

รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
ชวตล สิงห์คำป่อง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

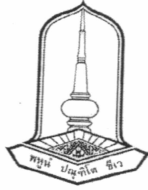


รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์
ของ
ชวตล สิงห์คำป้อง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์
กรกฎาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายชวลล สิงห์คำป่อง
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

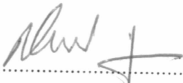
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(อาจารย์ ดร.มนตรี ศรีราชาเลา)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)



(อาจารย์ ดร.ประสาน กัจจมนกุล)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)



(ผศ.ดร.ไชสิต พงษ์สร้อย)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)



(อาจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ พุดห้ล่า)

กรรมการ

(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)



(อาจารย์ ดร.อุตร ออร์กุล)

กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



(ผศ.ดร.ชิสิกา วรธจันทร์)

คณบดีคณะวัฒนธรรมศาสตร์



(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดทุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 17 เดือน ก.ค. พ.ศ. 2560



ประกาศขอบคุณการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก อาจารย์ ดร.ประสาน กำจรเมฆกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โฆสิต แพงสร้อย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.มนตรี ศรีราชเลา ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ พุดห้ำ กรรมการสอบ และอาจารย์ ดร.อุดร อรกุล กรรมการสอบ ที่ได้ให้ คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการศึกษาค้นคว้าวิจัยจนกระทั่งสำเร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้ตรวจราชการกระทรวงวัฒนธรรม วัฒนธรรมจังหวัดพร้อมบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัด ศรีสะเกษ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดหนองคาย จังหวัดอำนาจเจริญ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ กรุณาให้ข้อมูลการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้ที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอนและถ่ายทอดความรู้ที่ เป็นประโยชน์ด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนนิสิตร่วมรุ่นที่ให้ กำลังใจ คอยช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดมา

ชวตล สิงห์คำป่อง



ชื่อเรื่อง	รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	นายชวตล สิงห์คำป๋อง
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ประสาน กำจรเมฆกุล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โฆสิต แพงสร้อย
ปริญญา	ปร.ด. สาขาวิชา วัฒนธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2560

บทคัดย่อ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค ซึ่งภารกิจงานที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมนั้นมีความหลากหลาย และกว้างขวางมาก จึงจำเป็นต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการบริหารงานวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาใช้ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อศึกษารูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดหนองคาย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการศึกษาข้อมูลเอกสารและการเก็บข้อมูลภาคสนามจากการสำรวจ (Basic Survey) การสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview Guide) และการสนทนากลุ่ม (Focused Group Discussion) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ กลุ่มผู้รู้ (Key Informants) จำนวน 10 คน กลุ่มผู้นำปฏิบัติ (Casual Informants) จำนวน 60 คนและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั่วไป (General Informants) จำนวน 10 คน นำข้อมูลที่ได้มาจำแนกออกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นการศึกษาและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บุคคลที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ คือ วัฒนธรรมจังหวัด ผู้ปฏิบัติงาน และเครือข่ายวัฒนธรรม รวมถึงประชาชนในฐานะที่เป็นเจ้าของวัฒนธรรมทุกคนในพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของรัฐบาลและกระทรวงวัฒนธรรม จึงต้องยึดหลักธรรมาภิบาล และปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรม ผ่านรูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสัญลักษณ์ เน้นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีและโดดเด่นของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทั้งชุดการแต่งกายของบุคลากร และจัดตกแต่งภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ นำทำงาน โดยควรคำนึงถึงการสร้าง



ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Quality of Work Life) 2) ด้านการสื่อสาร เน้นกำหนดช่องทางสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ 3) ด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ เน้นกำหนดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงวัฒนธรรม และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารราชการมาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์ของประชาชน และ 4) ด้านการบริหารจัดการ เน้นปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลังใหม่ให้เหมาะสม เป็นเอกภาพ

สรุปจากผลการวิจัย การนำรูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมไปใช้กับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ถือเป็นวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอีกรูปแบบหนึ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยวัฒนธรรมองค์กรเป็นพื้นฐาน เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



TITLE The organizational culture usage for develop the cultural administration of the Provincial Cultural Office in Northeast

AUTHOR Mr. Chavadol Singkhampong

ADVISORS Dr. Prasan Kumchnmenukun and Asst. Professor Dr. Kosit Paengsoi

DEGREE Ph.D. **MAJOR** Cultural Science

UNIVERSITY Mahasarakham University **DATE** 2017

ABSTRACT

Cultural Office in Northeast Region is regarded as key mobilized sector to administrate religious, arts and culture purposes within the region. The involved cultural tasks are very various and extensive thus they have to require cooperate culture and proper cultural administrative guideline to effectively perform. This study aims to investigate the administrative background of Cultural Office in Northeast Region, current performance situation, difficulty issues of cooperate culture on cultural administrative tasks of Cultural Office in Northeast Region and usability styles of cooperate culture in order to develop cultural tasks management of Cultural Office in Northeast Region. The researcher has decided to select Purposive Selection to assort the representative samples from 6 Cultural Offices in Northeast Region such as Nong Khai Province, Si Sa Ket Province, Amnat Charoen Province, Roi Et Province, Surin Province and Kalasin Province. This study is Qualitative Research with Basic Survey, Observation, Interview Guide and Focused Group Discussion as data collection methods. The informants are 10 Key Informants, 60 Casual Informants and 10 General Informants. The collected data was segregated and analyzed according to learning issues and research purposes by Descriptive Analysis method.

The result showed that; in term of cultural tasks administrative development of Cultural Office in Northeast Region, the mobilized operators are provincial cultural offices, officers, cultural networks as well as the residents who occupy their own culture. Due to effectively develop cultural administration and achieve the purposes and aims government and Ministry of Culture, we have to persist in good governance and follow the policies, laws, and regulations of government administration in order to be the guideline of culture mobilization through the 4 cooperate culture aspects; 1) symbolic aspect: focuses on good and outstanding image of Provincial Cultural Office promotion both in staff dressing and working environment landscaping which



should consider about Quality of Work Life method, 2) communication aspect: focuses on appropriate and effective in-house communication methods, 3) traditional aspect: focuses on tradition enactment within Provincial Cultural Office which persists in good governance, government and Ministry of Culture's policies with related government administration laws and regulations as the performance's mobilized protocol in order to be good state affairs administrative criteria and 4) administrative aspect: focuses on administrative construct alteration, working scale and administrative formation which should be altered with appropriate working scale and be unity.

In summary, the appropriate cooperate culture adaptation with Provincial Cultural Office is regarded as one of the alteration administrative scheme which the administrator should take into consideration and make practical use to achieve the purposed organization administration aims with requirement of cooperate culture as the basic of Cultural Office in Northeast Region's cultural tasks administration development.



สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
	คำถามการวิจัย	6
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	องค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	9
	องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ	26
	องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร	29
	องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา	31
	นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	32
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	38
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	41
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
	งานวิจัยในประเทศ	44
	งานวิจัยต่างประเทศ	49
3	วิธีดำเนินการวิจัย	53
	ขอบเขตของการวิจัย	53
	เนื้อหา	53
	วิธีการวิจัย	53
	ระยะเวลา	54
	พื้นที่วิจัย	54
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
	วิธีดำเนินการวิจัย	54
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	55
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57



บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ตอนที่ 1 ประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	58
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงาน วัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	87
ตอนที่ 3 รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	133
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	139
ความมุ่งหมายของการวิจัย	139
สรุปผล	139
อภิปรายผล	144
ข้อเสนอแนะ	146
บรรณานุกรม	148
ภาคผนวก	154
ภาคผนวก ก กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ..	155
ภาคผนวก ข รายนามผู้ให้สัมภาษณ์	169
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	177
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	187
ภาคผนวก จ ตัวอย่างภาพประกอบการเก็บข้อมูล	191
ประวัติย่อของผู้วิจัย	204



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปสภาพปัจจุบัน ปัญหาการใช้วัฒนธรรมองค์กร (ด้านสัญลักษณ์) ของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	128
2 สรุปสภาพปัจจุบัน ปัญหาการใช้วัฒนธรรมองค์กร (ด้านการสื่อสาร) ของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	129
3 สรุปสภาพปัจจุบัน ปัญหาการใช้วัฒนธรรมองค์กร (ด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ) ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	130
4 สรุปสภาพปัจจุบัน ปัญหาการใช้วัฒนธรรมองค์กร (ด้านการบริหารจัดการ) ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	131



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร (Four Corporate Cultures)	15
3 ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิภาพ	25
4 ดร.ไพโรจน์ เพชรสังหาร หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ (คนแรก)	59
5 แผนที่เดินทางไปสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์	60
6 นายบัญญัติ แสงดี หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด (คนแรก)	64
7 แผนที่การเดินทางไปสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด	65
8 นายคุณ บุตรราช หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ (คนแรก)	68
9 แผนที่การเดินทางไปสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ	69
10 นายวัชรนที มั่นใจ หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ (คนแรก)	73
11 แผนที่การเดินทางไปสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์	74
12 ดร.เผด็จ สุขเกษม หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย (คนแรก)	77
13 แผนที่การเดินทางไปสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย	78
14 นายอุทัย พลพวก หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ (คนแรก)	82
15 แผนที่การเดินทางไปสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ	83
16 การแต่งกายของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์	88
17 การตกแต่งสถานที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์	88
18 การติดประกาศวิสัยทัศน์และกรอบแนวทางการดำเนินงาน	89
19 การประชุมสื่อสารสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	89
20 นางพรพิมล คงตระกูล วัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ (คนปัจจุบัน)	90
21 กิจกรรมการสร้างความผูกพันองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์	91
22 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์	91
23 การแต่งกายของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด	93
24 การจัดตกแต่งสถานที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด	94
25 การติดประกาศวิสัยทัศน์และกรอบแนวทางการดำเนินงาน	95
26 การประชุมเพื่อติดตามการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด	95
27 นางวนิดา ตั้งใจ วัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด (คนปัจจุบัน)	96
28 กิจกรรมสร้างความผูกพันองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด	96
29 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด	97
30 การแต่งกายของบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ	99
31 การจัดตกแต่งสถานที่บริเวณด้านนอกของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ	100
32 การติดป้ายประกาศวิสัยทัศน์ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ	100
33 การประชุมเพื่อติดตามการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ	101



34	นางอุดมลักษณ์ ประชุมรักษ์ วัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ (คนปัจจุบัน)	101
35	การเลี้ยงสังสรรค์ของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ	102
36	โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ	102
37	การแต่งกายของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์	104
38	สถานที่บริเวณด้านนอกของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์	105
39	การจัดตกแต่งสถานที่บริเวณชั้น 1 ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์	105
40	การจัดตกแต่งสถานที่บริเวณชั้น 2 ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์	106
41	การประชุมเพื่อติดตามการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์	107
42	นางกรกมล เพชรล้อมทอง วัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ (คนปัจจุบัน)	107
43	การทำบุญเนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์	108
44	โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์	108
45	การแต่งกายของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย	110
46	สถานที่บริเวณด้านนอกของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย	111
47	การจัดตกแต่งสถานที่ภายในของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย	111
48	การประชุมเพื่อติดตามการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย	112
49	ดร.เผด็จ สุขเกษม วัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย (คนปัจจุบัน)	113
50	โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย	113
51	การแต่งกายของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ	115
52	การจัดตกแต่งสถานที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ	116
53	การติดประกาศแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ	116
54	การประชุมเพื่อติดตามการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ	117
55	นายปราโมทย์ ชาวเมืองโขง วัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ (คนปัจจุบัน)	118
56	การเลี้ยงสังสรรค์ของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ	118
57	โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ	119
58	การดำเนินกิจกรรมงานบุญประเพณีวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัดอำนาจเจริญ	121
59	โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ใหม่)	136
60	รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	138



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. 2545 ถือเป็นการพัฒนาระบบราชการครั้งสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ (Paradigm Shift) วิธีการให้บริการต่อประชาชน และความรับผิดชอบที่ข้าราชการพึงมีต่อประชาชน และต่อหน่วยงานด้วย จึงได้นำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) โดยนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักคิดผสมผสานกับ หลักการของแนวคิดตามระบอบประชาธิปไตยยุคใหม่ ที่เน้นการสร้างระบบราชการที่มีคุณลักษณะของระบบในเชิงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่อิงหลัก ธรรมภิบาลและประชาธิปไตย และแนวคิดดังกล่าวนี้ก็ได้นำไปสู่นวัตกรรมในเรื่องของพฤติกรรมใหม่ คือ เรื่องของวัฒนธรรมองค์กรโดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนนโยบาย ได้กำหนดแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ซึ่งมีความครอบคลุมใน 5 เรื่อง ได้แก่ 1. ปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้าง 2. ปรับปรุงวิธีการบริหาร 3. ปฏิรูปวิธีการงบประมาณ 4. ปฏิรูประบบบุคคล และ 5. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549 : 17-33)

นอกจากนี้ การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ยังได้ตระหนักถึงสถานการณ์และความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและภายในประเทศ โดยเฉพาะภาวะผันผวนด้านเศรษฐกิจ พลังงาน และภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อประเทศไทย ทั้งเชิงบวกและลบ ดังนั้น ทิศทางการบริหารจัดการประเทศภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศที่เน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตภาคเกษตรและการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลกและภูมิภาค ซึ่งประเทศไทยมีพันธกรณีภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อสามารถใช้โอกาสที่เกิดขึ้นและเพิ่มภูมิคุ้มกันของทุนที่มีอยู่ในสังคมไทยได้อย่างเหมาะสม พร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย

การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐาน



การพัฒนาประเทศที่สำคัญได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชน สามารถจัดการความเสี่ยง และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม สำหรับการเสริมสร้างทุนเศรษฐกิจ (ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน) มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็ง โดยใช้ภูมิปัญญา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ การผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมีการเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ บนพื้นฐานการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ในส่วนการเสริมสร้างทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงด้านอาหาร การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตร มุ่งสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเพิ่มบทบาทไทยในเวทีประชาคมโลก ขณะเดียวกันจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร ควบคู่ไปกับปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

การพัฒนาประเทศให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็ว คาดการณ์ได้ยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงและเสริมรากฐานของประเทศด้านต่าง ๆ ให้เข้มแข็ง ควบคู่กับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุมทั่วถึงและมีคุณภาพเท่าเทียมกัน มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานในการสร้างอาชีพและรายได้ที่มั่นคง สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ได้รับการคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างเท่าเทียม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส ยึดประโยชน์ส่วนรวม และเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในกระบวนการพัฒนาประเทศ 2) ยุทธศาสตร์



การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันเพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร และรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งและสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้คนในชุมชน และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาประเทศ

สำหรับยุทธศาสตร์ที่ 3) ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงานให้มีความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้ภาคเกษตรเป็นฐานการผลิตอาหารและพลังงานที่มีความมั่นคง โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ และสัตว์น้ำ รวมถึงเทคโนโลยีการเกษตรที่เหมาะสมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร อาหาร และพลังงาน บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้สร้างสรรค์ การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงานชีวภาพทั้งในระดับครัวเรือน ชุมชน และประเทศ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้ภาคเกษตรสามารถพึ่งตนเองได้และเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง 4) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ โดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้ปัจจัยสนับสนุนที่เอื้ออำนวยและระบบการแข่งขันที่เป็นธรรม เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประเทศ มุ่งปรับโครงสร้างการค้าและการลงทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสาขาบริการที่มีศักยภาพบนพื้นฐานของนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาธุรกิจสร้างสรรค์และเมืองสร้างสรรค์ เพิ่มผลิตภาพของภาคเกษตร และสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีและกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาภาคอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมฐานความรู้เชิงสร้างสรรค์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบ โลจิสติกส์ สร้างความมั่นคงด้านพลังงาน ควบคู่ไปกับการปฏิรูปกฎหมายและกฎ ระเบียบต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ และบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นฐานเศรษฐกิจของประเทศที่เข้มแข็งและขยายตัวอย่างมีคุณภาพ 5) ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเชื่อมโยงมิติของการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศกับมิติของความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ บนพื้นฐานของการพึ่งพาซึ่งกันและกัน และมีภูมิคุ้มกันต่อการแสวงหาเปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาฐานการผลิตและการลงทุนของประเทศให้เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งเชื่อมโยงกับการผลิตในประเทศ พัฒนาความร่วมมือแบบหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกันทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาค และสร้างปฏิสัมพันธ์ในความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างสร้างสรรค์เตรียมความพร้อมประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนในทุกภาคส่วนให้มีทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง



ควบคู่ไปกับการพัฒนาความเชื่อมโยงด้านขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายใต้กรอบร่วมมืออนุภูมิภาค ปรับปรุงกฎ ระเบียบการขนส่งคนและสินค้าเพื่อลดต้นทุนการดำเนินธุรกิจ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่นให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และ 6) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน มุ่งบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแล รักษาและใช้ประโยชน์ ควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติเพื่อให้สังคมมีภูมิคุ้มกัน สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตให้คนในสังคมไทย โดยให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับกระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยกระดับขีดความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ควบคุมและลดมลพิษ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรมอย่างบูรณาการ สร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและวิกฤตภาวะโลกร้อน และเพิ่มบทบาทประเทศไทยในเวทีประชาคมโลกที่เกี่ยวข้องกับกรอบความตกลงและพันธกรณีด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

นอกจากนี้ ในสภาพสังคมในปัจจุบันมีหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมมากมาย ทั้งปัจจัยทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี ศาสนา อุดมการณ์ ความเชื่อ รวมทั้งปัจจัยทางจิตวิทยาการเปลี่ยนแปลงเกิดได้ทั้งค่อยเป็นค่อยไป และเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง การเปลี่ยนแปลงที่ไม่สมดุล ก่อให้เกิดผลกระทบ เช่น ขาดความสมดุล หรือความไม่เข้าใจระหว่างวัยของผู้คน ส่วนผลกระทบในทางบวก เช่น ก่อให้เกิดความสะดวกสบาย ผลกระทบเหล่านี้ก่อให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ในสังคม ซึ่งสังคมที่มีต้นทุนที่ดีทางวัฒนธรรมอาจมีแรงต้าน และรักษาวัฒนธรรมเดิมเอาไว้ได้ แต่หากสังคมใดอ่อนแอจะถูกครอบงำทางวัฒนธรรม หรืออาจมีการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรม ซึ่งอาจก่อให้เกิดได้ทั้งผลดีและผลเสียต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2551 : 2 - 3)

จากข้อมูลข้างต้น กระทรวงวัฒนธรรม ในฐานะหนึ่งในหน่วยงานราชการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีภารกิจสำคัญครอบคลุมงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และมีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยอาศัยมิติทางวัฒนธรรมเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานออกเป็น ระดับกรม ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กรมการศาสนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย และมีองค์การมหาชน 3 องค์การ ได้แก่ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) และศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม รวมทั้งสิ้น 76 จังหวัด ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม/ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มแผนและงบประมาณ. 2554 : 10) ในการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมในระดับภูมิภาค สำนักงานวัฒนธรรม



จังหวัดมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก มีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการ ประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด การส่งเสริมการพัฒนางานองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัด รวมทั้งปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มแผนและงบประมาณ. 2554 : 9)

สำหรับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถือได้ว่าเป็นพื้นที่ที่มีการบริหารจัดการองค์กรที่น่าสนใจและมีแหล่งทรัพยากรทางวัฒนธรรมจำนวนมากทั้งโบราณสถาน ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นที่น่าสนใจศึกษาเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาจากผลการประเมินคัดเลือก สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดดีเด่น พบว่า ปีงบประมาณ 2555 มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ที่ผ่านการประเมิน 20 จังหวัด ได้แก่ ระดับดีเด่น (จังหวัดแพร่ จังหวัดลำปาง จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนราธิวาส) ระดับดีมาก (จังหวัดน่าน จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดตาก จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดขอนแก่น จังหวัดยโสธร จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดตรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดสงขลา) สำหรับปีงบประมาณ 2556 มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่ผ่านการประเมิน 23 จังหวัด ได้แก่ ระดับดีเด่น (จังหวัดน่าน จังหวัดพิจิตร จังหวัดปทุมธานี จังหวัดระยอง จังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดอำนาจเจริญ) ระดับดีมาก (จังหวัดลำปาง จังหวัดแพร่ จังหวัดตาก จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนครปฐม จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดชลบุรี จังหวัดนครพนม จังหวัดขอนแก่น จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดยโสธร จังหวัดพัทลุง จังหวัดสงขลา และจังหวัดกระบี่) ทั้งนี้ ยังพบว่าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีร้อยละของการผ่านการประเมินในปี 2556 เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปี 2555 สูงสุดร้อยละ 10.43 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้ม และประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เพิ่มขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. 2555 : 196 - 197)

ในปัจจุบันกระทรวงวัฒนธรรมได้มอบอำนาจสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด พิจารณากำหนดรูปแบบการบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้เอง โดยแต่ละจังหวัดสามารถเลือกรูปแบบการบริหารเองได้จาก 4 รูปแบบ ตามที่มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2550 เห็นชอบ แนวทางการจัดตั้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ คือ รูปแบบที่ 1 มีส่วนราชการประจำอำเภอ อำเภอ รูปแบบที่ 2 มีส่วนราชการประจำอำเภอแบบกลุ่ม รูปแบบที่ 3 มีส่วนราชการประจำอำเภอ รายอำเภอ และรูปแบบที่ 4 มีส่วนราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอในรูปแบบผสม ซึ่งในปัจจุบันแต่ละจังหวัดเลือกรูปแบบการบริหารแตกต่างกัน ยังไม่มีการศึกษาว่ารูปแบบการบริหารใดที่เหมาะสมในการนำไปใช้เป็นแนวทาง และเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้เกิด



ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทั้งนี้ ยังต้องพิจารณาการบริหาร อัตรากำลังในอนาคตช่วง 5 ปีข้างหน้าที่จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการจำนวนมาก จึงเป็นปัญหา สำคัญที่จะส่งผลต่อการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมมีจำนวนจำกัดและสำเร็จการศึกษาในสาขาอื่นที่ไม่ใช่สาขาโดยตรงในด้านวัฒนธรรม อาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่ขาดคุณภาพและประสิทธิภาพได้

นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรก็มีส่วนสำคัญและเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพได้ สามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงาน หรือแบบแผนในการปฏิบัติของบุคลากรใน องค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างได้และสามารถพัฒนาได้ ซึ่งจะเห็นได้จากองค์กรในภาคเอกชน จำนวนมากพยายามสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพขององค์กร ในขณะที่องค์กรภาครัฐเริ่มให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ เนื่องมาจากบริบท ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แนวคิด วิถีชีวิตและการตื่นตัวของภาคประชาชน ในเรื่องสิทธิ และเสรีภาพที่เน้นเรื่องความเท่าเทียมกันในสังคม ภาครัฐไม่สามารถดำรงวิธีการบริหารจัดการ ภาครัฐ ในอดีต ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดให้มุ่งสู่การบริการประชาชนแทนระบบเจ้าขุนมูลนาย ฉะนั้น บุคลากร ภาครัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทักษะและพฤติกรรมเพื่อให้สามารถส่งมอบบริการที่ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการ บริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ มีความจำเป็นต้องสร้างขึ้นในองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ส่งผลให้ หน่วยงานเกิดความเป็นเอกภาพทั้งในด้านการบริหารงาน การบริหารบุคลากร กฎระเบียบข้อบังคับ มีความโปร่งใสในการบริหารงาน มีภาพลักษณ์ที่ดีเหมาะสม บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการ ทำงาน ค่านิยมที่เหมาะสม เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเกิดคุณค่า กติกา ประเพณีและพฤติกรรม องค์กร ในการทำงานส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษารูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำถามการวิจัย

1. การบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร



2. สภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

3. รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นอย่างไร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยคาดว่าจะทราบประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลการวิจัยคาดว่าจะพบสภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการวิจัยคาดว่าจะพบรูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานวัฒนธรรม หมายถึง งานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค จัดทำแผนยุทธศาสตร์และส่งเสริมการพัฒน่องค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งในด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการมีส่วนร่วมของประชาชน (ร่วมวางแผน ปฏิบัติ และติดตามผล)

2. การพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม หมายถึง วิธีการ แนวทาง กลไกการพัฒนา ศักยภาพการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงงานด้าน บุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สัญลักษณ์ทั้งหมดที่เป็นคุณลักษณะของแบบแผนที่เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรทุกคนได้ยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาที่มีผลต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของการบริหารงานวัฒนธรรมในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านสัญลักษณ์ ได้แก่ การแต่งกาย การตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 ด้านการสื่อสาร ได้แก่ ภาษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ปรัชญา ค่านิยม และการสื่อสารภายในองค์กร

3.3 ด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นมาในการก่อตั้งหน่วยงาน ความเชื่อ การปฏิบัติร่วมกัน และแนวทางการดำเนินงาน



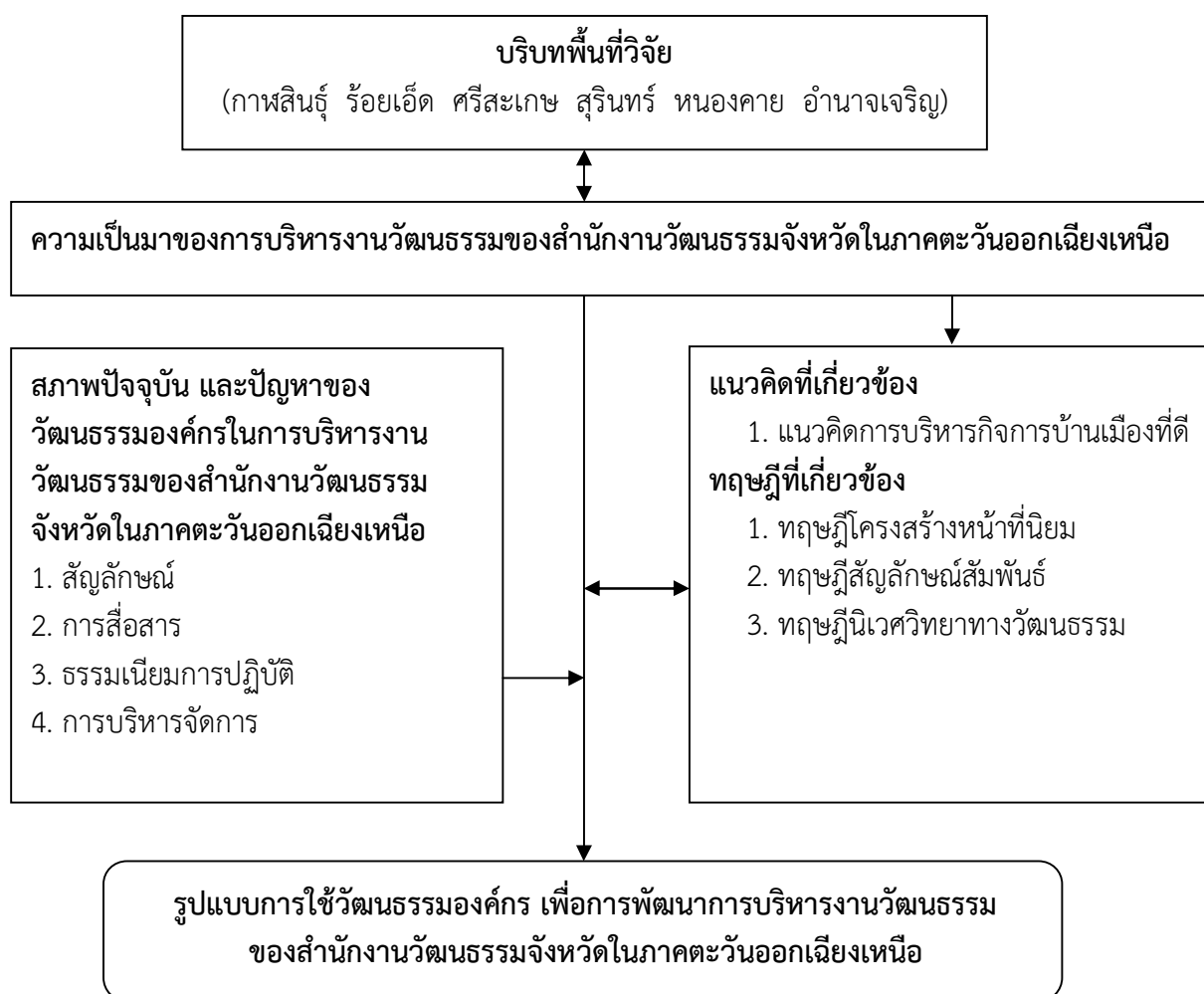
3.4 ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลัง

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 ด้าน ตามงานวิจัยของบุญศรี วาปีโส (2556 : 7) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร : รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนคาทอลิกภาคอีสาน

4. รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบวิธีการที่เป็นคุณลักษณะของแบบแผนในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับเป็นวิถีชีวิตร่วมกันของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงาน วัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. องค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวิจัย
 - 1.1 องค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.2 องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ
 - 1.3 องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร
 - 1.4 องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา
2. นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

องค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

สมยศ นาวิการ (2540 : 51) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ และไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งมี 2 ระดับ คือ

1. ระดับพื้นผิว คือ วัตถุที่มองเห็นได้ ที่รวมทั้งลักษณะของเครื่องแต่งกาย เรื่องราว สัญลักษณ์ งานพิธีขององค์กรและการวางผังสำนักงาน
2. ระดับลึก คือ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่ควบคุมพฤติกรรม ค่านิยม ไม่สามารถ เห็นได้โดยตรง ค่านิยมสามารถแปลความหมายได้จากเรื่องเล่า ภาษา และสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทน ค่านิยมเหล่านี้จะถูกยึดถือโดยสมาชิกขององค์กรที่เข้าใจความสำคัญร่วมกัน

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2540 : 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของความ เชื่อ ความนิยม ความคิดของบุคคลซึ่งมีอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ มีบริบทและสิ่งรอบตัวทั้ง ภายในและภายนอกองค์กรเดียวกัน แบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้จากสิ่งที่ประพจน์ ปฏิบัติในของ บุคคลในองค์กรว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ควรทำหรือไม่ควรทำ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผน การปฏิบัติที่มีการดำเนินมาในองค์กรผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร มีการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมขององค์กร จนกลายเป็นบรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร และจะมีการ ถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่ขององค์กรต่อไป วัฒนธรรมองค์กรหรือวัฒนธรรมในหน่วยงาน มิใช่เป็นเพียง



ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมโดยทั่วไปเท่านั้น แต่ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ เพื่อช่วยในการจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการของกลุ่มคนหรือสมาชิกในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กรในส่วนที่เกี่ยวกับการให้รางวัล (การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง) หรือ การลงโทษ (การภาคทัณฑ์ การไล่ออก) ช่วยสื่อให้สมาชิกของหน่วยงานทราบถึงแนวทางการประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมา โดยแบบแผนดังกล่าวมีผู้นำหรือผู้ก่อตั้งองค์กรเป็นแกนนำในการกำหนด ทั้งนี้แบบแผนพฤติกรรมนั้นได้รับการรวบรวมขึ้นมาจากประสบการณ์และผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรโดยส่วนรวมเพื่อต่อสู้ และเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรรวมทั้งกระบวนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรด้วย นอกจากนี้แบบแผนการทำงานนั้น จะต้องเหมาะสมสอดคล้องกับพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กรด้วยเพื่อให้สมาชิกได้สามารถถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่ ๆ ขององค์กรได้อย่างถูกต้องเพื่อให้เกิดความคิด การรับรู้ และรู้สึกถึงการกระทำ และการแสดงออกที่เหมาะสมในขณะที่ทำงานในองค์กรนั้น ๆ

วรนาถ แสงมณี (2544 : 1) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของการแบ่งปันความรู้สึก ความหมายทุก ๆ องค์กรที่มีรูปแบบของความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ เรื่องราวที่เล่าต่อ ๆ กันมา มารวมกันในการทำงานย้อนกลับเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจ โดยทั่วไป ระหว่างสมาชิกของกลุ่มมีและปฏิบัติร่วมกันและมีการถ่ายทอดสืบทอดกันมาจนเป็นวิถีชีวิตของคนกลุ่มนั้น

พิทยา บวรวัฒนา (2549 : 130) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการเข้าใจร่วมกัน ระหว่างสมาชิกขององค์กรว่า ควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร และองค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้นมีลักษณะอย่างไร ความเข้าใจร่วมกันนี้เป็นความเข้าใจที่วิวัฒนาการมาในระยะเวลา ยาวนาน และปรากฏออกมาในรูปแบบของความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ การเล่าเรื่อง ภาษา และการปฏิบัติร่วมกันจนกลายเป็นวิถีชีวิตของคนในองค์กร

วิเชียร วิทยอุดม (2549 : 398) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรคือวิธีการดำรงชีวิตในองค์กรและวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กร

Judith และคณะ (1990 : 621) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างในการสร้างบรรทัดฐานของกลุ่ม วัฒนธรรมจะช่วยให้บุคคลรู้ว่าจะต้องทำอะไร และต้องประพฤติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร

Schein (1992 : 32) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนของคติฐานที่กลุ่มได้เรียนรู้ร่วมกันว่าสามารถแก้ปัญหา ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอกและการรวมตัวกันภายในองค์กรซึ่งได้รับการพิจารณาว่าสมเหตุสมผล ดังนั้น จึงถูกถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ว่าแนวทางถูกต้องที่จะยอมรับ คิด และรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

John, George และ Tierney (1997 : 256-282) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของกิจกรรม ค่านิยม คุณค่า และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

Greenberg และ Baron (1997 : 471) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ความคิดที่เกี่ยวกับกระบวนการในการรับรู้ และความเข้าใจที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย ทศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน และความคาดหวัง



สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน วิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และระเบียบแบบแผนการปฏิบัติทำให้ แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้คนในองค์กรได้ปฏิบัติร่วมกัน

2. ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะสำคัญในการศึกษาหรือพิจารณาเช่นเดียวกับการศึกษาบุคลิกหรือลักษณะนิสัยของบุคคล เช่น อาจพิจารณานิสัยของบุคคลจากความใจร้อน ใจเย็น สุขภาพเป็นมิตร หวาดระแวง วิตกกังวล เป็นต้น ส่วนลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะดังนี้ (Stephen. 1997 : 267)

2.1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง (Innovation and Risk Taking; Risk Tolerance) เป็นระดับของการสนับสนุนให้พนักงานประดิษฐ์คิดค้น หรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนมีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในองค์กร ความรับผิดชอบ อิสระ และเสรีภาพในการคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคคล

2.2 การให้ความสนใจในรายละเอียด (Attention to Detail) คือการที่พนักงานให้ความสำคัญในรายละเอียดการดำเนินการในองค์กรหรือไม่ กล่าวคือ องค์กรมุ่งหวังให้พนักงานปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับความถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ

2.3 การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน (Outcome Orientation) ระดับของการที่ผู้บริหารในองค์กรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จ หรือผลงานขององค์กรมากกว่ากระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลดังกล่าว เป็นการพิจารณาว่าองค์กรเน้นผลงานหรือวิธีการในการทำงาน

2.4 การให้ความสำคัญกับบุคคล (People Orientation) การตัดสินใจหรือดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อบุคคลในองค์กรมากน้อยเพียงใด เป็นการพิจารณาถึงลักษณะขององค์กรด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล

2.5 การทำงานเป็นทีม (Team-Orientation) องค์กรมีการออกแบบงานหรือจัดรูปงานที่ให้การงานมีการร่วมกันทำงานในรูปทีมงานมากกว่าให้บุคคลแต่ละคนทำงานโดยอิสระ หรือเน้นการทำงานรายบุคคล

2.6 การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness) องค์กรให้ความสำคัญกับระดับของการแข่งขันและการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงานในองค์กรมากน้อยเพียงใด องค์กรกระตุ้นหรือเน้นการแข่งขันมากกว่าการปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินไปเรื่อยๆ หรือตามยถากรรมมากน้อยเพียงใด

2.7 ความมีเสถียรภาพ (Stability) ระดับของการให้ความสำคัญกับการรักษาเสถียรภาพ และสภาพเดิมขององค์กรมีมากน้อยเพียงใด

2.8 ทิศทางขององค์กร (Direction) การปฏิบัติงานขององค์กรมีการกำหนดเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด

2.9 บูรณาการในองค์กร (Integration) คือ ระดับของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานย่อย ๆ ในองค์กร การสนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อย การปฏิบัติการที่สอดคล้องกลมกลืนกันของหน่วยงานย่อยในองค์กร

2.10 การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) ได้แก่ ระดับของการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร



2.11 การควบคุม (Control) ได้แก่ การที่องค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการบังคับบัญชาโดยตรง ในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

2.12 การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) คือ ระดับของการที่สมาชิกในองค์กร มีความเชื่อหรือเห็นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กรและมององค์กรทั้งองค์กรในภาพรวมมากกว่าการสนใจ เฉพาะหน่วยงานของตน

2.13 ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ การที่องค์กรมีระดับของการ ให้รางวัลจากผลงานของพนักงานมากกว่าการให้รางวัลจากความสนิทกัน ระบบอาวุโส หรือความชอบ ส่วนตัว

2.14 การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) คือ ระดับของการที่ องค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์และจัดการความขัดแย้งอย่างเปิดเผย

2.15 รูปแบบการติดต่อสื่อสาร (Communication Pattern) ได้แก่ ระดับของ ความเป็นทางการในการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผน ระเบียบปฏิบัติของบุคคลในแต่ละ องค์กรที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคลในองค์กร สะท้อนออกมาให้เห็นเป็นวัฒนธรรมองค์กร ฉะนั้น ในการบริหารงานขององค์กรจึงควรพิจารณาให้ ลึกซึ้งว่า วัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานอันเป็น ประโยชน์ต่อการวางแผนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของ องค์กร และความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยรวม

3. องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมองค์กร องค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ ผลผลิต คู่แข่งลูกค้า เทคโนโลยี อิทธิพลจากรัฐบาล การเมือง ฯลฯ การที่จะประสบความสำเร็จใน ตลาด องค์กรแต่ละแห่งจะต้องทำงานหรือกิจการบางอย่างเป็นผลดี “ตลาด” สำหรับบริษัทหมายถึง การขาย หรือการผลิตหรือการจัดการค่าใช้จ่าย กล่าวคือ สภาพแวดล้อมขององค์กรดำเนินงานเป็น ตัวกำหนดว่า จะต้องทำอะไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อมขององค์กรมีอิทธิพลมากที่สุด ในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มุ่งการขายสินค้าที่ไม่แตกต่างจากคนอื่นจะประสบ ความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถสร้างวัฒนธรรมในลักษณะที่เรียกว่า “เงินดี งานหนัก” เพื่อกระตุ้นให้ ฝ่ายขายมุ่งไปที่การขาย เป็นต้น (กริช สืบสนธิ์. 2538)

3.1 ค่านิยม ค่านิยมเป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์กร ค่านิยม เปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในความที่เห็นเด่นชัดสำหรับบุคลากรแล้วชี้ถึง ความสำเร็จ “ถ้าคุณทำอย่างนี้ คุณก็จะประสบความสำเร็จด้วย” ค่านิยมจึงช่วยสร้างมาตรฐาน ความสำเร็จภายในองค์กรโดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งต่างมีระบบ ค่านิยมที่ซับซ้อนที่บุคลากรต่างรู้จักดีค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่มั่นคงถาวร ซึ่งวิธีทางที่ควรปฏิบัติ หรือสถานะที่ควรเป็น ค่านิยมจะแสดงมาตรฐานความสามารถที่บุคลากรจะต้องมีและเหตุผลอันถูกต้อง ซึ่งชี้แนะหรือกำหนดทัศนคติพฤติกรรม การไตร่ตรอง และการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นภายในองค์กร ค่านิยมเป็นฐานบอกถึงกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ค่านิยมจะระบุเป้าหมายขององค์กรและเกณฑ์ ที่จะใช้ตัดสินว่าเป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ ค่านิยมเป็นแรงผลักดันการปฏิบัติงานของสมาชิก ให้สมาชิกผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานประจำวันตามแผนสมาชิกทุกคนจะยึดถือค่านิยมที่มีร่วมกัน



และการเบี่ยงเบนจากมาตรฐานที่ยึดถือร่วมกันนี้เป็นเรื่องที่ทนไม่ได้ ซึ่งการเกิดขึ้นของค่านิยม สาโรช บัวศรี (2542) กล่าวว่า การเกิดค่านิยมเริ่มที่ความจำเป็นหรือความต้องการก่อนแล้วขั้นต่อไปก็ทำให้เกิดความชอบ หรือความสนใจติดตามมา ซึ่งจะกระตุ้นให้มีความนิยมชมชอบ หรือเข้าใจในคุณค่า คือได้กลายมาเป็นค่านิยมขึ้นมา

3.2 วีระบุรุษ คนที่เป็นวีรบุรุษจะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมและเป็นแบบอย่างให้บุคลากรคนอื่น ๆ เห็นและทำตาม คนบางคนเกิดมาเป็นวีรบุรุษ เช่น ผู้สร้างธุรกิจอเมริกันที่มองการณ์ไกลบางคนเป็นวีรบุรุษที่ “สร้างขึ้นมา” จากผลงานอันทรงคุณค่าควรแก่การทรงจำ องค์กรหลายแห่งจึงพยายามชักนำคนของตนให้เล่นบท วีรบุรุษ ทำงานดี ตรงต่อเวลา ขยัน ฯลฯ โดยเชื่อว่า คนอื่นพยายามเลียนแบบพฤติกรรมของเขา องค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งบางแห่งจะมีวีรบุรุษหลายคน และหลายรูปแบบ แต่ทุกรูปแบบจะเป็นแบบจำลองตัวอย่าง แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่คนในองค์กรคนอื่น ๆ น่าจะทำตาม

3.3 ขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ละองค์กรจะมีระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง ในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการ ประเพณีต่าง ๆ เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์กรยึดถือและปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ การเลี้ยงอาลาผู้ที่ทำงานมาจนปลดเกษียณ จะมีพิธีการใหญ่โต มีการกล่าวสดุดียกย่อง การยกย่องบุคลากรดีเด่นเป็นที่ยอมรับของทุก ๆ คน การจัดงานรำลึกถึงพระคุณของอดีตผู้มีอุปการคุณต่อองค์กร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นขนบธรรมเนียมที่องค์กรหลายแห่งยึดถือและจัดอย่างสม่ำเสมอ

3.4 ช่วยวัฒนธรรม ช่วยวัฒนธรรม คือ ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการอันสำคัญภายในองค์กร โดยจะเป็น “ผู้นำสาร” ค่านิยมเรื่องราวของวีรบุรุษต่าง ๆ พวกชอบเล่า ชอบซุบซิบนักสืบ นักเทศน์เป็นข่ายการสื่อสารที่ทรงพลังในองค์กร การควบคุมช่วยตัวบุคคลเหล่านี้ให้ได้เป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้คนอื่น ๆ รับรู้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง บุคลากรเก่าแก่อาจไร้ค่าในสายตาของผู้บริหารที่ไม่เข้าใจกลวิธีในการสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง แต่ถ้าหากผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเช่นนี้เป็นช่วยวัฒนธรรม เป็นผู้คอยโหมให้กำลังใจบุคลากรในปัจจุบันได้ ก็จะเกิดประโยชน์แก่องค์กรเช่นกัน ประวัติศาสตร์ ความเป็นมาเบื้องหลังการแข่งขันความสำเร็จในอดีต จะอยู่ในความทรงจำของช่วยวัฒนธรรม และสามารถนำออกมาถ่ายทอดได้อย่างน่าสนใจ ตื่นเต้น ประวัติความเป็นมาขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควรทราบแต่ยากนักที่จะได้รับการถ่ายทอดให้เกิดความซาบซึ้งถ้าไม่ผ่านช่วยวัฒนธรรม โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ค่านิยม วีระบุรุษ ขนบธรรมเนียมประเพณี และช่วยวัฒนธรรม ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวกับค่านิยมและธรรมเนียมประเพณีจะเป็นบรรทัดฐานที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังขององค์กร ฉะนั้นการจะสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง จะต้องสร้างค่านิยมหลักและจารีตธรรมเนียมปฏิบัติที่ดีขององค์กรให้มีความแข็งแกร่งเพื่อเป็นกลไกอันสำคัญที่ช่วยชี้นำพฤติกรรมให้บุคคลทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

4. ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

การพิจารณาว่าค่านิยมใดมีความสำคัญและเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่นั้น ผู้นำจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจึงแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามถ้าเป็นองค์กรที่มีภารกิจลักษณะเช่นเดียวกันก็จะมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน เพราะดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่คล้ายกัน ค่านิยมที่ดีขององค์กร



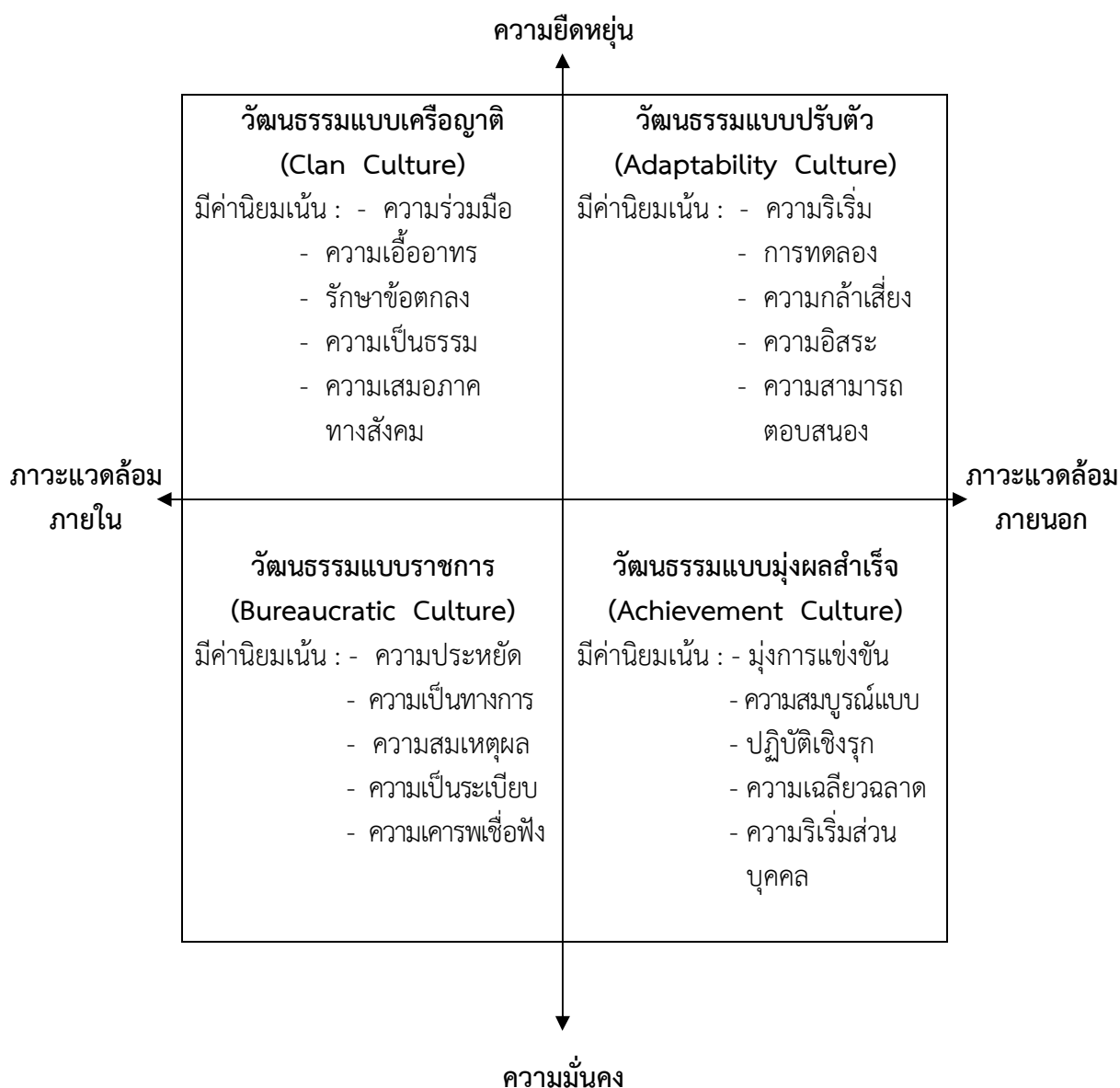
ความมุ่งหวังที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง (Competitive Environment) ย่อมต้องการความยืดหยุ่น (Flexibility) และความสามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อลูกค้าได้สูงและรวดเร็ว ดังนั้น บริษัทจึงควรมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถปรับตัว (Adaptability) เป็นหลักมากกว่ายึดค่านิยมว่า “ดี” หรือ “เลว” เท่านั้น โดยผู้นำจะต้องมีความสามารถในการผสมผสานค่านิยมเหล่านี้ให้อยู่ในจุดที่ลงตัวพอดี ผู้นำที่สามารถในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรม (Cultural Values) กลยุทธ์ขององค์กร (Organizational Strategy) และบริบทแวดล้อมภายนอก (External Environment) ได้ดี ย่อมเกื้อหนุนต่อผลของการดำเนินงานขององค์กรสูงยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมกับความมีประสิทธิภาพเสนอแนะว่า ถ้าจัดค่านิยมขององค์กร กลยุทธ์องค์กร และบริบทแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้ว จะเกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบดังแสดงในภาพ โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้งสี่มาจาก 2 มิติ ได้แก่

1. ระดับของเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกว่าต้องการความยืดหยุ่น (Flexibility) หรือความมั่นคง (Stability) เพียงไร
2. ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายใน (Internal) หรือ เน้นภายนอก (External) เพียงไร

มิติทั้งสองผสมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) โดยองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ อย่างไรก็ตามองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงพบว่า มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น





ภาพประกอบ 2 วัฒนธรรมทั้งสี่แบบขององค์กร (Four Corporate Cultures)

4.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หรือแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture)

เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเอง และพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็นโดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการ



ตัดสินใจแก่พนักงาน (Employee Empowerment) เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งมีค่านิยมในเรื่อง

- 1) ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ
- 2) ส่งเสริมให้ทดลอง ใหลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน
- 3) ให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้
- 4) การให้อิสระ ให้คิด ให้ทำได้ ให้มีความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว
- 5) การมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ

องค์กรที่เป็นแบบนี้ที่เด่นชัดคือ บริษัท 3 M ที่ส่งเสริมและให้เวลากับพนักงานให้สามารถใช้เวลางานได้ ถึง 15 % เพื่อศึกษาวิจัยโครงการที่ตนสนใจได้ ทำให้พนักงานมีโอกาสในการประดิษฐ์คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการนี้มักจะพบในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) ที่ผู้ก่อตั้งยังคงบริหารจัดการอยู่ เช่น ที่บริษัทไมโครซอฟท์ อินเทล และอี-เบย์ เป็นต้น

4.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (Market Share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน หลายองค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน จะมีค่านิยมในเรื่อง

- 1) การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน
- 2) การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง
- 3) การทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด
- 4) การขยันขันแข็งในการทำงาน
- 5) การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ พนักงานจะมีการแข่งขันกันทำงานอย่างหนัก และมุ่งเน้นยอดขายและผลกำไรเป็นที่ตั้ง ตัวอย่างองค์กรที่เน้นวัฒนธรรมแบบนี้คือ บริษัท เป๊ปซี่ ในช่วงที่ นายเวย์ คอลโลเวย์ (Wayne Calloway) ดำรงตำแหน่งประธานบริหาร (CEO) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป๊ปซี่จะต้องเป็น “The Best Consumer Products in the World” จึงส่งเสริมพนักงานให้ขยันขันแข็งในการทำงานมีระบบการให้รางวัลสูงใจอย่างเข้มแข็งสำหรับคนที่ทำงานได้ตามที่กำหนด เช่น ได้ตัวเครื่องบินชั้นหนึ่ง ได้รับประจำตำแหน่ง ได้รับสิทธิซื้อหุ้น ได้โบนัส และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว



จากวัฒนธรรมที่กล่าวมาแล้วนี้ ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์และประสานวัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัวและวัฒนธรรมแบบที่เน้นความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ ก็ย่อมเกิดทั้งประสิทธิภาพองค์กรและสร้างความพึงพอใจแก่สมาชิกองค์กรด้วย

4.3 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)

เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มีแก่นภายในองค์กร โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของบุคลากรมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้นองค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งบุคลากรและผู้รับบริการ โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรมและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด จะมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

- 1) การทำตามประเพณีปฏิบัติ (Traditional)
- 2) การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ
- 3) การเน้นความเป็นทีม
- 4) เน้นการมีส่วนร่วม
- 5) การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง
- 6) การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้มักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแบบนี้ มีบางองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบนี้แล้วประสบความสำเร็จ เช่น SAS Institute ในสหรัฐที่ให้ความสำคัญสูงต่อค่านิยมการดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และความต้องการของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลงาน บุคลากรจะได้รับการอบรมในการจัดระเบียบชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลมากกว่าการทำงานเพิ่มชั่วโมงขึ้นหรือทำงานหนักเกินไป หรือมีจิตใจมุ่งแข่งขันกัน นอกจากนี้ยังเน้นเรื่องความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความร่วมมือ พบว่าบุคลากรขององค์กรดังกล่าวให้ความร่วมมือและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวพร้อมต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้ดี

4.4 วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)

เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์กรน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง จะมีค่านิยมในเรื่อง



- 1) การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2) เน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน
- 3) การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
- 4) การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ
- 5) การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

แนวคิดของวัฒนธรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ และเหมาะกับองค์กรที่อยู่สภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง องค์กรประเภทหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมักมีวัฒนธรรมในแบบนี้มากเพราะอยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการ แต่แนวโน้มในอนาคตของวัฒนธรรมแบบนี้จะลดลง เพราะหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจทั้งหลายต่างพยายามมุ่งออกจากระบบราชการ พยายามบริหารงานแบบธุรกิจเอกชน โดยพยายามลดขั้นตอนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นลง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้วิจารณญาณที่เหมาะสมให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ ขณะนี้รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งจะต้องมีการปฏิรูปหลายประการ ทั้งการปฏิรูปโครงสร้าง ระบบการทำงาน ระบบงบประมาณ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการทั้งหลายด้วย โดยเน้นให้มีให้มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการให้มากขึ้น

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมาน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์กร และความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกเป็นสำคัญ จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ต้องมีให้องค์การหยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิม ซึ่งอาจเหมาะสมกับอดีต แต่ไม่อาจทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อีกต่อไป

5. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรที่ไม่มีวัฒนธรรมองค์กรหรือมีแต่วัฒนธรรมมีความอ่อนแอ มักจะมีปัญหาในด้านความสามัคคี พฤติกรรมกระจัดกระจายไม่มีทิศทางมักมีความตึงเครียดในกลุ่มคนต่าง ๆ โดยเฉพาะพนักงานต่างระดับ พนักงานมักไม่ค่อยมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ถ้าทุกคนรู้ว่าใครจะทำอะไร เมื่อไหร่จะเห็นได้ชัดว่าวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและเด่นชัดในองค์กรหนึ่ง ๆ พนักงานมักจะทำงานด้วยความมั่นใจ ด้วยความสบายใจ ด้วยความเต็มใจเพราะฉะนั้นประสิทธิภาพก็จะดีกว่ากัน วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรได้ปลูกฝัง สร้างค่านิยม เอกลักษณ์ วิสัยทัศน์ ขนบธรรมเนียมประเพณี โดยผ่านสายวัฒนธรรม มีพลังที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นตัวชี้นำพฤติกรรมของคนอันเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ช่วยให้บุคคลทำงานดีขึ้น วัฒนธรรมแข็งแกร่งคือกฎระเบียบไม่เป็นทางการที่บอกบุคลากรว่าเขาจะประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างไรในเรื่องต่าง ๆ

บุคลากรจะเสียเวลาในการตัดสินใจปฏิบัติในสถานการณ์ต่าง ๆ น้อยลง มีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรทุ่มเททำงานมากขึ้นอีก 1 - 2 ชั่วโมงต่อวัน วัฒนธรรมองค์กรยังมีประสิทธิภาพในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรได้ ตัวอย่างเช่น คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นักศึกษาและอาจารย์ผู้มาใช้ตึกคณะอื่นในมหาวิทยาลัย จะเข้าแถวรอเพื่อใช้ลิฟต์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าคณะศิลปศาสตรมีการเข้าแถวเข้าลิฟต์ เช่นนี้มาเป็นวัฒนธรรมประจำคณะ อีกตัวอย่างหนึ่งที่วัฒนธรรมองค์กรในรูปของกฎเกณฑ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Norms) ซึ่งพนักงานรู้กันเองโดยไม่ต้องประกาศ (Unspoken Rule) ที่พนักงานต้องทำตาม เพื่อให้ได้รับการ



ยอมรับจากกลุ่ม คือในบริษัทบางแห่งบุคลากรใหม่อาจจะไม่กล้ากลับบ้านทั้งที่เป็นเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม ทั้งนี้เพราะว่าในบริษัทนี้ทุกคนทำงานกันจนเย็นจนค่ำ จากตัวอย่างนี้เอง แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร สามารถจะควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

6. การจัดการกับวัฒนธรรมองค์กร

การจัดการกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นการสร้าง และการรักษาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างและมีวัฒนธรรมที่ต้องการได้ การจัดการกับวัฒนธรรมองค์กรมีดังนี้ (วันชัย มีชาติ. 2548 : 292 - 295)

6.1 การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment & Selection) และการสร้างและรักษาวัฒนธรรมขององค์กร โดยวิธีนี้องค์กรจะต้องทราบถึงวัฒนธรรมขององค์กรว่าองค์กรมีวัฒนธรรมอย่างไร วัฒนธรรมดังกล่าวนั้นประกอบด้วยบุคคลที่มีลักษณะอย่างไร องค์กรก็จะนำลักษณะดังกล่าวมาใช้สรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรเข้ามาทำงาน ซึ่งจะเป็นการรักษาวัฒนธรรมองค์กรไว้ต่อไป ในเรื่องของการสรรหาและคัดเลือกนี้ นอกจากจะเป็นการช่วยให้องค์กรได้บุคคลที่มีวัฒนธรรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรแล้ว ยังเป็นการช่วยให้บุคคลได้ทำงานสอดคล้องกับลักษณะของตนด้วย (ไม่เกิดการจับคู่ที่ไม่เหมาะสมกันระหว่างบุคคลกับองค์กร) บุคคลหรือผู้สมัครงานจะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ หากเห็นว่าไม่เหมาะสมกับตนเอง การสรรหาคัดเลือกนอกจากจะช่วยรักษาวัฒนธรรมขององค์กรแล้ว ยังใช้สำหรับสร้างวัฒนธรรมขององค์กรได้ด้วย โดยการคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะและวัฒนธรรมตามที่องค์กรต้องการเข้ามาปฏิบัติงาน

6.2 การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง (Top Management) เป็นการสร้างวัฒนธรรมโดยใช้พฤติกรรมและการแสดงออกต่าง ๆ ของผู้บริหารเป็นตัวอย่าง เนื่องจากผู้บริหารจะเป็นตัวแบบ ตัวอย่างของพนักงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานจะทำตามสิ่งที่ผู้บริหารแสดงออก และสิ่งที่ผู้บริหารพูด ดังนั้น หากองค์กรต้องการมีวัฒนธรรมแบบใด ผู้บริหารจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างของพนักงาน การเป็นตัวแบบของพนักงานนี้ ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ต้องการอย่างชัดเจน และพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำจะต้องสอดคล้องกันทั้งคำพูดและการกระทำ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หากพฤติกรรมของผู้นำไม่สอดคล้องกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่แน่ใจว่าควรทำตามสิ่งที่ผู้นำพูดหรือสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ การใช้ผู้นำเป็นแบบอย่างในการสร้างวัฒนธรรมก็จะไม่ประสบความสำเร็จ เช่น องค์กรต้องการให้เกิดวัฒนธรรมความขยันและเสียสละในการทำงาน ผู้นำบอกให้พนักงานทุกคนขยันมาทำงานเช้า แต่ผู้นำกลับมามีงานสายตลอดโดยไม่มีเหตุผล พนักงานก็จะรู้สึกว่าผู้นำไม่ได้มุ่งที่จะให้มาเข้าอย่างจริงจัง เพราะผู้นำก็ไม่สามารถมาเข้าได้เช่นกัน พนักงานก็อาจจะไม่มาเช้า ความประพฤติและพฤติกรรมของผู้นำจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างและรักษาวัฒนธรรมขององค์กรไว้ โดยเฉพาะในสังคมไทยจะให้ความสำคัญกับผู้นำมาก จะเห็นได้จากมีคำกล่าวมากมายที่แสดงถึงความสำคัญของผู้นำ เช่น เชื่อผู้นำชาติพ้นภัย เดินตามหลังผู้ใหญ่มาไม่กัด หรือถ้าหัวไม่กระดิกหางก็ไม่ส่าย เป็นต้น ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสำคัญของผู้นำในการเป็นตัวอย่างบุคคลในองค์กร

6.3 ระบบการจูงใจและการให้รางวัลในองค์กร (Reward System) องค์กรทุกองค์กรจะมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษภายในองค์กร การให้รางวัลจะเป็นการเสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่การได้รางวัล องค์กรต้องการให้พนักงานมีวัฒนธรรมแบบใดก็ให้รางวัล พฤติกรรม



ที่เป็นไปตามวัฒนธรรมที่องค์กรต้องการ ระบบการให้รางวัลจะเป็นวิธีการที่อยู่บนหลักการของทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) หากองค์กรวางระบบการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรก็จะทำให้องค์กรสามารถสร้างและรักษาวัฒนธรรมที่องค์กรต้องการไว้ได้ ระบบการให้รางวัลนี้มีความเกี่ยวข้องกับผู้นำขององค์กรด้วย เพราะผู้ที่มีบทบาทในการให้รางวัลอย่างมาก ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ทั้ง 2 ส่วนนี้ จะต้องประสานกัน การให้รางวัลในองค์กรอาจทำได้หลายประการ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัลพิเศษ ตลอดจนการแสดงออกต่าง ๆ ที่แสดงถึงการยอมรับและให้ความสำคัญกับบุคคลและพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

6.4 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) เป็นกระบวนการในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะคิดแก้ปัญหาตามที่ต้องการ การฝึกอบรมและการพัฒนาจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของพนักงานให้มีพฤติกรรมเหมาะสมกับองค์กร การฝึกอบรมจะทำให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานบางด้านมากขึ้น สามารถทำได้ดีขึ้น หรือทำให้พนักงานมีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกได้เช่นกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยวิธีนี้ องค์กรอาจสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่สามารถสร้างพฤติกรรมแก่สมาชิกในองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่ต้องการได้ การฝึกอบรมอาจใช้กับสมาชิกใหม่โดยการปฐมนิเทศเพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและประพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมดังกล่าว นอกจากนี้ องค์กรอาจมีหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับสมาชิกอื่น ๆ ในองค์กรเป็นระยะ ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่องค์กรต้องการ

6.5 การกล่อมเกลாதาสังคม (Socialization) นอกจากวิธีการทั้ง 4 วิธีดังกล่าวข้างต้น องค์กรอาจสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยการสร้างระบบกล่อมเกลาทาสังคม สร้างการเรียนรู้แก่สมาชิกในองค์กรให้แสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ การกล่อมเกลาทาสังคมจะเป็นกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่อง และประกอบด้วยหลายๆ วิธี ซึ่งการอบรมและพัฒนา และการวางระบบการให้รางวัลก็เป็นการช่วยการกล่อมเกลาทาสังคมในองค์กรได้ด้วย การกล่อมเกลาทาสังคมอาจกระทำโดยการเล่าเรื่องตำนานขององค์กร วิถีบุรุษในองค์กร พิธีกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ระบบการสอนงานในองค์กร เป็นต้น

สรุปได้ว่า การจัดการกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นของการสร้าง และการรักษาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถสร้างและมีวัฒนธรรมที่ต้องการได้ ได้แก่ การสรรหาคัดเลือก และการสร้างและรักษาวัฒนธรรมขององค์กร การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง ระบบการจูงใจและการให้รางวัลในองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนา และการกล่อมเกลาทาสังคม ซึ่งการจัดการทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นแนวทางและวิธีการที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ

7. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม

ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2551 :

8 - 33)

7.1 ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัฒนธรรมองค์กร

กิจกรรมเริ่มต้นของการเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร คือ “การประเมินตนเอง” หรือ “การวินิจฉัยองค์กร” (Organization Diagnosis) เพื่อประเมินตนเองและค้นหา “จุดแข็ง จุดอ่อน” และร่วมกันกำหนด “เป้าหมายที่พึงประสงค์” สำหรับการปรับเปลี่ยน



วัฒนธรรม การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร นอกจากทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรมากขึ้นแล้ว บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมยังได้รับทราบข้อมูลและมีมุมมองกว้างและลึกขององค์กร ซึ่งเป็นโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกัน และเกิดการคิดและเรียนรู้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

การประเมินตนเอง หรือการวินิจฉัยองค์กรถือเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการพัฒนาองค์กร หากวินิจฉัยผิดพลาดจะทำให้ขั้นตอนต่อ ๆ ไปผิดพลาดไปด้วย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความสูญเสียเปล่าในเชิงทรัพยากร หรือในบางกรณีอาจนำไปสู่ผลเสียที่ร้ายแรงต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว หากสามารถวินิจฉัยองค์กรได้ถูกต้องจะนำไปสู่กระบวนการแก้ไขปัญหาขององค์กรในระยะยาวได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

การวินิจฉัยองค์กร มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ และความตระหนักของผู้บริหารต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรที่ประสบผลสำเร็จจากการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมต่างมีผู้นำองค์กรที่ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง

การวินิจฉัยองค์กร มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการในอนาคต ว่าในอนาคต (3 - 5 ปี) องค์กรต้องการเป็นอย่างไร
2. การปฏิบัติงานในอนาคต ต้องการวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร
3. เปรียบเทียบช่องว่างระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ปัจจุบัน กับ วัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการในอนาคต
4. กำหนดกิจกรรมที่ต้องการพัฒนาหรือดำเนินการเพื่อปิดช่องว่างของวัฒนธรรมที่ได้จากข้อ 3

7.2 ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบกิจกรรม

การออกแบบกิจกรรมเพื่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กร เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เนื่องจากหากองค์กรออกแบบกิจกรรมที่ไม่เหมาะสมกับ “จุดแข็งและจุดอ่อน” ขององค์กร ก็จะทำให้เกิดปรากฏการณ์ของการพัฒนาที่ไม่ตรงจุด กล่าวคือ จะทำให้ได้กิจกรรมการพัฒนาองค์กรที่ไม่ได้ช่วยส่งเสริมจุดแข็งให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น และไม่ได้ช่วยลด ขจัดจุดอ่อนขององค์กรให้หมดไป การออกแบบกิจกรรมที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมจะทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ แต่หากมีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาที่ถูกต้องสอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จะเป็นโอกาสของการพัฒนาองค์กรให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาว

เป้าหมายของการออกแบบกิจกรรม เพื่อให้เกิดการนำกิจกรรมตามแผนงานไปเพื่อการพัฒนาองค์กร (Organization Development Intervention) ซึ่งในการปรับเปลี่ยนกระบวนการ ทัศน วัฒนธรรม และค่านิยม องค์กรจะต้องออกแบบกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยน และต้องมีแผนการจัดกิจกรรม

7.3 ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนกิจกรรม

การดำเนินการตามแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กร จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีแนวทางการปฏิบัติแตกต่างกัน ทั้งนี้การดำเนินการจะต้องเผชิญกับการต่อต้าน ปัญหาอุปสรรค ทีมงานจะต้องร่วมกันแก้ไขปัญหา และให้กำลังใจกันอยู่เสมอ หัวใจสำคัญของการดำเนินการตามแผนกิจกรรม คือการสื่อสาร ซึ่งควรสื่อสารความก้าวหน้า ความสำเร็จ และ



ผลลัพธ์ของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมจะช่วยลดการต่อต้าน และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรได้มากขึ้น

7.4 ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล

การประเมินผลโครงการเพื่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ควรประเมินผลกิจกรรมที่ดำเนินการแล้ว และประเมินผลการปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยมของบุคลากร โดยการประเมินควรทำเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้แนวคิดและแนวทางการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรโดยทั่วไปจะพบว่าวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรหนึ่งจะปรากฏออกมาใน 3 มิติ ได้แก่

1) มิติด้านกายภาพ (Artifact) เช่น การแต่งกายหรือรูปแบบของพนักงาน ภาษาที่ใช้ ตรรกสัญลักษณ์ โครงสร้าง กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี เน้น

2) มิติด้านค่านิยมองค์กรที่ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน (Espoused Value) หมายถึง ความเชื่อในสิ่งที่คิดว่าองค์กรควรจะเป็นอย่างไร เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา ค่านิยมหลักที่องค์กรประกาศ

3) มิติด้านสมมติฐานหลักขององค์กร (Underlying Assumption) เป็นวิธีคิดและวิถีปฏิบัติที่คนในองค์กรยึดและทำร่วมกันจนแทบไม่รู้ตัวว่าทำไปทำไม เช่น ความเชื่อ รสนิยม บรรทัดฐาน ธรรมเนียมปฏิบัติ จรรยาบรรณ ข้อห้ามขององค์กร กฎระเบียบปฏิบัติที่ใช้ในองค์กร ฯลฯ

การศึกษาหรือการประเมินผลการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ควรเริ่มจากสิ่งที่ปรากฏออกมาให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมขององค์กรนั้น ๆ แล้วจึงค่อยศึกษาเจาะลึกลงไปในด้านของค่านิยมและฐานคติ การประเมินผลการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร สามารถทำได้โดยการสังเกต พฤติกรรมการทำงาน (Observation) การสัมภาษณ์รายบุคคล (Interview) และการสำรวจความคิดเห็น (Survey) โดยสะท้อนความเป็นจริงอย่างปราศจากอคติและความเกรงใจ

สรุป ได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์ความรู้ และแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหลักการในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด โดยเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร

8. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรอยู่ร่วมกับระบบย่อยต่างๆ ในองค์กรมากมายทั้งระบบการให้รางวัลตอบแทน ระบบโครงสร้างองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ฯลฯ ระบบต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อถึงกันตลอดเวลา ระบบวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นเดียวกัน คือ จะได้รับผลกระทบจากด้านอื่น ๆ ขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรหลายประการด้วยกัน คือ

8.1 กลุ่ม (Work Group) เป็นปัจจัยที่กระทบต่อลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง กลุ่มจะทำหน้าที่ในการกล่อมเกลาสมาชิกในกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก การที่กลุ่มสามารถสร้างบรรทัดฐานของกลุ่มและดูแลควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกได้ก็จะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรได้เช่นกัน ปัจจัยในกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ความผูกพันกันของสมาชิกกลุ่ม และความผูกพันกับภาระหน้าที่ของกลุ่มสมาชิก ขวัญและกำลังใจในกลุ่ม และมิตรภาพในกลุ่ม

8.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Manager/ Supervisor Leadership Style) ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับต้น ซึ่งจะมีต่อพฤติกรรมของพนักงาน เนื่องจากผู้บริหารจะเป็น



ตัวอย่างของพฤติกรรมของพนักงานและเป็นผู้ที่ควบคุมดูแลพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนให้รางวัลแก่พฤติกรรมของสมาชิกที่เป็นที่พึงปรารถนาขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร เช่น ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และความทุ่มเทของพนักงานในการปฏิบัติงาน

8.3 ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics) เป็นการพิจารณา ลักษณะขององค์กร เนื่องจากองค์กรแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะของตัวเองในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านขนาดองค์กร โครงสร้างองค์กร ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ความเป็นทางการ ฯลฯ ลักษณะเหล่านี้แต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันอย่างมาก สิ่งเหล่านี้ส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กร องค์กรจะใช้รูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้กำหนดความประพฤติของพนักงานในองค์กร เช่น การที่องค์กรที่มีขนาดใหญ่ มักเน้นที่ความชำนาญเฉพาะด้าน และการติดต่อสื่อสารมักจะมีความเป็นทางการ องค์กรใหญ่จะเกิดสภาพง่ายกว่าองค์กรขนาดเล็ก เพราะองค์กรขนาดเล็กมีระบบความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เป็นต้น ลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรจึงกระทบต่อบุคลิกและวัฒนธรรมขององค์กร

8.4 กระบวนการบริหาร (Administrative Processes) เป็นระบบการทำงานในองค์กร เช่น กระบวนการในการติดต่อสื่อสารในองค์กร วิธีการปฏิบัติงานขององค์กร ขั้นตอนการทำงานในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร เช่น องค์กรที่มีระบบการสื่อสารแบบเปิด ทุกคนสามารถติดต่อถึงกันได้ จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร และช่วยสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งหมด และส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น

จากปัจจัยที่กระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรจะเห็นว่า การดำเนินการส่วนใหญ่ในองค์กรล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมขององค์กร หรือลักษณะนิสัยขององค์กรทั้งสิ้น การกระทำใด ๆ ในองค์กรจึงต้องกระทำด้วยความรอบคอบระมัดระวังเพื่อมิให้ส่งผลกระทบ หรือนำไปสู่การเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่พึงปรารถนาขององค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่กระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่ม ได้แก่ ความผูกพันกันของสมาชิกกลุ่ม และความผูกพันกับภาระหน้าที่ของกลุ่มสมาชิกในกลุ่ม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่น ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และความทุ่มเทของพนักงานในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร คือองค์กรใหญ่จะเกิดสภาพง่ายกว่าองค์กรขนาดเล็ก เพราะองค์กรขนาดเล็กมีระบบความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เป็นต้น ลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรจึงกระทบต่อบุคลิกและวัฒนธรรมขององค์กร และกระบวนการในการบริหารเป็นระบบการทำงานในองค์กร เช่น กระบวนการในการติดต่อสื่อสารในองค์กร วิธีการปฏิบัติงานขององค์กร ขั้นตอนการทำงานในเรื่องต่าง ๆ

9. ผลจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กร

วัฒนธรรมในองค์กรเกิดจากพฤติกรรมของคนในองค์กรที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง อาจเนื่องจากความกดดัน ความคับข้องใจต่าง ๆ ภายในองค์กรที่สะสมมาช่วงเวลาหนึ่ง เช่น รูปแบบการบริหารจัดการ, การดำเนินงานขององค์กรที่บีบคั้นหรือไม่เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร มักเริ่มจาก



คนกลุ่มเล็ก ๆ ในองค์กรและขยายขึ้นจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันในองค์กร บางครั้งก็เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วบางครั้งก็เกิดขึ้นอย่างช้า ๆ และแบบยล

การรวมตัวขององค์กรอาจก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่หลากหลาย เกิดนโยบาย, แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความร่วมมือภายในระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง และระหว่างองค์กรกับบุคลากร แต่ใช้จะมีเพียงด้านบวกเท่านั้น การรวมตัวขององค์กรย่อมส่งผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากร รวมทั้งส่งผลต่อวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งผู้บริหารมักจะเลยในสิ่งต่างๆ เหล่านี้ จนเป็นผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย เช่น ปัญหาสมองไหลจากองค์กรหนึ่งไปสู่อีกองค์กรหนึ่ง เมื่อใดก็ตามที่ความรู้สึกเดิม ๆ ถูกทำลายลง แนวคิดใหม่แนวคิดใดแนวคิดหนึ่งจะได้รับการยอมรับอย่างง่ายดาย จากการสำรวจพบปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมในองค์กร ดังนี้

9.1 ข้อขัดแย้ง เมื่อแนวคิดเดิม ๆ ไม่ได้รับการยอมรับ ย่อมมีแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความสอดคล้องและกลมกลืนมาแทนที่เสมอ

9.2 เกณฑ์ในการเปลี่ยนแปลง สัญญาณในการเปลี่ยนแปลงมักเกิดจากผู้อาวุโส ผู้มีอิทธิพล หรืออาจเป็นชนกลุ่มใหม่ในองค์กร

9.3 กฎระเบียบข้อบังคับใหม่ ๆ ฝ่ายบริหารมักมีข้อกำหนดใหม่ ๆ สำหรับบุคลากรเสมอ ๆ

9.4 การยอมรับข้อตกลงใหม่ แน่แน่นอนว่าข้อตกลงใหม่ย่อมเป็นไปในแนวเดียวกันกับโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร

9.5 การคงอยู่ของข้อตกลงใหม่ ถ้าบุคลากรทุกคนในองค์กรเลือกข้อตกลงที่ตรงกัน ก่อให้เกิดเป็นข้อตกลงร่วมกันในองค์กรที่เกิดจากวัฒนธรรมภายในองค์กรนั่นเอง

หลังการรวมตัวกันขององค์กร ฝ่ายบริหารมักมองเพียงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร และมองข้ามปัจจัยสำคัญที่ทำให้การรวมตัวประสบความสำเร็จ นั่นก็คือการรวมตัวกันทางจิตใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การไม่ให้ความใส่ใจในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้าง ผู้ประสานงาน บุคลากรทุกฝ่าย นั้นจะทำให้ทุกอย่างล้มเหลว องค์กรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงอย่างเจียบ ๆ โดยวัฒนธรรมในองค์กรอย่างมีระเบียบแบบแผน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์กรหรือการบริหารงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ดังตัวอย่างเช่น องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรหรือสวัสดิการสำหรับบุคลากร ก็จะทำให้กระทำได้ง่ายขึ้นไปเหมือนกับการเบนเป้าหมาย จนในที่สุดก็ได้รับการยอมรับในข้อตกลงต่าง ๆ ซึ่งเป็นธรรมชาติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมในองค์กร

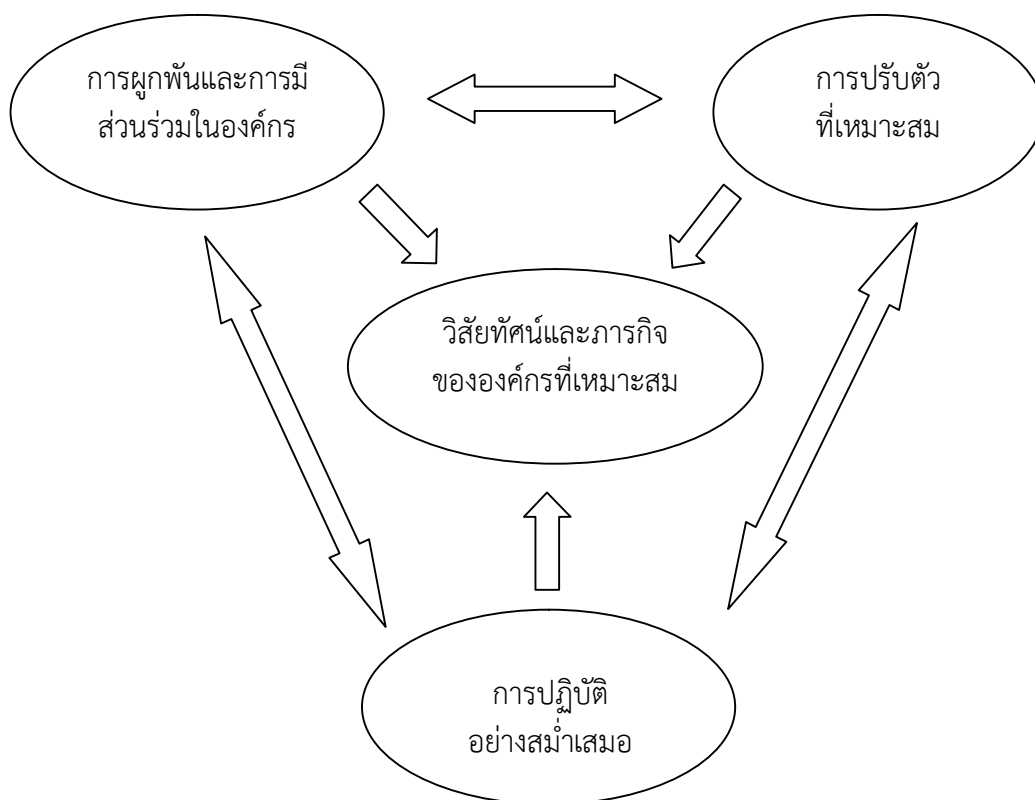
ทั้งนี้ ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมในองค์กรล้วนมาจากความคิดสร้างสรรค์ การต้องการความเปลี่ยนแปลง และปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรรวมทั้งปัจจัยเสริมทางสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงอย่างเจียบ ๆ แบบยลและมีระเบียบแบบแผน

10. ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิภาพ

จากการศึกษาของ Denison (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด



- 10.1 การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร
- 10.2 การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- 10.3 การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้
- 10.4 มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน
- ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุสู่วิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 ลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อย่างเช่น สายการบิน บินเชาท์แอสต์แอร์ไลน์ ผู้บริหารระดับสูงคือ เอิร์บ เคลลีเฮอร์ ประธานบริหารเชาท์แอสต์แอร์ไลน์ ได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ความสนุก จนคนในเชาท์แอสต์ทำทนายว่า แม้บริษัทอื่นจะลอกเลียนสูตรการทำธุรกิจของเชาท์แอสต์ได้ แต่อาจไม่ประสบความสำเร็จเท่ากับ



เซาท์เวสต์ เพราะวัฒนธรรมองค์กรนั้นแตกต่างกันไปไม่อาจลอกเลียนแบบวัฒนธรรมการทำงานของเขาได้ วัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ทั้งที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันอย่างหลากหลาย ดังนี้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554 : 1011) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง

รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญที่สำคัญ ๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2526 : 40 - 48)

รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงรูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สัญลักษณ์และหลักการของระบบ หรือหมายถึงแบบแผน ตัวอย่างของการดำเนินงานแสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ในระบบ (เสรี ชัดเข้ม. 2538 : 3)

รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือส่วนย่อยส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้น เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรือบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป (กรรณิกา เจริญชัย. 2539 : 82)

รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้าง ทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา (พูลสุข หิงคานนท์. 2540 : 50)

รูปแบบ หรือแบบจำลอง หมายถึง สิ่งได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป (ดิเรก วรรณเศียร. 2545 : 49)

รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ โดยพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้น ๆ (บุญส่ง หาญพานิช. 2546 : 92)

รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2547 : 41)

รูปแบบ เป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุมเพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จะระบุว่าเป็นรูปแบบใด จะประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น



ๆ ควรมืองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างแบบจำลองนั้น (Bardo and Hartman. 1982 : 70 – 71)

สรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) จำแนกออกเป็น 4 ความหมาย คือ

1. รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้
2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ
3. รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ
4. รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้ว สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย

2. ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่าง ๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างگانออกไป สำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น ได้แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ (Keeves. 1988 : 561-565)

2.1 Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2.2 Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

2.3 Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

2.4 Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น



Bardo และ Hartman (1982 : 70-72) นักนิเวศวิทยาคนสำคัญได้แบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากรรูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่าง ๆ เช่น Residential Segregation Model เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป รูปแบบมีหลายประเภท เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็น รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบาย ปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอา ตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

3. คุณลักษณะรูปแบบที่ดี

รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ (Keeves. 1988 : 560)

- 1) รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)
- 2) รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- 3) รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
- 4) รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมเดลใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้ (พูลสุข หิงคานนท์. 2540 : 53)

- 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ
- 2) รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์และเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วปรากฏว่า ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป
- 3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
- 4) รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษา
- 5) รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

สรุปได้ว่าคุณลักษณะรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ และใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย



องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร

การบริหาร คือ กระบวนการทางสังคมซึ่งพิจารณาได้เป็น 3 ทาง คือ

1. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา
2. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
3. ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุป การบริหาร คือ กระบวนการทางสังคมของบุคคลที่ทำหน้าที่การวางแผน การจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานปัจจัยในการผลิต

นอกจากนี้ มีผู้ให้แนวคิดหลากหลายในการบริหาร เช่น เฟรเดอริก วินสโลว์ เทเลอร์ (Frederick Winslow Taylor) เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) กิวลิคกิวลิค (Gulick and Urwick) และแมกซ์เวเบอร์ (Max Weber)

เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ได้ชื่อว่าเป็นบิดาทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยทฤษฎีของเขาเป็นทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational Management Theory) ที่สามารถสอนและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยเขาเสนอเป็นกรอบแนวคิดคิดในเรื่องของการจัดการ 2 รูปแบบ คือ 1) หลักการ (Principles) และ 2) หน้าที่ (Functions) โดยอาจกล่าวในรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการ (Principles) ฟาโยล (Fayol) ได้สรุปหลักการจัดการไว้ 14 ประการ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ ดังนี้

- 1.1 การแบ่งงานกันทำ (Division) of Work)
- 1.2 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility)
- 1.3 วินัย (Discipline)
- 1.4 เอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity of Command)
- 1.5 เอกภาพของทิศทาง (Unity of Direction)
- 1.6 ความสนใจส่วนตัวเป็นรอง (Subordination of Individual Interest)
- 1.7 การให้ค่าตอบแทน (Remuneration)
- 1.8 การรวมอำนาจ (Centralization)
- 1.9 สายบังคับบัญชา (Scalar Chain)
- 1.10 ระเบียบ (Order)
- 1.11 ความยุติธรรม (Equity)
- 1.12 ความมั่นคงของบุคลากร (Stability of Personnel)
- 1.13 การริเริ่ม (Initiative)
- 1.14 ความสามัคคี (Esprit de Corps)



2. หน้าที่ (Function) ฟาโยล (Fayol) ได้กำหนดเป็นกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายมี 5 ขั้นตอนที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการคือ

- 2.1 การวางแผน (Planning)
- 2.2 การจัดการองค์กร (Organizing)
- 2.3 การบังคับบัญชา (Commanding)
- 2.4 การประสานงาน (Coordinating)
- 2.5 การควบคุม (Controlling)

ลูเธอร์ กุลวิก (Luther Gulick) ได้จำแนกหน้าที่ของการบริหาร (Function of management) ที่เรียกว่า การบริหารแบบ Posdcore Model มีรายละเอียดดังนี้

P = Planning การวางแผน หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนการปฏิบัติงานขององค์กรไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

O = Organizing การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างขององค์การ การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของงานต่างๆ อย่างชัดเจน

S = Staffing การจัดตัวบุคคล หมายถึง การบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์การ ได้แก่ การวิเคราะห์อัตรากำลัง การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

D = Directing การอำนวยการ หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารองค์การ ในการตัดสินใจ การควบคุมบังคับบัญชาและควบคุมการปฏิบัติงาน

Co = Co-ordinating การประสานงาน หมายถึง การติดต่อประสานงานที่เชื่อมโยงงานของทุกคน ทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

R = Reporting การรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์การได้ทราบความเคลื่อนไหวและความเป็นไปของหน่วยงาน

B = Budgeting การงบประมาณ หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบด้านการเงินและทรัพย์สินขององค์การ

องค์ประกอบของการบริหาร (Management Component)

การบริหารงานทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ จำเป็นต้องใช้ปัจจัยและทรัพยากรพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรมผลิตการบริหารจะมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. เป้าหมาย (Goal) หรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการบริหารองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานได้อย่างชัดเจน

2. ปัจจัยการบริหาร (Factor of Management) ที่สำคัญได้แก่

- 2.1 คน (Man)
- 2.2 เงิน (Money)
- 2.3 วัสดุ (Material)
- 2.4 เทคนิควิธี (Method)
- 2.5 เครื่องจักร (Machine)



ปัจจัยการบริหารต้องคำนึงถึงผลหลายๆ ด้าน ดังนั้นนักบริหารจึงให้ความสำคัญกับการตลาด (Marketing) และถือว่าเป็นปัจจัยการบริหารอีกตัวหนึ่งก็ได้

3. ลักษณะของการบริหาร (Management Style) การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหาร (Administration) มีหลักการและหน้าที่ของการบริหารจัดการ เน้นการบังคับบัญชาการจัดสรรอำนาจหน้าที่ ระเบียบ ประสิทธิภาพ ความยุติธรรม ความมั่นคงและถือว่าการจัดการเป็นกระบวนการต่อเนื่องต้องทำอยู่ตลอดไป

องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา

ความหมายของการพัฒนา

ตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2554 (2556 : 827) ได้ให้ความหมายว่า “การพัฒนา” หมายถึง การเติบโต ความเจริญ ความก้าวหน้า ความรุ่งเรือง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526 : 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอน ล่วงหน้า (Planned Change)

ยูวัฒน์ วุฒิเมธี (2526 : 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำให้เกิดขึ้น คือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า

อมร รักษาสัตย์ และชัตติยา กรรณสูตร (2515 : 2 - 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบที่ทำการ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ (Qualitative Changes) ส่วนการแปลงรูป (Transformation) เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของตัวกระทำการ (Environmental Changes) ซึ่งนอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านคุณภาพและปริมาณ

ทิตยา สุวรรณชฎ (2517 : 187 - 189) ได้อธิบายคำว่า การพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงที่ ต้องการและได้กำหนดทิศทางและมุ่งที่จะควบคุมอัตราการ

วิทยากร เชียงกุล (2527 : 17 - 18) กล่าวว่าว่าการพัฒนา หมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรม และจิตใจและความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของ ร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษาสิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อนหย่อนใจ และการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจด้านต่าง ๆ ด้วยความต้องการทั้งหมดนี้ บางครั้งเราเรียกกันว่าเป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับการเพิ่มปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า

สรุปได้ว่า การพัฒนา คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ และวิธีการต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่มีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดีก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา



ลักษณะของการพัฒนา

1. เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เหมาะสม
2. เป็นกระบวนการ (Process) คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอนและอย่างต่อเนื่อง
3. เป็นพลวัต (Dynamic) คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง
4. เป็นแผนและโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใคร ด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น
5. เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธี หรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
6. เป็นปฏิบัติการ คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวคิด เพราะการพัฒนาต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ
7. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ เพื่อประโยชน์ของมนุษย์
8. ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจ ทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุข
9. มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด คือ สามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นการพัฒนาหรือไม่ โดยอาจเปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง
10. สามารถเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนานอกจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อมนุษย์ สังคม และสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์แล้ว รูปแบบ กระบวนการ และวิธีการพัฒนาเองก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ย่อมยืดหยุ่นและเป็นไปเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางสังคม

สรุปได้ว่า ลักษณะของการพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการ ซึ่งมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้า เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินสถานการณ์ของประเทศไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ระบุว่าประเทศไทยเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

วิสัยทัศน์ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”



พันธกิจ

1. สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคง
2. พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะ
3. พัฒนาระบบการผลิตและบูรณาการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้
4. สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข
2. เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ
3. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน
4. เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอ

เป้าหมายหลัก

1. ความอยู่เย็นเป็นสุขและความสงบสุขของสังคมไทยเพิ่มขึ้น ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง
2. คนไทยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรมและสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งมากขึ้น

3. เศรษฐกิจเติบโตในอัตราที่เหมาะสมตามศักยภาพของประเทศ
4. คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ คือ

1. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับ
 - 1.1 การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทย
 - 1.2 การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 การเสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิตในสังคม
 - 1.4 การสานสร้างความสมพันธะของคนในสังคม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ
 - 2.1 การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม
 - 2.2 การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม
 - 2.4 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน
 - 2.5 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม
3. ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน ให้ความสำคัญกับ
 - 3.1 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน
 - 3.2 การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร ภาครัฐ
 - 3.3 การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต
 - 3.4 การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร



3.5 การสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพัฒนาพลังงานชีวภาพในระดับครัวเรือนและชุมชน

3.6 การสร้างความมั่นคงด้านพลังงานชีวภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศและความเข้มแข็งภาคเกษตร

3.7 การปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน

4. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ

4.1 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการ

4.2 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

4.3 การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพเท่าเทียมและเป็นธรรม

4.4 การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีเสถียรภาพ

5. ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ความสำคัญกับ

5.1 การพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายใต้กรอบความร่วมมือในอนุภูมิภาคต่าง ๆ

5.2 การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับอนุภูมิภาค

5.3 การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5.4 การเข้าร่วมเป็นภาคความร่วมมือระหว่างประเทศและภูมิภาคภายใต้บทบาทที่สร้างสรรค์

5.5 การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงานและการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ

5.6 การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างสังคมนานาชาติที่มีคุณภาพชีวิต ป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย

5.7 การเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างประเทศในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีจริยธรรมและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

5.8 การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรี ที่มีผลบังคับใช้แล้ว

5.9 การส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานการลงทุนและการประกอบธุรกิจในเอเชีย

5.10 การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคการพัฒนาภายในประเทศ

6. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ

6.1 การอนุรักษ์ ป่าไม้ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

6.2 การปรับกระบวนการทัศน์การพัฒนา และขับเคลื่อนประเทศเพื่อเตรียมพร้อมไปสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม



6.3 การยกระดับขีดความสามารถในการรองรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

6.4 การเตรียมความพร้อมรองรับกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ ด้วยการจัดทำแผนที่และจัดลำดับพื้นที่เสี่ยงภัยทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาคและจังหวัด

6.5 การสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและวิกฤตจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

6.6 การเพิ่มบทบาทประเทศไทยในเวทีประชาคมโลกที่เกี่ยวข้องกับกรอบความตกลงและพันธกรณีด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

6.7 การควบคุมและลดมลพิษ มุ่งลดปริมาณมลพิษทางอากาศ

6.8 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรมอย่างบูรณาการ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและปัจจัยเสี่ยงในอนาคตที่คาดว่าจะเป็อุปสรรคสำคัญในการพัฒนาคน การยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต บนหลักการพื้นฐานสำคัญที่คนไทยต้องมีความรู้ ใฝ่เรียนรู้ ตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง มีสำนึกในศีลธรรมและจริยธรรม ดำเนินชีวิตด้วยความเพียร อดทน มีสติใช้ปัญญา จะนำไปสู่ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สามารถดำเนินชีวิตอย่างสมดุลทุกด้าน จึงจำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้คนและสังคมไทย ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. คนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องการศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21

2. คนไทยตระหนักถึงคุณค่าวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย สร้างจิตสำนึกที่ดี มีค่านิยมที่พึงประสงค์อยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน บนความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อเป็นฐานในการก้าวไปสู่สังคมที่มีความใส่ใจและแบ่งปันต่อผู้อื่น ตลอดจนนำไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมที่เชื่อมต่อกับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศในอนาคต

3. สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็ง ทำหน้าที่และบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา และชุมชนให้เป็นสถาบันหลักในการพัฒนาความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม

2. นโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา)

การบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล เข้ามาสืบทอดงานและสานต่อภารกิจจากการที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ซึ่งได้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาของประเทศไว้ก่อนแล้วเป็น 3 ระยะ ตั้งแต่เมื่อเข้าควบคุมอำนาจการปกครองประเทศเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557

โดยระยะแรก ได้มุ่งเน้นระงับยับยั้งความแตกแยก ยุติการใช้กำลังและอาวุธสงครามก่อความรุนแรง แก้ไขผลกระทบจากการที่รัฐบาลและรัฐสภาก่อนหน้านี้ในสภามิชอบปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติมากกว่า 6 เดือน ตลอดจนได้เร่งแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของประชาชน และมุ่งนำความสงบสุข ความสงบ กลับคืนสู่ประเทศ



ระยะที่สอง ประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว การจัดตั้งสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) การเสนอร่าง พ.ร.บ.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และการจัดตั้ง คณะรัฐมนตรี หลังจากนั้น คสช. จะลดบทบาทและการกิจเป็นที่ปรึกษาและทำงานร่วมกับ คณะรัฐมนตรีในการพิจารณาหรือแก้ไขปัญหเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือความมั่นคงของชาติ การจัดตั้งสภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ เพื่อออกแบบวางรากฐาน ทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมอันมั่นคงให้แก่ประเทศ

ระยะที่สาม คือ การประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับถาวร และการจัดการเลือกตั้งทั่วไป เจื่อนไขดังกล่าวถือเป็นพันธกิจที่รัฐบาลจะยังคงยึดมั่นและดำเนินการต่อไป โดยที่มาตรา 19 ของ รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ได้กำหนด หน้าที่ของรัฐบาลไว้ 3 ประการเป็นครั้งแรก คือ 1) การ บริหารราชการแผ่นดิน 2) การดำเนินการให้มีการปฏิรูปในด้านต่างๆ 3) การส่งเสริมความสามัคคี และความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ รัฐบาลจึงขอกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับหน้าที่ทั้ง 3 ประการดังกล่าวด้วย

ในด้านการบริหารราชการแผ่นดิน รัฐบาลมีนโยบาย 11 ด้าน โดยได้นำยุทธศาสตร์การ พัฒนาประเทศว่าด้วยการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว มาเป็นหลักสำคัญ ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งทรงเน้นความพอดีพอสมพอควรแก่ ฐานะ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันมาเป็นแนวคิด ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 แนวทางของ คสช. และความต้องการของประชาชน เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ซึ่งนโยบายทุกด้านต้องการสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรการปกครองทุกระดับ ตั้งแต่ท้องถิ่นถึงประเทศ ต้องการเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนและต้องการให้ประชาชนเกิดความชัดเจน รู้ล่วงหน้าว่า ประเทศจะก้าวทางไหน เพื่อเตรียมตัวได้ถูกต้อง

นโยบายรัฐบาล 11 ด้าน ประกอบด้วย 1) การปกป้องเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ 2) การรักษาความมั่นคงของประเทศ 3) การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการ เข้าถึงบริการของรัฐ 4) การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม 5) การ ยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน 6) การเพิ่มศักยภาพทาง เศรษฐกิจของประเทศ 7) การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน 8) การพัฒนาและ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม 9) การ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่าง ยั่งยืน 10) การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการ หูจรีตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ 11) ปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

โดยนโยบายด้านการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

รัฐบาลมุ่งเน้นในการนำการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจใน ประวัติศาสตร์ และความเป็นไทย มาใช้สร้างสังคมให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน ดังนี้

1. จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาใน ระบบ และการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาน ได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมี คุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อม



ล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

2. ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษา ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา และปรับปรุง และบูรณาการระบบการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มโอกาสแก่ผู้ยากจนหรือด้อยโอกาส จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปมีสิทธิเลือกรับบริการการศึกษาทั้งในระบบ โรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยจะพิจารณาจัดให้มีคู่มือการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง

3. ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไป มีโอกาสร่วมจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษา และการเรียนรู้ กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามศักยภาพและความพร้อม โดยให้สถานศึกษาสามารถเป็นนิติบุคคลและบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัวขึ้น

4. พัฒนาคอนกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้ และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคต ปรับกระบวนการเรียนรู้และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกัน เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ การใฝ่เรียนรู้ การแก้ปัญหา การรับฟังความเห็นผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดี โดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน

5. ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ

6. พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งปรับระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่นๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนามีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมตามความพร้อม

8. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม ภาษาไทยและภาษาถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งความหลากหลายของศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่อการเรียนรู้ สร้างความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความเป็นไทย นำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีในระดับประชาชน ระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ ตลอดจนเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ

9. สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านและวัฒนธรรมสากล และการสร้างสรรค์งานศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นสากล เพื่อเตรียมเข้าสู่สากล วัฒนธรรมของประชาคมอาเซียนและเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก



10. ปลุกฝังค่านิยมและจิตสำนึกที่ดี รวมทั้งสนับสนุนการผลิตสื่อคุณภาพ เพื่อเปิดพื้นที่สาธารณะให้เยาวชนและประชาชนได้มีโอกาสแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สามารถใช้อธิบายหรือนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานวิจัย และส่งผลให้การวิจัยเกิดประสิทธิภาพ รายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

1.1 ความหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล (Good Government)

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Government) เป็นแนวคิดสากลที่ได้นำมาใช้ในสังคมไทย โดยมีความหมายรวมถึงระบบโครงสร้าง กระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนา และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

1.2 เป้าหมายของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล

เป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของทุกภาคในสังคม กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การสร้างความเป็นธรรมในการพัฒนาทาง เศรษฐกิจและสังคมให้กับทุกภาคในสังคม ไม่ใช่ภาคใดภาคหนึ่ง

1.3 โครงสร้างและกระบวนการของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Structure and Process)

โครงสร้างและกระบวนการของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Structure and Process) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายความเป็นธรรมและสันติสุขได้ จะต้องเน้นโครงสร้างและ กระบวนการที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศที่ทุกภาคไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคประชาสังคม ภาคปัจเจกชนและครอบครัว มีส่วน ร่วมกันบริหารจัดการประเทศเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาไปข้างหน้า โดย

1) กฎเกณฑ์ดังกล่าวอาจประกอบด้วย รัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ รวมทั้งธรรมเนียมประเพณีทางศาสนา ศีลธรรม และจริยธรรมเพราะกฎเกณฑ์ดังกล่าวจะ สร้าง “สิทธิ” และการยอมรับของแต่ละภาคส่วน

2) กระบวนการที่มีธรรมาภิบาลต้องมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ การมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) ความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) และกฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและ ชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability)



1.4 สารของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Substance) คือ การบริหารจัดการทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองต้องสร้างความสมดุลระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของสังคมให้ดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและสังคมมีเสถียรภาพ ความสมดุลที่สำคัญ คือ การจัดสรรทรัพยากรของสังคมให้ทุกภาคมีส่วนร่วมได้ ที่เหมาะสมและยอมรับได้ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับปัจจัย คือ

1) โครงสร้างหรือกระบวนการที่ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อจัดสรรทรัพยากร

2) เครื่องมือที่ใช้ คือ กฎหมายต้องยุติธรรม

1.5 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลเป็นทั้งเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนา ถ้าพิจารณาในฐานะวิธีการอันจะนำไปสู่เป้าหมายก็จะหมายถึง เครื่องมือหรือกลไกในการบริหารจัดการทรัพยากรทาง เศรษฐกิจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างความเป็นธรรมในสังคม เป็นต้น ในขณะที่ถ้า พิจารณาในฐานะที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนานั้น จะหมายถึงระบบบริหารจัดการที่มีองค์ประกอบที่ สำคัญ คือ 1) ความเป็นประชาธิปไตย ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ให้บริการ สาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพสิทธิมนุษยชน และยึดมั่นในความสุจริต ความถูกต้อง ดีงาม และโปร่งใส ดังนั้น ธรรมาภิบาลจึงประกอบด้วย หลักการสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1) หลักนิติธรรม เป็นหลักที่ถือเป็นกฎ กติกาในสังคมที่ทุกคนมีส่วน เกี่ยวข้อง ดังนั้น การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย โดย คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของสมาชิก ระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่ดีมีความเป็นธรรมและมี ความชัดเจน มีระบบลงโทษที่เหมาะสม รวมทั้ง มีการบังคับใช้ที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน จะช่วยควบคุมการใช้อำนาจของรัฐให้เป็นไปอย่างชอบธรรม พร้อมกับช่วยคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ของประชาชน ไม่ให้ถูกละเมิดโดยการใช้อำนาจรัฐ และจะเกิดผลในทางตรงกันข้ามหากกฎหมายและ ระบบยุติธรรมอ่อนแอ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการแสวงหาผลประโยชน์จากข้อกฎหมายและ แพร่กระจายกว้างขวางนำไปสู่การทุจริตในระดับการใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่ระมัดระวัง กระทบต่อสิทธิ เสรีภาพของประชาชนและกระทบต่อการลงทุนทางเศรษฐกิจ

2) หลักคุณธรรม เป็นการพัฒนาให้บุคลากรของภาครัฐยึดมั่นในความ ถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต การบริหารจัดการ ที่ดีภาครัฐเป็นการบริหารที่ไม่ เพียงแต่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ แต่ต้องให้ความสำคัญกับการดำรงรักษาไว้ซึ่งหลักการอัน ถูกต้อง การยึดถือระบบคุณธรรม คุณค่าและความดีงามทั้งหลาย ทั้งนี้ เพราะระบบคุณค่าและ ค่านิยมต่างๆ ในระบบราชการจะเป็นปัจจัยกำหนดพฤติกรรมของข้าราชการ และชี้แนะวิธีการให้บริการ แก่ประชาชนด้วย

3) หลักความโปร่งใส การทำงานที่เปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้ จะส่งผลให้การทุจริตคอร์รัปชันและความด้อยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการลดลง ดังนั้น ถ้าภาครัฐจัดระบบการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสและเปิดเผยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรับรู้ในวิธีการ และขั้นตอนการทำงาน ได้มีโอกาสตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลการดำเนินงานจะส่งผลให้ ข้าราชการมีความรับผิดชอบต่องานและผลของงาน มีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเป็นธรรม



และก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและประเทศชาติโดยรวมมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีความมั่นใจว่า ข้าราชการมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน

4) หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการดำเนินการของโครงการ รวมถึงได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการที่ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ โดยมีการแสดงทัศนะต่างๆ ต่อการดำเนินงานที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ เพื่อให้รัฐบาลนำไปประกอบการตัดสินใจระดับนโยบาย การให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนควบคุมการดำเนินงาน ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงเป็นการสื่อสารสองทาง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและรับฟังความเห็นซึ่งกันและกันระหว่างรัฐกับประชาชน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างความสามัคคีในชาติ ในขณะเดียวกัน จะก่อให้เกิดกระบวนการติดตามตรวจสอบนโยบายและการดำเนินงานของรัฐให้ดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น

5) หลักความคุ้มค่า การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวม คำนึงถึงความประหยัด ความคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ โดยยึดถือประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน ดังนั้น ภาครัฐซึ่งยังคงฐานะเป็นแกนสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการในการพัฒนาประเทศและการให้บริการแก่ประชาชน จึงอาจจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการและกลไกการทำงานให้คำนึงถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพมากขึ้น

6) หลักความสำนึกรับผิดชอบ เป็นกระบวนการทำงานที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะต้องมีลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน การปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดการรับผิดชอบ การทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง การมีแผนสำรองการติดตามประเมินผลการทำงาน เนื่องจากภาครัฐเป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ กิจการของรัฐในทุกระดับ ดังนั้น จึงต้องสร้างเครื่องมือและวัฒนธรรมสำนึก รับผิดชอบต่อให้เกิดแก่ข้าราชการอย่างกว้างขวาง ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้จะเป็นการตรวจสอบและควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการให้รับผิดชอบต่อภารกิจ ต่อสังคม กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาของประชาชน เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และกล้าที่จะยอมรับผลดีผลเสียจากการกระทำของตนเอง

สรุป แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการประเทศไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้ข้าราชการต้องปรับแนวทางการบริหารจัดการโดยมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง วิธีการ ให้บริการแก่กลุ่มผู้รับบริการที่ชัดเจน รวมถึง มีความชัดเจนในเรื่องผลผลิต ผลลัพธ์ ที่สามารถวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหาร จัดการประเทศ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดบริการ สาธารณะแทนภาครัฐมากขึ้น ส่วนภารกิจที่ภาครัฐต้องเป็นผู้ดำเนินการเองให้ปรับรูปแบบการบริหาร



จัดการให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ และมีความคล่องตัวสูง นอกจากนั้น ยังมีการพัฒนาระบบ ประเมินผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพการให้บริการและในระดับบุคคลโดยมี ตัวชี้วัด และ Best practice เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลที่ชัดเจน และนำผลการประเมินไป ใช้ประกอบ ในการพิจารณาจัดสรรรางวัลประจำปีของส่วนราชการ การพิจารณาความดีความชอบใน ระดับเจ้าหน้าที่ และรายงานผลการปฏิบัติราชการขององค์กรต่อสาธารณะ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structural Functionalism)

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม เป็นทฤษฎีแม่บทที่ใหญ่ที่สุดทฤษฎีหนึ่งมีนักมานุษยวิทยา หลายคนที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม เช่น โรเบิร์ตเค.เมอร์ตัน (Robert K. Merton) อีมิลเดอร์ไคม์ (Emile Durkheim) เอ.อาร์.แรดคลิฟฟ์บราวน์ (A.R. Radcliffe-Brown) โบนิสลอว์มาลินอฟสกี (Bronislaw Malinowski) และ ทาลคอตต์พาร์สัน (Talcott Parsons)

เอ.อาร์.แรดคลิฟฟ์บราวน์ (A.R. Radcliffe-Brown) มีแนวคิดที่ว่า โครงสร้างของ สังคมเป็นเสมือนร่างกายที่ประกอบไปด้วยเซลล์ต่าง ๆ และมองว่าหน้าที่ของสังคมก็คือ การทำหน้าที่ ของอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย โดยแต่ละส่วนจะช่วยเหลือและเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้ระบบ ทั้งระบบมีชีวิตดำรงอยู่ได้ระบบสังคมต่างๆ ประกอบด้วยโครงสร้างและกิจกรรมต่าง ๆ ทฤษฎี โครงสร้างหน้าที่นิยมสามารถนำมาอธิบายความมั่นคงทางสังคมของกลุ่มที่ไม่ซับซ้อนในการคิดค้นองค์ ความรู้และวิธีเพื่อเสริมสร้างโครงสร้างทางสังคมของกลุ่มคนให้สามารถคงรูปอยู่ได้และถ่ายทอดสืบต่อกันมาในลักษณะที่ยั่งยืนวิธีการศึกษาแบบโครงสร้างหน้าที่ (Structural Functional Approach) เป็นการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพของส่วนต่าง ๆ (Parts) ที่ประกอบกันเข้ามาเป็นสังคม โดยรวม (The Whole) สัมพันธ์ภาพของส่วนต่าง ๆ ที่ประกอบกันเข้ามาเป็นสังคมนั้น เรียกว่า “โครงสร้างของสังคม” (Structure of Society)

โครงสร้างของสังคม หมายถึง สัมพันธ์ภาพของกิจการต่าง ๆ ที่มีปรากฏอยู่ในสังคม ทุกสังคมอันได้แก่กิจการทางด้านครอบครัวชาติพันธุ์งานด้านการศึกษาด้านอนามัยการเศรษฐกิจการเมือง การปกครองความเชื่อศาสนาและอื่น ๆ ฐานคติ (Assumption) ใหญ่ของการศึกษาสังคมกลุ่ม

โครงสร้างหน้าที่มีอยู่ประการหนึ่งว่าภายในสังคมนั้นมีการทำหน้าที่ (Functions) ต่างๆ อย่างเป็นระบบ (System) เพื่อความดำรงอยู่ของแต่ละสังคมในการนี้ส่วนย่อยต่าง ๆ (Parts) หรือระบบย่อย (Subsystems) ต่าง ๆ ภายในสังคมจะปฏิบัติงานต่อเนื่องประสานสัมพันธ์กันเพื่อมุ่ง ไปสู่ความมุ่งหมายสุดท้าย (Goal) ของแต่ละสังคมคือความอยู่รอดซึ่งย่อมหมายถึงความสามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภาวะต่างๆภายในสังคมให้เหมาะสมกับกาลเวลาที่ผ่านไปด้วย

ระบบย่อย (Subsystems) สำคัญที่มีอยู่ในโครงสร้างของทุกสังคมมนุษย์พิจารณา ตามลักษณะอันเป็นความถนัดเฉพาะ (Specialization) ของกิจกรรมพอจะแบ่งแยกออกได้เป็น

6 ระบบ



1. ระบบย่อยของโครงสร้างที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางด้านครอบครัวและญาติพี่น้อง (Family & Kinship System)
2. ระบบย่อยของโครงสร้างที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางการให้การศึกษาอบรม (Education System)
3. ระบบย่อยของโครงสร้างที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางการป้องกันรักษาและบำรุงสุขภาพสมาชิกของสังคม (Health System)
4. ระบบย่อยของโครงสร้างที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางด้านการเศรษฐกิจ (Economic System)
5. ระบบย่อยของโครงสร้างที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมด้านการเมืองและการปกครอง (Politic System)
6. ระบบย่อยของโครงสร้างที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางด้านความเชื่อและศาสนาต่างๆที่มีอยู่ในแต่ละสังคม (Belief System)

โดยสรุป ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมของ เอ.อาร์.แรดคลิฟฟ์บราวน์ (A.R. Radcliffe-Brown) ที่มีหลักการว่า สังคมประกอบด้วยระบบต่าง ๆ และระบบต่าง ๆ ของสังคมมีโครงสร้างและหน้าที่ที่ต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบผู้วิจัยนำทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม มาใช้อธิบายในการวิจัยครั้งนี้ ในประเด็นสภาพปัจจุบันและปัญหาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งต้องมีโครงสร้างการบริหารงานและการกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ดังนั้น ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยมของ เอ.อาร์.แรดคลิฟฟ์บราวน์ (A.R. Radcliffe-Brown) จึงมีความสอดคล้องกับการวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ทฤษฎีสัญลักษณ์สัมพันธ์ (Symbolic Interaction Theory)

ทฤษฎีสัญลักษณ์สัมพันธ์ (Symbolic Interaction Theory) หรือทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์หรือทฤษฎีการกระทำระหว่างกันด้วยสัญลักษณ์เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญต่อมนุษย์แต่ละคนและช่วยให้ความรู้เกี่ยวกับสังคมมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นเกี่ยวกับการกระทำทางสังคม (Social Action) เช่น การสื่อสาร (Communication) การทำหน้าที่ (Function) การแลกเปลี่ยน (Exchange) และการขัดแย้ง (Conflict) โดยอาศัยสื่อที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbol) ในการทำความเข้าใจและสร้างสิ่งจำเป็นอื่นๆ ในการอยู่ร่วมกันเช่นกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐานทางสังคมเพื่อที่จะทำให้สังคมในชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยดำรงชีวิตด้วยความสุข (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2546 : 41-44)

George Herbert Mead นักจิตวิทยาสังคมได้พัฒนาขึ้นเป็นแนวคิดที่เน้นให้เห็นความสำคัญเกี่ยวกับความหมายและการแปลความของสัญลักษณ์ของแต่ละกลุ่ม ซึ่งลึกซึ้งมากกว่าเป็นเรื่องปฏิกิริยาตอบสนองของมนุษย์ต่อสิ่งเร้าเท่านั้น ทฤษฎีนี้เน้นว่าบุคคลจะประพฤติปฏิบัติในเรื่องที่เขาตีความว่า สิ่งใดมีความหมายและตีความย่อมจะเกิดจากประสบการณ์ของปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่ผ่านมาระทบตัวเขาโดยตรงและนั่นคือโลกการติดต่อสัมพันธ์ของมนุษย์อาศัยภาษาเป็นสื่อจากนั้นจึงพัฒนาเป็นความสัมพันธ์แบบสัญลักษณ์ในรูปแบบต่าง ๆ การสนทนากับผู้อื่นเป็นการเริ่มตระหนักถึงความเห็นและทัศนคติที่แตกต่างไปจากตนและด้วยการเรียนรู้มนุษย์จึงรู้ว่าตนควรจะแสดงพฤติกรรม



ออกไปเช่นไรจึงจะเป็นที่พอใจของผู้อื่นทำให้ผู้อื่นร่วมมือกับตนเพื่อประสานประโยชน์เป็นการสื่อสารทั้งการใช้ภาษาและสัญลักษณ์ทางกายหรือสีหน้าเป็นการแสดงความรู้สึกนึกคิดที่มีความหมาย

George Herbert Mead ได้กล่าวถึงเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างคนในสังคมว่ามีหลักการพื้นฐานมาจากความคิดที่ว่าคนเป็นผู้สร้างสังคม (Social Setting) และกฎระเบียบของสังคม (Social Rules) มีอิทธิพลต่อการกระทำและพฤติกรรมระหว่างบุคคลและเป็นการค้นหาคำตอบว่าทำไมสังคมยุคปัจจุบันจึงแตกต่างจากสังคมในอดีตเนื่องจากวิถีการดำเนินชีวิตการบริโภคความเป็นอยู่แตกต่างจากสังคมในอดีตเพราะความเปลี่ยนแปลงและความเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผลผลิตจากการกระทำของมนุษย์ในสังคมซึ่งจากการกระทำระหว่างกันของคนในสังคมทำให้เกิดการรับรู้ตน (Self) และเป็นการตีความสัญลักษณ์ที่บุคคลอื่นแสดงออกมาแล้วจึงแสดงตอบโต้ด้วยวัตถุหรือสัญลักษณ์ต่างๆ ทั้งที่เป็นวัตถุทางกายภาพ (Physical Object) วัตถุทางสังคม (Social Object) และวัตถุทางนามธรรม (Abstract Object) หรือสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ถูกสร้างขึ้นมาตั้งแต่วัยเด็กซึ่ง Mead ได้กล่าวถึงกระทำระหว่างสมาชิกในสังคมด้วยสัญลักษณ์จนกลายเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมขึ้น เช่นผู้สูงอายุที่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาศีลให้ลูกดูดีให้ลูกเห็นเป็นร่มโพธิ์ร่มไทรให้ลูกเย็นยอมนั้นที่ศรัทธาเคารพยกย่องแก่ครอบครัวบุตรหลานและบุคคลในชุมชนเป็นต้น (ทรงคุณ จันทจร. 2549 : 22-23 ; อ้างอิงมาจาก ภูทงค์ ภูทลบุตร. 2548)

สรุปได้ว่า หลักพื้นฐานความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสัญลักษณ์สัมพันธ์เชื่อว่า การกระทำและพฤติกรรมของคนสอดคล้องกับคำกล่าวของทรงคุณ จันทจร (2549 : 10 - 11) กล่าวว่าเป็นทฤษฎีมุ่งเน้นความเข้าใจเกี่ยวกับสัญลักษณ์และกระบวนการตีความของการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ของบุคคลกับสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์และเป็นตัวสร้างสังคมและกฎระเบียบของสังคมที่มีอิทธิพลต่อการกระทำและพฤติกรรมของคนซึ่งโดยหลักพื้นฐานดังกล่าวข้างต้นสามารถตอบปัญหาว่าทำไมสังคมทุกวันนี้จึงแตกต่างจากสังคมในอดีตเนื่องจากการดำเนินชีวิตการบริโภคความเป็นอยู่แตกต่างจากสังคมในอดีตเพราะความเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลผลิตจากการกระทำของคนที่ได้สร้างสัญลักษณ์ในการติดต่อแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสัญลักษณ์สัมพันธ์ของ George Herbert Mead มาประยุกต์ใช้เนื่องจากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหลายส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง และเครือข่ายวัฒนธรรม จะทำให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจพื้นฐาน กฎระเบียบขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรร่วมกัน

3. ทฤษฎีนิเวศวิทยาทางวัฒนธรรม (Cultural Ecology Theory)

ทฤษฎีนิเวศวิทยาทางวัฒนธรรม (Cultural Ecology Theory) เป็นแนวคิดทางมานุษยวิทยา แนวหนึ่งที่น่าสนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม โดยเน้นถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนดกระบวนการวิวัฒนาการทางสังคม วัฒนธรรม นักมานุษยวิทยาที่สำคัญกลุ่มนี้ ได้แก่ จูเลียน เอช สจ๊วต (Julian H. Steward), แดรี่ ฟอร์ด (Daryl Forde), คลิฟฟอร์ด กีทซ์ (Clifford Geertz) และมาร์วิน แฮร์ริส (Marvin Harris)

จูเลียน สจ๊วต (Julian Steward) นักมานุษยวิทยาอเมริกัน มีแนวความคิดทางนิเวศน์วัฒนธรรม ว่าเป็นการศึกษากระบวนการปรับตัวของสังคมภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการศึกษาวิวัฒนาการหรือการเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากการปรับตัว (Adaptation) ของสังคมในลักษณะเป็นพลวัตหรือเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงเป็นผลมาจากการปรับตัวให้เข้ากับ



สภาพแวดล้อม โดยมีพื้นฐานสำคัญคือ เทคโนโลยีการผลิตโครงสร้างสังคมและลักษณะของสภาพแวดล้อมธรรมชาติเป็นเงื่อนไข โดยมี “วัฒนธรรม” เป็นเครื่องมือช่วยให้มนุษย์ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ตามทัศนะของจูเลียน สจิวต์ (Julian Steward) มนุษย์เป็นสัตว์มีเหตุผลและวิวัฒนาการทางวัฒนธรรมวางอยู่บนรากฐานของเหตุผล แต่เป็นเพราะว่าสภาพการณ์และสภาวะแวดล้อมมีความแตกต่างกันออกไป วิวัฒนาการทางวัฒนธรรม อาจเกิดขึ้นได้หลายสาย (Multilinear Evolution) และแต่ละแนวย่อมมีความแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้เกิดจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีและโครงสร้างสังคมเป็นหลัก แนวความคิดนี้ เน้นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับสภาพแวดล้อมว่า มีความแนบแน่นใกล้ชิดและส่งผลกระทบซึ่งกันและกันอย่างแยกไม่ออก ในยุคสมัยที่พัฒนาการด้านเทคโนโลยียังอยู่ในระดับต่ำ มนุษย์จำต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและทำให้สภาพแวดล้อม มีศักยภาพในการเปลี่ยนหรือดัดแปลงสภาพแวดล้อมได้มากขึ้น อิทธิพลของสภาพแวดล้อมก็เริ่มลดถอยลง หากแต่รูปแบบและลักษณะทางวัฒนธรรม ประสพการณ์และความเคยชินในอดีต ตลอดจนวิถีชีวิตและขนบธรรมเนียมประเพณีบางอย่างจะยังคงอยู่และได้รับการสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ผลงานของจูเลียน สจิวต์ (Julian Steward) มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้นักมานุษยวิทยาหันมาสนใจศึกษาถึง ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและอิทธิพลของสภาพแวดล้อมต่อพัฒนาการทางวัฒนธรรม กล่าวโดยสรุปทฤษฎี นิเวศวิทยาทางวัฒนธรรม ตามทัศนะของจูเลียน สจิวต์ (Julian Steward) เป็นความพยายามศึกษาวิเคราะห์ถึง

1. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับเทคโนโลยีทางการผลิต ซึ่งเป็นตัวกำหนดสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับพฤติกรรมของมนุษย์
3. ผลในการอธิบายต้นกำเนิดของลักษณะทางวัฒนธรรม (cultural traits) ของกลุ่มชนต่าง ๆ เช่น เปรู เม็กซิโก เมโสโปเตเมีย อียิปต์และจีน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีนิเวศวิทยาทางวัฒนธรรมของ จูเลียน สจิวต์ (Julian Steward) เน้นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับคน สิ่งแวดล้อมกับเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์ต้องปรับตัวกับสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีนิเวศทางวัฒนธรรมของ จูเลียน สจิวต์ (Julian Steward) มาใช้กับงานวิจัยนี้เพราะการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร การปฏิบัติงาน การจัดสภาพสิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมของส่วนต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ดังนั้น ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง และเครือข่ายวัฒนธรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่เปลี่ยนไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

บรรเจิด อยู่ยืนยง (2544 : 194) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อมาตรฐานการบริหารองค์กรสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี คือ ปัจจัยด้านคุณภาพการบูรณาการความมุ่งประสงค์ขององค์การ การยอมรับ และความหลากหลายของบุคลากร

นงลักษณ์ เรือนทอง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ



สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มี 5 ด้านคือด้าน 1) บุคลากร 2) คุณภาพ 3) ความไว้วางใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและ 5) ความหลากหลายของบุคลากรและเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปมี 2 ด้านคือด้านบุคลากรและด้านคุณภาพส่วนงานด้านแผนงานและพัฒนาชนบทมี 5 ด้าน คือ 1) บุคลากร 2) บุคลากร 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ไว้วางใจและ 5) ความหลากหลายของบุคลากรส่วนงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มี 4 ด้าน 1) คุณภาพ 2) ความไว้วางใจ 3) บุคลากร 4) การมอบอำนาจ

พร ภิเศก (2546 : 121) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก พบว่า ลักษณะองค์กรในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก เป็นวัฒนธรรมแบบผสมระหว่างวัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมแบบการตลาด โดยวัฒนธรรมเด่นที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบราชการ ส่วนวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่มีการปฏิบัติในระดับรองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบการตลาด วัฒนธรรมแบบครอบครัว และวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา

จันทร์ พักตร์เพียงจันทร์ (2547 : 204) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานวิชาการในองค์กร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรที่มีขนาดต่างกัน

ภัทรภรณ์ พัตรสงวน (2548 : 165) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับการผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้สึกต่อลักษณะงานอยู่ในระดับมาก
3. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพัน ต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
4. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
5. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปีและสูงกว่า 20 ปีมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
6. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มาจากส่วนราชการเดิม กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมวิชาการมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
7. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ



รัชชัย สัตยสมบูรณ์ (2548 : 175) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการเน้นความรู้ ความรับผิดชอบและความกระตือรือร้นในงานความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล การมีคุณธรรมเป็นการยึดหลักการและเหตุผล ความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง หน้าที่ และสังคมความเป็นหน่วยงานให้บริการเป็นการจัดให้บริการที่มีคุณภาพมีหลักประกันคุณภาพของมาตรฐานบริการ ความเป็นประชาธิปไตย เป็นการบริหารส่วนร่วมโดยมีหลักการทำงานเป็นทีม ความภาคภูมิใจในอาชีพเป็นความรู้สึกถึงความสำเร็จในคุณค่าของวิชาชีพ ควรคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นการให้บริการที่มีคุณภาพ และคำนึงถึงสิทธิของผู้รับบริการ ลักษณะเน้นอนาคตเป็นการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การมุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

บุษกร ประวะโซ (2550 : 118-119) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีในการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี มีลักษณะงาน แบ่งเป็น 4 งาน คือ (1) ส่วนสำนักงาน ปลัด (2) ส่วนการคลัง (3) ส่วนโยธา (4) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นวัฒนธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความพยายามจะสนองตอบวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุตามความต้องการของท้องถิ่นและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ มีการทำงานเป็นทีม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการตามภาระงานและหน้าที่อย่างเร่งด่วน ตามที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล และการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมเรียนรู้ร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น มีความเปิดเผยและไว้วางใจกันมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณและพยายามปฏิบัติตนและจัดสภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้กลมกลืนกับท้องถิ่นวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

สุทธิมาศ มากละม้าย (2550 : 126) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลในพื้นที่จังหวัดยะลา เป็นวัฒนธรรมแบบมุ่งประสิทธิภาพ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลในพื้นที่จังหวัดยะลา คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งสัมพันธเกื้อกูล

สุรสิงห์ ชำนาญเสื่อ (2550 : 112) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษาบริษัทในเครือกลุ่ม บริษัท กัลฟ์อิลเล็คทริก (มหาชน) จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างขนาดกำลังการผลิตต่างกัน พบว่า มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

ยุวันดา สุทธิดี (2552 : 140) ได้ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครสวรรค์ มีลักษณะเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้น อยู่ในระดับมาก ซึ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้น มีลักษณะเหมือนวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ซึ่งเน้นความเป็น



ระเบียบ ความมั่นคง กฎและข้อบังคับต่าง ๆ มีลักษณะการมุ่งเน้นภายในและโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กร มีความคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบและบรรทัดฐาน

เยาวรินทร์ ศรีชัยนันท์ (2553 : 162 - 165) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างเครือข่ายและการพัฒนาเชิงจริยธรรมของกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง พบว่า ความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์กรกรมสรรพากร เริ่มตั้งแต่สมัยรัชการที่ 5 เมื่อ พ.ศ. 2416 แบ่งได้เป็น 3 ยุค คือ ยุคต้น เป็นยุคที่หัวหน้าใช้ภาวะผู้นำ การสอนงานเป็นลักษณะฝึกปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม จึงมีความรับผิดชอบสูง และเคารพผู้อาวุโส ยุคกลาง เป็นยุคที่วัฒนธรรมองค์กรเด่นทางด้านความรับผิดชอบต่อ เน้นวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมตามค่านิยมทางวิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นยุคที่เรียกว่า “สรรพากรอิเล็กทรอนิกส์ (e- Revenue)” ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ยุคปัจจุบัน เป็นยุคที่เน้นเรื่องการให้บริการแบบมืออาชีพ ความมีมนุษยธรรม และค่านิยมที่ถูกต้อง การสร้างเครือข่ายและการพัฒนาเชิงจริยธรรม กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง การพัฒนาองค์กรเชิงจริยธรรม ควรมีการสร้างเครือข่ายและพัฒนาจริยธรรม 6 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อ การตรงต่อเวลา การมีค่านิยมที่ถูกต้อง การมีมนุษยธรรม การเข้าใจในหลักศาสนาที่แท้จริงและการรู้จักอาวุโส โดยแบ่งกลุ่มบุคลากรขององค์กร ออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ทำงานต้องการเพียงแรงสนับสนุน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ทำงานแต่ถูกกระทบจากปัจจัยแวดล้อม และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ โดยมีกระบวนการของการสร้างเครือข่ายและการพัฒนาเชิงจริยธรรมของบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เย็นฤดี กะมุกดา (2554 : 228) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการที่เหมาะสมของประชาชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคกลางตอนบน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจุบันและปัญหาของการจัดการสุขภาพของประชาชน ในด้านกำลังคนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบไม่เพียงพอ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ส่วนใหญ่เพียงพอต่อการดำเนินงาน มีเพียง 1 แห่ง ที่อุปกรณ์ทันสมัยไม่เพียงพอ ด้านงบประมาณได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนหลักประกันสุขภาพและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมทบกองทุนที่ใช้ได้ เฉพาะการส่งเสริมสุขภาพและควบคุม ป้องกันโรคติดต่อเท่านั้น จึงไม่สามารถใช้เงินแก้ปัญหาอื่นที่จำเป็นได้เพราะองค์กรการบริหารส่วนตำบลยังไม่มีโครงสร้างส่วนสาธารณสุขรองรับรูปแบบการจัดการสุขภาพของประชาชนที่เหมาะสมในภาคกลางตอนบนนั้น พบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการจากทุกภาคส่วน ประกอบด้วย ส่วนเจ้าหน้าที่ภาครัฐเอกชนองค์กรต่าง ๆ แกนนำชุมชนและที่สำคัญคือประชาชน จัดตั้งในระดับตำบล ซึ่งประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการในการจัดการ เบิกจ่ายงบประมาณและให้ส่วนสาธารณสุขดำเนินการในด้านสุขภาพ กำหนดโครงสร้างของหน่วยงานสาธารณสุขให้อยู่ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนงานและมีการดำเนินการให้ครอบคลุมทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานสุขภาพและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานบริการสาธารณสุขและงานส่งเสริมสุขภาพ

ประทวน วันนิจ (2554 : 342 - 352) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์กรโดยใช้มิติทางวัฒนธรรมในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการคมนาคมโดยรวม พนักงานมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีเส้นทางคมนาคมที่รองรับการขนส่งได้หลายเส้นทาง ด้านสภาพแวดล้อมและสุขอนามัย ส่วนใหญ่โรงงานตั้งอยู่ชานเมืองในเขตนิคมอุตสาหกรรม



ล้อมรอบด้วยบ้านเรือน ชุมชนขนาดใหญ่ วัฒนธรรมดั้งเดิมที่ดีในองค์กรโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 7 มิติ คือ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การทำงานเชิงรุก 3) การใช้เทคโนโลยี 4) การสร้างเครือข่าย 5) การทำงานแบบบูรณาการ 6) ความรับผิดชอบ 7) ความสมบูรณ์ของงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ให้มีการพัฒนา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรรูปแบบใหม่ ที่ผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมดั้งเดิมควบคู่กับวัฒนธรรมองค์กรเชิงคุณธรรม ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมดั้งเดิมกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงคุณธรรม จะก่อให้เกิดธรรมาภิบาลและความมั่นคงแก่องค์กรในระยะยาว

องค์กร อมรสินันท์ (2554 : 168 - 170) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรครุสภา ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรครุสภา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ความเป็นของวัฒนธรรมองค์กรครุสภา กระทรวงศึกษาธิการ องค์กรครุสภาในฐานะเป็นองค์กรวิชาชีพครูตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินขององค์กรครุสภา ในอดีตที่ผ่านมาจึงมีลักษณะดูแลสิทธิประโยชน์ครู เกี่ยวกับทางด้านการเรียนการสอน การพัฒนาตนของครู เป็นต้น ค่านิยมมีลักษณะการรวมพลังรวมตัว มีความยืดหยุ่นในการนำระบบระเบียบมาปรับใช้ มีการสร้างเครือข่ายการทำงานในระดับต่าง ๆ การดำเนินงานมีการรวมศูนย์อำนาจในการบริหารงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานภายในองค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของครุสภา ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และด้านทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนการบูรณาการปรับปรุงโครงสร้าง ในการบริหารงานในบางโครงสร้างเพื่อความสะดวกและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กอบภณ แสงสมบัติ (2555 : 352) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร : รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนดีประจำตำบล ภาคอีสาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในองค์กรที่จะเอื้อสนับสนุนหรือทำให้เป็นอุปสรรคต่อองค์กรเพราะวัฒนธรรมเป็นความเชื่อที่ถูกสะสมมาช้านาน วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนคือสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นในโรงเรียน ทั้งสิ่งประติมากรรม พฤติกรรม ความเชื่อ ความประพฤติ แบบแผน บรรทัดฐาน อุดมการณ์ หรือความเข้าใจ ที่มองว่าเป็นการใช้ร่วมกันของกลุ่มคนในองค์กร ขอบข่ายภารกิจการบริหารจัดการโรงเรียน เป็นการออกแบบมาเพื่อจัดระเบียบการทำงานในองค์กรโรงเรียน ให้เดินเข้าสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ที่ผ่านกระบวนการของการมีส่วนร่วม โครงสร้างองค์กร เป็นการกระจายอำนาจในการปฏิบัติ ให้ผู้รับผิดชอบมีความเป็นอิสระ คล่องตัวในการดำเนินงาน โครงสร้างขอบข่ายภารกิจที่ถูกจัดระบบไว้เป็นอย่างดี มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพราะทำให้รู้ว่าใครทำอะไรอย่างไรและอยู่ในสายชั้นใด

บุญศรี วาปีโส (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนคาทอลิกภาคอีสาน ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรด้านสัญลักษณ์ การแต่งกายของนักเรียนมีผู้ปกครองบางคนที่มีบุตรหลานหลายคนต้องจ่ายเงินในการซื้อชุดนักเรียนและอุปกรณ์การเรียนอื่น ๆ พร้อมกันจึงมีผลกระทบค่าใช้จ่ายในครอบครัว ด้านภาษา ต้องใช้งบประมาณมากจัดหาครูสอนภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะเพิ่มขึ้น ด้านประวัติความเป็นมายังไม่พบปัญหา และด้านการบริหารจัดการ พบว่าปัญหาเกิดจากข่าว



ลือ เช่น โรงเรียนคาทอลิกที่รับเฉพาะผู้นับถือศาสนาคริสต์ ค่าใช้จ่ายสูง และเป็นโรงเรียนฝรั่ง ส่วนการพัฒนาแบบวัฒนธรรมองค์กรด้านสัญลักษณ์ ภาษา ประวัติความเป็นมา และด้านการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายต้องมุ่งเน้นในการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนคาทอลิกภาคอีสานให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน ชุมชน สังคมภาคอีสาน และประเทศชาติตลอดไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องเรื่องวัฒนธรรมองค์กร สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้ สามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงาน หรือแบบแผนในการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างได้และสามารถพัฒนาได้ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่น มีความสุขในการทำงาน และมองเห็นเป้าหมายการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กร จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเป็นคนมีระเบียบ วินัย จิตใจแจ่มใส โอบอ้อมอารี เอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีความผูกพันต่อองค์กร เป็นคนมีคุณธรรม เคารพกติกาเคารพกฎหมาย กฎระเบียบสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรอบคอบในหน้าที่ที่ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานและปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Feisen (1990 : 2341-A) ได้ศึกษาการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างประวัติโรงเรียนและวัฒนธรรมของโรงเรียน พบว่า การรักษาวรรณธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาค่านิยมร่วมกันซึ่งครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ 1) การไม่ขัดแย้งของครูและบุคลากรในโรงเรียน 2) การมอบอำนาจที่ชัดเจน 3) การลงโทษอย่างยุติธรรม 4) ประเพณีของโรงเรียนที่ยึดถือ 5) ความรู้สึกเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน 6) ค่านิยมในการรู้จักรับผิดชอบตนเอง และ 7) การมีส่วนร่วมของชุมชน

Barnett (บุญศรี วาปีโส. 2556 : 57-65 ; อ้างอิงมาจาก Barnett. 1997 : 153) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานและชีวิตในการทำงานส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่ออาชีพของผู้บริหารระดับกลาง ฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐ พบว่าตัวแปรชีวิตการทำงานส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์กรมีอำนาจทำนายความพึงพอใจในงานได้ สูงกว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขณะเดียวกันยังพบว่าอายุเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจในการได้แต่ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่ออาชีพได้ ตัวแปรประชากรด้านจำนวนปีที่ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและพยากรณ์ความผูกพันต่ออาชีพได้ และความพึงพอใจในงานยังมีความสัมพันธ์ในการบวกกับความผูกพันต่ออาชีพ

Smart และคณะ (บุญศรี วาปีโส. 2556 : 57-65 ; อ้างอิงมาจาก Smart and others. 1997 : 256-282) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรแบบของการตัดสินใจและประสิทธิผลองค์กรในแบบสาเหตุ (Causal Model) โดยวัฒนธรรมขององค์กรศึกษาตามกรอบของคามรอนและเอตติงตัน และประสิทธิผลของวิยาชุมชนตามกรอบของคามรอน 7 ด้าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาทางบุคลิกภาพของผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการและคุณภาพของอาจารย์ ความเปิดระบบของปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร โดยศึกษาในวิทยาลัยชุมชนที่จัดการศึกษา 2 ปี จำนวน 30 แห่ง ผู้ตอบแทนสอบถามเป็นผู้บริหารและ



อาจารย์ประจำ 639 คนพบว่าประสิทธิผลของวิทยาลัยเกิดจากปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของวัฒนธรรมกับสภาพแวดล้อมภายนอกและรูปแบบการตัดสินใจโดยวัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) มีลักษณะที่ได้เปรียบและมีประสิทธิผลสูงกว่า วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) และวัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) โดยในแนวของวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่หลีกเลี่ยงไม่ได้บุคคลมีแรงจูงใจจากอุดมการณ์และความสำคัญของงานตามที่กำหนด”

Tarter และ Hoy (1998 : 17 - 24) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในเรื่องเกี่ยวกับความไว้วางใจในการทำงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 1,083 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา รัฐนิวเจอร์ซีย์ สหรัฐอเมริกา พบว่า การส่งเสริมสุขภาพและความไว้วางใจกัน เป็นสิ่งสำคัญของสภาพชีวิตความเป็นอยู่ภายในโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพจะทำให้องค์กรมีบรรยากาศที่นำไปสู่สัมพันธภาพของระบบสังคม และความสัมพันธ์ที่ดีของสังคมภายในโรงเรียนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน

Maris (1999 : Web Site) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการประเมินโครงการของหน่วยงานบริการบุคลากร 26 แห่ง มีเมืองคาลามาซุ มลรัฐมิชิแกน พบว่า ผลจากการประเมินมีความสัมพันธ์สูงกับรูปแบบบางอย่างวัฒนธรรมองค์กร เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า คุณภาพการให้บริการ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผนและการกำหนดวิสัยทัศน์

Anderson (2000 : 211-212) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชนและสถาบันทางเทคนิคในรัฐเทนเนสซี โดยสอบถามผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ธุรการและอาจารย์จำนวน 1,423 คนโดยรอบการศึกษาวัฒนธรรมของคาเมรอนและเอตติงตัน พบว่า วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพผู้เรียนการพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพอาจารย์ ความเปิดของระบบเชิงสัมพันธ์ กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร และคุณภาพองค์กร วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียนความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ ความเปิดของระบบสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร สุขภาพองค์กร และความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียนวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์ และความสามารถได้มาซึ่งทรัพยากร และวัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชนความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรและสุขภาพองค์กร และการพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน

Sawner (2000 : 85-88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้ตัวแบบของซาซกิน (Sashkin) ในมิติการบริหารการเปลี่ยนแปลงการบรรลุเป้าหมาย การประสานทีมงานการมุ่งลูกค้าความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม กับผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของหน่วยบิน Air National Guard 44 หน่วยบิน ผู้ตอบแบบสอบถาม 28, 650 โดยใช้ตัวชี้วัดการตรวจความพร้อมในการปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยมิติ ผลการตรวจสอบอัตราความปลอดภัยภาคพื้นดิน การรักษายอดกำลังพลของหน่วย พบว่า มิติของวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับมิติผลการปฏิบัติงานทุกด้าน นอกจากนี้



ยังพบความเข้มแข็งของวัฒนธรรม และการบรรลุเป้าหมายยังเป็นเครื่องชี้ที่เชื่อถือได้ของการวัดผลการปฏิบัติงาน การประสานทีมงาน การบรรลุ เป้าหมาย และการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับผลการตรวจ

Poppens (2001 : Web Site) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์การในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 แห่ง ในเขต Midwestern สหรัฐฯ โดยตัวแบบการศึกษาวัฒนธรรมของ คาเมรอนและเอดดิงตัน พบว่าอาจารย์และผู้บริหาร จำนวน 344 คน ที่รับรู้วัฒนธรรมในวิทยาลัยสอดคล้องกับตนเองหรือเห็นด้วยกับลักษณะวัฒนธรรม การเห็นด้วยหรือไม่ด้วยกับประเภทของวัฒนธรรมเป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์การได้สูงกว่าตัวแปรด้านบทบาท เพศ อายุ และจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นพบว่าวัฒนธรรมแบบครอบครัวได้รับความรับผิดชอบมากกว่าวัฒนธรรมแบบ เปลี่ยนแปลงพัฒนา

