัติทั้งนี้ เพื่อจะได้ใช้ประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินการดังกล่าวและสามารถ ใช้เป็นสารสนเทศประกอบการพิจารณาปรับปรุงแผนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

## 5.5 ขั้นตอนในการจัดทำแผน

สุภาพร พิศาลบุตร (2543 : 56-59) ได้นำเสนอตัวแบบการวางแผน (Planning model) หรือกรอบของกระบวนการวางแผน (Conceptual framework) ว่ามีขั้นตอนหลัก 4 ประการ ตามลำดับที่สัมพันธ์กัน กล่าวคือ

1. การทบทวนข้อมูลเบื้องต้นเป็นการประเมินสถานการณ์ในบริบทหรือภาวะแวดล้อมที่เป็นอยู่และที่เป็นแนวโน้มในช่วงระยะเวลาที่แผนงานครอบคลุมไว้โดยการประเมินเช่นนี้มุ่งไปที่ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ปัญหาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ตัวแปรด้านกายภาพ เช่น สภาพภูมิประเทศ การคมนาคม ตลอดจนตัวแปรด้านสังคมในเชิงจิตวิทยา เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งการทบทวนดังกล่าวจะทำให้ทราบถึงความเป็นมา ความสำคัญ ขอบเขต และเป็นที่มาของข้อสรุปแนวคิดในเชิงปัญหาหรือประเด็นในการพัฒนาหรือแนวโน้มในการดำเนินงานต่อไปซึ่งผลของการทบทวนข้อมูลครั้งนี้จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์

2. การประมวลทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาโดยข้อมูลเบื้องต้นที่ได้รับจากการศึกษาทบทวนจะถูกนำมาใช้ประกอบการพิจารณาถึงแนวทางในการดำเนินงานที่มักเรียกว่า “กลยุทธ์” ซึ่งจำเป็นต้องมีการประมวลทางเลือกที่มีอยู่แล้วและมีการเลือกสรรตามเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดอย่างเหมาะสมเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานต่อไป

3. การกำหนดการอำนวยความสะดวกเป็นการกำหนดเงื่อนไขต่างๆที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางหลักหรือกลยุทธ์โดยเงื่อนไขดังกล่าวได้แก่เงื่อนไขด้านบุคลากร การเงิน การพัสดุ ทรัพยากร และเงื่อนไขด้านเวลา ผลลัพธ์ในองค์ประกอบนี้ก็คือ แผนการบริหารจัดการนั่นเอง

4. การกำหนดการควบคุมกำกับงานเป็นองค์ประกอบที่มีการสร้างเงื่อนไขเพื่อการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงในขณะที่มีการปฏิบัติการตามแผนสิ่งที่เกิดขึ้นก็คือแผนกิจกรรมต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมายนี้เช่นแผนการกำกับงานแผนการนิเทศน์งาน แผนการปรับปรุงงาน เป็นต้น

การวางแผนยุทธศาสตร์จากการศึกษากรอบแนวคิดในการวางแผนขั้นต้นซึ่งจะพบว่าการวางแผนนั้นมีอยู่ด้วยกัน 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติซึ่งมักจะเรียกกันว่าการวางแผนนโยบาย (Policy planning) หรือการวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic planning) ส่วนอีกส่วนหนึ่งคือการนำเป้าหมายออกไปปฏิบัติ ซึ่งมักเรียกกันว่าแผนงาน การวางแผนโครงการ หรือการวางแผนการบริหาร (Administrative planning) ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ พบว่า มีสาระสำคัญ ดังนี้

## 1. แนวคิดเชิงทฤษฎีในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

จากการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โดยทั่วไปอ้างอิงใน [w.w.w.webhost.mots.go.th](http://w.w.w.webhost.mots.go.th) สามารถสรุปสาระสำคัญของแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้ดังนี้ ได้กล่าวถึงการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ องค์การว่าในองค์การหนึ่ง ๆ นั้น จะมีลำดับชั้นของกฎการปฏิบัติงาน 4 ประการ คือ การกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย และยุทธศาสตร์ โดยกฎดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะวิถีทางกับจุดมุ่งหมาย ซึ่งองค์ประกอบในลำดับล่างจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบในลำดับที่สูงขึ้นถัดไปดังนี้

การกิจ (Missions) หมายถึง ขอบข่ายการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งอาจกำหนดรูปของการผลิตและการตลาด หรือในรูปของการบริการหรือลูกค้า

วัตถุประสงค์ขององค์การ (Organization objectives) หมายถึง ผล จุดหมาย หรือเป้าหมายที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นโดยมีพื้นฐานจากการกิจขององค์การ

นโยบาย (Policies) หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานอย่างกว้าง ๆ (Broad guides) สำหรับผู้บริหาร ผู้นิเทศน์ หรือผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยวัตถุประสงค์หนึ่งอาจมีได้มากกว่า 1 นโยบาย ขึ้นอยู่กับทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่

ยุทธศาสตร์ (Strategies) หมายถึง แนวปฏิบัติหลักที่กำหนดอย่างเจาะจงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยยุทธศาสตร์นี้อาจมีการวางแผนกำหนดไว้ล่วงหน้าหรืออาจตัดสินใจกำหนดขึ้นได้ตลอดระยะเวลา ซึ่งเมื่อรวมกันทั้งหมดแล้วจะเป็นชุดของยุทธศาสตร์โดยรวมทั้งหมด

