บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะ การบริหารงานวัฒนธรรมระดับอำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอน และเสนอแนวทางการบริหารงานวัฒนธรรมระดับเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 225 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรมในระดับจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 27 คน รวมทั้งสิ้น 252 คน ในปีพ.ศ. 2544 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวัฒนธรรมในระดับจังหวัดแม่ฮ่องสอน

แบบสอบถามฉบับที่ 1 ได้รับคืน จำนวน 225 ชุด ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และใช้ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย สำหรับข้อเสนอแนะได้นำมาสังเคราะห์ประเด็นคำตอบนำเสนอเรียงตามลำดับความถี่ และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำมาสังเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นที่ตอบนำเสนอในรูปความเรียงตามเหตุผลที่ปรากฏ ซึ่งสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41 – 50 ปี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอและมีฐานะเป็นตัวแทนองค์กรชุมชน

สภาพปัจจุบัน ในการบริหารงานวัฒนธรรมระดับอำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามโครงสร้างการบริหารงานในส่วนภูมิภาค ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า การดำเนินงานสภาวัฒนธรรมอำเภอส่วนใหญ่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอ ซึ่งการได้มาของคณะกรรมการดังกล่าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อบังคับ โดยได้มีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน มีการประชาสัมพันธ์ติดต่อสื่อสารรูปแบบเป็นทางการซึ่งกระบวนการวางแผนมีการจัดเตรียมแผนงาน/โครงการ มีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ โดย

การแต่งตั้งคณะทำงานยกร่างข้อเสนอคณะกรรมการ นอกจากนี้ มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ มีคำสั่งแบ่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร และระบบควบคุมการดำเนินงานที่เป็นไปในรูปของคณะกรรมการ สำหรับ ด้านการจัดการบุคลากร พบว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอได้มีการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรโดยการรวบรวมข้อมูล มีวิธีการสรรหา คัดเลือกบุคลากรจากการคัดเลือกของกลุ่มเบญจกาคีซึ่งมีเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวจากผู้มีประสบการณ์ด้านวัฒนธรรม นอกจากนี้ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานวัฒนธรรมโดยวิธีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การเข้ารับฟังการบรรยาย และการฝึกอบรม โดยมีสภาวัฒนธรรมอำเภอที่สังกัดเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย และเมื่อปฏิบัติงานเสร็จบรรลุตามเป้าหมายก็ได้รับการยกย่องชมเชยในที่ประชุม นอกจากนี้ในด้านงานและกิจกรรม พบว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอได้ดำเนินการวิจัยเพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริมเอตทัคคะและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางวัฒนธรรมโดยใช้กิจกรรมการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณชน สำหรับ การอนุรักษ์วัฒนธรรมนั้นใช้กิจกรรมการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาและกิจกรรมรณรงค์ฟื้นฟูวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลาย มีการพัฒนางานวัฒนธรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุคสมัย โดยใช้การเลือกสรรวัฒนธรรมมาเผยแพร่และรณรงค์ให้ตระหนักถึงคุณค่าของงานวัฒนธรรม นอกจากนี้เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมงานดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลโดยการประชาสัมพันธ์และสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้แสดงออกอย่างเต็มศักยภาพโดยใช้กิจกรรมการประกวด ประการสุดท้ายด้านเทคโนโลยี พบว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอได้อาศัยเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ จากสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเป็นส่วนใหญ่เพราะในสภาพปัจจุบันสภาวัฒนธรรมอำเภอไม่มีวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นของตนเอง วิธีการได้มาของสิ่งดังกล่าวโดยการยืมจึงส่งผลทำให้ไม่มีเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ บริการชุมชน สำหรับ การพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีโดยการจัดอบรม

ปัญหาการบริหารงานวัฒนธรรมระดับอำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ไม่ชัดเจน การตัดสินใจที่หลากหลายวิธี ระบบการควบคุมติดตามผลการดำเนินงาน และการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ สำหรับ ด้านการจัดการบุคลากร พบว่า การส่งเสริม พัฒนา พบปะ แลกเปลี่ยน ความรู้กับผู้อื่น ขาดทักษะความสามารถในการดำเนินงานวัฒนธรรม การดำเนินงานของคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจไม่ใช่เป็นผู้ที่ทีความรู้จริง ๆ การอบรมและการให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ตนถนัด ในส่วนด้านงานและกิจกรรม พบว่า การจัดประชุมกิจกรรมงานวัฒนธรรมอำเภอ การอนุรักษ์ พัฒนาวัฒนธรรมระหว่างท้องถิ่น

การจัดทำแผนงานโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ความต่อเนื่องในการจัดงาน และการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และด้านเทคโนโลยี พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการนำวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดงาน การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ การประสานและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ประกอบกับข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับงาน และการนำมาใช้ในการเผยแพร่งานวัฒนธรรมอำเภอ

แนวทางการบริหารงานวัฒนธรรม ในด้านโครงสร้างองค์การ ควรมีการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับการดำเนินงานวัฒนธรรมอำเภอที่ชัดเจน โดยจัดให้มีการกำหนดแผน และแนวทางที่มาจากประชาชน มีการจัดทำแผนงาน โครงการ กำกับ ดูแลและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ต้องมีการประสานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติงานทั้งภาครัฐและเอกชนและกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร หน่วยงานวัฒนธรรมให้มีความชัดเจนและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ควรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการปฏิบัติงานตามกรอบงานวัฒนธรรม และควรมีปฏิทินกำหนดเวลาที่ชัดเจน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสมด้วย นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิควรเป็นผู้ประสานงานระหว่างภาครัฐกับประชาชนและชุมชน ในส่วนของด้านการจัดการบุคลากร พบว่า ควรจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง ทั้งนี้มีการจัดคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจที่เหมาะสมในการดำเนินงานวัฒนธรรมแต่ละเรื่องพร้อมกับระดมทรัพยากรจากองค์กร หน่วยงานในท้องถิ่นที่สามารถให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ โดยพิจารณาตามความเร่งด่วนและประสานสร้างความเข้าใจการมีส่วนร่วม และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ควรจัดอบรมบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งจะต้องอบรมในเรื่องความรู้การปฏิบัติงาน สำหรับคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจควรแต่งตั้งเฉพาะผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ดีพอ อย่างไรก็ตาม ควรให้ผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามามีบทบาทในการนำทรัพยากรมาใช้และมีการประสานตลอดเวลาเพื่อสร้างความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน ในส่วนด้านงานและกิจกรรม ควรประสานสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจัดสรรงบประมาณเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง เบี้ยประชุม และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและควรรับฟังความคิดเห็นความต้องการของสภาวัฒนธรรมอำเภอ โดยมีชุมชน ท้องถิ่น ประชาชน เป็นผู้ริเริ่ม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเป็นผู้จัดการงานวัฒนธรรมตั้งแต่แรกเริ่มด้วยตนเอง นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ควรมีตัวอย่างการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ส่วนราชการควรเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุน โดยที่สภาวัฒนธรรมอำเภอ ควรยอมรับในความรู้ ความสามารถของ

ประชาชนและให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทตั้งแต่ขั้นเริ่มปรึกษาหารืออย่างไม่เป็นทางการ ประการสุดท้ายด้านเทคโนโลยีพบว่าควรปลูกฝังให้คนในท้องถิ่นตระหนักถึงคุณค่าของเทคโนโลยีในท้องถิ่นให้มากที่สุด โดยมีการจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนในการซ่อมบำรุง วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มีการจัดการฝึกอบรม และจัดหา - จัดซื้อเทคโนโลยีที่จำเป็นและเหมาะสมกับการใช้งานเพื่อเป็นของสภาวัฒนธรรมอำเภอโดยตรง และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ควรมีการรณรงค์การใช้เทคโนโลยีในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ใช้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า ในขณะเดียวกันเมื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานควรประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานควรมีการกำหนดปฏิทินการฝึกอบรมเมื่อดำเนินการเสร็จควรมีการประเมินผล เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป และควรให้ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดซื้อ – จัดหาพร้อมกับให้ข้อเสนอแนะในการใช้เทคโนโลยีของคณะกรรมการสภาวัฒธรรมอำเภอ ด้วย