Kroeber (บุญศรี วาปีโส. 2556 : 57-65 ; อ้างอิงมาจาก Kroeber. 2002 : 186) ได้ศึกษาวัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์การกับพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งพบว่า การรับรู้ในองค์ประกอบต่าง ๆ ทางวัฒนธรรมองค์การ เช่น ระเบียบการแต่งกายคำขวัญในองค์การ เป้าหมายในองค์การ เป้าหมายร่วม เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกได้การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ มีลักษณะที่เรียกว่าเป็นองค์การวิชาการมีสมาชิกหลักคืออาจารย์ซึ่งเป็นผู้รู้หรือนักวิชาชีพ องค์การประเภทนี้ Satow ถือว่าเป็นองค์การที่ใช้เหตุผลเชิงค่านิยม (Value-Rational Organization) คือ สมาชิกมีความเชื่ออย่างแท้จริงในค่านิยมที่องค์การยังประโยชน์ให้แก่ตนเอง มีอิสระในโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในค่านิยม การอ้างอิงในองค์การขึ้นอยู่กับค่านิยมหรือปทัสถานของความเชื่อ ตามคุณลักษณะดังกล่าวนี้ ดิลล์ (Dill) จึงได้พิจารณาการบริหารว่าสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การ โดยยอมรับ จึงมาพิสุจน์ (Myth) สัญลักษณ์ (Symbol) และพิธีกรรม (Ritual) ดังนั้นคุณลักษณะอย่างหนึ่งในการบริหารสถาบัน คือ การบริหารความหมายและการบูรณาการทางสังคม การบริหารความหมายได้แก่การใช้ความเชื่อ และลักษณะประเพณีขององค์การตามองค์ประกอบที่กล่าวถึงข้างต้นมาเป็นหลักในการประสานความเข้าใจและควบคุมความจงรักภักดี การผูกพันการยอมรับเป็นหน้าที่และการอ้างเอกลักษณ์ ส่วนบูรณาการทางสังคมหมายถึง การสร้างความผูกพันยึดเหนี่ยว (Bond) ทางสังคมภายในองค์การ โดยใช้กลไกการสื่อสารทำความเข้าใจกันในทุกขณะ และการส่งผลย้อนกลับ (Feedback) ในกิจกรรมส่วนรวมส่งเสริมการเรียนรู้กระบวนการทางสังคมของปัจเจกบุคคลที่เข้ากับระบบความเชื่อขององค์การ และสนับสนุนกิจกรรมการร่วมกับหมู่คณะ

Guillmette (บุญศรี วาปีโส. 2556 : 57-65 ; อ้างอิงมาจาก Guillmette. 2002 : 12) ได้ศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพคือ การบริหารภายในองค์การซึ่งประกอบด้วย รูปแบบการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหาร การ รับรู้สภาพแวดล้อม การปรับตัวเข้ากับองค์กร การรับรู้เป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในการทำงานโดยศึกษาตัวแปรเหล่านี้ มีผลต่อความพึงพอใจในงานความผูกพันกับองค์กร การตั้งใจในการทำงาน การคงอยู่ในงาน การจัดหาบุคลากรเข้าทำงานโดยศึกษาในพยาบาลประจำการ 54 คน ในโรงพยาบาลของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีม มีความพึงพอใจมากกว่าการทำงานไม่เป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติแต่ไม่มีความแตกต่างกับความผูกพันกับองค์กร การตั้งใจทำงาน การคงอยู่และการจัดหาบุคลากรความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บริหารมีความร่วมมือสูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานความผูกพันกับองค์กรและการตั้งใจในการทำงานแต่ไม่มีความ



แตกต่างกันกับการจัดหาบุคลากรและการคงอยู่ในงานระดับการรับรู้สิ่งแวดล้อมสูงขึ้นสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กรความตั้งใจในการทำงาน แต่ไม่แตกต่างกันกับการจัดหาบุคลากรและการคงอยู่ในงาน ความผูกพันกับองค์กร การจัดหาบุคลากร การคงอยู่ในงานแต่ไม่แตกต่างกันกับความตั้งใจในการทำงานการรับรู้ของพนักงานถึงความรู้สึกถึงภารกิจหลักขององค์กรและการมองกลยุทธ์ระยะยาวขององค์กรสูงขึ้นสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กรการจัดหาบุคลากรและการคงอยู่ในงาน แต่ไม่แตกต่างกันกับความตั้งใจทำงานระดับค่านิยมในการทำงานสูงขึ้น มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน การคงอยู่ในงานการจัดหาบุคลากรและการตั้งใจในการทำงาน ดังนั้น วัฒนธรรมการทำงานที่ดีคือ การปลูกฝังค่านิยมการทำงานและองค์ประกอบต่าง ๆ จะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลได้รวมทั้งจัดหาพยาบาลที่มีความเหมาะสมกับองค์กรและหน่วยงานได้แนวทางหนึ่ง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่าง หลายรูปแบบ ตามสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ แต่โดยภาพรวมส่วนใหญ่ทุกคนในองค์กรรับรู้ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีแนวทางการปฏิบัติแตกต่างกันไป ทั้งการยึดหลักการทำงานเป็นทีม การสร้างค่านิยมที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

สรุปผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ พบว่ามีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันคือ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลและเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน อยากเห็นองค์กรของตนเองได้รับการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ บรรลุตามเป้าหมาย การนำแนวคิดทางวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรม จะช่วยให้เกิดการการพัฒนางานองค์กรไปในแนวทางที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรม ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาสมรรถนะทักษะในการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยน ประสพการณ์การทำงานด้านต่าง ๆ ร่วมคิดร่วมพัฒนางานองค์กร ดังนั้น รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปลูกจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ จากข้อมูลข้างต้น จึงพัฒนามาเป็นวัฒนธรรมองค์กรซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงาน วัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) และทำการเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) มีรายละเอียดในการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 เนื้อหา
 - 1.2 วิธีวิจัย
 - 1.3 ระยะเวลา
 - 1.4 พื้นที่วิจัย
 - 1.5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
 - 2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.3 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.4 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอบเขตของการวิจัย

1. เนื้อหา

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงาน วัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาในการศึกษาดังนี้

เนื้อหาของการวิจัย

เนื้อหาของการวิจัยในครั้งนี้ คือ 1) การบริหารงานวัฒนธรรม ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 2) สภาพปัจจุบัน และปัญหาการใช้วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และ 3) รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. วิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Document) เก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field Study) โดยการสำรวจ สัมภาษณ์ สังเกต การสนทนากลุ่ม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์



3. ระยะเวลา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงาน วัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนด ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2556 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2560

4. พื้นที่วิจัย

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงาน วัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจะเลือก พื้นที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดหนองคาย จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดอำนาจเจริญ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีการบริหารจัดการองค์กรที่น่าสนใจ และมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจำนวนมากทั้งวิถีชีวิต คติ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นที่น่าศึกษาเรียนรู้

5. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1 ประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ รองปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้ตรวจราชการกระทรวง วัฒนธรรม วัฒนธรรมจังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ข้าราชการ ลูกจ้างเหมาบริการใน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ สภา วัฒนธรรมตำบล และผู้นำใช้บริการ

5.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้แก่ กลุ่มผู้รู้ กลุ่มผู้ปฏิบัติ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ทั่วไป รวมจำนวน 80 คน ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

5.2.1 กลุ่มผู้รู้ (Key Informants) จากกลุ่มบุคคลที่ให้ข้อมูลหลักและความสำคัญ เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ รอง ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้ตรวจราชการกระทรวงวัฒนธรรม วัฒนธรรมจังหวัด และอดีตวัฒนธรรม จังหวัด (ที่เกษียณและย้าย) จำนวน 10 คน ทำการคัดเลือกแบบเจาะจง

5.2.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ (Casual Informants) ได้แก่ วัฒนธรรมจังหวัด ผู้อำนวยการ กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป นักวิชาการวัฒนธรรม และข้าราชการ จำนวน 60 คน ในสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด ทำการคัดเลือกแบบเจาะจง

5.2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั่วไป (General Informants) ได้แก่ คณะกรรมการสภา วัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบล ลูกจ้าง และประชาชนผู้นำใช้บริการ จำนวน 10 คน ทำการคัดเลือกแบบเจาะจง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงาน วัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีดำเนินการ วิจัยตามขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้



1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยดังนี้

1.1 แบบสำรวจ (Basic Survey) เพื่อการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับพื้นที่ทำการวิจัยและวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

1.2 แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.2.1 แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์กลุ่มประชาชนทั่วไป นักวิชาการ นักบริหาร ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร หรือผู้ที่อยู่ภายในหน่วยงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ตลอดจนผู้รู้และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบประวัติความเป็นมา อัตลักษณ์ ธรรมเนียมปฏิบัติ องค์กรประกอบในการทำงาน และการดำรงชีวิต การดำเนินงานของคนในสำนักงาน วัฒนธรรม รวมทั้งรูปแบบในส่งเสริมเผยแพร่ และพัฒนา อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่สามารถ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

1.2.2 แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้รู้ที่มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตความเป็นมา ธรรมเนียมปฏิบัติในการทำงาน องค์กรประกอบในการทำงานต่าง ๆ ในองค์กร

1.3 แบบสังเกต (Observation) เป็นแบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) เพื่อใช้สังเกตกลุ่มผู้มาใช้บริการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ

1.4 แนวทางสนทนากลุ่ม (Focused Group Guideline) เป็นข้อมูลที่ต้องการหาข้อสรุปและความชัดเจนในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยยึดหลักข้อมูลที่มีลักษณะสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย สามารถตอบคำถามของการวิจัยได้ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีวิธีการเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากเอกสาร งานวิจัย หรือที่มีการศึกษาไว้ในประเด็นที่ ในประเทศไทย และต่างประเทศ ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับ วัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์กร กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ แนวคิดและทฤษฎีทางด้านสังคมวิทยา มานุษยวิทยา และวัฒนธรรม อีกทั้งเนื้อหาเกี่ยวกับพื้นที่ที่ทำการศึกษา โดยค้นคว้าเอกสาร ทั้งที่เป็น เอกสารปฐมภูมิหรือทุติยภูมิ จากหน่วยราชการ สถาบันการศึกษา เอกชน ประเภทหนังสือ ตำรา รายงานการประชุม งานวิจัย ปริยญาณิพนธ์ ภาคนิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าอิสระ อินเทอร์เน็ต และวีดิทัศน์ โดยรวบรวมแยกประเด็นไว้ตามเนื้อหา

2.2 การเก็บข้อมูลจากภาคสนาม เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากพื้นที่ ที่ทำการ ศึกษาวิจัย โดยวิธีการสำรวจเบื้องต้น (Basic Survey) สัมภาษณ์ที่ไม่เป็นทางการ (Informal Interview) และการสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ (Formal Interview) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสนทนากลุ่ม (Focused Group)

2.2.1 ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ กับกลุ่มผู้ปฏิบัติ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย



2.2.2 ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เจาะลึก และการสัมภาษณ์ที่ไม่เป็นทางการกับกลุ่มผู้รู้ด้วยวิธีการค้นหาผู้รู้ด้วยวิธีการสุมแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) โดยการถามจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร และผู้มีความรู้ที่ต้องการศึกษาเป็นทอด ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ใช้เทคนิคการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นการสังเกตสภาพทั่วไปภายในองค์กร วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ วัฒนธรรมการทำงาน และเหตุการณ์ทั่วไปขององค์กรที่ทำการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพทั่วไป ความเป็นอยู่ วิถีชีวิตการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.2.4 ใช้เทคนิคการสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยผู้วิจัยเข้าร่วมกิจกรรมตามความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

2.2.5 ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม เพื่อระดมความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

3. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การจัดกระทำข้อมูล

ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากภาคสนามโดยแยกตามความมุ่งหมายของการวิจัย มาจัดกระทำดังต่อไปนี้

3.1.1 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากเอกสารต่าง ๆ มาศึกษาอย่างละเอียด พร้อมจัดระบบหมวดหมู่ ตามความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้

3.1.2 นำข้อมูลจากภาคสนามที่เก็บรวบรวมได้จากสำรวจเบื้องต้น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ซึ่งได้จัดบันทึกไว้และในแถบบันทึกเสียงมาถอดความ มาแยกประเภท จัดหมวดหมู่และสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัย หากมีข้อมูลที่จำเป็นต้องตรวจสอบใหม่จะต้องกลับไปเข้าสนามอีกครั้งเพื่อความถูกต้อง

3.1.3 นำข้อมูลทั้งที่เก็บรวบรวมได้จากเอกสารและข้อมูลภาคสนามที่รวบรวมได้จากสำรวจเบื้องต้น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลใช้วิธี Investigator Triangulation โดยการนำข้อมูลไปให้ผู้ให้ข้อมูลอ่านหรือกลับไปสอบถามผู้ให้ข้อมูลซ้ำอีก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง และใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Methodological Triangulation) ของ Denzin (1970) คือ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยวิธีการเก็บข้อมูลที่แตกต่างกัน คือ (สุภางค์ จันทวานิช. 2546 : 129-130) 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยไดมานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีตรวจสอบคือการสอบแหล่งของข้อมูลแหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ และแหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลต่างกันอย่างใด โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกต แทนที่จะใช้ผู้วิจัยคนเดียวกันสังเกตโดยตลอด 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมาก



น้อยเพียงใด 4) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากเอกสารและข้อมูลภาคสนามที่ได้จากการสังเกตการณ์สัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป ตามแนวคิดของสูกางค์ จันทวานิช (2546 : 131 - 137) ดังนี้

3.2.1 การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) คือ วิธีตีความสร้างข้อสรุปจากข้อมูลรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น เมื่อนักวิจัยได้เห็นรูปธรรมหรือเหตุการณ์หลายๆ เหตุการณ์ แล้วก็ลงมือสร้างข้อสรุป ถ้าข้อสรุปนั้นยังไม่ได้รับการตรวจสอบยืนยันก็ถือเป็นสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) ถ้าหากได้รับการยืนยันแล้วก็ถือเป็นข้อสรุป เช่น ธรรมเนียมปฏิบัติ เป็นอย่างไร ขั้นตอนการวิเคราะห์ว่าใครเป็นผู้ทำ มีการเลือกเวลาในการปฏิบัติมีลักษณะอย่างไร เพื่อใคร เพราะอะไรจึงทำ มีความหมายอย่างไรกับการบริหารงาน การจัดการองค์การการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการงานวัฒนธรรม เป็นต้น

3.2.2 การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) คือ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิด ๆ (Typologies) ตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันไป โดยการใช้วัฒนธรรมและแนวคิดและทฤษฎี เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ถึงการจัดระเบียบทางการวิจัย 1) การกระทำ (Acts) คือ เหตุการณ์หรือสถานการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ไม่ยาวนานหรือต่อเนื่อง 2) กิจกรรม (Activities) คือ เหตุการณ์หรือสถานการณ์หรือขนบธรรมเนียมประเพณี ที่เกิดขึ้นในลักษณะต่อเนื่อง และมีความผูกพันกับบุคคลบางคนหรือบางกลุ่ม 3) ความหมาย (Meanings) คือ การที่บุคคลอธิบายหรือสื่อสารหรือให้ความหมายเกี่ยวกับการกระทำและหรือกิจกรรม อาจเป็นการให้ความหมายในลักษณะเกี่ยวกับโลกทัศน์ ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน พฤติกรรมการทำงาน ความพึงพอใจ ค่านิยม 4) ความสัมพันธ์ (Relationship) คือ ความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลหลาย ๆ คนในสังคมที่ศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง อาจเป็นรูปของการเข้ากันได้หรือความขัดแย้งก็ได้ 5) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Participation) คือ การที่บุคคลมีความผูกพันและเข้าร่วมกิจกรรม หรือมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น 6) สภาพสังคม (Setting) คือ สถานการณ์หรือสภาพการณ์ที่การกระทำหรือกิจกรรมที่ทำการศึกษาก่ออยู่ในองค์กร

4. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยผู้วิจัยเริ่มจากการจัดทำเนื้อหาให้ครบตามความมุ่งหมายของการวิจัย เน้นที่ความถูกต้องรัดกุม ชัดเจน มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน พร้อมตารางและภาพประกอบ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากภาคสนาม โดยการสำรวจ สัมภาษณ์ สังเกต และการสนทนากลุ่ม ในพื้นที่ 6 จังหวัด ประกอบด้วย สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ทั้ง 6 จังหวัดดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามลำดับความมุ่งหมายดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 เพื่อศึกษารูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 จังหวัด ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษา ดังนี้

1.1 ประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์

กระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้จัดตั้งขึ้นในวันที่ 9 ตุลาคม 2545 และคำสั่งกระทรวงวัฒนธรรมที่ สป 58/2545 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด มีภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยการติดต่อ บรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม (ดำรงค์ ทองสม. 2559 : สัมภาษณ์)

ในระยะเริ่มแรก พ.ศ. 2545 อาคารที่ทำการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยตำแหน่งผู้บริหารของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในขณะนั้น คือ ดร.ไพโรจน์ เพชรสังหาร ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ คนแรก ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2545 - 11 มกราคม 2553 ซึ่งในช่วงแรกข้าราชการในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ทั้งหมด ปฏิบัติหน้าที่ที่จังหวัด (จันทร์ฉาย สำราญเนตร. 2557 : สัมภาษณ์)

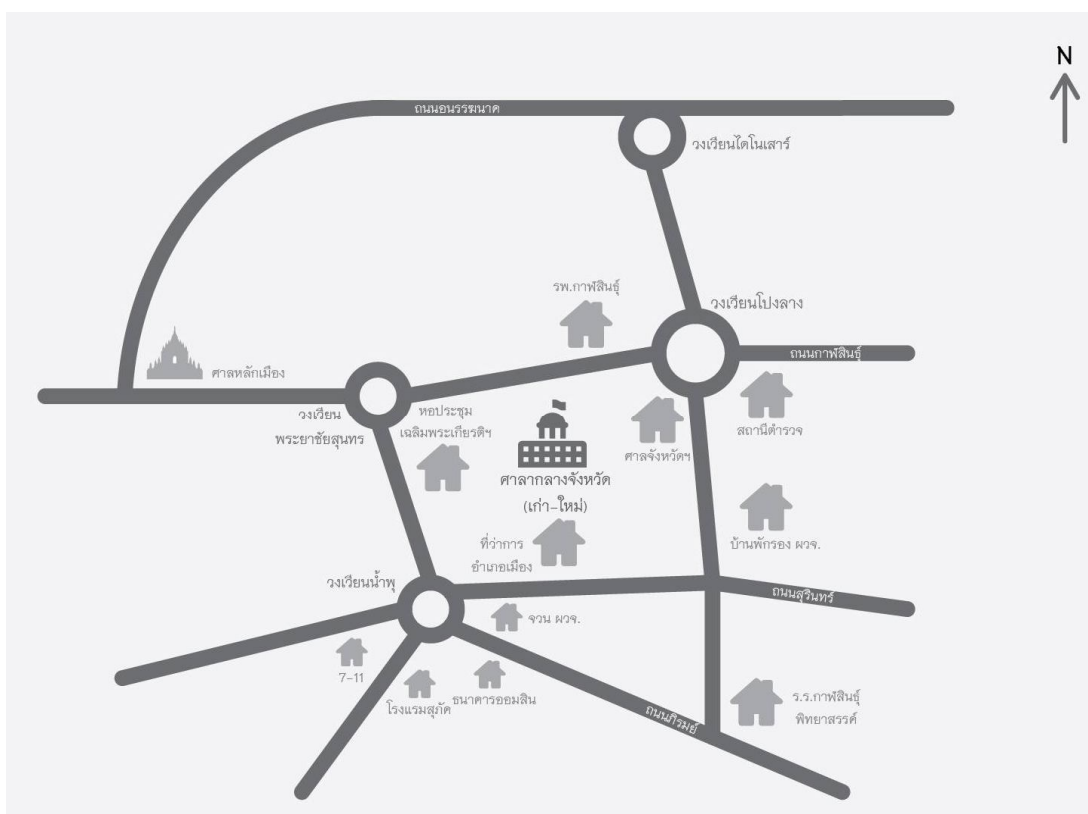


ภาพประกอบ 4 ดร.ไพโรจน์ เพชรสังหาร หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ (คนแรก)

ต่อจากนั้นมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน จำนวน 2 คน ประกอบด้วย นายบัญญัติ แสงดี ได้ย้ายมาดำรงตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ระหว่างวันที่ 12 มกราคม 2553 - 13 กุมภาพันธ์ 2557 และต่อมา นางพรพิมล คงตระกูล ได้ย้ายมาดำรงตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ตั้งแต่วันที่ 5 มีนาคม 2557 จนถึงปัจจุบัน (พจนา หันชัยศรี ชัชวาล. 2557 : สัมภาษณ์)

ในปี พ.ศ. 2547 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ได้ย้ายที่ทำการมาอยู่ภายในบริเวณโรงเรียนมิตรภาพที่ 32 จากนั้นปี พ.ศ. 2549 ย้ายมาทำการที่ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังใหม่) ชั้น 2 ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาฬสินธุ์ และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 ย้ายมาปฏิบัติงานเป็นการถาวรที่อาคารศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ถนนกาฬสินธุ์ ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ (กัญญพัชร นางาม. 2557 : สัมภาษณ์)





ภาพประกอบ 5 แผนที่เดินทางไปสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์

เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2547 กระทรวงวัฒนธรรมได้มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ต่อจากนั้นวันที่ 5 มิถุนายน 2549 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม โดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน พร้อมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเขตพื้นที่จังหวัด ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายนอกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน และกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2549 เปลี่ยนชื่อตำแหน่งผู้บริหาร จากผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เปลี่ยนเป็น วัฒนธรรมจังหวัด ต่อจากนั้นวันที่ 30 มกราคม 2551 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยกำหนดให้ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรยกฐานะกองการสัมพันธ์ต่างประเทศ เป็นสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และกำหนดให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารและกลุ่มตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานของหน่วยงานกลางอื่น

เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2551 กระทรวงวัฒนธรรมมีคำสั่ง 73/2551 เรื่อง การกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นส่วนราชการประจำอำเภอทุกอำเภอเป็นการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนกระทรวงในส่วนภูมิภาคของอำเภอ รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ และการส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ พร้อมทั้งประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นในอำเภอ และส่งเสริมสนับสนุน ประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ และปฏิบัติราชการตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้ออกหนังสือ ที่ วธ 0202/ 905 ลงวันที่ 30 เมษายน 2551 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ และมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจัดทำคำสั่งมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ตามรูปแบบมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 18 กันยายน 2550 เป็นแนวทางประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 มีส่วนราชการประจำบางอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ในบางอำเภอ ไม่ครอบคลุมทุกอำเภอในจังหวัดนั้น รูปแบบที่ 2 มีส่วนราชการประจำอำเภอแบบกลุ่ม คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ โดยให้รับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งอยู่ และรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอ รูปแบบที่ 3 มีส่วนราชการประจำอำเภอรายอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ทุกอำเภอครอบคลุม



ทั้งจังหวัด และรูปแบบที่ 4 มีส่วนราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอในรูปแบบผสม คือ อาจมีส่วนราชการประจำอำเภอที่รับผิดชอบเฉพาะอำเภอที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่ และในกรณีที่ไม่สามารถรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งแล้วยังรับผิดชอบในพื้นที่ของอำเภอใกล้เคียงในรูปแบบของกลุ่มอำเภอด้วย โดยการจัดลักษณะนี้อาจครอบคลุมทั้งจังหวัด หรือไม่ก็ได้ (มานัส ทารัตน์ใจ. 2559 : สัมภาษณ์)

เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยกำหนดให้มีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบียดเบียนทางวัฒนธรรม โดยประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรยกฐานะกลุ่มเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมเป็นสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติงานกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เปลี่ยนชื่อกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และจากนั้นวันที่ 23 ธันวาคม 2557 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง พ.ศ. 2557 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2554 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด พร้อมทั้งดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบียดเบียนทางวัฒนธรรมโดยประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน และมีหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม โดยจัดตั้งกองกฎหมายเป็นส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และเปลี่ยนชื่อสำนักบริหารกลางเป็นกองกลาง รวมทั้งระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติงานกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น



จากการสนทนากลุ่มทำให้ทราบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายนั้น สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับความร่วมมือจากเครือข่ายในการขับเคลื่อนงานด้านวัฒนธรรมเป็นอย่างดี โดยมีการบูรณาการจัดโครงการ/กิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมประจำปีและงานสำคัญของจังหวัดร่วมกับทุกภาคส่วน เช่น กิจกรรม 222 ปี กาฬสินธุ์ วิถีถิ่น วิถีไทย ภายใต้งาน “กาฬสินธุ์ 222 ปี ได้ร่มพระบารมี” โครงการส่งเสริมการแต่งกายเอกลักษณ์จังหวัดกาฬสินธุ์ และโครงการประกวดวงดนตรีโปงลางพื้นบ้านจังหวัดกาฬสินธุ์ ในงาน “มหกรรมโปงลาง แพรวกาฬสินธุ์” ซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนจากจังหวัด กลุ่มจังหวัด และองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พร้อมทั้งยังมีการส่งเสริมให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ/ตำบล/เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ และชมรมผู้ไทจังหวัดกาฬสินธุ์ ร่วมจัดงาน “มหกรรมวัฒนธรรมไทกาฬสินธุ์ เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี” เนื่องวันอนุรักษ์มรดกไทย และเชิญเครือข่ายเข้าร่วมประชุม และร่วมตรวจราชการในพื้นที่ พร้อมกับผู้ตรวจราชการกระทรวงวัฒนธรรม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายด้านวัฒนธรรมให้ครอบคลุม เช่น มีการกำหนดแผนการดำเนินงานที่แสดงการมีส่วนร่วมของเครือข่าย (การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี) ได้รับความร่วมมือจาก 18 หน่วยงาน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ และมีการขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้นโดยมีการจัดทำฐานข้อมูลเครือข่าย เช่น การจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอ/ตำบล/หมู่บ้าน ทะเบียนสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 ทะเบียนเครือข่ายด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เครือข่ายเยาวชนอาสาสมัครเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีการเพิ่มศักยภาพ และพัฒนาเครือข่าย โดยการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศิลปะการแสดงดนตรีพื้นบ้าน มีการจัดตั้งชมรมดนตรีโปงลางพื้นบ้านจังหวัดกาฬสินธุ์ และจัดตั้งกลุ่ม Facebook ของเยาวชนอาสาสมัครเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เป็นต้น

1.2 ประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด

กระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้จัดตั้งขึ้นในวันที่ 9 ตุลาคม 2545 และคำสั่งกระทรวงวัฒนธรรมที่ สป 58/2545 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด มีภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยการตัดโอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม (ดำรงค์ ทองสม. 2559 : สัมภาษณ์)

ในระยะเริ่มแรก พ.ศ. 2545 อาคารที่ทำการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยตำแหน่งผู้บริหารของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด ในขณะนั้น คือ นายบุญฤดี แสงดี ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด คนแรก ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2545 ถึงวันที่ 8



พฤษภาคม 2547 ซึ่งในช่วงแรกข้าราชการในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดทั้งหมดปฏิบัติหน้าที่ที่จังหวัด (รสรินทร์ เศรษฐวิบูลย์. 2557 : สัมภาษณ์)

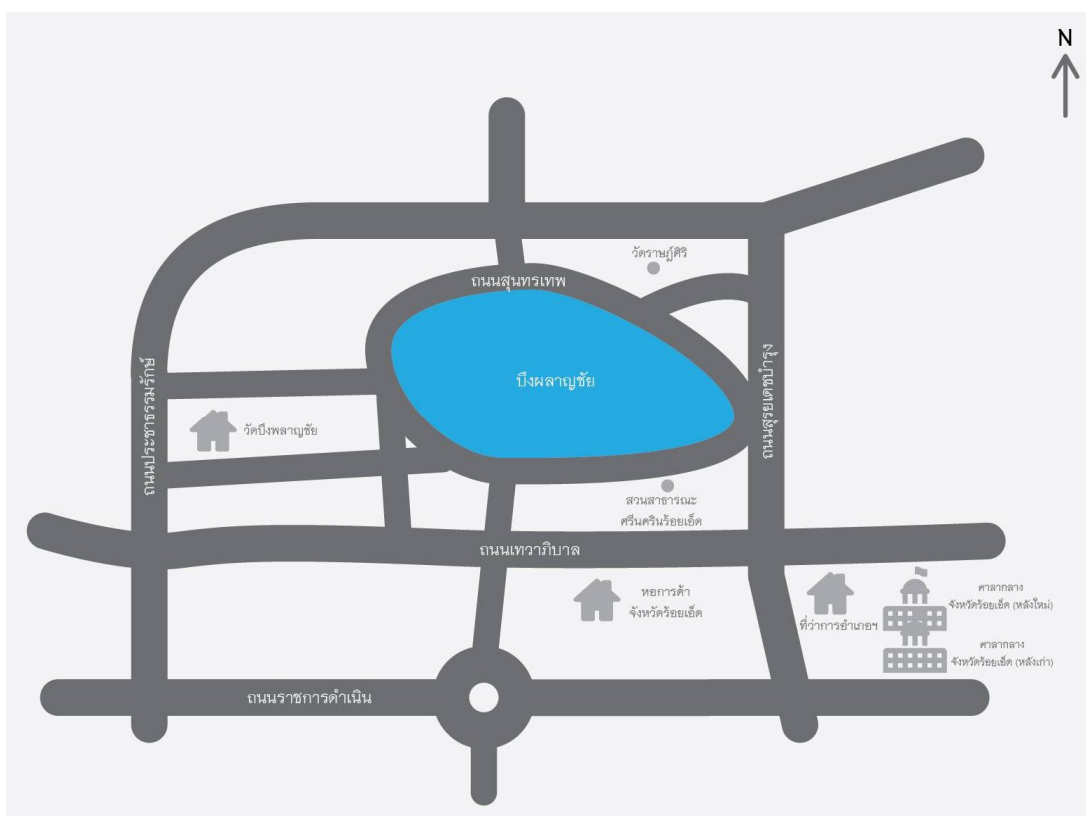


ภาพประกอบ 6 นายบัญญัติ แสงดี หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด (คนแรก)

ต่อจากนั้นมา มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด จนกระทั่งถึงปัจจุบัน จำนวน 6 ราย ประกอบด้วย นายธนิตศักดิ์ อุ่นตา ดำรงตำแหน่งระหว่างวันที่ 9 มีนาคม 2547 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2548 และนายวิรัตน์ ทองเจริญ ดำรงตำแหน่งตั้งแต่เดือนมีนาคม 2548 ถึงเดือนกรกฎาคม 2553 ต่อมานางสาวชนิษฐา เมืองเชียงหวาน ดำรงตำแหน่งตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2553 ถึงพฤศจิกายน 2556 และนางพรพิมล คงตระกูล ดำรงตำแหน่งตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2556 ถึงวันที่ 27 เมษายน 2557 ต่อมานายประหยัด ถิลา ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2557 ถึงวันที่ 4 ตุลาคม 2558 และนางวนิดา ตั้งใจ ดำรงตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดตั้งแต่วันที่ 4 ตุลาคม 2558 จนถึงปัจจุบัน (บรรจง จงสมชัย. 2557 : สัมภาษณ์)

ในปี พ.ศ. 2547 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดได้ย้ายมาปฏิบัติงานเป็นการถาวรที่อาคารศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ถนนเทวาภิบาล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000 (สมบัติ ทับทิมทอง. 2557 : สัมภาษณ์)





ภาพประกอบ 7 แผนที่การเดินทางไปสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด

เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2547 กระทรวงวัฒนธรรมได้มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ต่อจากนั้น วันที่ 5 มิถุนายน 2549 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม โดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน พร้อมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเขตพื้นที่จังหวัด ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายนอกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน และกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2549 เปลี่ยนชื่อตำแหน่งผู้บริหาร จากผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เปลี่ยนเป็น วัฒนธรรมจังหวัด ต่อจากนั้นวันที่ 30 มกราคม 2551 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยกำหนดให้ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรยกฐานะกองการสัมพันธ์ต่างประเทศ เป็นสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และกำหนดให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารและกลุ่มตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานของหน่วยงานกลางอื่น

เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2551 กระทรวงวัฒนธรรมมีคำสั่ง 73/2551 เรื่อง การกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นส่วนราชการประจำอำเภอทุกอำเภอเป็นการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนกระทรวงในส่วนภูมิภาคของอำเภอ รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ และการส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ พร้อมทั้งประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นในอำเภอ และส่งเสริม สนับสนุนประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ และปฏิบัติราชการตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้ออกหนังสือ ที่ วธ 0202/ 905 ลงวันที่ 30 เมษายน 2551 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ และมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจัดทำคำสั่งมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ตามรูปแบบมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 18 กันยายน 2550 เป็นแนวทางประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 มีส่วนราชการประจำบางอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ในบางอำเภอ ไม่ครอบคลุมทุกอำเภอในจังหวัดนั้น รูปแบบที่ 2 มีส่วนราชการประจำอำเภอแบบกลุ่ม คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ โดยให้รับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งอยู่ และรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอ รูปแบบที่ 3 มีส่วนราชการประจำอำเภอรายอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ทุกอำเภอครอบคลุม



ทั้งจังหวัด และรูปแบบที่ 4 มีส่วนราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอในรูปแบบผสม คือ อาจมีส่วนราชการประจำอำเภอที่รับผิดชอบเฉพาะอำเภอที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่ และในกรณีที่ไม่สามารถรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งแล้วยังรับผิดชอบในพื้นที่ของอำเภอใกล้เคียงในรูปแบบของกลุ่มอำเภอด้วย โดยการจัดลักษณะนี้อาจครอบคลุมทั้งจังหวัด หรือไม่ก็ได้ (มานัส ทารัตน์ใจ. 2559 : สัมภาษณ์)

เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยกำหนดให้มีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบียดเบียนทางวัฒนธรรม โดยประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรยกฐานะกลุ่มเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมเป็นสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติงานกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เปลี่ยนชื่อกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และจากนั้นวันที่ 23 ธันวาคม 2557 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง พ.ศ.2557 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2554 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด พร้อมทั้งดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบียดเบียนทางวัฒนธรรมโดยประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน และมีหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม โดยจัดตั้งกองกฎหมายเป็นส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และเปลี่ยนชื่อสำนักบริหารกลางเป็นกองกลาง รวมทั้งระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติงานกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากการสนทนากลุ่มทำให้ทราบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายนั้น สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ส่งเสริมให้เครือข่ายมีส่วนร่วมและสนับสนุนงบประมาณในการ



ดำเนินกิจกรรม/โครงการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด เช่น โครงการศิลปินคีนถิ่นบ้านเฮา เอาบุญผะเหวดร้อยเอ็ด โครงการจัดทำผลิตภัณฑ์จากภู่อาส์หัตถศิลป์ทุ่งกุลารวมทั้งการบูรณาการ การดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับสภาวัฒนธรรมทุกระดับ ทั้งนี้ยังเน้นการสร้างและพัฒนาเครือข่ายให้ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายการดำเนินงาน เช่น เครือข่ายเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ร้านเกมส์ขาว เป็นต้น

1.3 ประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ

กระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้จัดตั้งขึ้นในวันที่ 9 ตุลาคม 2545 และคำสั่งกระทรวงวัฒนธรรมที่ สป 58/2545 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองในสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วน ภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด มีภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยการติดต่อ บรรดาภิกษุ อานาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอเฉพาะส่วนที่ เกี่ยวกับฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม (ดำรงค์ ทองสม. 2559 : สัมภาษณ์)

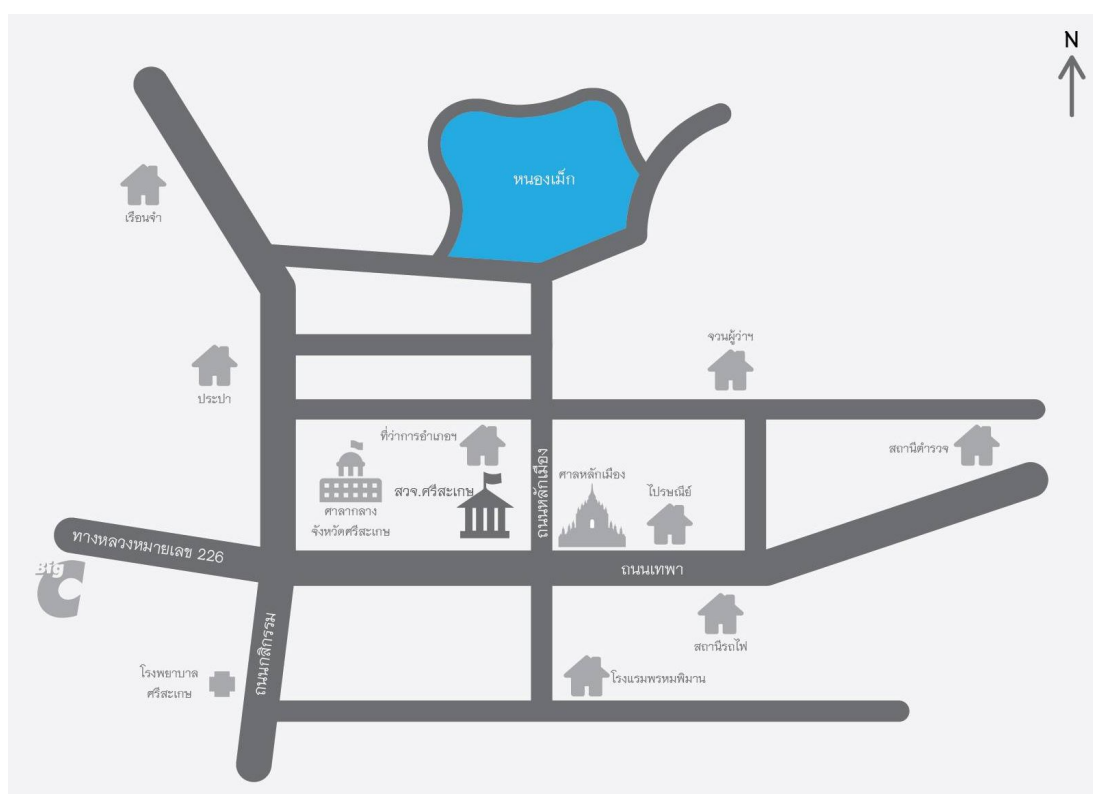
ในระยะเริ่มแรก พ.ศ. 2545 อาคารที่ทำการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ ตั้งอยู่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยตำแหน่งผู้บริหารของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ ได้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ ในขณะนั้น คือ นายคุณ บุตรราช ได้รับการแต่งตั้งเป็น หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ คนแรก ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2545 ถึงเดือนกันยายน 2549 ซึ่งในช่วงแรกข้าราชการในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดทั้งหมด ปฏิบัติหน้าที่ที่จังหวัด (วัชร ธนบุลย์พิพัฒน์. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 8 นายคุณ บุตรราช หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ (คนแรก)

ต่อจากนั้นมา มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดศรีสะเกษ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน จำนวน 4 ราย ประกอบด้วย นางพวงคำ ทองทั่ว ดำรงตำแหน่งตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2550 ถึงเดือนกันยายน 2551 และต่อมา นายเรืองฤทธิ์ พลนามอินทร์ ดำรงตำแหน่งตั้งแต่เดือนกันยายน 2551 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2553 และนางสมรัก ศรีคง ดำรงตำแหน่งตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2553 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2555 และต่อมา นางอุดมลักษณ์ ประชุมรักษ์ ดำรงตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2555 จนถึงปัจจุบัน (ประนอม บุญเลิศ. 2557 : สัมภาษณ์)

ในปี พ.ศ. 2549 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษได้ย้ายมาปฏิบัติงานเป็นการถาวรที่อาคารศาลาประชาคม บริเวณศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ ถนนเทพา ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000 (ณัฐวดี นามวงษ์. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 9 แผนที่การเดินทางไปสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ

เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2547 กระทรวงวัฒนธรรมได้มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ต่อจากนั้น วันที่ 5 มิถุนายน 2549 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน



และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบียดเบียนทางวัฒนธรรม โดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน พร้อมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเขตพื้นที่จังหวัด ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน และกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2549 เปลี่ยนชื่อตำแหน่งผู้บริหาร จากผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เปลี่ยนเป็น วัฒนธรรมจังหวัด ต่อจากนั้นวันที่ 30 มกราคม 2551 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยกำหนดให้ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรยกฐานะกองการสัมพันธ์ต่างประเทศ เป็นสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และกำหนดให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารและกลุ่มตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานของหน่วยงานกลางอื่น

เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2551 กระทรวงวัฒนธรรมมีคำสั่ง 73/2551 เรื่อง การกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นส่วนราชการประจำอำเภอทุกอำเภอเป็นการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนกระทรวงในส่วนภูมิภาคของอำเภอ รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ และการส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ พร้อมทั้งประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นในอำเภอ และส่งเสริม สนับสนุนประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ และปฏิบัติราชการตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย



นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้ออกหนังสือ ที่ วธ 0202/ 905 ลงวันที่ 30 เมษายน 2551 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ และมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจัดทำคำสั่งมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ตามรูปแบบมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 18 กันยายน 2550 เป็นแนวทาง ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 มีส่วนราชการประจำบางอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ในบางอำเภอ ไม่ครอบคลุมทุกอำเภอในจังหวัดนั้น รูปแบบที่ 2 มีส่วนราชการประจำอำเภอแบบกลุ่ม คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ โดยให้รับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งอยู่ และรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอ รูปแบบที่ 3 มีส่วนราชการประจำอำเภอรายอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ทุกอำเภอครอบคลุมทั้งจังหวัด และรูปแบบที่ 4 มีส่วนราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอในรูปแบบผสม คือ อาจมีส่วนราชการประจำอำเภอที่รับผิดชอบเฉพาะอำเภอที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่ และในกรณีที่ไม่สามารถรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งแล้วยังรับผิดชอบในพื้นที่ของอำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอด้วย โดยการจัดลักษณะนี้อาจครอบคลุมทั้งจังหวัด หรือไม่ก็ได้ (มานัส ทารัตนใจ. 2559 : สัมภาษณ์)

เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยกำหนดให้มีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบียดเบียนทางวัฒนธรรม โดยประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรยกฐานะกลุ่มเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมเป็นสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เปลี่ยนชื่อกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และจากนั้นวันที่ 23 ธันวาคม 2557 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง พ.ศ. 2557 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2554 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด พร้อมทั้งดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบียดเบียนทางวัฒนธรรมโดยประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน และมีหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงาน



ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม โดยจัดตั้งกองกฎหมายเป็นส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และเปลี่ยนชื่อสำนักบริหารกลางเป็นกองกลาง รวมทั้งระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากการสนทนากลุ่มทำให้ทราบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายนั้น สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ มีการส่งเสริมให้เครือข่ายมีส่วนร่วมและสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม/โครงการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ โดยส่งเสริมให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจปัญหา ร่วมเป็นเจ้าของปัญหา และมีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไขปัญหามาจากการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน เช่น โครงการงานบุญประเพณีต่าง ๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากเครือข่ายเป็นอย่างดี นอกจากนั้นเครือข่ายยังให้การสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของการดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรม โดยประสานการจัดตั้งงบประมาณเพื่อการดำเนินงานทางวัฒนธรรมไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจัดประชุมประสานแผนฯ ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทุกแห่ง เป็นประจำทุกปี และยังได้ประสานการจัดกิจกรรมและการขอรับการสนับสนุนทางด้านการบุคลากรไปยังส่วนราชการอื่น ๆ ในทุกกิจกรรมไม่ว่าการดำเนินกิจกรรมนั้นจะเป็นกิจกรรมในระดับจังหวัด ระดับอำเภอ รวมถึงการสนับสนุนด้านข้อมูลสารสนเทศจากหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานสถิติจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ทั้งนี้ยังได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรอื่น ๆ อาทิ เช่น ในด้านการให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือ จากส่วนราชการ ปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในด้านวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ให้ใช้เป็นสถานที่จัดประชุม หรือจัดงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ

1.4 ประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

กระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้จัดตั้งขึ้นในวันที่ 9 ตุลาคม 2545 และคำสั่งกระทรวงวัฒนธรรมที่ สป 58/2545 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองในสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด มีภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยการติดต่อ บรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพยากร งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม (ดำรงค์ ทองสม. 2559 : สัมภาษณ์)



ในระยะเริ่มแรก พ.ศ. 2545 อาคารที่ทำการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ตั้งอยู่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ตั้งของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสุรินทร์ โดยตำแหน่งผู้บริหารของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ได้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์ ในขณะนั้น คือ นายวัชรนนท์ มั่นใจ ได้รับคำสั่งแต่งตั้งเป็นหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ คนแรก ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 12 พฤศจิกายน 2545 – 13 ธันวาคม 2553 ซึ่งในช่วงแรกข้าราชการในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ทั้งหมดปฏิบัติหน้าที่ที่จังหวัด (อัญญาณี สกลวัฒนา. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 10 นายวัชรนนท์ มั่นใจ หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ (คนแรก)

ต่อจากนั้นมา มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ดร.ไพโรจน์ เพชรสังหาร ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 14 ธันวาคม 2553 ถึงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555 และต่อมา นายอุทัย พลพวก ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555 ถึงวันที่ 3 ตุลาคม 2557 และนางกรกมล เพชรล้อมทอง ดำรงตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ตั้งแต่วันที่ 4 ตุลาคม 2557 จนถึงปัจจุบัน (กาญจนา ไพรวลัย. 2557 : สัมภาษณ์)

ในปี พ.ศ. 2553 ได้ย้ายมาปฏิบัติงานเป็นการถาวรบนเนื้อที่ 4 ไร่เศษ เลขที่ 796 หมู่ที่ 20 ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000 (สระรี สู่ทรงดี. 2557 : สัมภาษณ์)



เปลี่ยนเป็น วัฒนธรรมจังหวัด ต่อจากนั้นวันที่ 30 มกราคม 2551 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยกำหนดให้ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรยกฐานะกองการสัมพันธ์ต่างประเทศ เป็นสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และกำหนดให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารและกลุ่มตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานของหน่วยงานกลางอื่น

เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2551 กระทรวงวัฒนธรรมมีคำสั่ง 73/2551 เรื่อง การกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นส่วนราชการประจำอำเภอทุกอำเภอเป็นการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนกระทรวงในส่วนภูมิภาคของอำเภอ รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ และการส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ พร้อมทั้งประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นในอำเภอ และส่งเสริม สนับสนุนประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ และปฏิบัติราชการตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้ออกหนังสือ ที่ วธ 0202/ 905 ลงวันที่ 30 เมษายน 2551 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ และมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจัดทำคำสั่งมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ตามรูปแบบมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 18 กันยายน 2550 เป็นแนวทาง ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 มีส่วนราชการประจำบางอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ในบางอำเภอ ไม่ครอบคลุมทุกอำเภอในจังหวัดนั้น รูปแบบที่ 2 มีส่วนราชการประจำอำเภอแบบกลุ่ม คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ โดยให้รับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งอยู่ และรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอ รูปแบบที่ 3 มีส่วนราชการประจำอำเภอรายอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ทุกอำเภอครอบคลุมทั้งจังหวัด และรูปแบบที่ 4 มีส่วนราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอในรูปแบบผสม คือ อาจมีส่วนราชการประจำอำเภอที่รับผิดชอบเฉพาะอำเภอที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่ และในกรณีที่ไม่สามารถรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งแล้วยังรับผิดชอบในพื้นที่ของอำเภอใกล้เคียงในรูปของ