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ว่าเป็นกระบวนการกำหนดจุดหมายระยะยาวขององค์การ เลือกวิถีทาง (Means คือ ยุทธศาสตร์และนโยบาย) เพื่อให้บรรลุจุดหมายนั้น ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร และการพัฒนาแผนระยะยาวเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การ โดยได้อธิบายว่า

จุดหมายขององค์การ (Goals of organization) เป็นจุดมุ่งหมายสุดท้ายที่องค์การมุ่งบรรลุให้ถึงเป็นพื้นฐานของการวางแผนยุทธศาสตร์

การกิจ (Missions) หมายถึง ขอบข่ายของกิจกรรมที่องค์การดำเนินอยู่

ยุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางหรือแบบแผนการดำเนินงานในระยะยาวขององค์การ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้หากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง

ความแตกต่างระหว่างยุทธศาสตร์กับนโยบาย คือ นโยบายเป็นแนวทางที่กำหนดเพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถประสานความพยายามในการทำหน้าที่ของสมาชิกภายในองค์การได้ง่ายขึ้น เนื่องจากมีแนวทางหรือขอบข่ายที่ชัดเจน ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ หรือทางเลือกอื่น ๆ มากนัก ในขณะที่ยุทธศาสตร์เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก

แผนยุทธศาสตร์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ระบุธรรมชาติขององค์การ กำหนดจุดมุ่งหมาย และจำแนก ประเมิน และเลือกแนวทางการปฏิบัติสำหรับองค์การ โดยกระบวนการของแผนยุทธศาสตร์จะก่อให้เกิดปัจจัยป้อนออก (Outputs) ในรูปที่เป็นจุดหมายและยุทธศาสตร์สำคัญเข้าสู่กระบวนการของแผนปฏิบัติการ (Operational plan) โดยแปลงจุดหมายและยุทธศาสตร์ องค์การเป็นยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานที่มีความละเอียดชัดเจนขึ้น ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นเป็นกระบวนการดังนี้ 1) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 2) จุดหมายและยุทธศาสตร์สำคัญ 3) ยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน และ 4) การจัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์นั้นมีคำถามสำคัญ 4 คำถาม คือ เราเป็นใคร เรามาจากไหน เรากำลังไปไหน และต้องการไปไหน โดยมองภาพรวมทั้งองค์การ และคำนึงถึงความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ดังนั้น ในทางปฏิบัติการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์จะอาศัยข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ในการตัดสินใจ

## 2. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

ความจำเป็นของการวางแผนเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ว่ามีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหารขององค์การสมัยใหม่ที่มุ่งหวังผลสำเร็จในการดำเนินงาน เนื่องจากในปัจจุบันสภาพแวดล้อมของประเทศมีการเปลี่ยนแปลงและขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ ฯลฯ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและภัยอุปสรรคต่อองค์การ นอกจากนี้ ผู้บริหารขององค์การมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในแง่ของงบประมาณ บุคลากร ตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบกับการขยายตัวและความสลับซับซ้อนขององค์การทำให้ผู้บริหารจะต้องพยายามกำหนดทิศทาง จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม โดยการวางแผน ยุทธศาสตร์เป็นประโยชน์หลายประการต่อการบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ ช่วยทำให้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานหันมาให้ความสนใจอย่างแท้จริงในเรื่องขององค์การมากขึ้น กระตุ้นให้ผู้บริหารทราบถึงปัญหา อุปสรรคตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นและเตรียมหามาตรการรองรับไว้ล่วงหน้าอันเป็นการลดความเสี่ยงและความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรช่วยทำให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจในธรรมชาติของการดำเนินงานอย่างชัดเจนขึ้น และมองเห็นภาพของการพัฒนางานในอนาคต ช่วยระบุถึงโอกาสและลู่ทางในการดำเนินงานในอนาคตให้การปรับเปลี่ยนทิศทางและภารกิจงานขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน/โครงการ และการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวกับทิศทางและการดำเนินงาน ตลอดจนความคาดหวังต่างๆ ช่วยก่อให้เกิดการประสานงานและบูรณาการ ทางความคิดการดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆ อันเป็นการผนึกกำลังภายในองค์กร

กล่าวโดยสรุป การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นการแบ่งสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การทำแผนยุทธศาสตร์เป็นการตอบคำถามหลัก 3 ประการ คือ

1. องค์กรกำลังจะก้าวไปทางไหน (Where are you going?)

2. สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร (What is the environment?)

3. องค์กรจะไปถึงจุดมุ่งหมายได้อย่างไร (How do you get there?) โดยมีกระบวนการจัดทำแผน คือ 1) การกำหนดภารกิจหลักขององค์กร 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 3) การวิเคราะห์สภาพองค์กรภายใน 4) การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์กร และ 5) การวิเคราะห์และจัดวางกลยุทธ์ขององค์กรเป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ครั้งนี้

## 6. แนวคิดในการจัดทำแผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานคือ เครื่องมือประกันว่าเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปีมีโอกาสบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ พุดง่าย ๆ คือ เป็นสิ่งยืนยันว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นมีความเป็นไปได้ เพราะมีแผนงานรองรับที่ชัดเจน และถ้าการดำเนินงานได้สำเร็จก็จะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นกัน แผนการดำเนินงานคือผลของการแปลงความคิดในการจะทำการต่าง ๆ ที่อยู่ในหัวคนทำงานให้ออกมาอยู่ในกระดาษหรือไฟล์คอมพิวเตอร์ที่ผ่านกระบวนการในการกลั่นกรองแล้วว่ามีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานที่กำหนดไว้