อภิปรายผล

การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะ การบริหารงานวัฒนธรรมระดับอำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอนและเสนอแนวทางการบริหารงานวัฒนธรรมระดับเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

1.1 ด้านโครงสร้างองค์การ จากภาพรวมของการวิจัย พบว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารสภาและคณะกรรมการที่ปรึกษาซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมในการบริหารงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอน อาจส่งผลให้การบริหารงานดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายสอดคล้องกับ ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร (อ้างใน สวัสดิ์ วงศ์วัจนสุนทร, 2541, หน้า 10) กล่าวว่า ในการบริหารงานโดยคณะกรรมการนั้น เป็นการบริหารงานที่มีหลักการในการระดมพลังสมองจากทุก ๆ ฝ่ายร่วมกันในการนำเสนอแนวคิด การพิจารณา การวินิจฉัย และการตัดสินใจซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ ประกอบกับข้อค้นพบของ พัชรี สุกุมารพันธุ์ (2538, หน้า 48) ได้กล่าวถึงรูปแบบโครงสร้างองค์การธุรกิจขายตรงแบบหลายชั้น ประกอบด้วย โครงสร้างแบบเป็นทางการ คือโครงสร้างส่วนบน ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการและผู้จัดการฝ่ายบริหารและบริหารองค์การส่วนโครงสร้างส่วนล่างเป็นโครงสร้างแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบด้วยทีมพนักงานขายหลายกลุ่มแต่ละกลุ่มมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ซึ่งการได้มาของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ พบว่า เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อบังคับและในการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ

ต่างๆ นอกจากนั้น การแต่งตั้งคณะทำงานยกร่างข้อเสนอคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ แต่งตั้งมีความเหมาะสมกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ต้องมีคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับมาเป็นคณะทำงานยกร่าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แล้วนำเสนอคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ เพื่อนำไปใช้ต่อไป ดังที่ สมพงศ์ เกษมสิน (2526, หน้า 109 และ 177) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การ คือ กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งรวมกันดำเนินการร่วมกันอย่างมีระเบียบ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น โดยทั่วไปบุคคลในองค์การจะมีระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อผูกพันทางสังคมที่สร้างขึ้นอยู่ด้วยเสมอ กฎ หรือข้อบังคับนี้อาจมีและเรียกชื่อต่าง ๆ กันสุดแต่ความสำคัญมากน้อย เช่น กฎหมาย ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณี หรือกฎของกลุ่มสังคมซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2538, หน้า 23) ได้สรุปว่าความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ คือ กลุ่มบุคคลที่มารวมกันทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ สำหรับ ลักษณะกระบวนการวางแผนพัฒนาระยะสั้น ระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี พบว่า มีการเตรียมจัดทำแผนงาน/โครงการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Leavitt (อ้างใน ชูชีพ พุทธประเสริฐ, 2542, หน้า 19) ได้กล่าวถึงการมององค์การในลักษณะระบบที่ซับซ้อน ในด้านโครงสร้างขององค์การได้แก่ ระบบการวางแผนและสอดคล้องกับ จำนงค์ ทองประเสริฐ (2535, หน้า 19) กล่าวว่าการบริหารงานวัฒนธรรม มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง แก้ไขและส่งเสริมวัฒนธรรมให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ควรมีแนวเป็นจุดหมายปลายทางบอกให้รู้ว่าจะไปทางไหน การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2530, หน้า 5,11 และ 14) ได้กล่าวถึงองค์การที่มีรูปแบบ ได้วางกำหนดกฎเกณฑ์ไว้ในระเบียบแบบแผน หรือกำหนดไว้ในกฎหมาย มีสายบังคับบัญชา มีขั้นตอน มีการกำหนดหน้าที่ไว้อย่างเด่นชัด มีการแบ่งงานกันตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกัน มีระบบการควบคุมในการดำเนินงานของวัฒนธรรมอำเภอ พบว่า มีการตรวจสอบ การประเมิน การติดตามการดำเนินงานโดยคณะกรรมการสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Leavitt ที่กล่าวมาข้างต้น ที่เกี่ยวกับระบบการควบคุมงานและสอดคล้องกับ สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 8 (อ้างใน ชาติชาย กันกา, 2542, หน้า 30) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอเกี่ยวกับการพิจารณารายงานและประเมินผลการปฏิบัติตามงานนโยบาย แผนงาน และโครงการของสภา จากข้อค้นพบที่กล่าวมาข้างต้นนี้ผู้วิจัยเห็นว่ามีความคล้ายคลึงกับหลักการจัดระบบโครงสร้างของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 31 บัญญัติให้มีกระทรวงการศึกษา

ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ กำกับ ดูแล การศึกษาทุกระดับและทุกประเภท การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการจัดการศึกษา ศาสนา ศิลป และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของหน่วยงานที่มีอยู่เดิม ต้องปรับเข้าสู้โครงสร้างกระทรวงใหม่ โดยมีคณะกรรมการซึ่งมาจากการคัดเลือกจากตัวแทนของกลุ่มเบญจภาคี คล้ายคลึงกับคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งคณะกรรมการมาจากตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ และที่แตกต่างกัน คือ ในเรื่องของคณะกรรมการที่ปรึกษาโดยสภาวัฒนธรรมอำเภอมีคณะกรรมการที่ปรึกษาส่วนคณะกรรมการ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรม เขตพื้นที่การศึกษาไม่มีคณะกรรมการชุดดังกล่าว

1.2 ด้านการจัดการบุคลากร จากภาพรวมของการวิจัย พบว่า การดำเนินงานวางแผนอัตรากำลังบุคลากรของสภาวัฒนธรรมอำเภอ มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร มีการใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และเพื่อให้สัมฤทธิผลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 กำหนดให้มีระบบการผลิต การพัฒนา บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม โดยการกำกับ ประสานงาน ให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและในมาตรา 54 ควรมีการกำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และต่ำกว่าเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ภายใต้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลเดียวกันเพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นเอกภาพและสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาสอดคล้องกับ ชาติชาย กันกา (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในการส่งเสริมงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ภาควัฒนธรรม 8 ได้กล่าวว่า มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศทางวัฒนธรรมในระดับมากทุกด้าน โดยมีวิธีการที่ใช้ในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรและมีเกณฑ์ คุณสมบัติในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ พบว่า จากการคัดเลือกของกลุ่มเบญจภาคีแต่ละกลุ่มมีประสบการณ์ด้านวัฒนธรรมสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (ม.ป.ป., หน้า 1) กล่าวว่า คณะกรรมการที่ปรึกษากับคณะกรรมการบริหารสภาอาจมาจากกการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์ด้านวัฒนธรรมในพื้นที่และการคัดเลือกของกลุ่มเบญจภาคีแต่ละกลุ่มเพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มไปบริหารสภา ในการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้คณะกรรมการ พบว่า โดยวิธีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ดังที่ พยอม วงศ์สารศรี (2530, หน้า 5,11 และ 14) ได้กล่าวว่าองค์การที่เป็นทางการมี