กลุ่มอำเภอด้วย โดยการจัดลักษณะนี้อาจครอบคลุมทั้งจังหวัด หรือไม่ได้ (มานัส ทารัตนใจ.
2559 : สัมภาษณ์)

เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม อำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยกำหนดให้มีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหา การเบียดเบียนทางวัฒนธรรม โดยประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรยกฐานะกลุ่มเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เป็นสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และเพื่อให้เหมาะสมกับ สภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เปลี่ยนชื่อกลุ่ม ยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และจากนั้นวันที่ 23 ธันวาคม 2557 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง พ.ศ. 2557 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2554 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ใน การประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการ ประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และ ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด พร้อมทั้งดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบียดเบียนทางวัฒนธรรมโดยประสานงานหรือร่วมมือกับ หน่วยงานของรัฐและเอกชน และมีหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภา วัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงาน ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้ กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม โดยจัดตั้งกองกฎหมายเป็นส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และเปลี่ยนชื่อสำนักบริหารกลาง เป็นกองกลาง รวมทั้งระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากการสนทนากลุ่มทำให้ทราบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายนั้น สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ มีการขอความร่วมมือให้เครือข่ายมีส่วนร่วมและสนับสนุน งบประมาณในการดำเนินกิจกรรม/โครงการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ รวมทั้งเปิดโอกาส ให้เครือข่ายได้เข้าร่วมประชุมและร่วมตรวจราชการในพื้นที่ พร้อมทั้งให้ข้อมูลเสนอแนะแก่ผู้ตรวจ



ราชการกระทรวงวัฒนธรรมทุกครั้ง นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ประชาชนและเครือข่ายได้ร่วมบูรณาการการดำเนินงานวัฒนธรรมในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วน สภาวัฒนธรรมทุกระดับ และเครือข่ายผู้ประกอบการร้านเกม เป็นต้น

1.5 ประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย

กระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้จัดตั้งขึ้นในวันที่ 9 ตุลาคม 2545 และคำสั่งกระทรวงวัฒนธรรมที่ สป 58/2545 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองในสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วน ภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด มีภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยการติดต่อ บรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพยากร งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพันข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอเฉพาะส่วนที่ เกี่ยวกับฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม (ดำรงค์ ทองสม. 2559 : สัมภาษณ์)

ในระยะเริ่มแรก พ.ศ. 2545 อาคารที่ทำการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ตั้งอยู่ศาลากลางจังหวัดหนองคาย ชั้น 2 ซึ่งห้องเดิมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย โดย ตำแหน่งผู้บริหารของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ได้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย ในขณะนั้น คือ ดร.เผด็จ สุขเกษม ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย คนแรก ดำรงตำแหน่งตั้งแต่เดือนตุลาคม 2545 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2551 ซึ่งในช่วงแรกข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายทั้งหมดปฏิบัติหน้าที่ที่จังหวัด (กรรณฯ ศูนย์คำ. 2557 : สัมภาษณ์)

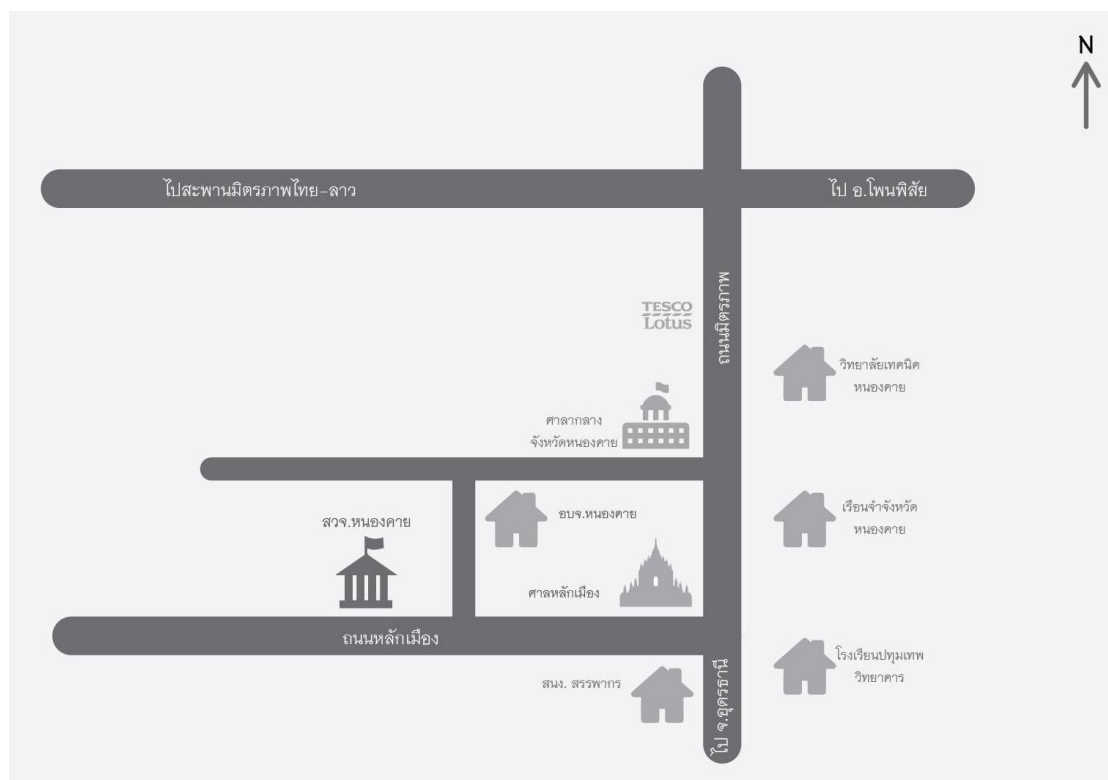


ภาพประกอบ 12 ดร.เผด็จ สุขเกษม หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย (คนแรก)

ต่อจากนั้นมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด หนองคาย จนกระทั่งถึงปัจจุบัน จำนวน 2 ราย ประกอบด้วย นายสัมฤทธิ์ สุภามา ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2551 ถึงเดือนตุลาคม 2553 และต่อมา นายเรืองฤทธิ์ พลนามอินทร์ ดำรง ตำแหน่งตั้งแต่เดือนตุลาคม 2553 ถึงเดือนสิงหาคม 2556 และเมื่อเดือนสิงหาคม 2556 ดร.เผด็จ

สุขเกษม ได้ย้ายกลับมาดำรงตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย จนถึงปัจจุบัน (จิราภรณ์ ชัยมณี. 2557 : สัมภาษณ์)

ในปี พ.ศ. 2549 ได้ขอใช้อาคารของสำนักงานสวัสดิการแรงงานจังหวัดหนองคาย โดยของบประมาณเพื่อปรับปรุงตัวอาคารจากจังหวัดหนองคาย และย้ายมาปฏิบัติงานเป็นการถาวร จนถึงปัจจุบันที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ถนนหลักเมือง ตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000 (สมยศ งามชมภู. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 13 แผนที่การเดินทางไปสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย

เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2547 กระทรวงวัฒนธรรมได้มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ต่อจากนั้น วันที่ 5 มิถุนายน 2549 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบียดเบียนทางวัฒนธรรม โดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน พร้อมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด



สภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเขตพื้นที่จังหวัด ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน และกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2549 เปลี่ยนชื่อตำแหน่งผู้บริหาร จากผู้อำนวยการสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด เปลี่ยนเป็น วัฒนธรรมจังหวัด ต่อจากนั้นวันที่ 30 มกราคม 2551 กระทรวง วัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมให้สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยกำหนดให้ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือตามที่ได้รับ มอบหมาย นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรยกฐานะกองการ สัมพันธ์ต่างประเทศ เป็นสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และกำหนดให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารและกลุ่มตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการ บริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐาน ของหน่วยงานกลางอื่น

เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2551 กระทรวงวัฒนธรรมมีคำสั่ง 73/2551 เรื่อง การกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นส่วนราชการประจำ อำเภอทุกอำเภอเป็นการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่า ฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ ตัวแทนกระทรวงในส่วนภูมิภาคของอำเภอ รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ และการส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ พร้อมทั้งประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการ อนุรักษ์ ฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นในอำเภอ และส่งเสริม สนับสนุน ประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้ง หน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ และปฏิบัติราชการตามกฎหมาย ในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้ออกหนังสือ ที่ วธ 0202/ 905 ลงวันที่ 30 เมษายน 2551 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ และมอบหมายให้ นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจัดทำคำสั่งมอบหมายให้ นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ตามรูปแบบมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 18 กันยายน 2550 เป็นแนวทาง ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 มีส่วนราชการประจำบางอำเภอ คือ กำหนดให้



มีส่วนราชการประจำอำเภอ ในบางอำเภอ ไม่ครอบคลุมทุกอำเภอในจังหวัดนั้น รูปแบบที่ 2 มีส่วนราชการประจำอำเภอแบบกลุ่ม คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ โดยให้รับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งอยู่ และรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอ รูปแบบที่ 3 มีส่วนราชการประจำอำเภอรายอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ทุกอำเภอครอบคลุมทั้งจังหวัด และรูปแบบที่ 4 มีส่วนราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอในรูปแบบผสม คือ อาจมีส่วนราชการประจำอำเภอที่รับผิดชอบเฉพาะอำเภอที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่ และในกรณีที่ไม่สามารถรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งแล้วยังรับผิดชอบในพื้นที่ของอำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอด้วย โดยการจัดลักษณะนี้อาจครอบคลุมทั้งจังหวัด หรือไม่ก็ได้ (มานัส ทารัตนใจ. 2559 : สัมภาษณ์)

เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยกำหนดให้มีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบียดเบียนทางวัฒนธรรม โดยประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรยกฐานะกลุ่มเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมเป็นสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติงานภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เปลี่ยนชื่อกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และจากนั้นวันที่ 23 ธันวาคม 2557 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง พ.ศ.2557 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2554 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด พร้อมทั้งดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบียดเบียนทางวัฒนธรรมโดยประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน และมีหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม โดยจัดตั้งกองกฎหมายเป็นส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง



กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และเปลี่ยนชื่อสำนักบริหารกลาง เป็นกองกลาง รวมทั้งระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการสนทนากลุ่มทำให้ทราบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายนั้น สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย มีการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางวัฒนธรรมเพื่อร่วมกัน ขับเคลื่อนงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย เช่น เครือข่ายสภา วัฒนธรรมทุกระดับ เครือข่ายเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เครือข่ายคนดีศรีหนองคาย รวมทั้งส่งเสริมให้ เครือข่ายได้มีส่วนร่วมและสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม/โครงการของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย เช่น โครงการเมืองหนองคายเมืองแห่งการท่องเที่ยว (The city of tourism) เพื่อปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยววัดพระธาตุบังพวน อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย และโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดทำแผนชุมชนด้านวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวจังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มบทบาทเครือข่าย ภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมพัฒนา สร้างสรรค์ชุมชนท้องถิ่นในมิติวัฒนธรรมและเชื่อมโยงแผนชุมชนกับ แผนระดับอื่น ๆ ในพื้นที่ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกัน ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของคนใน ชุมชนนั้น ๆ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรหลักที่สำคัญใน การขับเคลื่อนแผนชุมชนด้านวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวในพื้นที่ เพื่อบูรณาการและร่วมรับฟัง แนวนโยบายต่าง ๆ และแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน พร้อมระดมความคิดเห็นในการนำแผนงาน/ กิจกรรม/โครงการด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว เพื่อผลักดันเข้าสู่ข้อบัญญัติ/เทศ บัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายต่อไป

1.6 ประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ

กระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้จัดตั้งขึ้นในวันที่ 9 ตุลาคม 2545 และคำสั่งกระทรวงวัฒนธรรมที่ สป 58/2545 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองในสำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วน ภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด มีภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยการติดต่อ บรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพยากร งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพันข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอเฉพาะส่วนที่ เกี่ยวกับฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม (ดำรงค์ ทองสม. 2559 : สัมภาษณ์)

ทั้งนี้ตั้งแต่ พ.ศ. 2545 จนถึงปัจจุบัน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ตั้งอยู่ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ ชั้น 2 ถนนชยางกูร ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ 37000 ซึ่งเป็นห้องทำงานเดิมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอำนาจเจริญ โดยตำแหน่งผู้บริหารของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ได้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการที่ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อำนาจเจริญ ในขณะนั้น คือ นายอุทัย พลพวง ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอำนาจเจริญ คนแรก ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2545 ถึงวันที่ 11 มีนาคม



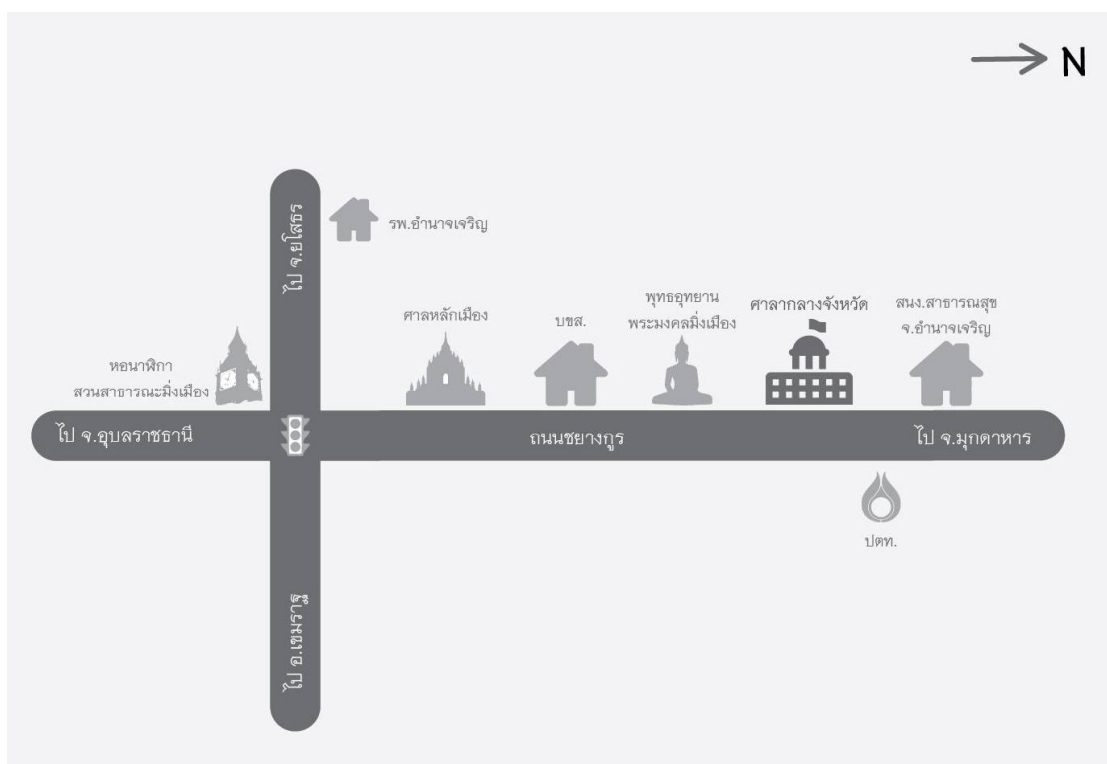
2547 ซึ่งในช่วงแรกข้าราชการในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญทั้งหมดปฏิบัติหน้าที่ที่จังหวัด (กาญจนกานต์ ลุสมบัติ. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 14 นายอุทัย พลพวก หัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ (คนแรก)

ต่อจากนั้นมา มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ จนกระทั่งถึงปัจจุบัน จำนวน 6 ราย ประกอบด้วย นายปรีชา เทพแก้ว ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 12 มีนาคม 2547 ถึงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2548 และต่อมานางเกศินี สวัสดิ์ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2549 ถึงวันที่ 27 มกราคม 2550 และนางสาวชนิษฐา เมืองเชียงหวาน ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 17 กันยายน 2550 ถึงวันที่ 4 กรกฎาคม 2553 และต่อมานายวิรัตน์ ทองเจริญ ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 6 กรกฎาคม 2553 ถึงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2555 และนางพวงคำทองทั่ว ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 26 พฤศจิกายน 2555 ถึงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2558 และต่อมานายปราโมทย์ ชาวเมืองโขง ดำรงตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ตั้งแต่วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2558 จนถึงปัจจุบัน (พริดา แสงแก้วชูสิน. 2557 : สัมภาษณ์)





ภาพประกอบ 15 แผนที่การเดินทางไปสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ

เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2547 กระทรวงวัฒนธรรมได้มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ต่อจากนั้น วันที่ 5 มิถุนายน 2549 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม โดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน พร้อมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเขตพื้นที่จังหวัด ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน และกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม



และเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2549 เปลี่ยนชื่อตำแหน่งผู้บริหาร จากผู้อำนวยการสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด เปลี่ยนเป็น วัฒนธรรมจังหวัด ต่อจากนั้นวันที่ 30 มกราคม 2551 กระทรวง วัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมให้สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยกำหนดให้ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือตามที่ได้รับ มอบหมาย นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรยกฐานะกองการ สัมพันธ์ต่างประเทศ เป็นสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และกำหนดให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารและกลุ่มตรวจสอบภายในขึ้น เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการ บริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐาน ของหน่วยงานกลางอื่น

เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2551 กระทรวงวัฒนธรรมมีคำสั่ง 73/2551 เรื่อง การ กำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นส่วนราชการประจำอำเภอทุก อำเภอเป็นการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายใน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทน กระทรวงในส่วนภูมิภาคของอำเภอ รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ และการส่งเสริมการพัฒนาศึกษาความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ พร้อมทั้งประสานและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นในอำเภอ และส่งเสริม สนับสนุน ประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ และปฏิบัติราชการตามกฎหมายในความ รับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายอำเภอหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้ง ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้ออกหนังสือ ที่ วธ 0202/ 905 ลงวันที่ 30 เมษายน 2551 เรื่อง การจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ และมอบหมายให้ นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจัดทำคำสั่งมอบหมายให้ นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ตามรูปแบบมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 18 กันยายน 2550 เป็นแนวทาง ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 มีส่วนราชการประจำบางอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วน ราชการประจำอำเภอ ในบางอำเภอ ไม่ครอบคลุมทุกอำเภอในจังหวัดนั้น รูปแบบที่ 2 มีส่วน ราชการประจำอำเภอแบบกลุ่ม คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ โดยให้รับผิดชอบในพื้นที่ อำเภอที่ตั้งอยู่ และรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอ รูปแบบที่ 3 มีส่วน ราชการประจำอำเภอรายอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ทุกอำเภอครอบคลุม ทั้งจังหวัด และรูปแบบที่ 4 มีส่วนราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอใน รูปแบบผสม คือ อาจมีส่วนราชการประจำอำเภอที่รับผิดชอบเฉพาะอำเภอที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่



และในกรณีที่นอกจากรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งแล้วยังรับผิดชอบในพื้นที่ของอำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอด้วย โดยการจัดลักษณะนี้อาจครอบคลุมทั้งจังหวัด หรือไม่ก็ได้ (มานัส ทารัตนใจ. 2559 : สัมภาษณ์)

เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2554 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยกำหนดให้มีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบียดเบียนทางวัฒนธรรม โดยประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรยกฐานะกลุ่มเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมเป็นสำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติงานกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2554 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เปลี่ยนชื่อกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และจากนั้นวันที่ 23 ธันวาคม 2557 กระทรวงวัฒนธรรมได้ออกกฎกระทรวง พ.ศ. 2557 เรื่อง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2554 และฉบับที่ 4 พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด พร้อมทั้งดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบียดเบียนทางวัฒนธรรมโดยประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน และมีหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เห็นสมควรปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม โดยจัดตั้งกองกฎหมายเป็นส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มปริมาณมากขึ้น และเปลี่ยนชื่อสำนักบริหารกลางเป็นกองกลาง รวมทั้งระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติงานกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากการสนทนากลุ่มทำให้ทราบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายนั้น สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ มีการส่งเสริมให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน และให้เครือข่ายที่ปรึกษาภาคประชาชนร่วมตรวจและให้ข้อเสนอแนะในการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงวัฒนธรรม มีเครือข่ายต่าง ๆ ร่วม



บูรณาการการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในพื้นที่ เช่น ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ลานธรรม ลานวิถีไทย สภาวัฒนธรรมทุกระดับ ศูนย์เฉลิมราช ศาสนิกสัมพันธ์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการสร้าง และพัฒนาเครือข่าย โดยการประสานแผนด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่น และการ พัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และเครือข่ายสภาวัฒนธรรม

สรุปจากที่ได้ศึกษาประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 จังหวัด จะเห็นได้ว่าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 ตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีหน้าที่ในฐานะ ตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด มีภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยการติดต่อประสานงานกับ อำนวยการหน้าที่ ทรัพยากร งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพันข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ในระยะเริ่มแรกใช้ อาคารสถานที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นสถานที่ทำงาน ซึ่งข้าราชการทุกคนปฏิบัติหน้าที่ ประจำในเขตพื้นที่จังหวัดเท่านั้น โดยได้แต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้บริหารองค์กร ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จากนั้นในปี พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด และวัฒนธรรมจังหวัด ตามลำดับ ทั้งนี้ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้แบ่ง โครงสร้างการบริหารงานภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ฝ่ายบริหารทั่วไป (2) กลุ่ม ยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และ (3) กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม โดยมี อำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้ง ดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม โดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้ง ภาครัฐ และภาคเอกชน พร้อมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเขตพื้นที่จังหวัด ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้ เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ในปี พ.ศ. 2551 กระทรวงวัฒนธรรมมีคำสั่งกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็น หน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยกำหนดให้มี สำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นส่วนราชการประจำอำเภอทุกอำเภอเป็นการภายในของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีอำนาจ หน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนกระทรวงในส่วนภูมิภาคของอำเภอ รวมทั้ง ดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ โดยมี คำสั่งมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ ตามรูปแบบมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 18 กันยายน 2550



เป็นแนวทาง ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 มีส่วนราชการประจำบางอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ในบางอำเภอ ไม่ครอบคลุมทุกอำเภอในจังหวัดนั้น รูปแบบที่ 2 มีส่วนราชการประจำอำเภอแบบกลุ่ม คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ โดยให้รับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งอยู่ และรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอ รูปแบบที่ 3 มีส่วนราชการประจำอำเภอรายอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ทุกอำเภอครอบคลุมทั้งจังหวัด และรูปแบบที่ 4 มีส่วนราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอในรูปแบบผสม คือ อาจมีส่วนราชการประจำอำเภอที่รับผิดชอบเฉพาะอำเภอที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่ และในกรณีที่ไม่สามารถรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งแล้วยังรับผิดชอบในพื้นที่ของอำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอด้วย โดยการจัดลักษณะนี้อาจครอบคลุมทั้งจังหวัด หรือไม่ก็ได้

ในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในแต่ละแห่ง ยังคงดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้มอบอำนาจให้วัฒนธรรมจังหวัดเป็นผู้พิจารณาและกำหนดรูปแบบการบริหารงานวัฒนธรรมในแต่ละจังหวัด ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) สัญลักษณ์ 2) การสื่อสาร 3) ธรรมเนียมการปฏิบัติ และ 4) การบริหารจัดการ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม โดยขอเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1.1 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์

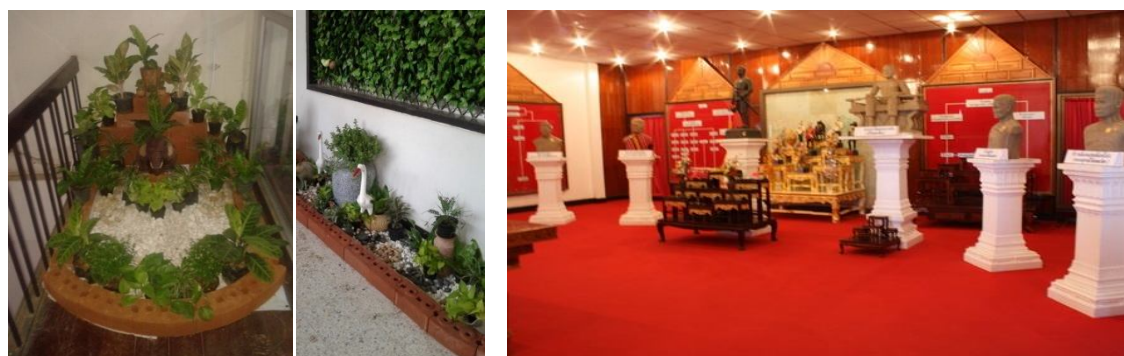
1) วัฒนธรรมองค์กรด้านสัญลักษณ์ ได้แก่ การแต่งกาย การตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการสังเกตและสัมภาษณ์ กอแก้ว ศิริกุล (2557 : สัมภาษณ์) พบว่าในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ได้กำหนดให้บุคลากรใส่เครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามนโยบายของจังหวัด และตามโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ อาทิเช่น เครื่องแบบพิธีการ (ชุดปกติขาว) เครื่องแบบปฏิบัติราชการ (ชุดสี kaki) ชุดผ้าพื้นเมืองประจำท้องถิ่น ผ้าแพรวา และเสื้อผ้าฝ้ายเย็บมือ เมื่อสวมใส่เป็นทีมน่าจะสวยงาม และเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่น





ภาพประกอบ 16 การแต่งกายของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์

นอกจากนี้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ เสาวคนธ์ ชนะบุญ (2557 : สัมภาษณ์) ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์มีจัดตกแต่งสถานที่ จัดสวนหย่อมภายในอาคาร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นระเบียบ สวยงามน่ามองน่าทำงาน แบ่งเป็นสัดส่วนเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ โดยชั้น 2 ของศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ได้แบ่งพื้นที่เป็นห้องทำงานของวัฒนธรรมจังหวัด และห้องทำงานของกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และฝ่ายบริหารทั่วไป ทั้งนี้พื้นที่ส่วนเหลือนั้นได้จัดสรรเป็นห้องพิพิธภัณฑ์ของดีเมืองกาฬสินธุ์ ส่วนพื้นที่ชั้น 1 ประมาณร้อยละ 50 ได้แบ่งเป็นห้องประชุม และห้องพิพิธภัณฑ์ของดีเมืองกาฬสินธุ์



ภาพประกอบ 17 การตกแต่งสถานที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์

2) วัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสาร ได้แก่ ภาษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ปรัชญา ค่านิยม และการสื่อสารภายในองค์กร จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ พรพิมล คงตระกูล (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า ปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดกาฬสินธุ์ นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งนางพรพิมล คงตระกูล วัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มอบแนวทางการดำเนินงาน การปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยใช้หลักการบูรณาการการทำงาน และการประสานงาน

ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในระดับพื้นที่เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยกำหนดยุทธศาสตร์เป็นกรอบหลักและแนวทางการดำเนินงานของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ มุ่งสู่การเป็นองค์กรผู้นำการส่งเสริมวิถีชีวิตวัฒนธรรมไทย สู่การพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน โดยการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วม นำวิถีชีวิตความ หลากหลายทางวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อสังคม และสันติสุขอย่างยั่งยืน ภายใต้วัฒนธรรมองค์กร คือ การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมเปลี่ยน ร่วมพัฒนาสร้างสรรค์ และร่วมเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร



ภาพประกอบ 18 การตีตประกาศวิสัยทัศน์และกรอบแนวทางการดำเนินงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์มีการประชุม บุคลากรในสังกัดทุกเดือน และหาหรือกลุ่มย่อยเมื่อมีการกิจเร่งด่วน เพื่อร่วมวางแผน กำหนดแนวทาง การดำเนินงาน และสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุพัตรา วิวัฒน์เกษมชัย. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 19 การประชุมสื่อสารสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

3) วัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นมาในการก่อตั้งหน่วยงาน ความเชื่อ การปฏิบัติร่วมกัน และแนวทางการดำเนินงาน จากข้อมูลการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติ (2557 : สนทนากลุ่ม) พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปฏิบัติงานในฐานะผู้แทนกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของทางราชการนำมาเป็นแนวทางการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด ภายใต้การบริหารงานของนางพรพิมล คงตระกูล วัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ปัจจุบันสำนักงานตั้งอยู่ที่ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ถนนกาฬสินธุ์ ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์



ภาพประกอบ 20 นางพรพิมล คงตระกูล วัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ (คนปัจจุบัน)

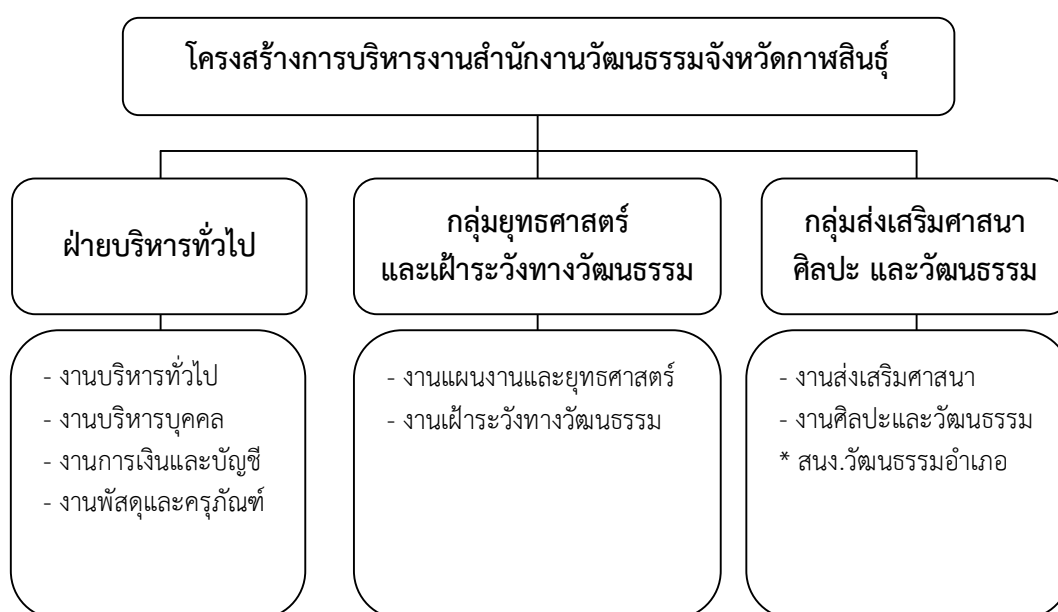
นอกจากนี้ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และธรรมเนียมการปฏิบัติที่มีความชัดเจน มีความยุติธรรม โปร่งใส พร้อมทั้งสามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความมั่นใจและสร้างความผูกพันในองค์กรให้แก่ข้าราชการในสังกัด เช่น มีการจัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด และการจัดกิจกรรมอวยพรวันคล้ายวันเกิดให้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำทุกเดือน โดยเป็นการอวยพรระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งระหว่างบุคลากรด้วยกัน และมีการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความรักสามัคคีร่วมกันของบุคลากรทุกคน (วีระชัย คำหงษา. 2557 : สัมภาษณ์)





ภาพประกอบ 21 กิจกรรมการสร้างความผูกพันองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์

4) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลัง จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ อนุญาต มงคลศิริ (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า ปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์มีโครงสร้างการบริหารงานภายใน โดยแบ่งออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ดังนี้



ภาพประกอบ 22 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์

ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานด้านวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ งานด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการและนันทนาการ งานประสานราชการทั่วไป และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การจัดทำแผนตรวจติดตามและประเมินผลงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการและงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ การจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของจังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานตามนโยบายพิเศษและกิจกรรมพิเศษ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และข้อมูลด้านงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด/กลุ่มจังหวัดกลุ่มงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม งานเฝ้าติดตาม ประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ความเปราะบางทางวัฒนธรรมในพื้นที่ งานป้องกัน ปกป้อง ให้ความรู้ และแก้ไขปัญหาความเปราะบางทางวัฒนธรรม งานศูนย์ข้อมูลกลางในการประสานงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด งานสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมงานตามกฎหมายภาพยนตร์ กฎหมายควบคุมกิจการเทปและวัสดุโทรทัศน์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านส่งเสริมการพัฒนาคณะความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ งานส่งเสริมสนับสนุนอำรุงรักษา สืบทอดการดำเนินงานพระราชพิธี งานพระราชกุศล งานรัฐพิธี งานศาสนพิธี งานส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมของทุกศาสนา งานรณรงค์ส่งเสริม พัฒนาและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม งานสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม งานประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมทุกระดับ งานตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ งานส่งเสริม สนับสนุนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาด้านวัฒนธรรม

ในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ มีอัตรากำลังข้าราชการในสังกัด แยกเป็นเพศชาย 8 คน เพศหญิง 22 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท 15 คน และปริญญาตรี 15 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง คือ วัฒนธรรมจังหวัด และข้าราชการปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทั่วไป ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และนักวิชาการเงินและบัญชี รวมจำนวน 5 คน และข้าราชการปฏิบัติงานในกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม รวมจำนวน 6 คน และข้าราชการปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน 18 คน นอกจากนี้ยังมีลูกจ้าง 4 อัตรา ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด และพนักงานรักษาความปลอดภัย (พิศดู กุลชาติ. 2557 : สัมภาษณ์)

ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ อนุญาต มังคละศิริ (2557 : สัมภาษณ์) ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ได้มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ประสานงานและประจำพื้นที่อำเภอ ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม เรื่อง ให้จัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ เพื่อให้เป็นหน่วยงานบริหารจัดการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมบริการเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ได้เลือกรูปแบบการบริหารอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประสานงานและประจำในพื้นที่อำเภอ ในรูปแบบของการมีส่วนร่วมราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอเป็นรูปแบบผสม ซึ่งจังหวัดกาฬสินธุ์มีจำนวนอำเภอทั้งสิ้น 18 อำเภอ โดยแบ่งอำเภอ ออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มเมืองนาตอน ประกอบด้วย อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอนามน และอำเภอดอนจาน



กลุ่มที่ 2 กลุ่มซื้องคำมลา ประกอบด้วย อำเภอซ้องชัย อำเภอร่องคำ และอำเภอกมลาไสย
 กลุ่มที่ 3 กลุ่มท่ายางห้วยหนอง ประกอบด้วย อำเภอท่าคันโท อำเภอยางตลาด อำเภอห้วยเม็ก
 และอำเภอหนองกุงศรี กลุ่มที่ 4 กลุ่มสมคำสหัสชัย ประกอบด้วย อำเภอสมเด็จ อำเภอคำม่วง
 อำเภอสหัสขันธ์ และอำเภอสามชัย กลุ่มที่ 5 กลุ่มห้วยวงนารายณ์ ประกอบด้วย อำเภอกุฉินารายณ์
 อำเภอห้วยผึ้ง อำเภอเขาวง และอำเภอนาคู

สำหรับอำเภอที่มีนักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติงานประจำในพื้นที่อำเภอ
 มีจำนวน 8 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอห้วยเม็ก อำเภอคำม่วง อำเภอสหัสขันธ์ อำเภอสามชัย
 อำเภอสมเด็จ อำเภอเขาวง อำเภอนาคู และอำเภอห้วยผึ้ง ส่วนอำเภออื่น ๆ มอบหมายให้
 นักวิชาการวัฒนธรรมไปประสานงานในพื้นที่อำเภอสัปดาห์ละ 2 วัน คือ วันอังคารและวันพฤหัสบดี
 ของสัปดาห์ ส่วนในวันอื่น ๆ ให้ปฏิบัติงานที่จังหวัด (สุณิขมน ปิ่นวิเศษ. 2557 : สัมภาษณ์)

2.1.2 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด

1) วัฒนธรรมองค์กรด้านสัญลักษณ์ ได้แก่ การแต่งกาย การตกแต่งอาคาร
 สถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการสังเกตและสัมภาษณ์ บรรจง จงสมชัย (2557 :
 สัมภาษณ์) พบว่าในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดได้กำหนดให้บุคลากรใส่เครื่องแต่งกาย
 ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามนโยบายของจังหวัด และตามโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ อาทิเช่น
 เครื่องแบบพิธีการ (ชุดปกติขาว) เครื่องแบบปฏิบัติราชการ (ชุดสีกากี) ชุดผ้าไทย ผ้าไหมสาเกตนคร
 ซึ่งเป็นผ้าที่มีเอกลักษณ์และภูมิปัญญาของจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อสวมใส่เป็นทีมจะสวยงาม และเป็น
 เอกลักษณ์ที่โดดเด่น



ภาพประกอบ 23 การแต่งกายของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด

นอกจากนี้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ รัสรินทร์ เศรษฐวิบูลย์ (2557 :
 สัมภาษณ์) ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดมีจัดตกแต่งสถานที่ทั้งภายในและภายนอก
 อย่างเป็นระเบียบ รวมทั้งมีการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณด้านนอกห้องทำงานเป็นสวนหย่อมให้สวยงามเป็น
 สีสันเพื่อเพิ่มความสดชื่นแก่บุคลากรและผู้มารับบริการ โดยใช้พื้นที่ส่วนหนึ่งชั้น 2 ของศาลากลาง
 จังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) แบ่งเป็นห้องประชุม ห้องทำงานของกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และ

วัฒนธรรม กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ฝ่ายบริหารทั่วไป และห้องทำงานของวัฒนธรรมจังหวัด



ภาพประกอบ 24 การจัดตกแต่งสถานที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด

2) วัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสาร ได้แก่ ภาษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ปรัชญา ค่านิยม และการสื่อสารภายในองค์กร จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ ประหยัด ถิลา (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด ได้กำหนด ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงวัฒนธรรมและ จังหวัด และเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด คือ การมุ่งเป็นองค์กรหลักในการบูรณาการศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ของจังหวัดสู่ประชาชน สร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยมีเป้าหมายการทำงานในการธำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ประชากรโดยส่วนรวมต้องมีคุณภาพ มีความสามารถ มีความเข้าใจในรากฐานทางวัฒนธรรมของตน และนำมาใช้ในการดำรงชีวิต รวมทั้งสถาบันทางสังคม เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันชุมชน สถาบันทางศาสนา ฯลฯ มีความเข้มแข็ง ทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมให้เกิดความยั่งยืนต่อไป





ภาพประกอบ 25 การตีตประกาศวิสัยทัศน์และกรอบแนวทางการดำเนินงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดมีการประชุมบุคลากรในสังกัดทุกเดือน และหาหรือกลุ่มย่อยเมื่อมีการกิจเร่งด่วน เพื่อร่วมวางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิสูตร ดวงสีมา. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 26 การประชุมเพื่อติดตามการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด

3) วัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นมาในการก่อตั้งหน่วยงาน ความเชื่อ การปฏิบัติร่วมกัน และแนวทางการดำเนินงาน จากข้อมูลการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติ (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปฏิบัติงานในฐานะผู้แทนกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของทางราชการนำมาเป็นแนวทางการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด ภายใต้การ

บริหารงานของนางวนิดา ตั้งใจ วัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันสำนักงานตั้งอยู่ที่ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ถนนท้าวภิบาล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด



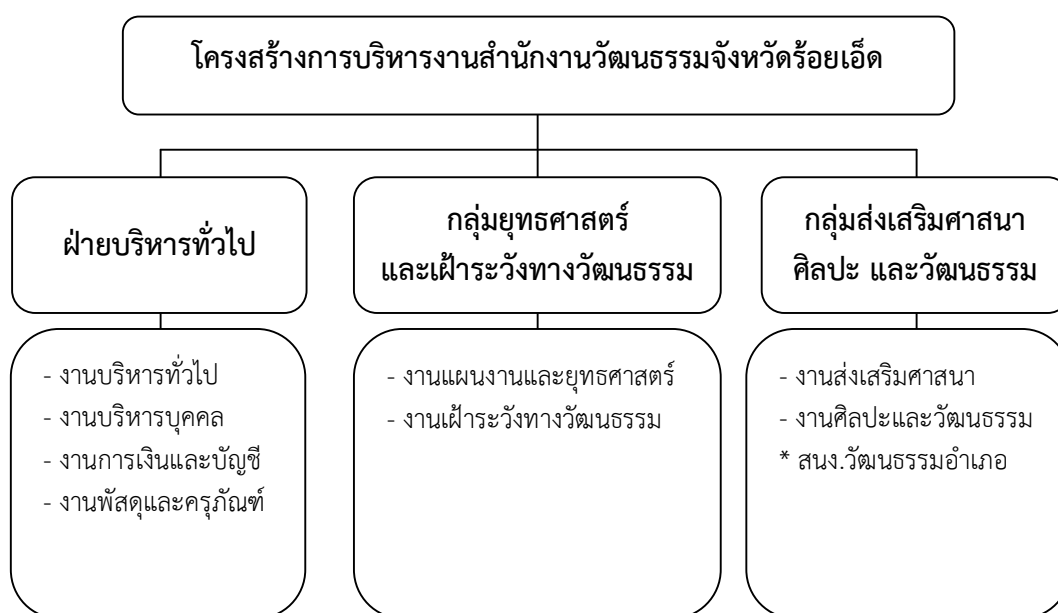
ภาพประกอบ 27 นางวนิดา ตั้งใจ วัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด (คนปัจจุบัน)

นอกจากนี้ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดได้ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความผูกพันและความสามัคคีในองค์กรให้แก่ข้าราชการในสังกัด เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรเป็นประจำทุกปี การรณรงค์ขอพรในช่วงเทศกาลสงกรานต์ และการเลี้ยงสังสรรค์ตามโอกาสต่างๆ เป็นต้น (อ้อมเดือน ศรีทองแดง. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 28 กิจกรรมสร้างความผูกพันองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด

4) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลัง จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ บรรจง จงสมชัย (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า ปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดมีโครงสร้างการบริหารงานภายใน โดยแบ่งออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ดังนี้



ภาพประกอบ 29 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด

ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานด้านวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ งานด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการและนันทนาการ งานประสานราชการทั่วไป และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การจัดทำแผนตรวจติดตามและประเมินผลงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการและงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ การจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของจังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานตามนโยบายพิเศษและกิจกรรมพิเศษ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และข้อมูลด้านงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด/กลุ่มจังหวัดกลุ่มงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม งานเฝ้าติดตาม ประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ความเปราะบางทางวัฒนธรรมในพื้นที่ งานป้องกัน ปกป้อง ให้ความรู้ และแก้ไขปัญหาความเปราะบางทางวัฒนธรรม งานศูนย์ข้อมูลกลางในการประสานงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด งานสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม งานตามกฎหมายภาพยนตร์ กฎหมายควบคุมกิจการเทปและวัสดุโทรทัศน์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ งานส่งเสริมสนับสนุนบำรุงรักษา สืบทอดการดำเนินงานพระราชพิธี งานพระราชกุศล งานรัฐพิธี งานศาสนพิธี งานส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมของทุกศาสนา งานรณรงค์ส่งเสริม พัฒนาและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม งานสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม งานประสานการดำเนินงานของสภา



วัฒนธรรมทุกระดับ งานตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ งานส่งเสริม สนับสนุนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาด้านวัฒนธรรม

ในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด มีอัตรากำลังข้าราชการในสังกัดแยกเป็นเพศชาย 15 คน เพศหญิง 18 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท 23 คน และปริญญาตรี 10 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง คือ วัฒนธรรมจังหวัด และข้าราชการปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทั่วไป ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และนักวิชาการเงินและบัญชี รวมจำนวน 5 คน และข้าราชการปฏิบัติงานในกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม รวมจำนวน 5 คน และข้าราชการปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน 22 คน นอกจากนี้ยังมีลูกจ้าง 3 อัตรา ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และพนักงานทำความสะอาด (รสรินทร์ เศรษฐวิบูลย์. 2557 : สัมภาษณ์)

ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ วนิดา ตั้งใจ (2558 : สัมภาษณ์) พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดได้มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ประสานงานและประจำพื้นที่อำเภอ ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม เรื่อง ให้จัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ เพื่อให้เป็นหน่วยงานบริหารจัดการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมบริการเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดได้เลือกรูปแบบการบริหารอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประสานงานและประจำในพื้นที่อำเภอ ในรูปแบบของการมีส่วนร่วมราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอเป็นแบบผสม ซึ่งจังหวัดร้อยเอ็ดมีจำนวนอำเภอทั้งสิ้น 20 อำเภอ โดยแบ่งอำเภอ ออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มเมืองสาเกนคร ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอจตุรพักตรพิมาน อำเภอศรีสมเด็จ อำเภอเมืองสรวง และอำเภอบุณฑล กลุ่มที่ 2 กลุ่มลุ่มน้ำชี ประกอบด้วย อำเภอทุ่งเขาหลวง อำเภออาจสามารถ อำเภอธวัชบุรี อำเภอเชียงขวัญ และอำเภอเสลภูมิ กลุ่มที่ 3 กลุ่มมหาเจดีย์ชัยมงคล ประกอบด้วย อำเภอหนองพอก อำเภอจังหาร อำเภอเมยวดี อำเภอโพนทอง และอำเภอโพธิ์ชัย กลุ่มที่ 4 กลุ่มทุ่งกุลาร ประกอบด้วย อำเภอโพนทราย อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอหนองฮี และอำเภอพนมไพร

สำหรับอำเภอที่มีนักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติงานประจำในพื้นที่อำเภอ มีจำนวน 13 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอจตุรพักตรพิมาน อำเภอศรีสมเด็จ อำเภอเมืองสรวง อำเภออาจสามารถ อำเภอเชียงขวัญ อำเภอจังหาร อำเภอเมยวดี อำเภอโพนทราย อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอหนองฮี และอำเภอพนมไพร ทั้งนี้ยังมี 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบุณฑล อำเภอเสลภูมิ อำเภอธวัชบุรี และอำเภอโพนทอง ได้มอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อำเภอสัปดาห์ละ 3 วัน คือ วันพุธ วันพฤหัสบดี และวันศุกร์ของสัปดาห์ ส่วนวันจันทร์และวันอังคารให้ปฏิบัติงานที่จังหวัด

นอกจากนี้ยังมี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอทุ่งเขาหลวง อำเภอโพธิ์ชัย และอำเภอหนองพอก จะมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติหน้าที่ประสานงานในพื้นที่อำเภอเมื่อ



มีการกิจ ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้เฉพาะว่าต้องไปปฏิบัติหน้าที่วันใดของสัปดาห์ (ปรัชญาพล กุตฤชี. 2557 : สัมภาษณ์)

2.1.3 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ

1) วัฒนธรรมองค์กรด้านสัญลักษณ์ ได้แก่ การแต่งกาย การตกแต่งอาคาร สถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการสังเกตและสัมภาษณ์ วชิรี ธนบุญพิพัฒน์ (2557 : สัมภาษณ์) พบว่าในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษได้กำหนดให้บุคลากรใส่เครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามนโยบายของจังหวัด และตามโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ อาทิเช่น เครื่องแบบพิธีการ (ชุดปกติขาว) เครื่องแบบปฏิบัติราชการ (ชุดสีกากี) รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรแต่งกายด้วยผ้าไทย ผ้าพื้นเมืองประจำท้องถิ่นอีสานใต้ และมีเสื้อที่ตัดเย็บไว้สวมใส่เป็นทีมเพื่อสร้างเอกลักษณ์ และความสวยงามได้ดี