### 6.1 จุดมุ่งหมายของการจัดทำแผนการดำเนินงาน

จุดมุ่งหมายของการจัดทำแผนการดำเนินงาน มีดังนี้

1. เพื่อให้มั่นใจว่ามีแนวทางในการสร้างความสำเร็จให้กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

2. เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานไว้ล่วงหน้า

3. เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน

4. เพื่อลดความผิดพลาดและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

5. เพื่อจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของการทำงานไว้ล่วงหน้า

6. เพื่อใช้ในการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เพราะทุกคนจะทราบว่าจะต้องทำอะไร เมื่อไหร่ อย่างไร

7. เพื่อใช้ในการกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี

8. เพื่อให้แผนที่วางไว้มีความเป็นไปได้และใกล้เคียงกับการที่จะปฏิบัติจริงให้มากที่สุด

## 6.2 ขั้นตอนการจัดทำแผนการดำเนินงาน

เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอแนะนำขั้นตอนในการจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความจำเป็นของการจัดทำแผนการดำเนินงานความจำเป็นในการจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีของแต่ละหน่วยงาน มาจากแหล่ง ๆ ดังดังนี้

แผนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ประจำปีขององค์กร โดยทั่วไปแล้วเวลาองค์กรกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์มักจะมีการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับอยู่แล้ว และแผนงานเหล่านี้ก็จะถูกส่งไปเป็นแผนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการออกสินค้าใหม่ มักจะเป็นแผนการดำเนินงานของฝ่ายการตลาดและฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ แผนการจัดทำระบบติดตามการจัดส่งสินค้าโดยใช้ไอที มักจะเป็นแผนการดำเนินงานขององค์กรที่รับผิดชอบโดยหน่วยงานไอที

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แผนการดำเนินงานบางอย่างไม่ได้มาจากแผนขององค์กร แต่เกิดจากเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เช่น แผนการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล เรื่องการพัฒนาทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อาจเกิดจากเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเรื่องการขยายตลาดหรือเปิดสาขาในต่างประเทศ

เป้าหมายประจำปีของหน่วยงานอื่น แหล่งที่มาที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่งของความจำเป็นในการจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี คือ การขอการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เพื่อให้เขาสามารถบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการทำงานของปีนั้น ๆ ได้ เช่น ฝ่ายขายต้องการให้ฝ่ายไอทีสนับสนุนเรื่องการจัดทำระบบฐานข้อมูลของลูกค้า ดังนั้นแผนปฏิบัติการด้านการจัดทำระบบฐานข้อมูลของลูกค้าของฝ่ายขาย จึงกลายเป็นที่มาของแผนการดำเนินงานประจำปีของฝ่ายไอที

เป้าหมายของหน่วยงานตัวเอง คนส่วนใหญ่จะคุ้นเคยกับที่มาในแหล่งนี้ คือจัดทำแผนการดำเนินงานขึ้นมารองรับเป้าหมายการทำงานประจำปีของหน่วยงานตัวเองที่ได้รับมาหรือกำหนดขึ้นมา

2. จัดลำดับความสำคัญของแผนการดำเนินงาน

เนื่องจากในบางปีมีแผนการดำเนินงานที่ต้องทำจำนวนมาก ดังนั้น ทางที่ดีควรจะมีการวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญของแผนเสียก่อน ถ้ามีข้อจำกัดเรื่องเวลา จะได้ทราบว่าควรจะทำแผนไหนก่อนหลัง และจะช่วยเป็นข้อมูลให้กับเราในการปรับเพิ่ม/ลดงบประมาณของแต่ละแผนงานได้อีกด้วย

3. ดำเนินการจัดทำแผนการดำเนินงาน

ในการจัดทำแผนการดำเนินงานควรจะดำเนินการตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) ชื่อแผนงาน 2) ผู้รับผิดชอบแผนงาน 3) วัตถุประสงค์หลักของแผนงาน และ 4) ระยะเวลาในการดำเนินการโดยรวม

ส่วนที่ 2 รายละเอียดของแผนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนหลักของการแผนการดำเนินงาน 2) กิจกรรมหลักในแต่ละขั้นตอน 3) วันเดือนที่จะดำเนินการ (อาจจะกำหนดวันใดวันหนึ่งหรือเป็นช่วงเวลา) 4) หน่วยงาน/บุคคลที่เกี่ยวข้อง 5) ทรัพยากรที่ต้องการ เช่น งบประมาณ คน เครื่องมือ อุปกรณ์ 6) จุดวิกฤตที่สำคัญหรือข้อควรระวัง (ถ้าผิดพลาดจะเกิดผลกระทบต่อแผนปฏิบัติการ โดยรวม) หรือปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น และ 7) แนวทางในการป้องกันแก้ไข (แผนสำรองรับ)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนการดำเนินงาน

เวลานำเสนอแผนการดำเนินงานส่วนใหญ่ มักจะมุ่งเน้นการจัดทำแผน การสร้างความมั่นใจว่าจะทำให้ได้ตามแผนอย่างไร แต่ยังคงขาดส่วนที่จะสร้างความมั่นใจให้ผู้บริหารได้เห็นว่า ถ้าแผนการดำเนินงานนี้ประสบความสำเร็จจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ดังนั้นในส่วนนี้จึงเป็นส่วนที่ผู้จัดทำแผนต้องสรุปในภาพรวมให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ถ้าทำตามแผนการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้แล้ว จะเกิดอะไรขึ้นบ้าง จะช่วยให้เป้าหมายที่กำหนดไว้บรรลุผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพราะอะไร

สรุป การจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี (Performance plan) ประเด็นสำคัญอยู่ที่การได้มาซึ่งความจำเป็นในการจัดทำแผน การจัดทำแผน และการวิเคราะห์โอกาสผลสำเร็จที่เกิดจากแผนที่มีต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นในปีต่อไปทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ ควรจะมานั่งพูดคุยกันก่อนว่าแนวทางในการจัดทำแผนการดำเนินงานควรจะเป็นอย่างไร จะได้ออกมาในแนวทางเดียวกัน รวมถึงทั้งสองฝ่ายต้องมาหาข้อสรุปร่วมกันว่าสิ่งที่คาดหวังจากการนำเสนอแผนการดำเนินงานนั้นคืออะไร ไม่ใช่แค่เพียงมีแผน ไม่ใช่แค่แผนดูดี นำเสนอเก่ง แต่จะต้องมีส่วนที่วิเคราะห์ผลกระทบของแผนที่มีต่อเป้าหมายที่เกี่ยวข้องอีกด้วย ถ้าสามารถทำได้ครบถ้วนกระบวนการความตามที่น่าเสนอมานี้ รับรองได้ว่าโอกาสที่แผนการดำเนินงานจะเป็นเพียงกระดาษสำหรับการนำเสนอ ก็จะมีน้อยลง แผนการดำเนินงานก็จะกลายเป็นเครื่องมืออันทรงประสิทธิภาพให้ทั้งกับผู้บริหารและคนทำงานในทุกสายงานอย่างแท้จริง

## 7. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 7.1 ทฤษฎีการกระทำทางสังคม

พาร์สัน (Parsons. 1951 : 341) ได้สร้างทฤษฎีการกระทำทางสังคม ได้อธิบายถึงการกระทำของมนุษย์จะขึ้นอยู่กับ

1. บุคลิกภาพ ของแต่ละบุคคล
2. ระบบสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่
3. ตัวกำหนดเกี่ยวกับความคิด หรือความเชื่อ ความสนใจ และระบบค่านิยมของบุคคล

เวเบอร์ (Weber. 1966 : 422) ได้ทำการศึกษาเรื่องการกระทำของมนุษย์ ได้ให้คำจำกัดความ การกระทำว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่บุคคลผู้กระทำกำหนดให้มีความหมายเป็นส่วนตัว ให้ ความเห็นว่าการกระทำทางสังคมมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การกระทำที่มีเหตุผล เป็นการกระทำที่ใช้วิธีการที่เหมาะสมในอันที่จะบรรลุจุดหมายที่เลือกไว้อย่างมีเหตุผลการกระทำดังกล่าวมุ่งไปในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม
2. การกระทำที่เกี่ยวกับค่านิยม เป็นการกระทำที่ใช้วิชาการที่เหมาะสม เพื่อที่จะให้ค่านิยมสูงสุดในชีวิตมีความสมบูรณ์พร้อม เป็นการกระทำที่มุ่งด้านจริยธรรม ศาสนา และศีลธรรม เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นระเบียบในชีวิตทางสังคม
3. การกระทำตามประเพณี เป็นการกระทำที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงโดยยึดเอาแบบอย่างที่ทำกันมาตั้งแต่อดีตเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงเหตุผล
4. การกระทำที่แฝงตัวด้วยความเสน่ห่า เป็นการกระทำที่คำนึงถึงอารมณ์และความผูกพันทางจิตใจระหว่างผู้ทำกับวัตถุที่เป็นจุดมุ่งหมายของการทำ

กิตติ คันธา (2536 : 21) ได้อธิบายถึงเหตุผลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งเรียกว่า ความเชื่อหรือความไม่เชื่อ มิได้จำกัดอยู่แต่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง กล่าวคือ ปัจจัยดังต่อไปนี้ทำให้เกิดการกระทำ 1) เป็นประสงค์ทำให้เกิดการกระทำ 2) ความเชื่อ 3) ปทัสถาน และ 4) นิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณี ปัจจัยผลักดัน ทำให้เกิดการกระทำ 1) ความคาดหวัง 2) ข้อผูกพัน และ 3) แรงเสริม ปัจจัยสนับสนุนทำให้เกิดการกระทำ 1) โอกาส 2) ความสามารถ และ 3) การสนับสนุน

## 7.2 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 298) เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น มีสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด ตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่ 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป

และ 3) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญในเมื่อความต้องการขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ คือ 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological need) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดตามความคิดของมาสโลว์ แต่ความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งมนุษย์จะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น 2) ความต้องการความปลอดภัย (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองไปส่วนหนึ่งแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็จะเกิดตามมา ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่ป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายหรือถูกแย่งชิงสิ่งของที่ เป็นเจ้าของ 3) ความต้องการทางสังคม (Social or belongings needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพ และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดตามมา ความต้องการทางสังคมคือความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นรวมทั้งต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่า ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับในสังคม และ 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในตนเอง หรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-actualization or Self realization) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จึงมีไม่มาก เพราะการตอบสนอง ความต้องการขั้นต่ำแต่ละขั้นยากที่จะเพียงพอ และเป็นที่ยอมรับของคนอยู่แล้ว ความต้องการในขั้นนี้ ก็คือ ความต้องการที่อยากจะทำอะไรสำเร็จตามความนึกคิด

ดังนั้น ทฤษฎีของมาสโลว์ จึงให้เห็นว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ประการ เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการทั้ง 5 ขั้น จะมีความสำคัญกับบุคคลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้น

ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อม (อำนาจ อนันตชัย, 2526 : 98) หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียน เพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำซึ่งการเกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการแก้ปัญหาการขัดแย้ง ในการปฏิบัติ และถ้าจะให้ได้ผลดีผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อมให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง

สรุปได้ว่า การเกลี้ยกล่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนได้ โดยเฉพาะการเกลี้ยกล่อมเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการที่ประชาชนพอใจอยู่แล้ว

ทฤษฎีการสร้างขวัญคนในชาติ (อำนาจ อนันตชัย. 2526 : 156) คนเรามีความต้องการทั้งทางกายและทางใจ ถ้าคนเรามีขวัญดีผลการทำงาน ก็สูงตามไปด้วย ถ้าขวัญไม่ดีผลการทำงานก็จะต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากขวัญเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ นั่นเอง การสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

ทฤษฎีสร้างความรู้สึกลูกชาตินิยม (อำนาจ อนันตชัย. 2526 : 166) เป็นปัจจัยประการหนึ่ง ที่นำไปสู่การมีส่วนร่วม คือ การสร้างความรู้สึกลูกชาตินิยมเรื่องผลประโยชน์ของชาติที่มีความพอใจในชาติของตนพอใจในเกียรติภูมิ จงรักภักดีต่อท้องถิ่น

ทฤษฎีสร้างผู้นำ (อำนาจ อนันตชัย. 2526 : 169) การสร้างผู้นำจะช่วยให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มคนจูงใจไปยังเป้าประสงค์ โดยทั่วไปแล้วผู้นำจะมีทั้งผู้นำที่ดี เรียกว่า ผู้นำปฏิฐานหรือผู้นำพลวัต คือ เป็นผู้นำที่เคลื่อนไหวทำงานเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ ส่วนผู้นำที่ไม่ดี คือ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ เรียกว่า ผู้นำนิเสธ ผลของการสร้างทฤษฎีผู้นำ จึงทำให้เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีขวัญ งานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และร่วมรับผิดชอบ

ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดีจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง

ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (อำนาจ อนันตชัย. 2526 : 175) การใช้ระบบบริหารราชการในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่ง ที่ง่าย และใช้กฎหมายและระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดที่ดีที่สุดในเรื่องการบริหารเพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานด้วยความสมัครใจไม่มีใครบังคับก็จะทำด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็จะไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นของรัฐ

ดังนั้น การใช้แบบบริหารราชการเป็นการยับยั้งให้ปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม ความหมายของการมีส่วนร่วม (การดำเนินงาน)

ไพรัตน์ เจริญมิตร (2527 : 6-7) ได้สรุปการมีส่วนร่วมหมายถึง 1) ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าความต้องการปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน 2) ร่วมคิดหา และสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสนองความต้องการของชุมชน 3) ร่วมวางแผนนโยบายหรือแผนงานหรือกิจกรรม เพื่อจัดและแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน 4) ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรของชุมชนที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 6) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการชุมชน ตามขีดความสามารถของตนเองและ

ของหน่วยงาน 7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ตั้งไว้ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527 : 183-185) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึงการเกี่ยวข้องกับทางสังคมด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and emotional involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้ (Contribution) บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

สรุปได้ว่าเป็นการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสังคม

รูปแบบการมีส่วนร่วม มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2537 : 189) ได้กล่าวว่าลักษณะของการมีส่วนร่วมมีหลายระดับ ตั้งแต่เป็นสมาชิกจนถึงการเป็นผู้นำ ดังนี้ 1) เป็นสมาชิก 2) เป็นสมาชิกที่เข้าร่วมการประชุม 3) เป็นสมาชิกที่บริจาคเงินช่วยเหลือ 4) เป็นกรรมการ 5) เป็นประธานกรรมการ 6) สมาชิกผู้นั้นทำอะไรระหว่างการประชุม และ 7) สมาชิกผู้นั้นเล่นบทอะไรในที่ประชุม

กรรณิกา ชมดี (2524 : 13) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 10 รูปแบบ คือ 1) การมีส่วนร่วมประชุม 2) การมีส่วนร่วมออกเงิน 3) การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ 4) การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ 5) การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์ 6) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน 7) การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค 8) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม 9) การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงานหรือเป็นลูกจ้าง และ10) การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

ประสพสุข ตีอินทร์ (2543 : 21) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ประสพสุข ตีอินทร์ ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 5 แบบ คือ 1) การเป็นสมาชิก 2) เป็นสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุม 3) เป็นสมาชิกผู้บริจาคเงิน 4) เป็นกรรมการ และ5) เป็นประธาน และยังได้แบ่งแบบของผู้มีส่วนร่วมออกเป็น 3 แบบ คือ 1) ผู้กระทำ 2) ผู้รับผลการกระทำ และ 3) สาธารณะชนทั่วไป

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2524 : 272-273) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการ

วางแผนดำเนินกิจการ 3) การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติการ 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

ไพรัตน์ เชชะรินทร์ (2527 : 6-7) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายการพัฒนา คือ 1) ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนตลอดถึงความต้องการของชุมชน 2) ร่วมค้นหาและสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสนองความต้องการของชุมชน 3) ร่วมวางแผนนโยบายหรือวางแผนหรือโครงการหรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ไขตลอดจนสนองความต้องการของชุมชน 4) ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม 5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 6) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน 7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงานโครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และ 8) ร่วมควบคุมติดตามประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ทำไว้ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

ปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2523 : 272-277) ได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับตัวชาวชนบท ตัวเจ้าหน้าที่ระบบราชการที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมว่า

1. ในอดีตสังคมไทยเป็นสังคมที่มีความมั่นคง จึงไม่มีความจำเป็นในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน ต่างคนต่างทำก็เพียงพอแก่การยังชีพ ชาวชนบทจึงขาดนิสัยการทำงานร่วมกันอย่างจริงจังและถาวร จะมีแต่การทำงานร่วมกันเป็นครั้งคราวเท่านั้น

2. ชาวชนบทที่มีทัศนคติในแนวทางลัทธิปฏิบัตินิยม ซึ่งจะยอมรับความคิดริเริ่มหรือของแปลกใหม่ก็ต่อเมื่อเห็นว่าจะได้ประโยชน์โดยตรงในระยะสั้น

3. ชาวชนบทไม่ชอบแสดงตัวเป็นศัตรูกันซึ่งหน้ารวมทั้งไม่ชอบการโต้เถียงกันกับบุคคลภายนอก เขาจึงยอมรับทุกอย่างโดยไม่คิดค้าน แต่ในใจอาจจะไม่เห็นด้วย เมื่อถึงเวลาดำเนินการ เขาจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเข้าไปตอนแรกแล้วขาดหายไป

4. นโยบายในระบบราชการมักมาจากเบื้องบน จึงเป็นการยากลำบากที่ผู้ปฏิบัติงานในชนบท จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจดำเนินการเอง เมื่อระบบบริหารงานถูกสั่งการมาจากเบื้องบน การประสานงานของเจ้าหน้าที่ระดับสนามของแต่ละกรมจึงเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก แนวทางการมีส่วนร่วมของชาวชนบทที่เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายเข้าใจจึงแตกต่างกัน และการดำเนินงานก็แตกต่างกันตามไปด้วย

5. เจ้าหน้าที่ราชการมีแนวโน้มชอบทำงานในสำนักงานโดยเฉพาะงานในด้านเอกสารที่จะเสนอผู้บังคับบัญชามากกว่าสนามอันเนื่องมาจากที่ราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองเบื้องบนซึ่งจะมีผลต่อระบบการให้ความดีความชอบ การละเลยงานในภาคสนามดังกล่าว ส่งผลให้ความเข้าใจชนบทและข้อมูลของชุมชนอย่างแท้จริง และไม่สามารถกระตุ้นชุมชนให้มีส่วนร่วมได้ในที่สุด

6. เจ้าหน้าที่บางคน บางหน่วยงานยังมีความคิดไม่ต้องการให้ชาวชนบทร่วมมือกันและรวมตัวกันอย่างจริงจัง เพราะมีความเชื่อว่าจะทำให้ปกครองชาวบ้านได้ยากมากขึ้น ซึ่งเป็นการแสดงถึงทัศนคติที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

นอกจากนี้ ชรินทร์ เจริญกุล (2526 : 19 -25) ยังได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในส่วนของการปัจจัยไว้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านชุมชนเองจะขึ้นอยู่กับลักษณะทางภูมิศาสตร์ และนิเวศวิทยาชุมชน (ได้แก่ระยะทางการตั้งถิ่นฐานใกล้-ห่างลักษณะการกระจายอาชีพ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ) ประวัติความเป็นมาของหมู่บ้าน (หมู่บ้านที่ตั้งมาเป็นเวลานานจะรักษาความเป็นกันเอง และมีความสัมพันธ์กันมากกว่า) โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน (ความสัมพันธ์ของสมาชิกในชุมชน ทั้งทางการและ ไม่เป็นทางการ) โครงสร้างเศรษฐกิจของสังคม (คนจนมากก็อาจหาโอกาสไปร่วมด้วยน้อย) โครงสร้างทางอำนาจภายในชุมชน (ผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ) รวมทั้งกลุ่มพลังแฝงในชุมชน เช่น กลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของรัฐ ได้แก่ อำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่จากส่วนกลาง การดำเนินงานของหน่วยงานราชการต่าง ๆ มุ่งทำให้เกิดผลในระยะเวลาอันสั้นเจ้าหน้าที่ต่างกรมกอง ขาดการประสานงานที่ดี

3. สภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม (สาเหตุนี้อาจจะลดความสำคัญลง ถ้าประชาชนมีแนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันโรค ตระหนักในปัญหาสุขภาพ และการดูแลตนเอง)

4. เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ความสำคัญในการติดต่อประสานงานกับผู้บังคับบัญชามากกว่าประชาชน ดังนั้น จึงมีโอกาสดำเนินการประชาชนให้มีส่วนร่วมน้อย

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในปัจจุบันนี้ ยังไม่เหมาะสมกับชุมชนเพียงพอ

แนวคิดเกี่ยวกับการกระทำในชุมชน (Community action) มีสมมติฐานว่า การศึกษาชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนจะเป็นไปได้ดียิ่งขึ้น ถ้าหากว่าจะทำการศึกษการกระทำของบุคคล ในขณะที่บุคคลพยายามแก้ไขปัญหานั้น ๆ ของชุมชน

ภทริยา สุวรรณบุรณ์ (2537 : 11-13) ได้กล่าวว่าการกระทำในชุมชนมี 3 ประการ คือ

1. กิจกรรมที่เป็นการกระทำในชุมชนนั้น จะเป็นกิจกรรมที่บุคคลมีความตั้งใจในการแก้ปัญหาอย่างใด อย่างหนึ่ง โดยเฉพาะของชุมชนซึ่งเป็นการตั้งใจที่จะหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้การพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชนเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