การกำหนดหน้าที่ไว้อย่างเด่นชัด ประกอบกับสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 8 (อ้างใน ชาติชาย กันกา, 2542, หน้า 30) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ ดังนี้ กำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของสภา พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน โครงการ ดำเนินงานวัฒนธรรมของสภา ให้คำปรึกษา แนะนำ มีความเห็นชอบหรือคำรับรองเกี่ยวกับการฟื้นฟู อนุรักษ์ ส่งเสริม ถ่ายทอด เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางวัฒนธรรมของสภา พิจารณารายงานและประเมินผล การปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการของสภา และออกคำสั่ง ระเบียบ ข้องบังคับของสภาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม นอกจากนี้ พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมได้รับการพัฒนาการทำงานด้านวัฒนธรรมจากหน่วยงานด้านวัฒนธรรม โดยวิธีปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การเข้ารับฟังการบรรยายและการเข้ารับการอบรม ดังที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับมูลนิธิซิเมนต์ไทย (2539, หน้า 122) พบว่า การบริหารงานวัฒนธรรมประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดแนวทางในการอนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยพื้นฐานภายนอก ได้แก่ ประเด็นทางวิชาการและอีกประเภทหนึ่ง คือ การดำเนินงานวัฒนธรรมภายในองค์กรวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กิจกรรมวัฒนธรรมบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยภายนอกในการพัฒนาวัฒนธรรม ประกอบด้วย การศึกษาและวิจัย การสงวนรักษา และนำเสนอสมบัติทางวัฒนธรรม การฝึกบุคลากรทางวัฒนธรรม

1.3 ด้านงานและกิจกรรม สภาวัฒนธรรมอำเภอได้ดำเนินการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริมเอตทัคคะและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางวัฒนธรรม พบว่า กิจกรรมการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณชนทำให้ประชาชนได้รับทราบข่าวสาร ข้อมูลวัฒนธรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริม และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางวัฒนธรรมสืบกันต่อมาซึ่งส่งผลให้เกิดการสืบทอดทางวัฒนธรรมมาจนถึงทุกวันนี้สอดคล้องกับ ชาติชาย กันกา (2542) กล่าวว่า ควรสนับสนุนให้คณะกรรมการทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานทั้งภาครัฐและเอกชน ควรจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางวัฒนธรรม และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โดยจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึงซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, หน้า 9 และ 18) กล่าวถึงแนวทางการจัดระบบผู้ทรงภูมิปัญญาในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีว่าสำนักงานศิลปะการแสดงและศิลปะพื้นบ้านจะเป็นผู้จัดทำข้อมูลและผลิตสื่อประเภทต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ผลงานของผู้ทรงภูมิปัญญา สำหรับกิจกรรมที่สภาวัฒนธรรมอำเภอได้ดำเนินการเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม พบว่า การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น ถ้าสามารถให้ประชาชนเข้ามา

มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการติดตามประเมินผลในการอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น ดังที่ บำรุง บุญปัญญา (อ้างใน ธีรพล สุวรรณรุ่งเรือง, 2537, หน้า 18) ได้กล่าวว่า แนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเกิดขึ้นบนพื้นฐานของปัญหา ดังนั้นประชาชนควรเป็นผู้มีส่วนในการกำหนดเป้าหมายสุดท้ายในกระบวนการวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจรวมไปถึงการประเมินผลว่าดีหรือไม่ อย่างไรก็ตาม กิจกรรมที่สภาวัฒนธรรมอำเภอได้ใช้ดำเนินการฟื้นฟู ถ่ายทอดวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายและเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุคสมัย พบว่า การใช้กิจกรรมการรณรงค์ฟื้นฟู และการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของงานวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ดีที่ชุมชน ท้องถิ่นและประชาชนให้การยอมรับว่าจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตนเองสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2543, หน้า 25) ได้จัดทำวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญในส่วนสังคมไทยที่พึงประสงค์ เข้มแข็ง และมีดุลยภาพว่าเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าที่ดีในสังคมไทยบนพื้นฐานของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของความเป็นไทยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เป็นสื่อในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเผยแพร่คุณค่าของวัฒนธรรมออกไปให้กว้างขวางและแพร่หลายทั้งในสังคมไทยและสังคมโลก ในส่วนของการส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมงานวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พบว่า ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์เป็นสื่อในการสร้างความเข้าใจระหว่างหน่วยงานของภาครัฐกับประชาชนในท้องถิ่นได้แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันซึ่งผลการวิจัยคล้ายกับกิจกรรมที่สภาวัฒนธรรมอำเภอได้จัดกิจกรรมให้บุคคลและหน่วยงานต่าง ๆในท้องถิ่นได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันสอดคล้องกับ ไสว เชื้อสะอาด (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานวัฒนธรรมพื้นบ้านของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดพะเยา พบว่า ในการดำเนินการมีปฏิทินงานที่กำหนดไว้ มีการประชาสัมพันธ์งานทุกรูปแบบแล้วแต่โอกาสและสถานการณ์ นอกจากนี้สภาวัฒนธรรมอำเภอได้มีการพัฒนางานวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดยที่ยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย พบว่า ใช้กิจกรรมการเลือกสรรวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาเผยแพร่เพื่อให้ทันกับยุคโลกาภิวัตน์อันเป็นยุคที่ความเจริญก้าวหน้าในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารได้เชื่อมโยงประเทศต่าง ๆ เข้ามาเป็นหนึ่งเดียว ทำให้กระแสความเปลี่ยนแปลงที่ไหลบ่าเข้าสู่วิถีชีวิตของคนไทยและสังคมไทยมีทั้งสิ่งที่มีคุณค่าและด้อยคุณค่าปะปนกันอยู่ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2538, หน้า 1 และ 4) ให้ความหมายว่า วิถีชีวิตที่