ภาพประกอบ 30 การแต่งกายของบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ

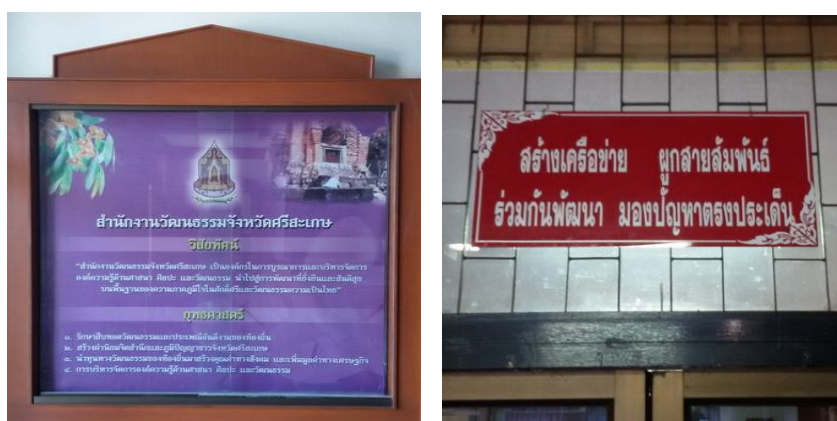
นอกจากนี้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ ประพนอม บุญเลิศ (2557 : สัมภาษณ์) ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษเป็นอาคารเอกเทศ 2 ชั้น ตั้งอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ โดยชั้น 1 จัดเป็นห้องทำงานของกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม และห้องทำงานของประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ ส่วนชั้น 2 จัดเป็นห้องทำงานของวัฒนธรรมจังหวัด ห้องฝ่ายบริหารทั่วไป และห้องประชุม มีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอทำให้สามารถจัดตกแต่งสถานที่และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารได้อย่างเป็นระเบียบ สดส่วน สวยงาม ส่วนบริเวณด้านนอกอาคารมีการจัดสวนหย่อมเพื่อสร้างภูมิทัศน์ที่ดี





ภาพประกอบ 31 การจัดตกแต่งสถานที่บริเวณด้านนอกของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ

2) วัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสาร ได้แก่ ภาษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ปรัชญา ค่านิยม และการสื่อสารภายในองค์กร จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ อุดมลักษณ์ ประชุมรักษ์ (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า ปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ ได้กำหนดและสื่อสารแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด คือ การมุ่งให้ประชาชนจังหวัดศรีสะเกษ ใช้ความรู้คู่คุณธรรมในการดำรงชีวิต และสร้างสรรค์สังคมไทยไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและสันติสุข บนพื้นฐานของความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและวัฒนธรรมความเป็นไทย โดยที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม สู่ประชาชนในจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของบุคคล ชุมชน สังคมในกระบวนการเรียนรู้ และร่วมมือ เป็นเครือข่ายการดำเนินงานทางด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับกลุ่มชนชุมชน ท้องถิ่น ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติต่อไป



ภาพประกอบ 32 การติดป้ายประกาศวิสัยทัศน์ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ

นอกจากนี้ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษมีการประชุมบุคลากรในสังกัดทุกเดือน เพื่อมอบนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และหารือกลุ่มย่อยเมื่อมีการกิจเร่งด่วน เพื่อร่วมวางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ยุวดี บุตรวงศ์. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 33 การประชุมเพื่อติดตามการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ

3) วัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นมาในการก่อตั้งหน่วยงาน ความเชื่อ การปฏิบัติร่วมกัน และแนวทางการดำเนินงาน จากข้อมูลการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติ (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปฏิบัติงานในฐานะผู้แทนกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของทางราชการนำมาเป็นแนวทางการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด ภายใต้การบริหารงานของนางอุดมลักษณ์ ประชุมรักษ์ วัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ ปัจจุบันสำนักงานตั้งอยู่ที่อาคารศาลาประชาคม บริเวณศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ ถนนเทพา ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ



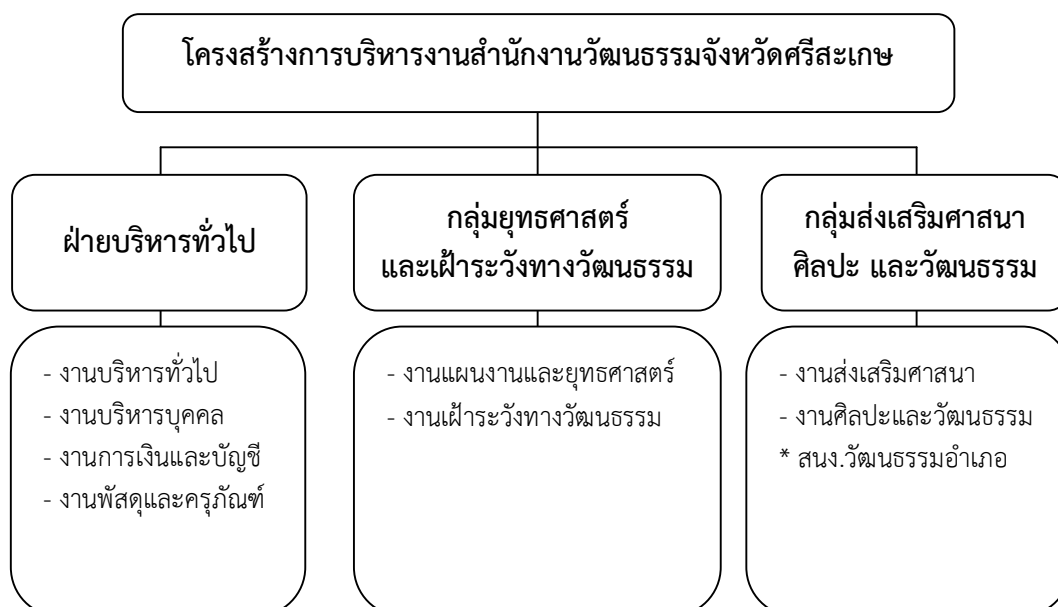
ภาพประกอบ 34 นางอุดมลักษณ์ ประชุมรักษ์ วัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ (คนปัจจุบัน)

นอกจากนี้ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และธรรมเนียมการปฏิบัติที่มีความชัดเจน มีความยุติธรรม โปร่งใส พร้อมทั้งสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงมีการส่งเสริมความผูกพันและความสามัคคีในองค์กรของบุคลากรในสังกัด เช่น การเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ (ณัฐวดี นามวงษ์. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 35 การเลี้ยงสังสรรค์ของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ

4) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลัง จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ ประพนอม บุญเลิศ (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า ปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษมีโครงสร้างการบริหารงานภายใน โดยแบ่งออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ดังนี้



ภาพประกอบ 36 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ



ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานด้านวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ งานด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการและนันทนาการ งานประสานราชการทั่วไป และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การจัดทำแผนตรวจติดตามและประเมินผลงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการและงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ การจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของจังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จังหวัด/กลุ่มจังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานตามนโยบายพิเศษและกิจกรรมพิเศษ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และข้อมูลด้านงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด/กลุ่มจังหวัดกลุ่มงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม งานเฝ้าติดตาม ประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ความเปราะบางทางวัฒนธรรมในพื้นที่ งานป้องกัน ปกป้อง ให้ความรู้ และแก้ไขปัญหาความเปราะบางทางวัฒนธรรม งานศูนย์ข้อมูลกลางในการประสานงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด งานสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม งานตามกฎหมายภาพยนตร์ กฎหมายควบคุมกิจการเทปและวัสดุโทรทัศน์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ งานส่งเสริมสนับสนุนธำรงรักษา สืบทอดการดำเนินงานพระราชพิธี งานพระราชกุศล งานรัฐพิธี งานศาสนพิธี งานส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมของทุกศาสนา งานรณรงค์ส่งเสริม พัฒนาและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม งานสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม งานประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมทุกระดับ งานตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ งานส่งเสริม สนับสนุนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาด้านวัฒนธรรม

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ ปรียาพร โคตรมงคล (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า ในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ มีอัตรากำลังข้าราชการในสังกัดแยกเป็นเพศชาย 5 คน เพศหญิง 28 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท 22 คน และปริญญาตรี 11 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง คือ วัฒนธรรมจังหวัด และข้าราชการปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทั่วไป ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และนักวิชาการเงินและบัญชี รวมจำนวน 5 คน และข้าราชการปฏิบัติงานในกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม รวมจำนวน 5 คน และข้าราชการปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม รวมจำนวน 22 คน นอกจากนี้ยังมีลูกจ้าง 5 อัตรา ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล แม่บ้าน และพนักงานรักษาความปลอดภัย (2 อัตรา)

ทั้งนี้ยังได้มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ประสานงานและประจำพื้นที่อำเภอ ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม เรื่อง ให้จัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ เพื่อให้เป็นหน่วยงานบริหารจัดการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมบริการเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วน



ภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษได้เลือกรูปแบบการบริหารอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประสานงานและประจำในพื้นที่อำเภอ ในรูปแบบของการมีส่วนร่วมราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ซึ่งจังหวัดศรีสะเกษมีจำนวนอำเภอทั้งสิ้น 22 อำเภอ โดยได้มอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติหน้าที่ประจำในพื้นที่อำเภอ จำนวน 12 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองศรีสะเกษ อำเภอกันทรลักษณ์ อำเภออุทุมพรพิสัย อำเภอกันทรารมย์ อำเภอรามัน อำเภอขุขันธ์ อำเภอขุนหาญ อำเภอปรางค์กู๋ อำเภอภูสิงห์ อำเภอวังหิน อำเภอห้วยทับทัน และอำเภอเบ็ญตึ๊ง

สำหรับอีก 10 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองจันทร์ อำเภอศรีรัตนะ อำเภอไพรบึง อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ อำเภอพยุห์ อำเภอศิลาลาด อำเภอน้ำเกลี้ยง อำเภอขามเฒ่า อำเภอโนนคูณ และอำเภอเบญจลักษ์ ได้มอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบการประสานงานเมื่อมีภารกิจในพื้นที่อำเภอเป็นครั้งคราว (วนิดา นวนสาย. 2557 : สัมภาษณ์)

2.1.4 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

1) วัฒนธรรมองค์กรด้านสัญลักษณ์ ได้แก่ การแต่งกาย การตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการสังเกตและสัมภาษณ์ วรณทิพย์ กิจดี (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า ในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ได้กำหนดให้บุคลากรใส่เครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามนโยบายของจังหวัด และตามโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ อาทิเช่น เครื่องแบบพิธีการ (ชุดปกติขาว) เครื่องแบบปฏิบัติราชการ (ชุดสีกากี) รวมทั้งชุดผ้าพื้นเมืองประจำท้องถิ่น ผ้าไหมสุรินทร์ เป็นต้น



ภาพประกอบ 37 การแต่งกายของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

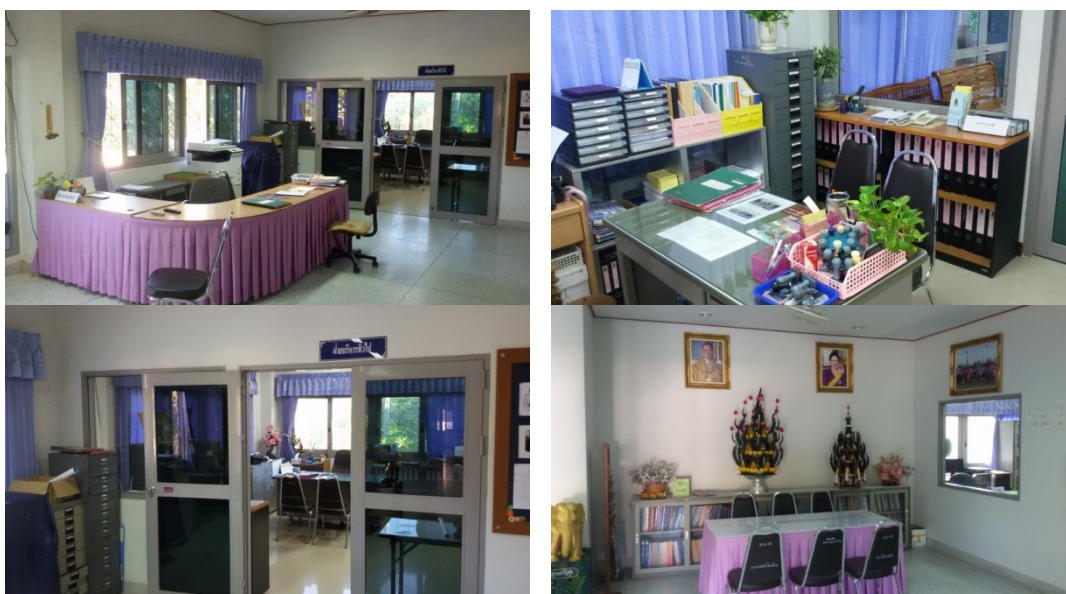
นอกจากนี้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ อัครเดช สีนมาก (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ได้ก่อสร้างเป็นอาคารเอกเทศ 2 ชั้น มีพื้นที่ใช้

สวยงาม กว้างขวาง เป็นสัดส่วน โดยบริเวณรั้วมีป้ายชื่อสำนักงาน และพื้นที่รอบ ๆ อาคารได้จัดสวนหย่อมตามจุดต่าง ๆ มีโรงจอดรถและห้องเก็บอุปกรณ์ต่าง ๆ



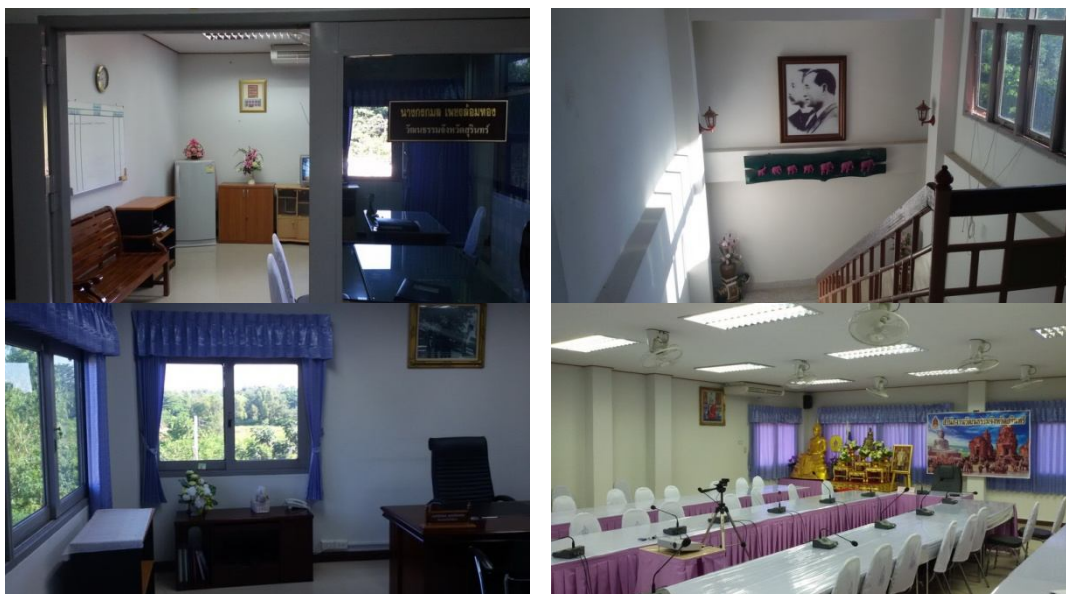
ภาพประกอบ 38 สถานที่บริเวณด้านนอกของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

ส่วนชั้น 1 แบ่งเป็นห้องทำงานของฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม รวมทั้งห้องทำงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์



ภาพประกอบ 39 การจัดตกแต่งสถานที่บริเวณชั้น 1 ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

ส่วนชั้น 2 แบ่งเป็นห้องทำงานของวัฒนธรรมจังหวัด และห้องประชุม การจัดตกแต่งเป็นระเบียบ ไม่แออัด ทำให้มีสภาพแวดล้อมที่น่าทำงาน



ภาพประกอบ 40 การจัดตกแต่งสถานที่บริเวณชั้น 2 ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

2) วัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสาร ได้แก่ ภาษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ปรัชญา ค่านิยม และการสื่อสารภายในองค์กร จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ กรมพล เพชรล้อมทอง (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า ปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ได้ กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานให้บุคลากรในสังกัด คือ การมุ่งเป็นหน่วยงานในการ ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนา ฟื้นฟู สืบทอด เผยแพร่ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อการดำรงชีวิตที่ดีงามบน พื้นฐานวัฒนธรรมนำสู่สังคมสันติสุขอย่างยั่งยืน โดยที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์เป็นแกนนำใน การบูรณาการด้านคุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรมสู่ประชาชน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ความเข้มแข็งของบุคคล ชุมชน สังคม ในกระบวนการเรียนรู้และร่วมมือเป็นเครือข่ายการดำเนินงาน ทางด้านวัฒนธรรมในระดับต่างๆ ทั้งในระดับ กลุ่มชน ชุมชน ท้องถิ่น จังหวัด และระดับชาติต่อไป

นอกจากนี้ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์มีการประชุม บุคลากรในสังกัดทุกเดือน และหารือกลุ่มย่อยเมื่อมีภารกิจเร่งด่วน เพื่อร่วมวางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เครือวัลย์ คำไสย. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 41 การประชุมเพื่อติดตามการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

3) วัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นมาในการก่อตั้งหน่วยงาน ความเชื่อ การปฏิบัติร่วมกัน และแนวทางการดำเนินงาน จากข้อมูลการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติ (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปฏิบัติงานในฐานะผู้แทนกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของทางราชการนำมาเป็นแนวทางการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด ภายใต้การบริหารงานของนางกรกมล เพชรล้อมทอง วัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ปัจจุบันสำนักงานตั้งอยู่ที่เลขที่ 796 หมู่ที่ 20 ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์



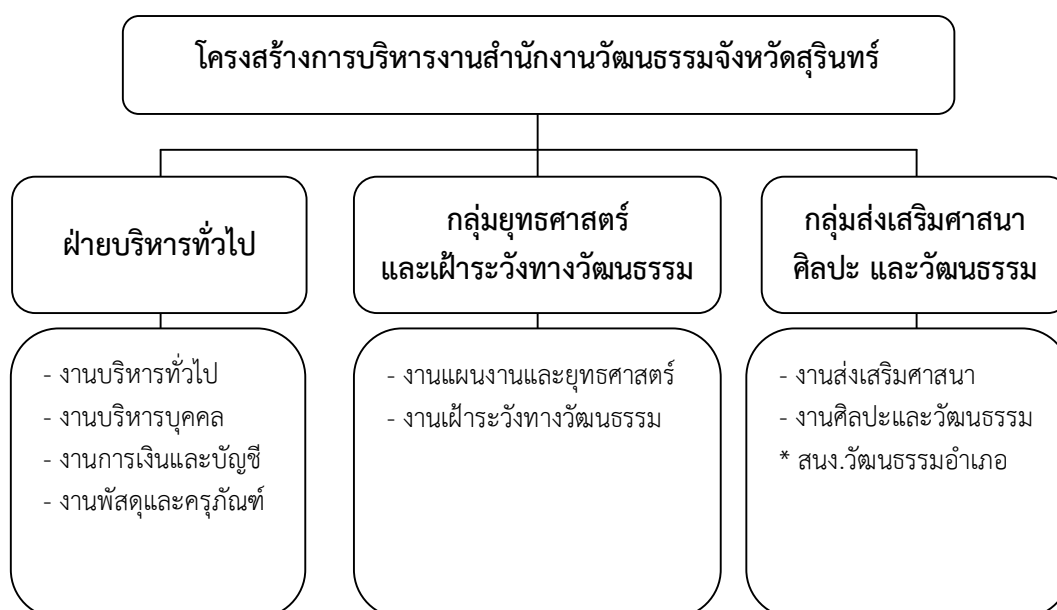
ภาพประกอบ 42 นางกรกมล เพชรล้อมทอง วัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ (คนปัจจุบัน)

นอกจากนี้ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ได้กำหนดจัดกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กรให้แก่ข้าราชการในสังกัด เช่น การทำบุญเนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ การเลี้ยงสังสรรค์ระหว่างบุคลากรทุกคน (นิภาวัลย์ ลุนาบุตร. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 43 การทำบุญเนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

4) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลัง จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ กาญจนา ไพรวัลย์ (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า ปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์มีโครงสร้างการบริหารงานภายใน โดยแบ่งออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ดังนี้



ภาพประกอบ 44 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานด้านวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ งานด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการและนันทนาการ งานประสานราชการทั่วไป และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การจัดทำแผนตรวจติดตามและประเมินผลงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการและงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ การจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของจังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จังหวัด/กลุ่มจังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานตามนโยบายพิเศษและกิจกรรมพิเศษ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และข้อมูลด้านงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด/กลุ่มจังหวัดกลุ่มงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม งานเฝ้าติดตาม ประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ความเปราะบางทางวัฒนธรรมในพื้นที่ งานป้องกัน ปกป้อง ให้ความรู้ และแก้ไขปัญหาความเปราะบางทางวัฒนธรรม งานศูนย์ข้อมูลกลางในการประสานงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด งานสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม งานตามกฎหมายภาพยนตร์ กฎหมายควบคุมกิจการเทปและวัสดุโทรทัศน์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ งานส่งเสริมสนับสนุนการรักษา สืบทอดการดำเนินงานพระราชพิธี งานพระราชกุศล งานรัฐพิธี งานศาสนพิธี งานส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมของทุกศาสนา งานรณรงค์ส่งเสริม พัฒนาและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม งานสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม งานประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมทุกระดับ งานตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ งานส่งเสริม สนับสนุนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาด้านวัฒนธรรม

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ กาญจนา ไพรวัลย์ (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า ในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ มีอัตรากำลังข้าราชการในสังกัด แยกเป็นเพศชาย 9 คน เพศหญิง 18 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท 11 คน และปริญญาตรี 16 คน รวมทั้งสิ้น 27 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง คือ วัฒนธรรมจังหวัด และข้าราชการปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทั่วไป ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และนักวิชาการเงินและบัญชี รวมจำนวน 5 คน และข้าราชการปฏิบัติงานในกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม รวมจำนวน 5 คน และข้าราชการปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม รวมจำนวน 16 คน นอกจากนี้ยังมีลูกจ้าง 5 อัตรา ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล พนักงานรักษาความสะอาด และพนักงานรักษาความปลอดภัย (2 อัตรา)

ทั้งนี้ยังได้มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ประสานงานและประจำพื้นที่อำเภอ ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม เรื่อง ให้จัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ เพื่อให้เป็นหน่วยงานบริหารจัดการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมบริการเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วน



ภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ได้เลือกรูปแบบการบริหารอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประสานงานและประจำในพื้นที่อำเภอ ในรูปแบบของการมีส่วนร่วมราชการ ประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอเป็นรูปแบบผสม ซึ่งจังหวัดสุรินทร์มีจำนวนอำเภอทั้งสิ้น 17 อำเภอ โดยได้มอบหมายนักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานประจำในพื้นที่อำเภอ ดังนี้ (1) อำเภอขนาดใหญ่ให้ปฏิบัติงานประจำในพื้นที่อำเภอ 1 คนต่อ 1 อำเภอ ซึ่งมีจำนวน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสุรินทร์ อำเภอปราสาท อำเภอสังขะ อำเภอศีขรภูมิ และอำเภอรัตนบุรี (2) ส่วนอำเภอที่มีขนาดเล็ก จำนวน 12 อำเภอ ได้มอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรม 6 คนรับผิดชอบประสานงานในพื้นที่อำเภอคนละ 2 อำเภอ คือ คนที่ 1 รับผิดชอบอำเภอลำดวน และอำเภอเขวาสินรินทร์ คนที่ 2 อำเภอกาบเชิง และอำเภอพนมดงรัก คนที่ 3 รับผิดชอบอำเภอศรีณรงค์ และอำเภอบัวเขต คนที่ 4 รับผิดชอบอำเภอจอมพระ และอำเภอสนม คนที่ 5 รับผิดชอบอำเภอสำโรงทาบ และอำเภอโนนนารายณ์ และคนที่ 6 รับผิดชอบอำเภอชุมพลบุรี และอำเภอท่าตูม ในลักษณะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอำเภอใดอำเภอหนึ่ง และปฏิบัติหน้าที่อีกอำเภอหนึ่งเมื่อมีการกิจ (สระสี สู่ทรงดี. 2557 : สัมภาษณ์)

2.1.5 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย

1) วัฒนธรรมองค์กรด้านสัญลักษณ์ ได้แก่ การแต่งกาย การตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการสังเกตและสัมภาษณ์ นิตยา โคตรชมภู (2557 : สัมภาษณ์) พบว่าในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายได้กำหนดให้บุคลากรใส่เครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามนโยบายของจังหวัด และตามโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ เช่น เครื่องแบบพิธีการ (ชุดปกติขาว) เครื่องแบบปฏิบัติราชการ (ชุดสีกากี) รวมทั้งชุดผ้าพื้นเมืองประจำท้องถิ่นที่มีลายผ้าเป็นเอกลักษณ์โดดเด่น



ภาพประกอบ 45 การแต่งกายของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย

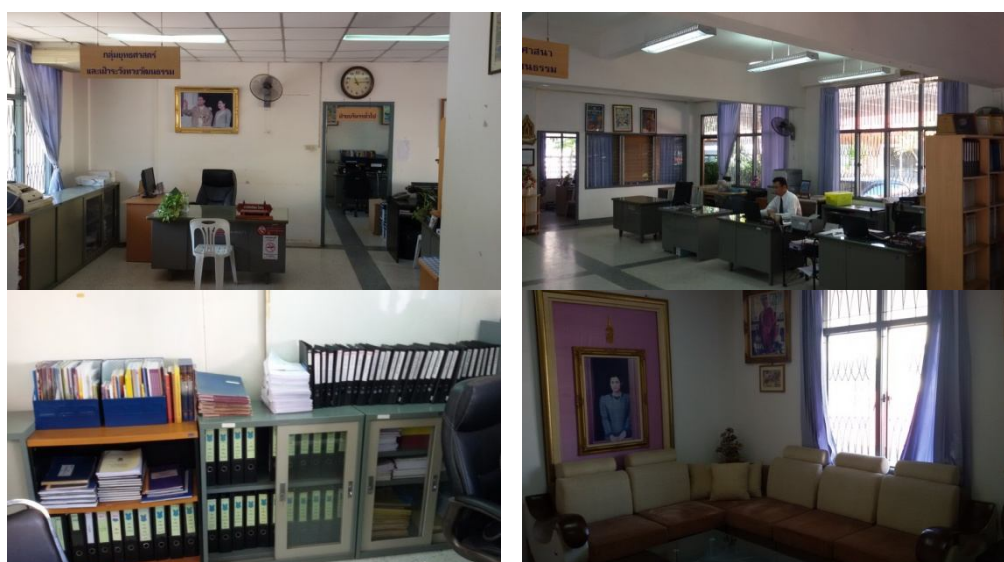
นอกจากนี้จากการสังเกตยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายเป็นอาคารเอกเทศ 2 ชั้น มีพื้นที่ใช้สอยมาก กว้างขวาง เป็นสัดส่วน โดยบริเวณริมรั้วมีป้ายชื่อสำนักงาน และพื้นที่โดยรอบ ๆ มีการปลูกต้นไม้จัดภูมิทัศน์ได้อย่างร่มรื่น มีศาลาที่ประดิษฐานพระรูปศักดิ์สิทธิ์ให้บุคลากรได้สักการะเพื่อเป็นสิริมงคลต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้บริเวณรอบตัวอาคารนั้นได้จัดสรรเป็นโรงจอดรถ และอาคารห้องประชุม





ภาพประกอบ 46 สถานที่บริเวณด้านนอกของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย

สำหรับชั้น 1 แบ่งเป็นห้องทำงานกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม และห้องทำงานสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ส่วนชั้น 2 แบ่งเป็นห้องทำงานของวัฒนธรรมจังหวัด ห้องทำงานกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวัง และห้องฝ่ายบริหารทั่วไป การจัดตกแต่งสถานที่มีความเป็นระเบียบ ไม่แออัด ทำให้มีสภาพแวดล้อมที่น่าทำงาน



ภาพประกอบ 47 การจัดตกแต่งสถานที่ภายในของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย

2) วัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสาร ได้แก่ ภาษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ปรัชญา ค่านิยม และการสื่อสารภายในองค์กร จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ เเผด็จ สุขเกษม (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายเน้นการสื่อสาร

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การดำเนินงานให้แก่บุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน คือ การเน้นบูรณาการงานวัฒนธรรมให้สังคมน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม นำสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายใต้กลยุทธ์ส่งเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนา สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายให้เป็นองค์กรคณะบุคคลกลางที่มีอำนาจในการบริหารงานศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม มีการประสานนโยบายการวางแผนด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมให้ สามารถพัฒนาอย่างเหมาะสม และเป็นเอกภาพ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติและศักยภาพของ บุคคลในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายมีการประชุม บุคลากรในสังกัดทุกเดือน และหารือกลุ่มย่อยเมื่อมีการกิจเร่งด่วน เพื่อร่วมวางแผน กำหนดแนวทาง การดำเนินงาน และสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชาญยุทธ มหาสมบัติ. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 48 การประชุมเพื่อติดตามการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย

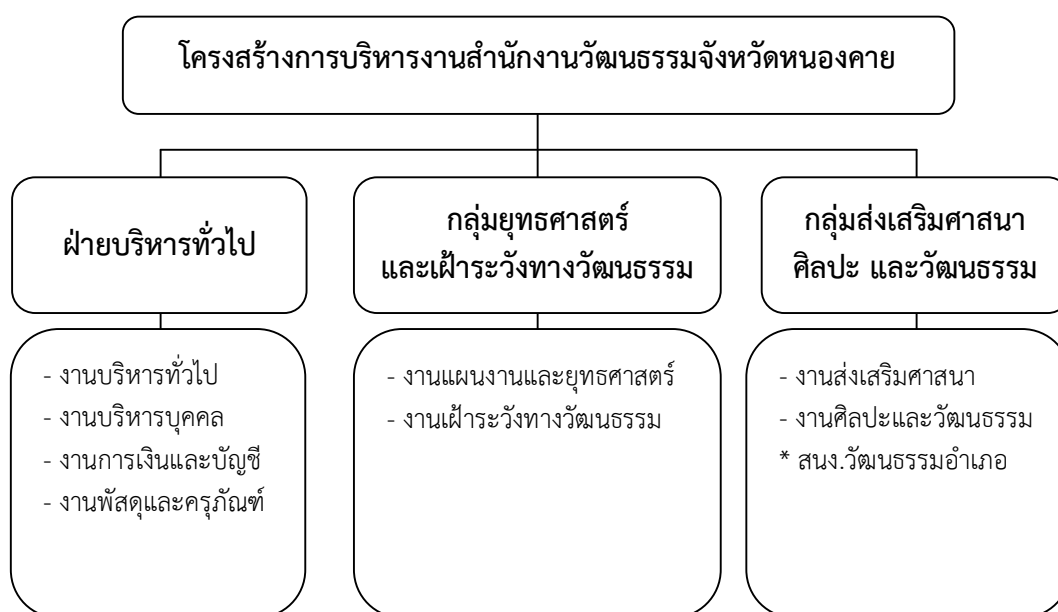
3) วัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นมาในการก่อตั้ง หน่วยงาน ความเชื่อ การปฏิบัติร่วมกัน และแนวทางการดำเนินงาน จากข้อมูลการสนทนากลุ่มผู้ ปฏิบัติ พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปฏิบัติงานในฐานะผู้แทนกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขต พื้นที่จังหวัด โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ ของทางราชการนำมาเป็นแนวทางการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด ภายใต้การบริหารงานของ ดร.เผด็จ สุขเกษม วัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ปัจจุบันสำนักงานตั้งอยู่ที่ถนนหลักเมือง ตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย





ภาพประกอบ 49 ดร.เพด็จ สุขเกษม วัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย (คนปัจจุบัน)

4) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลัง จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ สมยศ งามชมภู (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า ปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายมีโครงสร้างการบริหารงานภายใน โดยแบ่งออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ดังนี้



ภาพประกอบ 50 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย

ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานด้านวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ งานด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการและนันทนาการ งานประสานราชการทั่วไป และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ



กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การจัดทำแผนตรวจติดตามและประเมินผลงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการและงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ การจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของจังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จังหวัด/กลุ่มจังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานตามนโยบายพิเศษและกิจกรรมพิเศษ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และข้อมูลด้านงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด/กลุ่มจังหวัดกลุ่มงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม งานเฝ้าติดตาม ประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ความเปราะบางทางวัฒนธรรมในพื้นที่ งานป้องกัน ปกป้อง ให้ความรู้ และแก้ไขปัญหาความเปราะบางทางวัฒนธรรม งานศูนย์ข้อมูลกลางในการประสานงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด งานสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม งานตามกฎหมายภาพยนตร์ กฎหมายควบคุมกิจการเทปและวัสดุโทรทัศน์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านส่งเสริมการพัฒนางานองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ งานส่งเสริมสนับสนุนธำรงรักษา สืบทอดการดำเนินงานพระราชพิธี งานพระราชกุศล งานรัฐพิธี งานศาสนพิธี งานส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมของทุกศาสนา งานรณรงค์ส่งเสริม พัฒนาและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม งานสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม งานประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมทุกระดับ งานตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ งานส่งเสริม สนับสนุนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาด้านวัฒนธรรม

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ นิตยา โคตรชมภู (2557 : สัมภาษณ์) พบว่าในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย มีอัตรากำลังข้าราชการในสังกัด แยกเป็นเพศชาย 9 คน เพศหญิง 11 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก 1 คน ปริญญาโท 12 คน และปริญญาตรี 7 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง คือ วัฒนธรรมจังหวัด และข้าราชการปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทั่วไป ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ (เป็นอัตรากำลังในกลุ่มส่งเสริมศาสนาฯ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป) นักจัดการงานทั่วไป และนักวิชาการเงินและบัญชี รวมจำนวน 4 คน และข้าราชการปฏิบัติงานในกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม รวมจำนวน 3 คน และข้าราชการในกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม รวมจำนวน 12 คน นอกจากนี้ยังมีลูกจ้าง 5 อัตรา ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล พนักงานทำความสะอาด และพนักงานรักษาความปลอดภัย (2 อัตรา)

ทั้งนี้ยังได้มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ประสานงานและประจำพื้นที่อำเภอ ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม เรื่อง ให้จัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ เพื่อให้เป็นหน่วยงานบริหารจัดการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมบริการเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายได้เลือกรูปแบบการบริหารอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประสานงานและประจำในพื้นที่อำเภอ ในรูปแบบของการมีส่วนร่วมราชการ



ประจำอำเภอบางอำเภอ ซึ่งจังหวัดหนองคายมีจำนวนอำเภอทั้งสิ้น 9 อำเภอ โดยได้มอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติหน้าที่ประจำในพื้นที่อำเภอ จำนวน 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองหนองคาย อำเภอสระใคร อำเภอท่าบ่อ อำเภอศรีเชียงใหม่ อำเภอโพนพิสัย และอำเภอรันทวาปี ส่วนอีก 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอสังคม อำเภอเฝ้าไร่ และอำเภอโพธิ์ตาก ได้มอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบการประสานงานเมื่อมีการกิจในพื้นที่อำเภอเป็นครั้งคราว (ชัยฤทธิ์พล โกมล. 2558 : สัมภาษณ์)

2.1.6 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ

1) วัฒนธรรมองค์กรด้านสัญลักษณ์ ได้แก่ การแต่งกาย การตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการสังเกตและสัมภาษณ์ กาญจนกานต์ ลุสมบัติ (2557 : สัมภาษณ์) พบว่าในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญได้กำหนดให้บุคลากรใส่เครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามนโยบายของจังหวัด และตามโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ อาทิเช่น เครื่องแบบพิธีการ (ชุดปกติขาว) เครื่องแบบปฏิบัติราชการ (ชุดสี kaki) ชุดผ้าไหม ผ้าฝ้าย และผ้าพื้นเมืองประจำท้องถิ่น สวมใส่เป็นทีมในบางโอกาส



ภาพประกอบ 51 การแต่งกายของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ

นอกจากนี้จากการสังเกตยังพบว่า พื้นที่ใช้สอยของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในบริเวณชั้น 2 ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญมีจัดตกแต่งสถานที่อย่างเป็นระเบียบ โดยบริเวณภายนอกมีการจัดสวนหย่อม ส่วนบริเวณด้านในแบ่งเป็นห้องทำงานของวัฒนธรรมจังหวัด ห้องทำงานเลขานุการสภาวัฒนธรรมวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ห้องเก็บเอกสาร และห้องประชุม ส่วนบริเวณที่เหลือเป็นพื้นที่โล่งได้แบ่งจัดสรรเป็นที่ทำงานของบุคลากรในกลุ่มต่าง ๆ คือ กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม และฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งจัดในลักษณะเปิดเผย มีเพียงที่กันเพื่อแสดงขอบเขตเท่านั้น ทำให้บุคลากรสามารถสื่อสารหรือกันได้ง่ายและสะดวก



ภาพประกอบ 52 การจัดตกแต่งสถานที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ

2) วัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสาร ได้แก่ ภาษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ปรัชญา ค่านิยม และการสื่อสารภายในองค์กร จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ ปราโมทย์ ชาวเมืองโขง (2559 : สัมภาษณ์) พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญกำหนด วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การดำเนินงาน โดยสื่อสารกับบุคลากรในรูปแบบการติดประกาศและการมอบแนวทางในการประชุมประจำเดือนของข้าราชการในสังกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน คือ มุ่งเป็นหน่วยงานหลักของจังหวัดอำนาจเจริญในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างสรรค์สังคมสันติสุข เข้มแข็งด้วยมิติทางด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ภายใต้การดำเนินงานที่เน้นการส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ และสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างค่านิยม จิตสำนึกที่ดีงามให้แก่ประชาชน สร้างภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งแก่สังคม รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการนำทุนทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นมาสร้างคุณค่าทางสังคม และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ และการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม



ภาพประกอบ 53 การติดประกาศแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ

นอกจากนี้ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญมีการประชุมบุคลากรในสังกัดทุกเดือน และหาหรือกลุ่มย่อยเมื่อมีภารกิจเร่งด่วน เพื่อร่วมวางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุปรีชา ชัยชาญ. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 54 การประชุมเพื่อติดตามการดำเนินงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ

3) วัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นมาในการก่อตั้งหน่วยงาน ความเชื่อ การปฏิบัติร่วมกัน และแนวทางการดำเนินงาน จากข้อมูลการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติ (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปฏิบัติงานในฐานะผู้แทนกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด โดยยึดหลักธรรมมาภิบาล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของทางราชการนำมาเป็นแนวทางการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด ภายใต้การบริหารงานของนายปราโมทย์ ชาวเมืองโขง วัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจุบันสำนักงานตั้งอยู่ที่ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ ชั้น 2 ห้อง 205 ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ





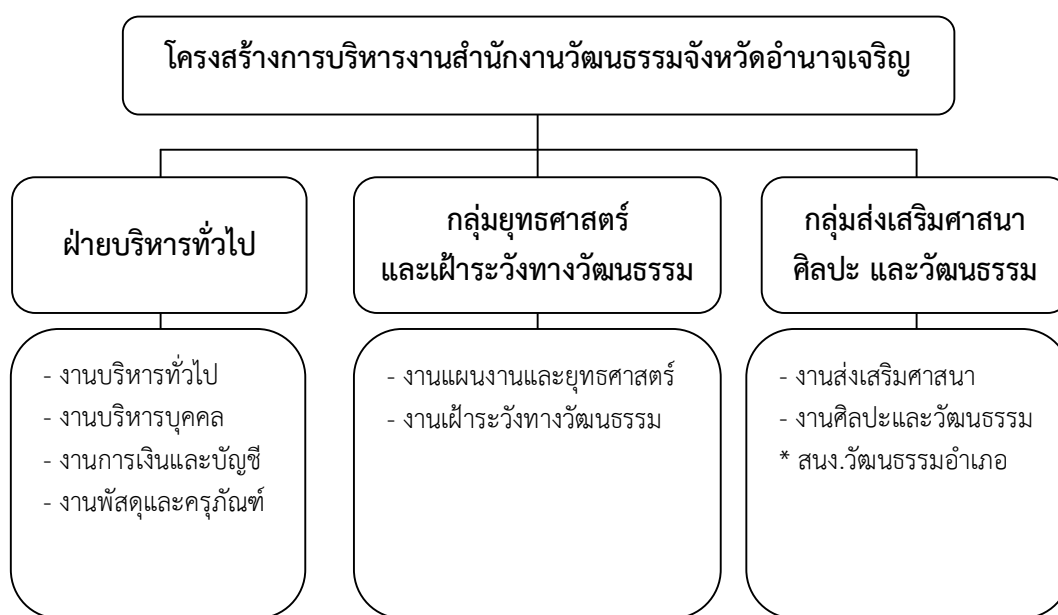
ภาพประกอบ 55 นายปราโมทย์ ชาวเมืองโขง วัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ (คนปัจจุบัน)

นอกจากนี้ยังพบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญได้จัดกิจกรรมพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรเป็นประจำทุกปี และการสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความรักสามัคคีร่วมกันของบุคลากรทุกคน รวมทั้งได้กำหนดมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการในสังกัดให้ยึดถือปฏิบัติ คือ การดำรงชีวิตโดยยึดหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมทางศาสนา และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม รวมทั้งเคารพในความ หลากหลายทางวัฒนธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ของงาน และ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งได้กำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนในการมุ่งมั่นส่งเสริม สืบสาน สร้างสรรค์ งานด้านศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรมไว้เป็นมรดกสืบทอด (สุปรีชา ชัยชาญ. 2557 : สัมภาษณ์)



ภาพประกอบ 56 การเลี้ยงสังสรรค์ของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ

4) วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลัง จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ ชัญญุทลย์ ใจทอง (2557 : สัมภาษณ์) พบว่า ปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญมีโครงสร้างการบริหารงานภายใน โดยแบ่งออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ดังนี้



ภาพประกอบ 57 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ

ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานด้านวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ งานด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการและนันทนาการ งานประสานราชการทั่วไป และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การจัดทำแผนตรวจติดตามและประเมินผลงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการและงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ การจัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของจังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานตามนโยบายพิเศษและกิจกรรมพิเศษ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และข้อมูลด้านงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด/กลุ่มจังหวัดกลุ่มงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม งานเฝ้าติดตาม ประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ความเปราะบางทางวัฒนธรรมในพื้นที่ งานป้องกัน ปกป้อง ให้ความรู้ และแก้ไขปัญหาความเปราะบางทางวัฒนธรรม งานศูนย์ข้อมูลกลางในการประสานงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของจังหวัด งานสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม งานตามกฎหมายภาพยนตร์ กฎหมายควบคุมกิจการเทปและวัสดุโทรทัศน์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ งานส่งเสริมสนับสนุนธำรงรักษา สืบทอดการดำเนินงานพระราชพิธี งานพระราชกุศล งานรัฐพิธี งานศาสนพิธี งานส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมของทุกศาสนา งานรณรงค์ส่งเสริม พัฒนาและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม งานสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม งานประสานการดำเนินงานของสภา



วัฒนธรรมทุกระดับ งานตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ งานส่งเสริม สนับสนุนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาด้านวัฒนธรรม

ในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ มีอัตรากำลังข้าราชการในสังกัด แยกเป็นเพศชาย 5 คน เพศหญิง 11 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท 11 คน และปริญญาตรี 6 คน รวมทั้งสิ้น 16 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง คือ วัฒนธรรมจังหวัด และข้าราชการปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทั่วไป ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป รวมจำนวน 2 และข้าราชการปฏิบัติงานในกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม รวมจำนวน 6 คน และข้าราชการปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม รวมจำนวน 7 คน นอกจากนี้ยังมีลูกจ้าง 3 อัตรา ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และเจ้าหน้าที่ธุรการ (พริดา แสงแก้วชูสิน. 2557 : สัมภาษณ์)

ทั้งนี้ยังได้มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ประสานงานและประจำพื้นที่อำเภอ ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม เรื่อง ให้จัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ เพื่อให้เป็นหน่วยงานบริหารจัดการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมบริการเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญได้เลือกรูปแบบการบริหารอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประสานงานและประจำในพื้นที่อำเภอ ในรูปแบบของการมีส่วนราชการประจำอำเภอรายอำเภอ ซึ่งจังหวัดอำนาจเจริญมีจำนวนอำเภอทั้งสิ้น 7 อำเภอ โดยมอบหมายนักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติหน้าที่ประสานงานในพื้นที่อำเภอสัปดาห์ละ 1 วัน หรือเมื่อมีการกิจที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ ประกอบด้วย อำเภอเมืองอำนาจเจริญ อำเภอหัวตะพาน อำเภอปทุมราชวงศา อำเภอพนา อำเภอเสนางคนิคม อำเภอขามุนาม และอำเภอลืออำนาจ (สุปรียา ชัยชาญ. 2557 : สัมภาษณ์)





ภาพประกอบ 58 การดำเนินกิจกรรมงานบุญประเพณีวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัดอำนาจเจริญ

สรุปจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 จังหวัด ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านสัญลักษณ์ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้คำนึงถึงความสำคัญในการจัดตกแต่งสถานที่อาคารสำนักงานให้มีบรรยากาศน่าอยู่ น่าทำงาน โดยจัดตกแต่งห้องทำงานให้สัดส่วน จัดตกแต่งสวนหย่อมและสภาพแวดล้อมให้มีความสวยงาม เป็นระเบียบ สะอาด นอกจากนี้ ยังจัดสถานที่สำหรับรับรองผู้รับบริการให้เหมาะสม จัดมุมบริการเครื่องดื่มสำหรับผู้รับบริการและบุคลากรในสำนักงาน แต่หากมองในภาพรวมพบว่ายังมีความแตกต่างกันพอสมควร เนื่องจากความจำกัดในด้านอาคารสถานที่ และพื้นที่ใช้สอยของแต่ละจังหวัด สำหรับเรื่องการแต่งกาย ส่วนใหญ่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้กำหนดให้บุคลากรใส่เครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามนโยบายของจังหวัด และตามโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เครื่องแบบพิธีการ (ชุดปกติขาว) เครื่องแบบปฏิบัติราชการ (ชุดสี kaki) และชุดผ้าพื้นเมืองประจำของแต่ละท้องถิ่น เพื่อสร้างเอกลักษณ์ และภาพลักษณ์ที่โดดเด่นให้แก่บุคลากรและสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

2. ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้ร่วมกันประชุมวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัญหาอุปสรรค (SWOT) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และกรอบแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงวัฒนธรรม และยุทธศาสตร์ของจังหวัด โดยจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี จัดทำโครงการ/กิจกรรมรองรับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร โดยใช้หลักการบูรณาการการทำงาน และการประสานงานทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานด้าน

วัฒนธรรมในระดับพื้นที่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เมื่อดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมเสร็จสิ้น มีการรายงานผลการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ นอกจากนี้ยังมีการประชุมบุคลากรในสังกัดเป็นประจำทุกเดือน และมีการประชุมหารือเมื่อมีการกิจกรรมเร่งด่วน เพื่อร่วมวางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกแห่งก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปฏิบัติงานในฐานะผู้แทนกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัด โดยยึดนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงวัฒนธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่ของทางราชการนำมาเป็นแนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายวัฒนธรรมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามาร่วมกำหนด วางแผน และดำเนินงาน ภายใต้การบริหารงานของวัฒนธรรมจังหวัด นอกจากนี้ยังได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และธรรมเนียมการปฏิบัติที่มีความชัดเจน มีความยุติธรรม โปร่งใส พร้อมทั้งสามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความผูกพันในองค์กรให้แก่บุคลากรในสังกัด เช่น มีการจัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด และการจัดกิจกรรมอวยพรวันคล้ายวันเกิดให้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำทุกเดือน และมีการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความรักสามัคคีของบุคลากรทุกคน