2. กิจกรรมที่เป็นการกระทำในชุมชนนั้นจะมีหน่วยริเริ่มและดำเนินการแก้ไขปัญหาของชุมชนนั่นเอง

3. กิจกรรมที่เป็นการกระทำในชุมชนนั้นจะมีสมาชิกส่วนใหญ่ของชุมชนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน

นอกจากนี้ยังมีประเภทของการกระทำในชุมชน มี 3 ประเภท คือ

1. การกระทำชุมชนที่เกิดขึ้นเอง (Spontaneous community actions) เป็นการกระทำในชุมชนที่สมาชิกส่วนใหญ่ของชุมชนมีความไม่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วมีผลกระทบกระเทือนต่อชีวิต และความเป็นอยู่ของสมาชิกชุมชนเป็นส่วนใหญ่ เช่น นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการเก็บภาษีค่าจ้างแรงงาน คนต่างผิวด่างชาติพันธุ์ เป็นต้น แล้วสมาชิกส่วนใหญ่ของชุมชนจะมีการรวมกลุ่มกันต่อต้าน เช่น การจลาจลทางการเมือง การรวมกลุ่มฝูงชนเดินขบวนต่อต้านรัฐบาลท้องถิ่น เป็นต้น

2. การกระทำที่เกิดขึ้นเป็นประจำ (Routinized community action) เป็นการกระทำในชุมชนที่เกิดขึ้นเป็นประจำในชุมชนทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์แน่นอนเช่น การหาเงินทุนสร้างวัด โบสถ์ ศาลาประชาคม เป็นต้น ซึ่งเป็นของชุมชนและเพื่อบริการสิ่งต่างๆ ให้แก่สมาชิกชุมชน การกระทำในชุมชนประเภทนี้ ได้แก่การจัดงานประจำปีของตำบล อำเภอ จังหวัด และของวัด เป็นต้น

3. การกระทำในชุมชนที่ริเริ่มขึ้น (Initiated community action) เป็นการกระทำในชุมชนที่เกิดจากการรวมกลุ่มของสมาชิกชุมชนเพื่อดำเนินกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชุมชนตามทิศทางที่ต้องการโดยการใช้กระบวนการกลุ่ม (Group process) จึงเป็นการดำเนินงานตามโครงการเพียง 2-3 วัน เมื่องานสำเร็จตามโครงการแล้วผู้ร่วมกิจกรรมก็เลิกกันไปหรืออาจเป็นโครงการที่ต้องใช้เวลาดำเนินการสองสามปีต่อเนื่องกันไปก็ได้

## 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชิน ศรีสวัสดิ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาชนบท ศึกษากรณีบ้านดงเค็งและบ้านชุมแสง อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้นำท้องถิ่นมีวิธีการเข้ามามีส่วนร่วมโดยการร่วมคิด ร่วมประชุมหารือ ร่วมวางแผน ร่วมติดตามผล และร่วมคิดหางานใหม่

ดีดี สุตันตราษฎ์ (2544 : 64) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเขตบางคอแหลม อยู่ในระดับการมีส่วนร่วมน้อย และปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเขตบางคอแหลม ได้แก่ รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส และการนับถือศาสนา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเขตบางคอแหลม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตบางคอแหลม

นริศ ขำนุรักษ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินงานพัฒนาชนบทของสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่หรือร้อยละ 74.7 มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานพัฒนาชนบทของสภาตำบลอยู่ในระดับต่ำ โดยมีส่วนร่วมน้อยที่สุดในเรื่องการมีส่วนร่วมในการวางแผน รองลงมาคือในเรื่องการติดตามการประเมินผล และในเรื่องการรับรู้ปัญหาตามลำดับ แต่สำหรับเรื่องการมีส่วนร่วมในการลงทุนปฏิบัติ ประชาชนประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด สำหรับความต้องการการมีส่วนร่วมประชาชนส่วนใหญ่หรือร้อยละ 76.08 มีความต้องการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง โดยที่มีความต้องการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลมากที่สุด รองลงมาคือ การวางแผน ลงทุนปฏิบัติและการรับรู้ปัญหาตามลำดับ

บังอร ฤทธิภักดี (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานสาธารณะสุขมูลฐาน : กรณีศึกษาระดับหมู่บ้านที่บ้านโนนรัง ผลการศึกษาพบว่ากิจกรรมสาธารณะสุขมูลฐานที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่ไม่ใช่กิจกรรมตามแนวคิดของการมีส่วนร่วมของประชาชน (People participation) แต่เป็นลักษณะของการให้ความร่วมมือ โดยฝ่ายรัฐเป็นผู้กำหนดรูปแบบการดำเนินการ ประชาชนเป็นผู้ให้ความร่วมมือ และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานตามที่รัฐกำหนด คือ อสม.ในหมู่บ้าน กระบวนการดำเนินการตั้งแต่การกำหนดปัญหา การวางแผน และการควบคุมตรวจสอบนั้นแทบ ไม่มีการมีส่วนร่วมจากประชาชนเลย