คนไทย ได้สั่งสม เลือกสรร ปรับปรุง แก้ไข จนถือเป็นสิ่งดีงามเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ กิจกรรมที่สภาวัฒนธรรมอำเภอได้ใช้ดำเนินการสนับสนุนให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม (เอตทัคคะทางวัฒนธรรม) ได้มีโอกาสแสดงออกพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในท้องถิ่น พบว่า เป็นกิจกรรมการประกวดในความเห็นของผู้วิจัย เห็นว่าทำให้เกิดการแข่งขันในตัวของผู้เข้าประกวดซึ่งพยายามดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาแสดงให้ปรากฏแก่สายตาสาธารณชนไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ดังที่ ทักษิณ ชินวัตร (2544, หน้า 22) ได้แถลงต่อรัฐสภาในหัวข้อนโยบายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในด้านวัฒนธรรมว่า ประสานให้ประชาชน และเยาวชนมีบทบาท และกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมกับสถานศึกษา ครอบครัวและชุมชน โดยสนับสนุนให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิดชู และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยอย่างสมศักดิ์ศรีและสร้างสรรค์

1.4 ด้านเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมอำเภอของสภาวัฒนธรรมอำเภอ พบว่า ใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยที่สำนักงานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมอำเภอไม่มีเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่เป็นของตนเองในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานต้องอาศัยเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ จากสำนักงานศึกษาธิการอำเภอและหน่วยงานอื่น ๆ โดยวิธีการยืม และขอความร่วมมือจากหน่วยงานใกล้เคียง ชุมชน ท้องถิ่นและประชาชนเพื่อที่จะได้มีเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มาปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระจายอำนาจเขตพื้นที่การศึกษา ควรให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน มาใช้ในการปฏิบัติงานวัฒนธรรมอำเภอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการค้นคว้าแบบอิสระของ ทองกร แกล้วกล้า (2539) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประสานงานด้านวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอในจังหวัดเชียงราย สรุปได้ว่า การประเมินงานด้านวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดเชียงราย ใน 3 ด้าน คือ การประสานงานด้านบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ขาดวัสดุอุปกรณ์แต่ก็แก้ไขปัญหาเหล่านี้ โดยขอความร่วมมือยืมวัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงานอื่น จากการศึกษาลักษณะความพร้อมเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอ พบว่า มีเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัยซึ่งสอดคล้องกับผลการค้นคว้าอิสระของ ไสว เชื้อสะอาด (2541) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นนั้นก็ยังมีไม่เพียงพอจึงต้องขอรับบริจาคจากหน่วยงานองค์กรอื่นและประชาชนทั่วไป ในขณะเดียวกันการให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่เป็นของสภาวัฒนธรรมอำเภอ พบว่าไม่มีให้บริการจากข้อค้นพบของ ชาติชาย กันกา (2542) พบว่า การดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอขาดความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการดำเนินงานวัฒนธรรม สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ใช้