4. ด้านการบริหารจัดการ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงาน ออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานด้านวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ งานด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการและนันทนาการ งานประสานราชการทั่วไป (2) กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน ติดตามและประเมินผล งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม งานเฝ้าติดตามประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ความเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรมในพื้นที่ งานป้องกัน ให้ความรู้ และแก้ไขปัญหาความเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม งานตามพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และ (3) กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ งานส่งเสริมสนับสนุนธำรงรักษา สืบทอดการดำเนินงานพระราชพิธี งานพระราชกุศล งานรัฐพิธี งานศาสนพิธี งานส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมของทุกศาสนา งานสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม งานประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมทุกระดับ งานตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ งานส่งเสริม สนับสนุนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาด้านวัฒนธรรม



ในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในแต่ละแห่ง มีจำนวนอัตรากำลังในสังกัดแตกต่างกันตามขนาดจังหวัด โดยประกอบด้วยตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัด นักวิชาการวัฒนธรรม นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี รวมทั้งลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด และพนักงานรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ประสานงานและประจำในพื้นที่อำเภอ ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นหน่วยงานบริหารจัดการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมบริการเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทั้งนี้ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้พิจารณาเลือกรูปแบบการบริหารอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประสานงานและประจำในพื้นที่อำเภอแตกต่างกันไปตามนโยบายการบริหารงานวัฒนธรรมของวัฒนธรรมจังหวัดในแต่ละจังหวัด

จากสภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้เห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละแห่งมีความเหมือน และความแตกต่างกันไปตามสภาพบริบทพื้นที่ และปัจจัยแวดล้อมของแต่ละจังหวัดเป็นหลักสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ทั้ง 6 จังหวัดนั้น พอจะทราบได้ว่ามีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ยึดกฎหมาย ระเบียบนโยบายที่เกี่ยวข้องและยึดหลักธรรมาภิบาล มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีการสื่อสารภายในองค์กรทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ มีการส่งเสริมให้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม เน้นการทำงานแบบบูรณาการและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ปัญหาการของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.1 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์

จากการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ พบสภาพปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถแยกเป็น 4 ด้านดังนี้

1) ปัญหาด้านสัญลักษณ์ พบว่า การจัดตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานทำได้อย่างจำกัดทั้งเรื่องงบประมาณและพื้นที่ใช้สอย เนื่องจากเป็นอาคารศาลากลางจังหวัด มีส่วนราชการเกือบทุกแห่งใช้เป็นสถานที่ทำงาน สำหรับด้านการแต่งกายของบุคลากรไม่พบปัญหา เนื่องจากบุคลากรทุกคนมีความสนใจในการแต่งกายที่เป็นอัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของจังหวัดกาฬสินธุ์ รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์

2) ปัญหาด้านการสื่อสาร พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการประชุมมอบนโยบายและสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และบุคลากรในสังกัดอยู่เป็นประจำทุกเดือน ทั้งการสื่อสารด้วยวาจาและหนังสือทางราชการ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการสื่อสารให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ปัญหาด้านการสื่อสารส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือภายในกลุ่มย่อย

3) ปัญหาด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ส่วนใหญ่ไม่ได้โอนย้ายไปที่อื่นตั้งแต่เริ่มตั้งกระทรวงวัฒนธรรม ทำให้มีการถ่ายทอด



เรื่องราวความเป็นมาต่าง ๆ และแนวทางการปฏิบัติทำได้อย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งมีคุณภาพ ปัญหาที่มีจึงเป็นไปในลักษณะของความไม่พร้อมและความแตกต่างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งส่งผลให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่หน่วยงานกำหนดไว้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร

4) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พบว่า อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่ต้องมีความรู้เฉพาะทาง เช่น นิติกร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น รูปแบบการจัดสรรอัตรากำลังไปปฏิบัติหน้าที่พื้นที่อำเภอไม่เป็นเอกภาพ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนงานวัฒนธรรมเพื่อดำเนินโครงการในระดับอำเภอ รวมทั้งขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานระดับอำเภอ เช่น เครื่องปริ้นเตอร์ เป็นต้น

2.2.2 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด

จากการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด พบสภาพปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถแยกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ปัญหาด้านสัญลักษณ์ พบว่า การจัดตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างจำกัดทั้งเรื่องงบประมาณและพื้นที่ใช้สอย เนื่องจากเป็นอาคารศาลากลางจังหวัด มีส่วนราชการเกือบทุกแห่งใช้เป็นสถานที่ทำงาน สำหรับด้านการแต่งกายของบุคลากรไม่พบปัญหา เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ร่วมรณรงค์สวมใส่ด้วยผ้าไทย และผ้าท้องถิ่นในโอกาสต่าง ๆ เป็นประจำ

2) ปัญหาด้านการสื่อสาร พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการประชุมมอบนโยบายและสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และบุคลากรในสังกัดอยู่เป็นประจำทุกเดือน ทั้งการสื่อสารด้วยวาจาและหนังสือทางราชการ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการสื่อสารให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ปัญหาด้านการสื่อสารส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือภายในกลุ่มย่อย

3) ปัญหาด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ พบว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลความเป็นมาของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ดไม่เป็นระบบชัดเจน รวมทั้งความแตกต่างของศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งส่งผลให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่หน่วยงานกำหนดไว้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร

4) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พบว่า อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน เนื่องจากในบางอำเภอไม่มีบุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่ประจำในพื้นที่ และขาดงบประมาณในการสนับสนุนงานวัฒนธรรมเพื่อดำเนินโครงการในระดับอำเภอ รวมทั้งขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานระดับอำเภอ

2.2.3 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ

จากการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ พบสภาพปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถแยกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ปัญหาด้านสัญลักษณ์ พบว่า การจัดตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่พบปัญหา เพราะสถานที่ตั้งเป็นเอกเทศมีพื้นที่ใช้สอย รวมทั้งการแต่ง



กายของบุคลากรไม่พบปัญหา เนื่องจากบุคลากรได้ให้ความร่วมมือในการสวมใส่ผ้าไทยและผ้าท้องถิ่นของจังหวัดศรีสะเกษในการปฏิบัติงานตามโอกาสต่าง ๆ

2) ปัญหาด้านการสื่อสาร พบว่า จังหวัดศรีสะเกษมีพื้นที่ติดต่อกับประเทศกัมพูชา จึงมีชนบทร่วมกัน ประเพณี และภาษาที่ใกล้เคียงกัน ทำให้การสื่อสารด้วยภาษาถิ่นและภาษาอังกฤษมีความจำเป็น ซึ่งบุคลากรบางส่วนของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษยังขาดการส่งเสริมในเรื่องทักษะทางภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

3) ปัญหาด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษส่วนหนึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน และขั้นตอนการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

4) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พบว่า ไม่มีโครงสร้างรองรับในการส่งนักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อำเภอที่ชัดเจน และอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานวัฒนธรรมไม่ต่อเนื่อง ซึ่งบางส่วนจัดสรรโดยตรงไปที่หน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การประสานขอความร่วมมือการทำงานด้านวัฒนธรรมไม่สะดวกและตรงตามเป้าประสงค์ของกระทรวง เนื่องจากหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรเข้าใจว่าเป็นงบประมาณของตนเอง จึงไม่บูรณาการกับหน่วยงานวัฒนธรรมระดับจังหวัดและอำเภอ

2.2.4 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์

จากการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ พบสภาพปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถแยกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ปัญหาด้านสัญลักษณ์ พบว่า สถานที่ตั้งของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดสุรินทร์ไกลพอสมควร ทำให้การติดต่อประสานงานและเดินทางมาขอรับบริการของเครือข่ายทางวัฒนธรรมไม่สะดวก รวมทั้งการเสนอแฟ้มเอกสารหนังสือราชการระหว่างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกับผู้ว่าราชการจังหวัดและหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ศาลากลางจังหวัดไม่สะดวกมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตั้งอยู่ที่ศาลากลางจังหวัด ทั้งนี้ต้องมีการจัดเวรยามในการดูแลความปลอดภัยของสำนักงานตลอดเวลาทั้งกลางวันและกลางคืนด้วย แต่สำหรับการจัดตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการแต่งกายของบุคลากรไม่พบปัญหา

2) ปัญหาด้านการสื่อสาร พบว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร เช่น อินเทอร์เน็ตไม่มีความเสถียร ส่งผลให้การทำงานในช่วงเร่งด่วนที่ต้องดำเนินงานผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตไม่มีประสิทธิภาพ และเกิดความล่าช้า สำหรับการสื่อสารภายในองค์กรไม่พบปัญหา เนื่องจากมีการประชุมมอบนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นประจำทุกเดือน ทั้งการสื่อสารด้วยวาจาและหนังสือทางราชการ

3) ปัญหาด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์บางส่วนขาดทักษะความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ขั้นตอนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การคลัง พัสดุ เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน



4) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พบว่า ขอบเขตงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมมีความซ้ำซ้อนกับลักษณะงานของกระทรวงอื่น ๆ ในพื้นที่ เช่น งานด้านศาสนามีความซ้ำซ้อนกับงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ งานด้านสินค้าผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมมีความซ้ำซ้อนกับงานสำนักงานพัฒนาชุมชน รวมถึงงานการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมก็มีความซ้ำซ้อนกับงานของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่าอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานและจำนวนอำเภอ ทำให้นักวิชาการวัฒนธรรม 1 คนต้องดูแลพื้นที่คนละ 2 อำเภอ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เกิดประสิทธิภาพในช่วงเวลาที่ทุกพื้นที่ต้องดำเนินงานทางวัฒนธรรมพร้อมกัน

2.2.5 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย

จากการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย พบสภาพปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถแยกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ปัญหาด้านสัญลักษณ์ พบว่า การจัดตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการแต่งกายของบุคลากรไม่พบปัญหา เนื่องจากเป็นอาคารเอกเทศมีพื้นที่ใช้สอยมาก สามารถแบ่งจัดสรรได้เป็นสัดส่วน นอกจากนี้บุคลากรทุกคนก็ยินดีแต่งกายด้วยผ้าไทย ผ้าที่มีลวดลายที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดหนองคายในการปฏิบัติงานในโอกาสต่าง ๆ

2) ปัญหาด้านการสื่อสาร พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายเน้นการสื่อสารภายในองค์กรในรูปแบบการประชุมมอบนโยบายและสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาทุกระดับและบุคลากรในสังกัดอยู่เป็นประจำทุกเดือน ปัญหาส่วนใหญ่ที่มีคือความไม่เสถียรของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และบุคลากรมีปัญหาด้านภาษาที่จะสื่อสารกับกลุ่มประเทศอาเซียน ส่งผลให้การสื่อสารขาดประสิทธิภาพ

3) ปัญหาด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ พบว่า บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน้าที่เดิม ๆ ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานอื่น ๆ ปัญหาที่มีจึงเป็นไปในลักษณะของความแตกต่างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งส่งผลให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่หน่วยงานกำหนดไว้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร

4) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พบว่า อัตรากำลังไม่เพียงพอ เช่น ขาดแคลนนักวิชาการที่ปฏิบัติงานในระดับอำเภอ บุคลากรในฝ่ายบริหารทั่วไปของจังหวัดขนาดเล็กมีไม่เพียงพอ และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย รวมทั้งรูปแบบการบริหารงานบุคคลไม่ชัดเจน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายการประสานงานทางโทรศัพท์ของบุคลากรที่รับผิดชอบงานในกลุ่ม/ฝ่ายระดับจังหวัดมีค่าใช้จ่ายที่สูง เงินงบประมาณและงบค่าสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์รวมถึงเครื่องเสียงสนามและเครื่องเสียงในห้องประชุม ขาดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์สำนักงาน และขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ในสำนักงาน เป็นต้น

2.2.6 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ

จากการสนทนากลุ่มผู้ปฏิบัติของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ พบสภาพปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถแยกเป็น 4 ด้าน ดังนี้



1) ปัญหาด้านสัญลักษณ์ พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญไม่มีปัญหาการจัดตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสะดวกในการประสานงานกับส่วนราชการอื่น เนื่องจากมีที่ตั้งอยู่ภายในศาลากลางจังหวัด สำหรับด้านการแต่งกายของบุคลากรก็ไม่พบปัญหาเช่นกัน เนื่องจากบุคลากรทุกคนมีความสนใจในการแต่งกายด้วยผ้าไทย และผ้าท้องถิ่นในโอกาสต่าง ๆ

2) ปัญหาด้านการสื่อสาร พบว่า การสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการประชุมมอบนโยบายและสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และบุคลากรในสังกัดอยู่เป็นประจำทุกเดือน มีการติดประกาศวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานไว้ในสถานที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักรู้และนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน แต่ยังคงขาดประสิทธิภาพการถ่ายทอดสู่ระดับบุคคล จากปัญหาด้านการสื่อสารส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือภายในกลุ่มย่อย และปัญหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

3) ปัญหาด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ พบว่า สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายบ่อยโดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ส่งผลให้นโยบายและแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ รวมทั้งกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดภายในหน่วยงานจึงมีการปรับเปลี่ยนไปด้วยทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินงานในบางภารกิจ

4) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พบว่า อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน โดยเฉพาะบุคลากรฝ่ายบริหารทั่วไปมีเพียง 2 คน ไม่มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี และขาดบุคลากรในตำแหน่งนิติกรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องกฎหมายเพื่อปฏิบัติหน้าที่งานพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 นอกจากนี้งบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินงานวัฒนธรรมก็ไม่เพียงพออย่างจำกัด และขาดงบในการซ่อมแซมครุภัณฑ์สำนักงาน



ตาราง 1 สรุปสภาพปัจจุบัน ปัญหาการใช้วัฒนธรรมองค์กร (ด้านสัญลักษณ์) ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด						ลักษณะเด่นของ วัฒนธรรมองค์กร
กาฬสินธุ์	ร้อยเอ็ด	ศรีสะเกษ	สุรินทร์	หนองคาย	อำนาจเจริญ	
1. มีการจัด ตกแต่งอาคาร สถานที่ และ สภาพแวดล้อมใน การทำงานทำ เป็นสัดส่วน น่า อยู่ น่าทำงาน 2. การแต่งกาย ของบุคลากร เป็นอัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ ของจังหวัด กาฬสินธุ์ สวมใส่ เป็นทิมสวยงาม สร้างภาพลักษณ์ ที่โดดเด่น	1. การจัดตกแต่ง อาคารสถานที่ และ สภาพแวดล้อมในการ ทำงานทำได้อย่าง จำกัดทั้งเรื่อง งบประมาณและพื้นที่ ใช้สอย เนื่องจากไม่มี อาคารเป็นของตนเอง 2. การแต่งกายของ บุคลากรส่วนใหญ่ร่วม รณรงค์สวมใส่ด้วยผ้า ไทย และผ้าท้องถิ่นใน โอกาสต่าง ๆ	1. การจัดตกแต่ง อาคารสถานที่ และ สภาพแวดล้อมใน การทำงานไม่พบ ปัญหา เพราะมี อาคารสำนักงานเป็น เอกเทศ 2. การแต่งกายของ บุคลากรสวมใส่ผ้า ไทยและผ้าท้องถิ่น ของจังหวัดศรีสะเกษ ในการปฏิบัติงานตาม โอกาสต่าง ๆ	1. อาคารที่ตั้ง ของสำนักงาน อยู่ห่างจาก ศาลากลาง จังหวัดสุรินทร์ ทำให้การติดต่อ ประสานงานไม่ สะดวก 2. การแต่งกาย ของบุคลากร สวมใส่ผ้าไทย และผ้าท้องถิ่น ของจังหวัดศรี สะเกษในการ ปฏิบัติงานตาม โอกาสต่าง ๆ	1. มีอาคาร เอกเทศมีพื้นที่ ใช้สอยมาก สามารถแบ่ง จัดสรรได้เป็น สัดส่วน 2. การแต่งกาย ของบุคลากร สวมใส่ผ้าไทย และผ้าท้องถิ่น ของจังหวัดศรี สะเกษในการ ปฏิบัติงานตาม โอกาสต่าง ๆ	1. ไม่มีปัญหาการจัด ตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน มีสะดวก ในการประสานงานกับ ส่วนราชการอื่น เนื่องจากมีที่ตั้งอยู่ ภายในศาลากลาง จังหวัด สำหรับด้าน 2. การแต่งกายของ บุคลากรก็ไม่พบปัญหา เช่นกัน เนื่องจาก บุคลากรทุกคนมีความ สนใจในการแต่งกาย ด้วยผ้าไทย และผ้า ท้องถิ่นในโอกาสต่าง ๆ	สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดกาฬสินธุ์มี วัฒนธรรมองค์กร ด้านสัญลักษณ์ที่โดดเด่น ทั้งเรื่องการจัด สถานที่ให้เหมาะแก่ การทำงาน และ เรื่องการแต่งกายของ บุคลากรที่สวยงาม สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้แก่องค์กร



ตาราง 2 สรุปสภาพปัจจุบัน ปัญหาการใช้วัฒนธรรมองค์กร (ด้านการสื่อสาร) ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด						ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมองค์กร
ภาพลัทธิ	ร้อยเอ็ด	ศรีสะเกษ	สุรินทร์	หนองคาย	อำนาจเจริญ	
การสื่อสารภายในองค์กรโดยรวมมีประสิทธิภาพ ปัญหาด้านการสื่อสารส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือภายในกลุ่มย่อย	การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ มีการประชุมมอบนโยบายและสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาทุกระดับและบุคลากรในสังกัดเป็นประจำทุกเดือน ปัญหาด้านการสื่อสารส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือภายในกลุ่มย่อย	การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ มีการประชุมมอบนโยบายและสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาทุกระดับและบุคลากรในสังกัดเป็นประจำทุกเดือน แต่ยังขาดการส่งเสริมทักษะทางภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	1. ระบบสารสนเทศไม่มีความเสถียร ทำให้การทำงานผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตไม่มีประสิทธิภาพ และเกิดความล่าช้า 2. การสื่อสารภายในองค์กรไม่พบปัญหา เนื่องจากมีการประชุมมอบนโยบายสู่การปฏิบัติเป็นประจำทุกเดือน ทั้งการสื่อสารด้วยวาจาและหนังสือทางราชการ	1. มีการสื่อสารภายในองค์กร จัดประชุมเป็นประจำทุกเดือน ปัญหาส่วนใหญ่ที่มีคือความไม่เสถียรของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 2. บุคลากรขาดทักษะทางภาษาที่จะสื่อสารกับกลุ่มประเทศอาเซียน ทำให้การสื่อสารขาดประสิทธิภาพ	1. มีการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การดำเนินงานไว้ในสถานที่ทำงานแต่ยังขาดประสิทธิภาพการถ่ายทอดสู่ระดับบุคคล 2. มีปัญหาความเสถียรของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทั้ง 6 แห่ง มีวัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสารที่คล้ายคลึงกัน เน้นการสื่อสารภายในองค์กร มีการมอบนโยบายและสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน



ตาราง 3 สรุปสภาพปัจจุบัน ปัญหาการใช้วัฒนธรรมองค์กร (ด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ) ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด						ลักษณะเด่นของ วัฒนธรรมองค์กร
ภาพสินธุ์	ร้อยเอ็ด	ศรีสะเกษ	สุรินทร์	หนองคาย	อำนาจเจริญ	
1. ปัญหาที่พบเป็นไปในลักษณะของความไม่พร้อมและความแตกต่างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้การปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่หน่วยงานกำหนดไว้ได้ไม่ดีนัก 2. ไม่พบปัญหาการถ่ายทอดเรื่องราว ความเป็นมาต่าง ๆ	1. การเก็บรวบรวม ข้อมูลความเป็นมาของ สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดร้อยเอ็ดไม่เป็นระบบชัดเจน 2. มีปัญหาความแตกต่างของศักยภาพ การปฏิบัติงานของ บุคคล ทำให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่หน่วยงานกำหนดไว้ได้ไม่ดี	บุคลากร บางส่วนขาด ความรู้ความ เข้าใจในการ ดำเนินงาน และขั้นตอน การปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องกับ กฎหมาย ต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องใน การ ปฏิบัติงาน	บุคลากรบางส่วนขาด ทักษะความเชี่ยวชาญด้าน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติหน้าที่ เช่น ขั้นตอนการดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติ ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 และระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การคลัง พัสดุ เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานเดิม ๆ ไม่มีการปรับเปลี่ยน หมุนเวียนงานอื่น ๆ ปัญหาที่มีจึงเป็นไป ในลักษณะของ ข้อจำกัดศักยภาพ การปฏิบัติงานของ บุคคล ทำให้การ ปฏิบัติตามแนวทาง ปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่หน่วยงาน กำหนดไว้ยังไม่มี ประสิทธิภาพ	มีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายบอยโดยเฉพาะ ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด ของหน่วยงาน ทำให้ นโยบายและแนวทาง การดำเนินงานต่าง ๆ รวมทั้งกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด ภายในหน่วยงานจึงมี การปรับเปลี่ยนไปด้วย ทำให้เกิดความไม่ ต่อเนื่องในการ ดำเนินงานในบาง ภารกิจ	สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด ทั้ง 6 แห่ง มี วัฒนธรรมองค์กร ด้านธรรมเนียม การปฏิบัติที่ คล้ายคลึงกัน เนื่องจากเป็น หน่วยงานที่มี ภารกิจ เช่นเดียวกัน

ตาราง 4 สรุปสภาพปัจจุบัน ปัญหาการใช้วัฒนธรรมองค์กร (ด้านการบริหารจัดการ) ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด						ลักษณะเด่นของ วัฒนธรรมองค์กร
ภาพสินธุ์	ร้อยเอ็ด	ศรีสะเกษ	สุรินทร์	หนองคาย	อำนาจเจริญ	
1. อัตรากำลังไม่ เพียงพอ และขาด บุคลากรในตำแหน่ง ที่ต้องมีความรู้เฉพาะ ทาง เช่น นิติกร นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ นักประชาสัมพันธ์ 2. มีการจัดสรร อัตรากำลังไปปฏิบัติ หน้าที่พื้นที่อำเภอที่ หลากหลายเกินไป ภารกิจในพื้นที่	1. อัตรากำลัง ไม่เพียงพอ เนื่องจากในบาง อำเภอไม่มี บุคลากรไป ปฏิบัติหน้าที่ ประจำในพื้นที่	1. ไม่มีโครงสร้าง สำนักงาน วัฒนธรรมอำเภอ ที่ชัดเจน 2. อัตรากำลังไม่ เพียงพอ 3. การสนับสนุน งบประมาณใน การดำเนินงาน วัฒนธรรมไม่ ต่อเนื่อง	1. ขอบเขตงาน วัฒนธรรมของสำนักงาน วัฒนธรรมมีความซ้ำซ้อน กับลักษณะงานของ กระทรวงอื่น ๆ ใน พื้นที่ เช่น สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานพัฒนาชุมชน และสำนักงานการ ท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัด เป็นต้น	1. อัตรากำลังไม่ เพียงพอ เช่น ขาด แคลนนักวิชาการที่ ปฏิบัติงานในระดับ อำเภอ บุคลากรใน ฝ่ายบริหารทั่วไปของ จังหวัดขนาดเล็กมีไม่ เพียงพอ และขาด บุคลากรในตำแหน่งที่ ต้องมีความรู้ความ เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย รวมทั้งรูปแบบการ บริหารงานบุคคลไม่ ชัดเจน	1. อัตรากำลังไม่ เพียงพอ โดยเฉพาะ บุคลากรในฝ่ายบริหาร ทั่วไป ซึ่งไม่มีตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี และขาดบุคลากรใน ตำแหน่งนิติกรที่มี ความรู้ความสามารถใน เรื่องกฎหมายเพื่อปฏิบัติ หน้าที่งาน พระราชบัญญัติ ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551	สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด ทั้ง 6 แห่ง มี วัฒนธรรมองค์กร ด้านการบริหาร จัดการที่คล้ายคลึง กันโดยเฉพาะเรื่อง โครงสร้างและ อัตรากำลังไม่ เพียงพอ รวมทั้ง การขาดแคลน บุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน



ตาราง 4 (ต่อ)

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด						วัฒนธรรมองค์กร
ภาพสินค้า	ร้อยเอ็ด	ศรีสะเกษ	สุรินทร์	หนองคาย	อำนาจเจริญ	
3. ขาดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนงานวัฒนธรรมเพื่อดำเนินโครงการในระดับอำเภอ	2. ขาดงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการสนับสนุนงานวัฒนธรรมเพื่อดำเนินโครงการในระดับอำเภอ	4. การประสานขอความร่วมมือการทำงานด้านวัฒนธรรมกับหน่วยงานอื่นยังขาดประสิทธิภาพ	2. อัตราการจ้างไม่เพียงพอต่อปริมาณงานและจำนวนอำเภอ ทำให้ นักวิชาการ วัฒนธรรม 1 คน ต้องดูแลพื้นที่คนละ 2 อำเภอ	2. ขาดงบประมาณในการจัดซื้อและซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์สำนักงาน	2. งบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินงาน วัฒนธรรมและการซ่อมแซมครุภัณฑ์สำนักงานมีอย่างจำกัด	



โดยสรุปสภาพปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 จังหวัด ส่วนใหญ่มีปัญหาในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเรื่องจำนวนอัตรากำลังและโครงสร้างขององค์กรที่มีการแบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 กลุ่ม 1 ฝ่าย ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับภารกิจงาน และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ตำแหน่งนิติกร ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการออกใบอนุญาตประกอบการสถานบริการตามพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 ได้แก่ ร้านเกม ร้านคาราโอเกะ ร้านเช่าจำหน่ายภาพยนตร์และวีดิทัศน์ และโรงภาพยนตร์ นอกจากนี้ รูปแบบการมอบหมายให้บุคลากรลงไปปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่อำเภอของแต่ละจังหวัด ยังมีความแตกต่างกัน เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้ให้อำนาจวัฒนธรรมจังหวัดเป็นผู้พิจารณาในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวได้ตามความเหมาะสมในแต่ละพื้นที่ เช่น บางจังหวัดมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานประจำในพื้นที่อำเภอ บางจังหวัดมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบประสานงานเป็นครั้งคราวเมื่อมีภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่อำเภอเท่านั้น และบางจังหวัดมีทั้งนักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติงานประจำในพื้นที่อำเภอ และไปประสานงานเป็นครั้งคราว และบางจังหวัดมีนักวิชาการวัฒนธรรม 1 คนต้องรับผิดชอบ 2 อำเภอ เป็นต้น รวมทั้งปัญหาการไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณบริหารจัดการ ซึ่งต้องเจียดจากงบโครงการมาใช้จ่าย ส่งผลต่อการจัดซื้อครุภัณฑ์บางรายการที่ไม่สามารถดำเนินการได้เพียงพอ รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมสำหรับนักวิชาการวัฒนธรรมที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอ ทั้งนี้ ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงผู้ปฏิบัติ เนื่องจากที่ผ่านมาบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ทักษะทางด้านภาษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งการทำงานแบบบูรณาการเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายทางวัฒนธรรม

ตอนที่ 3 รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลจากการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ ประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสภาพปัจจุบันและปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสัญลักษณ์ ได้แก่ การแต่งกาย การตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1 ส่งเสริมให้บุคลากรแต่งกายเป็นทีมการปฏิบัติงาน และในโอกาสสำคัญต่าง ๆ โดยคำนึงถึงเอกลักษณ์ และภาพลักษณ์ที่โดดเด่น



1.2 จัดตกแต่งและปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน เป็นสัดส่วน และสะอาดไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้ทันสมัย และเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้วยังเป็นการช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดด้วย

1.3 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรคำนึงถึงการสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับงาน (Quality of Work Life) ทั้งเรื่องคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และความสะอาด เช่น กำหนดให้มีบริการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี กิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ มีการติดตั้งระบบป้องกันอัคคีภัย และส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมการป้องกันอัคคีภัย เป็นต้น

2. ด้านการสื่อสาร ได้แก่ ภาษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ปรัชญา ค่านิยม และการสื่อสารภายในองค์กร

2.1 กำหนดช่องทางสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เหมาะสม เช่น การสื่อสารและรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ทิศทางขององค์กร แผนปฏิบัติการ ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผลการดำเนินงานโครงการและกิจกรรม รวมทั้งองค์ความรู้ขององค์กร โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication) ที่มีกรรมการจากทุกกลุ่มงาน เพื่อทำหน้าที่รณรงค์ ส่งเสริมในเรื่องของการสื่อสารโดยเฉพาะ

2.2 กำหนดให้มีการสื่อสารระหว่างบุคลากรทุกระดับในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น

2.2.1 ระบบ Intranet/E-mail/Line เป็นการสื่อสารผ่านเครื่องมือสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศไปยังบุคลากรทุกคนให้สามารถรับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทันที

2.2.2 ระบบ Individual Project Teams เป็นการสื่อสารผ่านทีมงานที่รับผิดชอบโดยตรง

2.2.3 ระบบ Regular Staff Meeting เป็นการสื่อสารผ่านรูปแบบของการประชุมปกติในทุกระดับขององค์กร เช่น การประชุมรายสัปดาห์ รายเดือน

2.2.4 ระบบ Training Programs เป็นการสื่อสารผ่านการอบรม/สัมมนา

2.2.5 ระบบ Corporate Kick-off เป็นการสื่อสารกับบุคลากรทุกคนในองค์กรประจำปี

2.3 ประเมินผลและปรับปรุงการสื่อสารในหน่วยงานต่อเนื่อง

2.4 สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่งานด้านวัฒนธรรมออกไปสู่การรับรู้ของประชาชน

2.5 จัดช่องทางการสื่อสารเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสิทธิผล เช่น การประชุมประจำวันของบุคลากร (Morning Talk) จัดประชุมผู้บริหาร ประชุมระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือสรุปผลการดำเนินงานในวันที่ผ่านมา พร้อมร่วมวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางการแก้ไข การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นผ่านระบบการประชุมทางไกล VDO Conference การจัดทำจดหมายข่าว กระดานประชาสัมพันธ์ข่าว และการแจ้งเวียนข่าว เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบข้อมูลได้อย่างทั่วถึง โดยเน้นการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างไร้ขีดจำกัด



3. ด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นมาในการก่อตั้งหน่วยงาน ความเชื่อ การปฏิบัติร่วมกัน และแนวทางการดำเนินงาน

3.1 กำหนดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาลเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์ของประชาชน

3.2 นำนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงวัฒนธรรม และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารราชการมาเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนงานด้านวัฒนธรรม

3.3 เน้นการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดการ ทำงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้มีการประสานงานที่ง่าย และไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ

3.4 สร้างแนวทางและมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3.5 ส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลในการ ดำเนินโครงการและกิจกรรม

3.6 สร้างกระบวนการการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ

3.7 ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ และเครือข่าย วัฒนธรรม เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา สภาวัฒนธรรมทุกระดับ เป็นต้น

3.8 กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เน้นความ ยุติธรรม ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดให้มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงผลสำเร็จและ ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

2) จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ ระดับบุคคล (Individual Scorecard) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

3) จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลการประเมินเพื่อให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรม

4) ควรมีการเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินและผลการประเมินให้บุคลากร รับทราบ

5) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รางวัล จูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ และควรนำผลการประเมินแจ้งกลับไปยังบุคลากร รวมถึง การนำไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรเพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพัฒนาขีดสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

4. ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบ การบริหารจัดการอัตรากำลัง

4.1 กำหนดรูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องโครงสร้างการ บริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลัง ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดมีการบริหารแตกต่างกันไป ไม่เป็นเอกภาพ ดังนั้น จึงควรกำหนดแบ่งโครงการสร้างการ



บริหารงาน และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลังของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยพิจารณาจากข้อมูลอัตรากำลัง งบประมาณ และภารกิจงานในปัจจุบัน ดังนี้

- 1) ให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกคนปฏิบัติงานที่จังหวัด
- 2) เสนอกระทรวงวัฒนธรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังในตำแหน่งที่จำเป็นต่อภารกิจงาน เช่น ตำแหน่งนิติกร นักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
- 3) กำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการให้ตรงตามลักษณะงานด้านวัฒนธรรม เช่น สาขาวัฒนธรรมศาสตร์ และการบริหารจัดการวัฒนธรรม เป็นต้น
- 4) กำหนดให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน
- 5) แบ่งโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดใหม่ เพื่อรองรับภารกิจงานและขับเคลื่อนงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยเสนอให้มี 1 ฝ่าย 4 กลุ่ม ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กลุ่มส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม กลุ่มส่งเสริมศาสนาและเครือข่ายชุมชน ตามแผนผังโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้



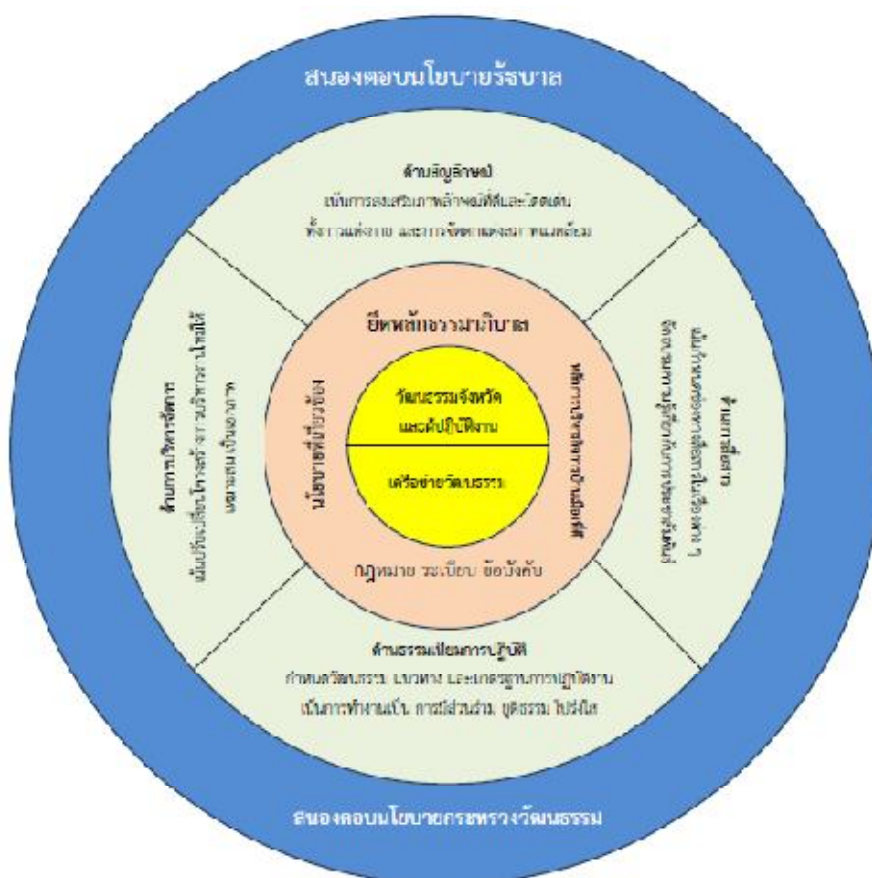
ภาพประกอบ 59 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (ใหม่)

จากข้อมูลดังกล่าว สรุปได้ว่าการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บุคคลที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ คือ วัฒนธรรมจังหวัด ผู้ปฏิบัติงาน และเครือข่ายวัฒนธรรม โดยเน้นการบริหารงานด้วยนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการ และยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีรูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร 4 ด้าน ดังนี้



1. ด้านสัญลักษณ์ เน้นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีและโดดเด่นของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทั้งชุดการแต่งกายของบุคลากร และจัดตกแต่งภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน เป็นสัดส่วน และสะอาด โดยควรคำนึงถึงการสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับงาน (Quality of Work Life) ทั้งเรื่องคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และความสะอาด
2. ด้านการสื่อสาร เน้นกำหนดช่องทางสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างไร้ขีดจำกัด รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่งานด้านวัฒนธรรมออกไปสู่การรับรู้ของประชาชน
3. ด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ เน้นกำหนดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงวัฒนธรรม และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารราชการมาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์ของประชาชน รวมทั้งเน้นการทำงานเป็นทีม สร้างแนวทางและมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การทำงานทุกด้านต้องมีความยุติธรรม ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้จากทุกภาคส่วน
4. ด้านการบริหารจัดการ เน้นปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลังใหม่ให้เหมาะสม เป็นเอกภาพ โดยให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกคนปฏิบัติงานที่จังหวัด และแบ่งโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดใหม่ เพื่อรองรับภารกิจงานและขับเคลื่อนงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม เป็น 1 ฝ่าย 4 กลุ่ม พร้อมทั้งขอรับการจัดสรรอัตรากำลังในตำแหน่งที่จำเป็นต่อภารกิจงาน เช่น ตำแหน่งนิติกร นักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการให้ตรงตามลักษณะงานด้านวัฒนธรรม เช่น สาขาวัฒนธรรมศาสตร์ และการบริหารจัดการวัฒนธรรม เป็นต้น





ภาพประกอบ 60 รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากข้อมูลข้างต้น พบว่า การพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเกิดประสิทธิภาพนั้น บุคคลที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ วัฒนธรรมจังหวัด ผู้ปฏิบัติงาน และจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากเครือข่ายวัฒนธรรมทุกภาคส่วน รวมถึงประชาชนในฐานะที่เป็นเจ้าของวัฒนธรรมทุกคนในพื้นที่ เนื่องจากการดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรมนั้น ไม่สามารถดำเนินการโดยหน่วยงานทางวัฒนธรรมเพียงหน่วยงานเดียวให้ประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของรัฐบาลและกระทรวงวัฒนธรรม จึงต้องยึดหลักธรรมาภิบาล และปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรม ผ่านรูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสัญลักษณ์ 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านธรรมาภิบาลปฏิบัติ และ 4) ด้านการบริหารจัดการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงาน วัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนและนำเสนอรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษารูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผล

1. สรุปผลการศึกษาประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะเห็นได้ว่าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 ตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด มีภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยการตัดโอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนของการศึกษาธิการจังหวัด/อำเภอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ในระยะเริ่มแรกใช้อาคารสถานที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นสถานที่ทำงาน ซึ่งข้าราชการทุกคนปฏิบัติหน้าที่ประจำในเขตพื้นที่จังหวัดเท่านั้น โดยได้แต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นผู้บริหารองค์กร ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จากนั้นในปี พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และวัฒนธรรมจังหวัด ตามลำดับ ทั้งนี้ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงาน



ภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ฝ่ายบริหารทั่วไป (2) กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และ (3) กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม โดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน พร้อมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด และส่งเสริม สนับสนุนและประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเขตพื้นที่จังหวัด ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ในปี พ.ศ. 2551 กระทรวงวัฒนธรรมมีคำสั่งกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นส่วนราชการประจำอำเภอทุกอำเภอเป็นการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนกระทรวงในส่วนภูมิภาคของอำเภอ รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ โดยมีคำสั่งมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานที่อำเภอ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ ตามรูปแบบมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 18 กันยายน 2550 เป็นแนวทาง ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 มีส่วนราชการประจำบางอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ในบางอำเภอ ไม่ครอบคลุมทุกอำเภอในจังหวัดนั้น รูปแบบที่ 2 มีส่วนราชการประจำอำเภอแบบกลุ่ม คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ โดยให้รับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งอยู่ และรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอ รูปแบบที่ 3 มีส่วนราชการประจำอำเภอรายอำเภอ คือ กำหนดให้มีส่วนราชการประจำอำเภอ ทุกอำเภอครอบคลุมทั้งจังหวัด และรูปแบบที่ 4 มีส่วนราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอในรูปแบบผสม คือ อาจมีส่วนราชการประจำอำเภอที่รับผิดชอบเฉพาะอำเภอที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่ และในกรณีที่นอกจากรับผิดชอบในพื้นที่อำเภอที่ตั้งแล้วยังรับผิดชอบในพื้นที่ของอำเภอใกล้เคียงในรูปของกลุ่มอำเภอด้วย โดยการจัดลักษณะนี้อาจครอบคลุมทั้งจังหวัด หรือไม่ก็ได้

ในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในแต่ละแห่ง ยังคงดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้มอบอำนาจให้วัฒนธรรมจังหวัดเป็นผู้พิจารณาและกำหนดรูปแบบการบริหารงานวัฒนธรรมในแต่ละจังหวัด ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่

2. สรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

2.1 ด้านสัญลักษณ์ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้คำนึงถึงความสำคัญในการจัดตกแต่งสถานที่อาคารสำนักงานให้มีบรรยากาศน่าอยู่ น่าทำงาน โดยจัดตกแต่งห้องทำงานให้สัดส่วน



จัดตกแต่งสวนหย่อมและสภาพแวดล้อมให้มีความสวยงาม เป็นระเบียบ สะอาด นอกจากนี้ ยังจัดสถานที่สำหรับรับรองผู้รับบริการให้เหมาะสม จัดมุมบริการเครื่องดื่มสำหรับผู้รับบริการและบุคลากรในสำนักงาน แต่หากมองในภาพรวมพบว่ายังมีความแตกต่างกันพอสมควร เนื่องจากความจำกัดในด้านอาคารสถานที่ และพื้นที่ใช้สอยของแต่ละจังหวัด สำหรับเรื่องการแต่งกาย ส่วนใหญ่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้กำหนดให้บุคลากรใส่เครื่องแต่งกายในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามนโยบายของจังหวัด และตามโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เครื่องแบบพิธีการ (ชุดปกติขาว) เครื่องแบบปฏิบัติราชการ (ชุดสี kaki) และชุดผ้าพื้นเมืองประจำของแต่ละท้องถิ่น เพื่อสร้างเอกลักษณ์ และภาพลักษณ์ที่โดดเด่นให้แก่บุคลากรและสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

2.2 ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้ร่วมกันประชุมวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัญหาอุปสรรค (SWOT) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และกรอบแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงวัฒนธรรม และยุทธศาสตร์ของจังหวัด โดยจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี จัดทำโครงการ/กิจกรรมรองรับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร โดยใช้หลักการบูรณาการการทำงาน และการประสานงานทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในระดับพื้นที่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เมื่อดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมเสร็จสิ้น มีการรายงานผลการดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ นอกจากนี้ยังมีการประชุมบุคลากรในสังกัดเป็นประจำทุกเดือน และมีการประชุมหารือเมื่อมีการกิจเร่งด่วน เพื่อร่วมวางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 ด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกแห่งก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปฏิบัติงานในฐานะผู้แทนกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัด โดยยึดนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงวัฒนธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่ของทางราชการนำมาเป็นแนวทางการดำเนินงาน รวมทั้งเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายวัฒนธรรมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามาร่วมกำหนด วางแผน และดำเนินงาน ภายใต้การบริหารงานของวัฒนธรรมจังหวัด นอกจากนี้ยังได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และธรรมเนียมการปฏิบัติที่มีความชัดเจน มีความยุติธรรม โปร่งใส พร้อมทั้งสามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความผูกพันในองค์กรให้แก่บุคลากรในสังกัด เช่น มีการจัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด และการจัดกิจกรรมอวยพรวันคล้ายวันเกิดให้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำทุกเดือน และมีการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความรักสามัคคีของบุคลากรทุกคน

2.4 ด้านการบริหารจัดการ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานบริหารบุคคล งานด้านวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ งานด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและอาคารสถานที่ งาน



ประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการและนันทนาการ งานประสานราชการทั่วไป (2) กลุ่มยุทธศาสตร์ และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน ตรวจสอบติดตามและประเมินผล งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม งานเฝ้าติดตาม ประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ความเปราะบางทางวัฒนธรรมในพื้นที่ งานป้องกันป้อมให้ความรู้ และแก้ไขปัญหาความเปราะบางทางวัฒนธรรม งานตามพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และ (3) กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านส่งเสริมการพัฒนางานองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ งานส่งเสริมสนับสนุนธำรงรักษา สืบทอดการดำเนินงานพระราชพิธี งานพระราชกุศล งานรัฐพิธี งานศาสนพิธี งานส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรมของทุกศาสนา งานสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม งานประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ทุกระดับ งานตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ งานส่งเสริม สนับสนุนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาด้านวัฒนธรรม

ในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในแต่ละแห่ง มีจำนวนอัตรากำลังในสังกัดแตกต่างกันตามขนาดจังหวัด โดยประกอบด้วยตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัด นักวิชาการวัฒนธรรม นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี รวมทั้งลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่รักษาความสะอาด และพนักงานรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้มอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ประสานงานและประจำในพื้นที่อำเภอ ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นหน่วยงานบริหารจัดการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมบริการเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) โดยกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยงานภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทั้งนี้ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้พิจารณาเลือกรูปแบบการบริหารอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประสานงานและประจำในพื้นที่อำเภอแตกต่างกันไปตามนโยบายการบริหารงานวัฒนธรรมของวัฒนธรรมจังหวัดในแต่ละจังหวัด

สรุปสภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้เห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละแห่งมีความเหมือน และความแตกต่างกันไปตามสภาพบริบทพื้นที่ และปัจจัยแวดล้อมของแต่ละจังหวัดเป็นหลักสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ทั้ง 6 จังหวัดนั้น พอจะทราบได้ว่ามีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ยึดกฎหมาย ระเบียบนโยบายที่เกี่ยวข้องและยึดหลักธรรมาภิบาล มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีการสื่อสารภายในองค์กร ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ มีการส่งเสริมให้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม เน้นการทำงานแบบบูรณาการและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปสภาพปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 จังหวัด ส่วนใหญ่มีปัญหาในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเรื่องจำนวนอัตรากำลังและโครงสร้างขององค์กรที่มีการแบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 กลุ่ม 1 ฝ่าย ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับภารกิจงาน และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ตำแหน่งนิติกร ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการออกใบอนุญาตประกอบกร



สถานบริการ ตามพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 ได้แก่ ร้านเกม ร้านคาราโอเกะ ร้านเช่าจำหน่ายภาพยนตร์และวีดิทัศน์ และโรงภาพยนตร์ นอกจากนี้ รูปแบบการมอบหมายให้บุคลากร ลงไปปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่อำเภอของแต่ละจังหวัด ยังมีความแตกต่างกัน เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้ให้อำนาจวัฒนธรรมจังหวัดเป็นผู้พิจารณาในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวได้ตามความเหมาะสมในแต่ละพื้นที่ เช่น บางจังหวัดมอบหมายให้นักวิชาการวัฒนธรรมไปปฏิบัติงานประจำในพื้นที่อำเภอ บางจังหวัดมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบประสานงานเป็นครั้งคราวเมื่อมีการกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่อำเภอเท่านั้น และบางจังหวัดมีทั้งนักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติงานประจำในพื้นที่อำเภอ และไปประสานงานเป็นครั้งคราว และบางจังหวัดนักวิชาการวัฒนธรรม 1 คนต้องรับผิดชอบ 2 อำเภอ เป็นต้น รวมทั้งปัญหาการ ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณบริหารจัดการ ซึ่งต้องเจียดจากงบโครงการมาใช้จ่ายส่งผลการจัดซื้อครุภัณฑ์บางรายการที่ไม่สามารถดำเนินการได้เพียงพอ รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมสำหรับนักวิชาการวัฒนธรรมที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอ ทั้งนี้ ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงผู้ปฏิบัติ เนื่องจากที่ผ่านมาบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ทักษะทางด้านภาษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งการทำงานแบบบูรณาการเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายทางวัฒนธรรม

3. สรุปการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บุคคลที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ คือ วัฒนธรรมจังหวัด ผู้ปฏิบัติงาน และเครือข่ายวัฒนธรรม โดยเน้นการบริหารงานด้วยนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการ และยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีรูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านสัญลักษณ์ เน้นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีและโดดเด่นของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทั้งชุดการแต่งกายของบุคลากร และจัดตกแต่งภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน เป็นสัดส่วน และสะอาด โดยควรคำนึงถึงการสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับงาน (Quality of Work Life) ทั้งเรื่องคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และความสะอาด

3.2 ด้านการสื่อสาร เน้นกำหนดช่องทางสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างไร้ขีดจำกัด รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่งานด้านวัฒนธรรมออกไปสู่การรับรู้ของประชาชน

3.3 ด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ เน้นกำหนดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงวัฒนธรรม และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารราชการมาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์ของประชาชน รวมทั้งเน้นการทำงานเป็นทีม สร้างแนวทางและมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การทำงานทุกด้านต้องมีความยุติธรรม ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้จากทุกภาคส่วน



3.4 ด้านการบริหารจัดการ เน้นปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลังใหม่ให้เหมาะสม เป็นเอกภาพ โดยให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกคนปฏิบัติงานที่จังหวัด และแบ่งโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดใหม่ เพื่อรองรับภารกิจงานและขับเคลื่อนงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม เป็น 1 ฝ่าย 4 กลุ่ม พร้อมทั้งขอรับการจัดสรรอัตรากำลังในตำแหน่งที่จำเป็นต่อภารกิจงาน เช่น ตำแหน่งนิติกร นักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น รวมทั้งกำหนดคุณวุฒิในการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการให้ตรงตามลักษณะงานด้านวัฒนธรรม เช่น สาขาวัฒนธรรมศาสตร์ และการบริหารจัดการวัฒนธรรม เป็นต้น

อภิปรายผล

1. ประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 ตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด มีภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ฝ่ายบริหารทั่วไป (2) กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และ (3) กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภายใต้การบริหารงานของวัฒนธรรมจังหวัด ในระยะแรกกำหนดให้ข้าราชการทุกคนปฏิบัติงานที่จังหวัด ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 กระทรวงวัฒนธรรม มีคำสั่งกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นส่วนราชการประจำอำเภอทุกอำเภอเป็นการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนกระทรวงในส่วนภูมิภาคของอำเภอ รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในแต่ละแห่ง ยังคงดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้มอบอำนาจให้วัฒนธรรมจังหวัดเป็นผู้พิจารณาและกำหนดรูปแบบการบริหารงานวัฒนธรรมในแต่ละจังหวัด ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่

ผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดมีการแบ่งโครงสร้างองค์กร กำหนดอำนาจหน้าที่ตามภารกิจของแต่ละกลุ่ม/ฝ่ายอย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม ของ เอ.อาร์.เรดคลิฟฟ์บราวน์ (A.R. Radcliffe-Brown) ที่มีหลักการว่า สังคมประกอบด้วยระบบต่างๆ ที่มีโครงสร้างและหน้าที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และระบบย่อยต่าง ๆ จะทำหน้าที่ (Function) ในส่วนของตัวเองให้สอดคล้องกัน กับการทำหน้าที่ของระบบอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ

2. สภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้เห็นได้ว่าในปัจจุบันวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแต่ละแห่งมีความเหมือน และความแตกต่างกันไปตามสภาพบริบทพื้นที่ และปัจจัยแวดล้อมของแต่ละจังหวัดเป็นสำคัญ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ยึดกฎหมาย ระเบียบ นโยบายที่เกี่ยวข้องและยึดหลักธรรมาภิบาล มีการจัด



สภาพแวดล้อมที่ดี มีการสื่อสารภายในองค์กรทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ มีการส่งเสริมให้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม เน้นการทำงานแบบบูรณาการและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สอดคล้องกับทฤษฎีนิเวศทางวัฒนธรรมของ จูเลียน สจ๊วต (Julian Steward) ที่กล่าวถึงหลักความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับคน สิ่งแวดล้อมกับเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้นมนุษย์จึงต้องปรับตัวไปกับสิ่งแวดล้อมในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น จำเป็นต้องยึดกฎหมาย ระเบียบ นโยบายที่เกี่ยวข้อง และยึดหลักธรรมาภิบาล

สำหรับสภาพปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีปัญหาในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเรื่องจำนวนอัตรากำลังและการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานที่ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจงาน และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ตำแหน่งนิติกร นักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น นอกจากนี้ รูปแบบการมอบหมายให้บุคลากรลงไปปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่อำเภอของแต่ละจังหวัด ยังมีความแตกต่างกัน ไม่เป็นเอกภาพ รวมทั้งปัญหาการไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณบริหารจัดการ ซึ่งต้องเจียดจากงบโครงการมาใช้จ่าย ส่งผลต่อการจัดซื้อครุภัณฑ์บางรายการที่ไม่สามารถดำเนินการได้เพียงพอ รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมสำหรับนักวิชาการวัฒนธรรมที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอ ทั้งนี้ ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงผู้ปฏิบัติ เช่น ทักษะทางด้านภาษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งการทำงานแบบบูรณาการเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับเย็นฤดี กะมุขดา (2554 : 228) ที่ได้ศึกษารูปแบบการจัดการที่เหมาะสมของประชาชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคกลางตอนบน พบว่า ปัญหาสำคัญของการจัดการสุขภาพของประชาชน เป็นการขาดแคลนบุคลากรที่รับผิดชอบไม่เพียงพอ เพราะจำนวนประชาชนที่มารับบริการมีเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับผู้ให้บริการ

3. รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

3.1 ด้านสัญลักษณ์ เน้นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีและโดดเด่นของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทั้งชุดการแต่งกายของบุคลากร และจัดตกแต่งภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน เป็นสัดส่วน และสะอาด โดยควรคำนึงถึงการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Quality of Work Life) ทั้งเรื่องคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และความสะอาด

3.2 ด้านการสื่อสาร เน้นกำหนดช่องทางสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างไว้ชีวิตจำกัด รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการเผยแพร่งานด้านวัฒนธรรมออกไปสู่การรับรู้ของประชาชน



3.3 ด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ เน้นกำหนดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงวัฒนธรรม และ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารราชการมาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์ของประชาชน รวมทั้งเน้นการทำงาน เป็นทีม สร้างแนวทางและมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การทำงานทุกด้านต้องมีความ ยุติธรรม ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้จากทุกภาคส่วน

3.4 ด้านการบริหารจัดการ เน้นปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และ รูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลังใหม่ให้เหมาะสม เป็นเอกภาพ โดยให้บุคลากรในสังกัดสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดทุกคนปฏิบัติงานที่จังหวัด และแบ่งโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดใหม่ เพื่อรองรับภารกิจงานและขับเคลื่อนงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม เป็น 1 ฝ่าย 4 กลุ่ม พร้อมทั้งขอรับการจัดสรรอัตรากำลังในตำแหน่งที่จำเป็นต่อภารกิจงาน เช่น ตำแหน่งนิติกร นัก ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น รวมทั้งกำหนดคุณวุฒิในการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการให้ตรงตามลักษณะ งานด้านวัฒนธรรม เช่น สาขาวัฒนธรรมศาสตร์ และการบริหารจัดการวัฒนธรรม เป็นต้น

สอดคล้องกับองค์กร ออมสิรินันท์ (2554 : 168 - 170) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรม องค์กรครุสภา ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรครุสภา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของครุสภาทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และด้านทรัพยากรที่มี ประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนการบูรณาการปรับปรุงโครงสร้าง ในการ บริหารงานในบางโครงสร้างเพื่อความสะดวกและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ควรนำรูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กรไปประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง เพื่อส่งเสริมให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรม

1.2 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรนำข้อมูลไปพิจารณาในการทบทวนภารกิจ และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมให้เป็นเอกภาพ มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

1.3 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรนำข้อมูลไปพิจารณากำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัด รวมทั้งข้าราชการระดับชำนาญ การพิเศษ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการขับเคลื่อนงาน วัฒนธรรมในส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน



1.4 สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร วัฒนธรรม เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นต้น ควรนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่เหมาะสมของนิสิต นักศึกษาที่ สำเร็จการศึกษา เพื่อให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพที่ตรงตามสายงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องรูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคอื่น

2.2 ควรศึกษาเรื่องรูปแบบการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อพัฒนาการบริหารงาน วัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

2.3 ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานวัฒนธรรมที่ยั่งยืน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรรณิกา เงินเทียนชัย. การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2539.
- กริช สืบสนธิ์. วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- กอบภณ แสงสมบัติ. วัฒนธรรมองค์กร : รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา
ของโรงเรียนดีประจำตำบลภาคอีสาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2555.
- จันทรา พักตร์เพียงจันทร์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน
วิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2547.
- ทรงคุณ จันทกร. การวิจัยเชิงคุณภาพทางวัฒนธรรม. มหาสารคาม : สถาบันวิจัยศิลปะและ
วัฒนธรรมอีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.
- ดิเรก วรรณเศียร. การพัฒนาแบบจำลองสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2545.
- ธวัชชัย สัตย์สมบูรณ์. วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินครสถาบัน
พระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- นิตยพรรณ (ผลวัฒน์) วรรณศิริ. มานุษยวิทยาสังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- บุญส่ง หาญพานิช. การพัฒนาแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- บุญชุม ศรีสะอาด. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาส์น, 2547.
- บุญศรี วาปีโส. วัฒนธรรมองค์กร : รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนคาทอลิกภาคอีสาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- บรรเจิด อยู่ยืนยง. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อมาตรฐานการบริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.
- บุษกร ประวะโซ. วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีในการส่งเสริม
วัฒนธรรมท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
2550.



- ประทวน วันนิจ. การพัฒนาองค์กรโดยใช้มิติทางวัฒนธรรมในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- พิทยา บวรวัฒนา. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- พร ภิเศก. วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการกองทัพบก. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2554. รวมใจในการพัฒนา. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค, 2556.
- พูลสุข หิงคานนท์. การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540
- ภัทรภรณ์ พัตรสงวน. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.
- มยุรี ธรรมสอน. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2546.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : ไทยอนุเคราะห์ไทย, 2526.
- ยุวันดา สุทธิดี. รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.
- เย็นฤดี กะมุกดา. รูปแบบการจัดการสุขภาพที่เหมาะสมของประชาชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคกลางตอนบน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- เยาวรินทร์ ศรีชัยนันท์. วัฒนธรรมองค์กร : การสร้างเครือข่ายและการพัฒนาเชิงจริยธรรมของกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์, 2542.
- . พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2556.
- วิทยากร เชียงกุล. การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทย : บทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : ฉับแกระ, 2527.
- วันชัย มีชาติ. พฤติกรรมการบริหารสาธารณะ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- วิเชียร บวรวัฒนา. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : อีรฟิล์มและไซเท็กซ์, 2549.



- วิเชียร วิทยอุดม. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : อีรฟิล์มและไซเท็กซ์, 2549.
- วรนาถ แสงมณี. องค์การและการจัดการองค์การ = Organization and Organizing. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์, 2544.
- สนธยา พลศรี. หลักสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2545.
- สมพงษ์ ดุลยอนุกิจ. สังคมศาสตร์กับการพัฒนา. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2549.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ, 2540.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมวิทยาชนบท แนวคิดทางทฤษฎีและแนวโน้มในสังคม. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2546.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977), 2549.
- _____. คู่มือการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ส. เจริญการพิมพ์, 2551.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2545.
- สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. ผู้ทำคุณประโยชน์ต่อกระทรวงวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดดีเด่น กระทรวงวัฒนธรรม ประจำปีพุทธศักราช 2555. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977), 2555.
- สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มแผนและงบประมาณ. รายงานประจำปี 2553 สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมสำนักงานวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2554.
- สิทธิโชค วรานุสันติกูล. จิตวิทยาการจัดการองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บิ๊กแบงก์, 2540.
- สุทธิมาศ มากละม้าย. วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- สุนทร วงษ์ไวยวรรณ. วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์. กรุงเทพฯ : บี.เจ. เพลทโปรเซลเซอร์, 2540.
- สุนทรชาติ เขียวพิเชษฐ. การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย. วิทยานิพนธ์ คป.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุภางค์ จันทวานิช. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- สุรสิงห์ ชำนาญเสื่อ. วัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา : บริษัทไนครีอ์อิล็คทริก (มหาชน) จำกัด ในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- เสรี ชัดเข้ม. โมเดลและการสร้างโมเดล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2538.
- องค์กร อมรสินันท์. วัฒนธรรมองค์กรครูสภา : การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรครูสภา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.



- อมร รักษาสัตย์ และชัตติยา กรรณสูต. ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 2, แก้ไขและเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2515.
- อมรา พงศาพิชญ์. สังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- อุทัย บุญประเสริฐ. “ระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจทางการศึกษาในระดับจังหวัด,” จันเกษม. 17(3) : 40-48 ; กรกฎาคม – สิงหาคม, 2526.
- Alfred, L. Kroeber. Anthropology : Culture Patterns & Processes. Harcourt : Brace & World, Inc., 2002.
- Anderson, Judith. A Explanatory Roles of Mission and Culture : Organizational Effectiveness In Tennessee’s Community Colleges. Dissertation Ed.D. (Higher and Adult Education). Memphis : The University of Memphis Photocopied, 2000.
- Bardo, J.W. and J.J. Hartman. Urban Society : A Systematic Introduction. New York : F.E. Peacock, 1982.
- Broom, L. and P. Selznick. Sociology : A Text Adopted Reading. 4th edition. New York : Harper & Row, 1969.
- Brown, D.H. Principles of Language and Teaching. Englewood Cliffs, NJ. : Prentice-Hall, 1980.
- Denison, Daniel R. “Corporate Culture and Organizational Effectiveness,” Administrative Science Quarterly. 36(4) : 662-664 ; December, 1990.
- Denzin, N. The Research Act in Sociology. Chicago : Aldine, 1970.
- Feisen, R.D. “Telling Tales in School : Exploring the Relationship Between School Stories and School Culture,” Dissertation Abstracts International. 53(4) : 2341-A ; Spring, 1990.
- Greenberg, J. and R.A. Baron. Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work. 6th edition. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1997.
- Guillmette, A. Organizational Behavior : A Diagnostic Approach. 6th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall International, 2002.
- John, C. Smart., D. Kuh, George and G. Tierney, William. “The Role of Institution Cultures and Decision Approaches in Organizational Effectiveness in Two-Year Colleges,” The Journal of Higher Education. 68(3) : 256-282, 1997.
- John, R. Schermerhorn and others. Organizational Behavior. 6th edition. New York : John Wiley & Son Inc, 1997.
- Judith, R. Gordon and others. Management and Organizational Behavior. Needham Heights, Massachusetts : Allyn and Bacon, 1990.
- Keeves, P.J. Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook. Oxford, England : Pergamon Press, 1988.



- Maris, Lorraine C. The Relationship Between Organizational Culture the Practice Program Evaluation in Human Service Organizational. 9 September 1999. <<http://www.search.proquest.com>> 2016.
- Poppens, Betty B. Perceived and Preferred Organizational Culture Types and Organizational Commitment Private. 19 October 2001. <<http://www.search.proquest.com>> 2016.
- Radcliffe-Brown, A.R. Structure and Function in Primitive Society. s.l. : Oxford University Press, 1952.
- Sawner, Thomas E. An Empirical Investigation of the Relationship Between Organizational Culture and Organizational Performance in Large Public Sector Organization. Dissertation Ed.D. Washington : The George Washington University, 2000.
- Schein, E H. Organizational Culture and Leadership. 2nd ed. Francisco : Jossey – Bass, 1992.
- Stephen, P. Robbins. Essential of Organizational Behavior. 5th edition. Englewood Cliff New Jersey : Prentice Hall Inc, 1997.
- Tarter, C. and W. Hoy. “The Context of Trust : Teacher and the Principals,” The High School Journal. 72 : 17-24, 1998.
- Timothy, L. Barnett. “The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Personal Work Life on Job Satisfaction and Career Commitment of Student,” Dissertation Abstracts International. viii(5) : 1842-A ; Summer, 1997.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม



กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2549

ข้อ 2 ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์อันเป็นแผนแม่บทของกระทรวง ตามนโยบายของกระทรวง นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของรัฐมนตรี ประสานแผนปฏิบัติงานและเสนอนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

2. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการในระดับกระทรวง

3. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนผลงานของกระทรวง

5. กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งการประสานการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

6. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นศูนย์ข้อมูลกลาง เพื่อสนับสนุนการบริหารงานของกระทรวง และให้บริการค้นคว้าแก่หน่วยงานของรัฐและประชาชน

7. ดำเนินการเกี่ยวกับงานความร่วมมือความสัมพันธ์กับต่างประเทศด้านวัฒนธรรม

8. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 3 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

1. สำนักบริหารกลาง

2. กองตรวจและประเมินผล

3. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4. สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ

5. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์



ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

ข้อ 4 ในสำนักงานปลัดกระทรวง ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารรับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อ ปลัดกระทรวง เพื่อทำหน้าที่ในการพัฒนาการบริหารของส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าส่วนราชการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ในสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
2. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการใน สำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
3. ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลาง ต่างๆ และส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 5 ในสำนักงานปลัดกระทรวง ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อ ปลัดกระทรวง เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในส่วนราชการ และสนับสนุน การปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของ สำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง
2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 6 ส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

1. สำนักบริหารกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - 1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวง และงาน ช่วยอำนวยความสะดวก
 - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบ งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจของกระทรวง
 - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคาร สถานที่และยานพาหนะของกระทรวง
 - 1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกระทรวง
 - 1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
2. กองตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้
 - 2.1 ติดตาม ตรวจสอบรายงานผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ
 - 2.2 ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปและ สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด



2.3 ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรเพื่อให้มีการจัดสรร การเกลี่ยและ
ประสานระหว่างส่วนราชการให้เกิดความประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์

2.4 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจของส่วนราชการ

2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1 จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ของกระทรวงให้สอดคล้องกับมาตรฐานกลางและนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ของประเทศ

3.2 พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ
หรือฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรม

3.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

4.1 ศึกษา วิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย และจัดทำแผนความ
ร่วมมือในการเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายวัฒนธรรม
และนโยบายต่างประเทศของชาติ

4.2 บริหารจัดการและประสานการดำเนินงานตามแผนแม่บทการพัฒนา
ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับประเทศต่าง ๆ โดยบูรณาการร่วมกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น
ที่เกี่ยวข้อง

4.3 ประสานงานและดำเนินงานความร่วมมือในการเผยแพร่ และแลกเปลี่ยน
วัฒนธรรมระหว่างประเทศในระดับประชาชน องค์กร และรัฐ ทั้งในระดับทวิภาคี และพหุภาคี

4.4 ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน
รวมทั้งเครือข่ายวัฒนธรรมในต่างประเทศในการดำเนินงานวัฒนธรรมระหว่างประเทศ

4.5 ระดมทรัพยากรจากต่างประเทศเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการ
ดำเนินงานวัฒนธรรมของไทย

4.6 เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสารวัฒนธรรมระหว่างประเทศ

4.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

5.1 แปลงนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวงเป็นแผนแม่บทและแผนปฏิบัติ
ราชการของกระทรวง

5.2 จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประสานนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ
ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลปฏิบัติงาน
ของหน่วยงานในสังกัด



5.3 ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงาน โครงการ รวมทั้งจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกระทรวง

5.4 ติดตามและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

5.5 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมและการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการ ประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

2. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

3. จัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสภา วัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและ วัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

5. ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงซึ่งกำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (7/1) และ (7/2) ของข้อ 2 แห่งกฎกระทรวงแบ่งส่วน ราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551

“(7/1) ศึกษาและวิเคราะห์แนวโน้มของปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม และประสาน ให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนทุกส่วนในการป้องกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคมร่วมกัน รวมถึงการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

(7/2) ดำเนินการและส่งเสริมการพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์แห่งชาติ พ.ศ. 2551”



ข้อ 2 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (6) ของ ก. ราชการบริหารส่วนกลาง ของข้อ 3 แห่ง กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551

“(6) สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม”

ข้อ 3 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (6) ของ ก. ราชการบริหารส่วนกลาง ของข้อ 6 แห่ง กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551

“(6) สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อม เพื่อให้ทราบ สภาวะหรือปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม และพยากรณ์แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เผยแพร่ หรือแจ้งเตือนภัยให้ประชาชนได้ทราบ รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้น
2. จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รวมถึงกำหนดและเสนอแนวทางการควบคุมการ เปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เพื่อการสร้างและพัฒนาระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางวัฒนธรรม
3. ศึกษา กำหนด และพัฒนามาตรฐาน รวมถึงตัวชี้วัดทางวัฒนธรรม เพื่อการเฝ้า ระวังทางวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพ
4. ส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและให้ข้อมูลมาตรฐานทางวัฒนธรรมแก่หน่วยงาน องค์การเครือข่าย และบุคลากรภาครัฐและภาคประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นศูนย์บริการในการจัดระบบ และเผยแพร่ข้อมูลมาตรฐานทางวัฒนธรรม
5. ศึกษา กำหนด และพัฒนาระบบการจัดระดับความเหมาะสมของสื่อทุกประเภท
6. เฝ้าระวัง ตรวจสอบ และวิเคราะห์เพื่อกำกับและประสานงานให้เกิดความ เหมาะสมตามระดับของสื่อทุกประเภท
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ต่อวัฒนธรรม และสังคมไทย
8. เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการ เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน โดยส่งเสริมและสนับสนุน หน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันดำเนินงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมให้เกิดเครือข่ายและความ เข้มแข็งทั้งระบบ
9. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาสื่อปลอดภัยและ สร้างสรรค์แห่งชาติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสื่อปลอดภัยและ สร้างสรรค์แห่งชาติ พ.ศ. 2551
10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย”

ข้อ 4 ให้ยกเลิกความใน ข. ราชการส่วนภูมิภาค ของข้อ 6 แห่งกฎกระทรวงแบ่งส่วน ราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการ ประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่ จังหวัด



2. ส่งเสริมการพัฒนาคำความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
3. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม โดยประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน
4. จัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัด
5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย”

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกความใน (2) ของ ก. ราชการบริหารส่วนกลาง ของข้อ 3 แห่งกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(2) สำนักตรวจและประเมินผล”

ข้อ 2 ให้ยกเลิกความใน (2) ของ ก. ราชการบริหารส่วนกลาง ของข้อ 6 แห่งกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(2) สำนักตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำแผนการตรวจราชการประจำปีของกระทรวง
2. ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
3. ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเพื่อให้เป็นไปตามแผนงานหรือโครงการและเพื่อให้สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด
4. ประเมินผลแผนงานหรือโครงการในการตรวจราชการและจัดทำรายงานประจำปี ไตรมาสและประจำปี รวมทั้งติดตามการนำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติ
5. ติดตามและตรวจสอบการใช้ทรัพยากรเพื่อให้มีการจัดสรร การเกลี่ย และประสานระหว่างส่วนราชการให้เกิดความประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
6. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจของส่วนราชการ
7. รับเรื่องราวร้องทุกข์และข้อร้องเรียนของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับงานของกระทรวง รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการสืบสวนและสอบสวน
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย”



กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2556

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ 5/1 แห่งกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551

“ข้อ 5/1 ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง

(2) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(3) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(4) คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(5) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (3) และ (4) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(6) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคุ้มครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย”

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2557

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิก

(1) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2551



(2) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

(3) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554

(4) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม
(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2556

ข้อ 2 ให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนาศาสตร์ แพลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์อันเป็นแผนแม่บทของกระทรวง ตามนโยบายของกระทรวงนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของรัฐมนตรี ประสานแผนปฏิบัติงานและเสนอนโยบายในการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปี รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(2) แพลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการในระดับกระทรวง

(3) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ตลอดจนผลงานของกระทรวง

(5) กำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผล รวมทั้งการประสานการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นศูนย์กลาง เพื่อสนับสนุนการบริหารงานของกระทรวง และให้บริการค้ำคว้าแก่หน่วยงานของรัฐและประชาชน

(7) ดำเนินการเกี่ยวกับงานความร่วมมือความสัมพันธ์กับต่างประเทศด้านวัฒนธรรม

(8) ศึกษาและวิเคราะห์แนวโน้มของปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม และประสานให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนทุกส่วนในการป้องกันแก้ไข ปัญหาและพัฒนาสังคมร่วมกัน รวมถึงการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

(9) ดำเนินการและส่งเสริมการพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์แห่งชาติ พ.ศ. 2551

(10) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(11) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



ข้อ 3 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (1) กองกลาง
- (2) กองกฎหมาย
- (3) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (4) สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ
- (5) สำนักตรวจและประเมินผล
- (6) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
- (7) สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

ข้อ 4 ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 5 ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
- (4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 6 ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม ให้มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เพื่อทำหน้าที่หลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในกระทรวง รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม



การทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อปลัดกระทรวง

(2) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

(3) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(4) คำนึงจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(5) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม (3) และ (4) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(6) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำ รายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัดและการคุ้มครองจริยธรรม เสนอต่อปลัดกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 7 กองกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ และงานช่วยอำนวยความสะดวกของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงาน วางแผนกำลังคน และบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(4) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

(5) ดำเนินการสนับสนุนและประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงานในภูมิภาค

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 8 กองกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบ ศึกษาวิเคราะห์ พัฒนาปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ให้เหมาะสมกับสภาพสังคม และสอดคล้องกับพันธกรณีและข้อตกลงระหว่างประเทศในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเป็นกลไกในการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ

(2) สอบสวนข้อเท็จจริง วินิจฉัย ให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงข้อกฎหมายและวิธีปฏิบัติในการบังคับใช้กฎหมายของกระทรวง รวมทั้งประสานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีคำวินิจฉัยเป็นที่ยุติ

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง



(4) ดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามกฎหมายของข้าราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง และที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง

(5) ให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้านกฎหมาย และให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมาย แก่กระทรวงส่วนราชการ และหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 9 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ กระทรวงให้สอดคล้องกับมาตรฐานกลางและนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ

(2) พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำหรือ ฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรม

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ หน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมาย

ข้อ 10 สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย และจัดทำแผนความร่วมมือใน การเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศให้สอดคล้องกับนโยบายวัฒนธรรม และนโยบายต่างประเทศ ของชาติ

(2) บริหารจัดการและประสานการดำเนินงานตามแผนแม่บทการพัฒนา ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับประเทศต่าง ๆ โดยบูรณาการร่วมกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง

(3) ประสานงานและดำเนินงานความร่วมมือในการเผยแพร่ และแลกเปลี่ยน วัฒนธรรมระหว่างประเทศในระดับประชาชน องค์กร และรัฐ ทั้งในระดับทวิภาคี และพหุภาคี

(4) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน รวมทั้งเครือข่ายวัฒนธรรมในต่างประเทศในการดำเนินงานวัฒนธรรมระหว่างประเทศ

(5) ระดมทรัพยากรจากต่างประเทศเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการ ดำเนินงานวัฒนธรรมของไทย

(6) เผยแพร่และให้บริการข้อมูลข่าวสารวัฒนธรรมระหว่างประเทศ

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมาย



ข้อ 11 สำนักตรวจและประเมินผล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำแผนการตรวจราชการประจำปีของกระทรวง
- (2) ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- (3) ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเพื่อให้เป็นไปตามแผนงานหรือโครงการและเพื่อให้สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด
- (4) ประเมินผลแผนงานหรือโครงการในการตรวจราชการและจัดทำรายงานประจำปี ไตรมาสและประจำปี รวมทั้งติดตามการนำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติ
- (5) ติดตามและตรวจสอบการใช้ทรัพยากรเพื่อให้มีการจัดสรร การเกลี่ย และประสานระหว่างส่วนราชการให้เกิดความประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
- (6) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามภารกิจของส่วนราชการ
- (7) รับเรื่องราวร้องทุกข์และข้อร้องเรียนของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับงานของกระทรวงรวมทั้งตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการสืบสวนและสอบสวน
- (8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 12 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) แปลงนโยบายระดับชาติ ระดับกระทรวงเป็นแผนแม่บทและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง
- (2) จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ ประสานนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- (3) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำข้อมูลในการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงาน โครงการ รวมทั้งจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกระทรวง
- (4) ติดตามและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- (5) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมและการปฏิบัติราชการของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 13 สำนักเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อม เพื่อให้ทราบสถานะหรือปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม และพยากรณ์แนวโน้มของการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม เผยแพร่หรือแจ้งเตือนภัยให้ประชาชนได้ทราบ รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้น
- (2) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รวมถึงกำหนดและเสนอแนวทางการควบคุมการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม เพื่อการสร้างและพัฒนาระบบเฝ้าระวังและเตือนภัยทางวัฒนธรรม



(3) ศึกษา กำหนด และพัฒนามาตรฐาน รวมถึงตัวชี้วัดทางวัฒนธรรม เพื่อการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพ

(4) ส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและให้ข้อมูลมาตรฐานทางวัฒนธรรมแก่หน่วยงานองค์กรเครือข่าย และบุคลากรภาครัฐและภาคประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นศูนย์บริการในการจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูลมาตรฐานทางวัฒนธรรม

(5) ศึกษา กำหนด และพัฒนาระบบการจัดระดับความเหมาะสมของสื่อทุกประเภท

(6) เฝ้าระวัง ตรวจสอบ และวิเคราะห์เพื่อกำกับและประสานงานให้เกิดความเหมาะสมตามระดับของสื่อทุกประเภท

(7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ต่อวัฒนธรรมและสังคมไทย

(8) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานและสร้างร่วมมือของทุกภาคส่วนในการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน โดยส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อร่วมกันดำเนินงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมให้เกิดเครือข่ายและความเข้มแข็งทั้งระบบ

(9) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์แห่งชาติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์แห่งชาติ พ.ศ. 2551

(10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 14 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(2) ส่งเสริมการพัฒนางานองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(3) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรมโดยประสานงานหรือร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน

(4) จัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



ภาคผนวก ข
รายนามผู้ให้สัมภาษณ์



รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

กลุ่มผู้รู้

- กรกมล เพชรล้อมทอง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2557.
- ดำรงค์ ทองสม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2559.
- ประหยัด ถิลา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- ปราโมทย์ ชาวเมืองโขง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงแรมพิมานการเดินบุตติโยเต็ล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2559.
- เผด็จ สุขเกษม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ตำบลหนองจอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2557.
- พรพิมล คงตระกูล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- มานัส ทารัตน์ใจ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดขอนแก่น ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น ชั้น 3 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2559.
- วนิดชา ตั้งใจ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดขอนแก่น ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น ชั้น 3 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2558.
- สุปรีชา ชัยชาญ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ ชั้น 2 ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2557.
- อุดมลักษณ์ ประชุมรักษ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ อาคารศาลาประชาคม ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.



กลุ่มผู้ปฏิบัติ

- กรรณ สุณัยคำ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวต สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดหนองคาย ตำบลหนองจอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2557.
- กอแก้ว ศิริกุล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวต สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- กัญญพัชร นางาม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวต สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- กาญจนากรนต์ ลุสมบัติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวต สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ ชั้น 2 ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2557.
- กาญจนา ไพรวลัย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวต สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2557.
- เกษราภรณ์ ศรีสุริยานันท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวต สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- เครือวัลย์ คำไสย์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวต สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดสุรินทร์ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2557.
- จันทร์ฉาย สำราญเนตร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวต สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- จิราภรณ์ ชัยมณี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวต สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดหนองคาย ตำบลหนองจอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2557.
- ชัยญกัลย์ ใจทอง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวต สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอำนาจเจริญ ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ ชั้น 2 ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอ เมือง จังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2557.
- ชัยชนะ บุญแสน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวต สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดสุรินทร์ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2557.
- ชัยฤทธิ์พล โกมล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวต สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ศูนย์ประชุม อเนกประสงค์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2558.



- ชาญยุทธ มหาสมบัติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวดล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ตำบลหนองจอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2557.
- ฐิติชญาณ์ พรชาดา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวดล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ตำบลหนองจอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2557.
- ณฐญา มังคละศิริ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวดล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- ณัฐวดี นามวงษ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวดล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ อาคารศาลาประชาคม ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.
- ณัฐวดี รอดภัย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวดล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- ตฤณ มาลัยเถาว์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวดล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- ทัศนีย์ อุทการ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวดล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- ทิพวรรณ พ่อขันชาย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวดล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ ชั้น 2 ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2557.
- นวลจันทร์ พุทธลา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวดล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- นาดยา พรเพชรพราว เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวดล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- นิตยา โคตรชมพู เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวดล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ตำบลหนองจอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2557.
- นิภาวัลย์ ลุนาบุตร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวดล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2557.



- บรรจง จงสมชัย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- เบญจวรรณ แข็งฤทธิ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- ปฎิพงษ์ ภูงามทอง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- ประนอม บุญเลิศ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ อาคารศาลาประชาคม ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัด ศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.
- ปรีชญาพล กุดฤทัย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- ปรียาพร โคตรมงคล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ อาคารศาลาประชาคม ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัด ศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.
- พจนา หันชัยศรี ชีवाल เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- พิชชาภาณท์ สีทาเกลี้ยงสกุล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- พิศดู กุลชาติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- พริดา แสงแก้วชูสิน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ ชั้น 2 ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2557.
- ภาวิดา นิลพันธ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- ยุทธนา บุศเนตร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป่อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.



- ยุวดี บุตรวงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดศรีสะเกษ อาคารศาลาประชาคม ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.
- รณชัย สุริหาร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- รสรินทร์ เศรษฐวิบูลย์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- วนิดา นวนสาย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดศรีสะเกษ อาคารศาลาประชาคม ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.
- วรรณทิพย์ กิจดี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดสุรินทร์ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2557.
- วรรณรัตน์ เดชแสน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ ชั้น 2 ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2557.
- วัชร ธนบุลย์พิพัฒน์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ อาคารศาลาประชาคม ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.
- วิสูตร ดวงลิมา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- วีระชัย คำหงษา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- ศรายุทธ บุตรราช เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดศรีสะเกษ อาคารศาลาประชาคม ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.
- สมบัติ ทับทิมทอง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- สมยศ งามชมพู เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดหนองคาย ตำบลหนองจอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2557.



- สระรี สุ่ทรงดี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดสุรินทร์ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2557.
- สำรวย พูลเพิ่ม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดอำนาจเจริญ ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ ชั้น 2 ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2557.
- สุชนิขมน ปิ่นวิเศษ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- สุนันทา แก่นอากาศ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- สุพัตรา วิวัฒน์เกษมชัย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- สุภลักษณ์ วรนาม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- เสาวคนธ์ ชนะบุญ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- อดิศร ศรีชาติ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.
- อรรวรรณ บัวจันทร์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดศรีสะเกษ อาคารศาลาประชาคม ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.
- อ้อมเดือน ศรีทองแดง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2557.
- อัครเดช สีนมาก เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2557.
- อัญญาณี สกุลวัฒนา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2557.



อาภาภรณ์ เทียงธรรม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ อาคารศาลาประชาคม ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั่วไป

คำแพง เพชรสังหาร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ (หลังเก่า) ชั้น 2 ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2557.

ธนกร มีพันธ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2557.

ธีรวัฒน์ แก้วอุดร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ อาคารศาลาประชาคม ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.

เนติ ทวีโคตร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2557.

ประเวทย์ โคตรชมพู เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ตำบลหนองจอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2557.

ปรีชา จันทรเทพ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2557.

ปาริชาติ ทองพรม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ ชั้น 2 ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2557.

ศิริรัตน์ พันธุ์เจริญ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ ชั้น 2 ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2557.

สุดาร์ตน์ สุจริต เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ตำบลหนองจอมเกาะ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2557.

อนนุรงค์ ศรีเมือง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ขวตล สิงห์คำป๋อง เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ อาคารศาลาประชาคม ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2557.



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสำรวจ
งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(สำหรับกลุ่มผู้รู้ และกลุ่มผู้ปฏิบัติ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป

- 1.1 ชื่อหน่วยงาน.....
- 1.2 ที่อยู่..... ตำบล.....อำเภอ.....
จังหวัด..... โทรศัพท์.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

2.1 จำนวนบุคลากรทั้งหมด

- ข้าราชการ จำนวน.....คน
- ลูกจ้าง จำนวน.....คน

2.2 จำนวนบุคลากร จำแนกตามเพศ

- เพศชาย จำนวน.....คน
- เพศหญิง จำนวน.....คน

2.3 จำนวนข้าราชการ จำแนกตามตำแหน่งและระดับ

- วัฒนธรรมจังหวัด จำนวน.....คน
- นักวิชาการวัฒนธรรม ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน.....คน
- นักวิชาการวัฒนธรรม ระดับชำนาญการ จำนวน.....คน
- นักวิชาการวัฒนธรรม ระดับปฏิบัติการ จำนวน.....คน
- นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน.....คน
- นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ จำนวน.....คน
- นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ จำนวน.....คน
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ จำนวน.....คน
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ จำนวน.....คน

2.4 จำนวนลูกจ้าง จำแนกตามตำแหน่ง

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน.....คน
- เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน.....คน
- พนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน.....คน
- พนักงานรักษาความสะอาด จำนวน.....คน
- อื่นๆ..... จำนวน.....คน



2.5 วุฒิการศึกษาของบุคลากร

- ระดับปริญญาตรี	จำนวน.....คน
- ระดับปริญญาโท	จำนวน.....คน
- ระดับปริญญาเอก	จำนวน.....คน
- อื่นๆ.....	จำนวน.....คน

(ลงชื่อ).....ผู้สำรวจ
(.....)

(ลงชื่อ).....ผู้ช่วยผู้สำรวจ
(.....)

วันสำรวจ.....



แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(สำหรับกลุ่มผู้รู้ และกลุ่มผู้ปฏิบัติ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

1. ชื่อ.....สกุล..... อายุ.....ปี
ตำแหน่ง.....สังกัด/หน่วยงาน.....
2. ที่อยู่..... ตำบล.....อำเภอ.....
จังหวัด..... โทรศัพท์.....
3. การศึกษา.....
4. สถานภาพ.....
5. ระยะเวลาการทำงาน.....
6. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์
7. สถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

1. ความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในอดีตถึงปัจจุบัน มีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. สภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นอย่างไร

2.1 วัฒนธรรมองค์กรด้านสัญลักษณ์ ได้แก่ การแต่งกาย การตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....

.....

.....

.....



2.2 วัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสาร ได้แก่ ภาษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์
ปรัชญา ค่านิยม และการสื่อสารภายในองค์กร

.....

.....

.....

2.3 วัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นมาในการก่อตั้งหน่วยงาน
ความเชื่อ การปฏิบัติร่วมกัน และแนวทางการดำเนินงาน

.....

.....

.....

2.4 วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง
และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลัง

.....

.....

.....

3. ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นอย่างไร

3.1 ปัญหาด้านสัญลักษณ์ ได้แก่ การแต่งกาย การตกแต่งอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน

.....

.....

.....

3.2 ปัญหาด้านการสื่อสาร ได้แก่ ภาษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ปรัชญา ค่านิยม
และการสื่อสารภายในองค์กร

.....

.....

.....

3.3 ปัญหาด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นมาในการก่อตั้งหน่วยงาน ความเชื่อ
การปฏิบัติร่วมกัน และแนวทางการดำเนินงาน

.....

.....

.....



3.4 ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ โครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบ
การบริหารจัดการอัตรากำลัง

.....

.....

.....

.....

4. รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรม
จังหวัด ควรเป็นอย่างไร

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.

ผู้สัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง
งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(สำหรับกลุ่มผู้รู้ และกลุ่มผู้ปฏิบัติ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

1. ชื่อ.....สกุล..... อายุ.....ปี
 ตำแหน่ง.....สังกัด/หน่วยงาน.....
2. ที่อยู่..... ตำบล.....อำเภอ.....
 จังหวัด..... โทรศัพท์.....
3. การศึกษา.....
4. สถานภาพ.....
5. ระยะเวลาการทำงาน.....
6. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์
7. สถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

1. ความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในอดีตถึงปัจจุบัน เป็นอย่างไร
2. สภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นอย่างไร
 - 2.1 วัฒนธรรมองค์กรด้านสัญลักษณ์
 - 2.2 วัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสาร
 - 2.3 วัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ
 - 2.4 วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ
3. ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นอย่างไร
 - 3.1 ปัญหาด้านสัญลักษณ์
 - 3.2 ปัญหาด้านการสื่อสาร
 - 3.3 ปัญหาด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ
 - 3.4 ปัญหาด้านการบริหารจัดการ
4. รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ควรเป็นอย่างไร



แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม
งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(สำหรับกลุ่มผู้รู้ กลุ่มผู้ปฏิบัติ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั่วไป)

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล
2. ความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในอดีตถึงปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไร
3. สภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นอย่างไร
 - 3.1 วัฒนธรรมองค์กรด้านสัญลักษณ์
 - 3.2 วัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสาร
 - 3.3 วัฒนธรรมองค์กรด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ
 - 3.4 วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการ
4. ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในปัจจุบันเป็นอย่างไร
 - 3.1 ปัญหาด้านสัญลักษณ์
 - 3.2 ปัญหาด้านการสื่อสาร
 - 3.3 ปัญหาด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ
 - 3.4 ปัญหาด้านการบริหารจัดการ
5. รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ควรเป็นอย่างไร

ผู้บันทึกการสนทนา.....

วันที่บันทึก.....



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
แบบสังเกต (แบบมีส่วนร่วม)
งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ใช้สังเกตกิจกรรมการให้บริการต่างๆ ในพื้นที่ที่ทำการวิจัย

1. กิจกรรมที่สังเกต.....
2. วัน, เวลา, สถานที่.....
3. ฝ่ายงาน
4. ประเด็นหรือเรื่องที่มาใช้บริการ
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
5. ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายที่มาใช้บริการ
 - 5.1
 - 5.2
 - 5.3
6. กิจกรรมประกอบสังเกต () ถ่ายรูป () ถ่าย V.D.O () สัมภาษณ์

ผู้สังเกต.....

วัน/เดือน/ปี



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
แบบสังเกต (แบบไม่มีส่วนร่วม)
งานวิจัย เรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. หน่วยงาน/ฝ่ายที่ทำการสังเกต

.....

.....

.....

.....

.....

2. ประเด็นหรือเรื่องของการให้บริการกับผู้มาใช้บริการ

.....

.....

.....

.....

.....

3. ประเด็นที่พบในการสังเกตเกี่ยวกับการให้บริการของฝ่ายต่างๆ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้สังเกต.....

วัน/เดือน/ปี.....



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ 0530.41/ว 634

คณะวัฒนธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลตลาด อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 สิงหาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลสนาม

เรียน

ด้วยนายชวลิต สิงห์คำป๋อง รหัสประจำตัว 54012165021 นิสิตระดับปริญญาเอก คณะวัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้รับการอนุมัติเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการใช้ วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวัฒนธรรมศาสตร์

ในการนี้ คณะวัฒนธรรมศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความ เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดังกล่าวได้เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ท่าน และบุคลากรที่ เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นิสิตจะได้ประสานงานในรายละเอียดกับท่านด้วย ตนเองต่อไป คณะวัฒนธรรมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิสิต แพงสร้อย)

รองคณบดีคณะวัฒนธรรมศาสตร์

ฝ่ายแผนและประกันคุณภาพการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวัฒนธรรมศาสตร์

คณะวัฒนธรรมศาสตร์

โทรศัพท์ / โทรสาร 043742827





ที่ ศธ 0530.41/ว 779

คณะวัฒนธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลตลาด อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 พฤศจิกายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลสนาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดประเด็นการสัมภาษณ์

จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายชวลิต สิงห์คำป้อง รหัสประจำตัว 54012165021 นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวัฒนธรรมศาสตร์ คณะวัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้รับการอนุมัติเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวัฒนธรรมศาสตร์ โดยมี ดร.ประสาน กำจรเมฆกุล เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โฆสิต แพงสร้อย เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวัฒนธรรมศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดังกล่าวได้เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ท่าน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้หนังสือจะได้ประสานงานในรายละเอียดกับท่านด้วยตนเองต่อไป คณะวัฒนธรรมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองคูณ จันทอง)

คณบดีคณะวัฒนธรรมศาสตร์

คณะวัฒนธรรมศาสตร์

โทรศัพท์ / โทรสาร 043742827





ที่ ศธ 0530.41/ว 317

คณะวัฒนธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลตลาด อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลสนาม

เรียน

ด้วยนายชวลิต สิงห์คำป๋อง รหัสนิสิต 54012165021 นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ คณะวัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้รับอนุมัติทำวิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ โดยมีอาจารย์ ดร.ประสาน กำจรเมฆกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสมิต แพงสร้อย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ คณะวัฒนธรรมศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว และมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่านอนุญาตให้ผู้วิจัยดังกล่าวเข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ท่านและนำไปประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์และ ถูกต้องต่อไป คณะวัฒนธรรมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิสิกา วรรณจันทร์)

คณบดีคณะวัฒนธรรมศาสตร์

คณะวัฒนธรรมศาสตร์

โทรศัพท์ / โทรสาร 043742827



ภาคผนวก จ
ตัวอย่างภาพประกอบการเก็บข้อมูล





การสัมภาษณ์ นายดำรงค์ ทองสม รองปลัดกระทรวงวัฒนธรรม



การสัมภาษณ์ นายมานัส ทารัตนใจ ผู้ตรวจราชการกระทรวงวัฒนธรรม



การสัมภาษณ์ นางพรพิมล คงตระกูล วัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์



การสัมภาษณ์ นายปราโมทย์ ชาวเมืองโขง วัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ



การสัมภาษณ์ นางวนิดา ตั้งใจ วัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด



การสัมภาษณ์ นางอุดมลักษณ์ ประชุมรักษ์ วัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ



การสัมภาษณ์ นางกรมล เพชรล้อมทอง วัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์



การสัมภาษณ์ ดร.เผด็จ สุขเกษม วัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย



การสัมภาษณ์ นายประยัด ธิลา วัฒนธรรมจังหวัดขอนแก่น
(อดีตวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด)



การสัมภาษณ์ นายสุปรีชา ชัยชาญ นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติราชการแทนวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ



การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ปฏิบัติ และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั่วไป





บรรยากาศการสนทนากลุ่ม ณ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์



บรรยากาศการสนทนากลุ่ม ณ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด



บรรยากาศการสนทนากลุ่ม ณ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดศรีสะเกษ



บรรยากาศการสนทนากลุ่ม ณ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุรินทร์



บรรยากาศการสนทนากลุ่ม ณ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย



บรรยากาศการสนทนากลุ่ม ณ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอำนาจเจริญ

ประวัติย่อของผู้วิจัย



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายชวตล สิงห์คำป๋อง
วันเกิด	วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 23/93 หมู่ 4 ซอยศรีจันทร์ 15 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดขอนแก่น ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น ชั้น 3 ถนนศูนย์ราชการ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2548	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาสถิติ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2551	ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2560	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