บัวพันธ์ พรคทิงและคณะ (2535 : 79) ได้ทำการวิจัยองค์กรชุมชน 6 แห่ง ในภาคอีสาน พบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรยังอยู่ในขอบเขตที่ค่อนข้างจำกัด แม้ว่าสมาชิกจะร่วมลงหุ้นสนับสนุนกิจกรรมโดยการซื้อสินค้าหรือร่วมเดินขบวนประท้วงเป็นครั้งคราวตามที่องค์กรเรียกร้อง (มีจำนวน 1 ใน 6 ชุมชน) การมีส่วนร่วมในลักษณะดังกล่าวนี้ยังมีลักษณะผิวเผินและมีแนวโน้มที่จะถูกชี้นำ (Guided participation) ขณะเดียวกันความรู้ที่ผูกพันกับองค์กรในฐานะที่มีชะตากรรมในอนาคตร่วมกัน การมีส่วนร่วมกันคิดและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ การมีส่วนร่วมควบคุมกำกับการทำงานรวมถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลของการดำเนินงาน ตลอดจนถึงปัญหาอุปสรรคต่างๆยังเป็นข้อจำกัดของสมาชิกอยู่มาก บัวพันธ์ มีข้อสังเกตว่า ปัจจัยการมี

ส่วนร่วมที่สำคัญ คือ ผลประโยชน์ของสมาชิก คือ สมาชิกจะมองเห็นประโยชน์จากการที่ร่วมองค์กร เฉพาะด้านวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ระยะสั้น เมื่อพิจารณาในแง่ปัญหาการมีส่วนร่วมของสมาชิก จึงเป็นเรื่องของ “จิตสำนึก” ของสมาชิกโดยตรง

ไพบุลย์ เบ้าเงิน (2539 : 59) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอวังสามสี จังหวัด อุบลราชธานี พบว่าระดับการศึกษาของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่ม ออมทรัพย์เพื่อการผลิตดีกว่าสมาชิกที่มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและ ปริญญาตรี

มนตรี นาคสมบุรณ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชน ในด้านการเมืองการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการเมืองการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ใน ระดับน้อย ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ประชาชนมีความคาดหวังในประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับกลาง

เริงศักดิ์ ส่งสุข (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหาร ส่วนตำบล ต่อการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น:ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการ บริหารงานพัฒนาท้องถิ่น คือ ประเภทของสมาชิก การติดต่อหน้าที่การงาน เจ้าหน้าที่และความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงาน

วิระ ดั่งชู (2537 : 122) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนที่อาศัยอยู่บนเกาะต่อการ พัฒนากิจกรรมสาธารณะสุขมูลฐาน พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่บนเกาะทั่วไป ส่วนใหญ่มีการร่วม ในระดับการร่วมบริจาคทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ หรืออาหารในการดำเนินกิจกรรมและการมีส่วนร่วม ในการใช้ประโยชน์จากกิจกรรมหรือโครงการที่สร้างขึ้น ทั้งนี้ประชาชนที่มีตำแหน่งเป็นอาสาสมัคร สาธารณะสุขและกรรมการหมู่บ้านมีส่วนร่วมในทุกระดับนอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล บางปัจจัย เช่น อายุ เพศ การนับถือศาสนา และจำนวนสมาชิกในครอบครัวรวมทั้งทัศนคติต่อกิจกรรม สาธารณะสุขมูลฐาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมสาธารณะสุขมูลฐานด้วย

วันเพ็ญ วอกลาง (2533 : 88) ได้ทำการศึกษา “การมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการพัฒนา แหล่งน้ำขนาดเล็ก” พบว่า บทบาทของกรมการกลุ่มผู้ใช้น้ำมีผลกระทบโดยตรงต่อการมีส่วนร่วม ของเกษตรกรผู้ใช้น้ำ นอกจากนั้นปัจจัยการฝึกอบรมและการนิเทศงานยังส่งผลโดยอ้อมต่อการ

มีส่วนร่วมของเกษตรกรผู้ใช้น้ำ ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก จะประสบผลสำเร็จ โดยเกษตรกรเข้ามามีส่วนร่วมจะต้องเพิ่มศักยภาพและความสามารถของผู้นำท้องถิ่น โดยการฝึกอบรมนิเทศและติดตามการทำงานของผู้ผู้นำในเรื่องการดูแลและพัฒนาแหล่งน้ำ

สำลี เก่งทอง (2544 : 88) การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอในเขตการศึกษา 5 พบว่า สภาพการดำเนินงานวัฒนธรรมตามขอบเขตภารกิจ เลขานุการ พบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายการดำเนินงานวัฒนธรรม และด้านการดำเนินงานตามแผนวัฒนธรรม นอกนั้นมีการดำเนินงานอยู่ในระดับกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การจัดทำแผนการดำเนินงานวัฒนธรรม การพัฒนาและการปรับปรุง การดำเนินงานวัฒนธรรม และการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานวัฒนธรรม ปัญหาการดำเนินงานวัฒนธรรม พบว่า ส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอ คณะกรรมการไม่ให้ความสนใจการดำเนินงานเท่าที่ควรและประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินงานวัฒนธรรม รองลงมาได้แก่ คณะกรรมการขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติ ประชาสังคมไม่รวมพลังและขาดการมีส่วนร่วมและการประสานงานซึ่งกันและกันจากองค์กรต่างๆ คณะกรรมการไม่สามารถร่วมมือในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ แนวทางการแก้ไขการดำเนินงานวัฒนธรรม พบว่า ควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอตามความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น รองลงมาได้แก่ ควรจัดสัมมนาคณะกรรมการดำเนินงานวัฒนธรรมของอำเภอ ควรประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น องค์กรในท้องถิ่นทุกองค์กรและประชาชนต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานวัฒนธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สร้างจิตสำนึกให้บุคคลต่าง ๆ เห็นความสำคัญของงานวัฒนธรรม และควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านวัฒนธรรมโดยเฉพาะ