เทคโนโลยี พบว่า มีการพัฒนาโดยวิธีการจัดอบรม ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานวัฒนธรรมที่เป็นแนวทางในการลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาในด้านเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพ ควรมีการอบรมการใช้ การบำรุง การรักษา การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้เกณฑ์มาตรฐานของการบริหารงานระดับเขตพื้นที่การศึกษา ต่อไป ดังที่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับมูลนิธิซิเมนต์ไทย (2539, หน้า 321) ได้มีแนวคิดว่าในการบริหารงานวัฒนธรรม ควรมีการพัฒนาศักยภาพของคนทางด้านเทคโนโลยีกับวิทยาการสมัยใหม่

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อการบริหารงานวัฒนธรรมระดับอำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

2.1 ด้านโครงสร้างองค์การ จากภาพรวมของการวิจัยพบว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสภาวัฒนธรรมอำเภอไม่ชัดเจน มีการตัดสินใจที่หลากหลายวิธี ไม่มีระบบการควบคุมติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ขาดการวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอไม่ชัดเจน อาจเนื่องมาจากขาดการประชาสัมพันธ์ จึงควรที่จะสร้างความเข้าใจให้ตรงกันและกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร จะส่งผลให้การบริหารงานวัฒนธรรมด้านโครงสร้างองค์การมีประสิทธิภาพ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (ม.ป.ป., หน้า 3) กล่าวว่า สภาพและผลงานของสภาวัฒนธรรมในปัจจุบันยังคงมีปัญหา อุปสรรคทั้งในด้านการบริหารงาน การงบประมาณ การประสานงาน การดำเนินกิจกรรมทางวัฒนธรรม การติดตามประเมินผล เป็นเหตุให้สภาวัฒนธรรมยังไม่เข้มแข็งจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพให้เป็นองค์การมหาชนที่สามารถประสานพลังภาครัฐ และเอกชน ให้ร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะให้มีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2530, หน้า 5,11 และ 14) ได้กล่าวถึงองค์การที่มีโครงสร้างอย่างมีรูปแบบได้กำหนดกฎเกณฑ์ไว้ในระเบียบแบบแผนหรือกำหนดไว้ในกฎหมาย และควรมีการจัดทำแผนงาน โครงการ กำกับ ดูแล ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดทำแผน นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร หน่วยงานวัฒนธรรมให้มีความชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรประสานสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ และสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2542, หน้า 39) ได้มีการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทวาระแห่งชาติว่าด้วย " ทศวรรษสืบสานวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนา " (2541 – 2550) ด้วยหลักการที่ว่าวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิต วิถีคิด และวิถีการเรียนรู้ร่วมกันของสังคม จึงเป็นภารกิจของทุกฝ่ายทุกคนทุกองค์กรและทุกสถาบันทั้งภาครัฐและเอกชนที่จะต้องร่วมกันรับผิดชอบดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

และมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดบทบาท หน้าที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวัฒนธรรมให้เกิดความชัดเจน ประสานเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้การบริหารงานวัฒนธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ด้านการจัดการบุคลากร จากภาพรวมของการวิจัย พบว่า มีปัญหาควรส่งเสริมพัฒนา พบปะ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้อื่นเกี่ยวกับงานวัฒนธรรม ขาดทักษะความสามารถในการดำเนินงานวัฒนธรรม คณะกรรมการชุดเฉพาะกิจไม่มีความเหมาะสมในการดำเนินงานในบางเรื่อง การอบรมการขาดทรัพยากรในการอบรมและการให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ตนถนัด ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจทักษะการปฏิบัติงานวัฒนธรรมอย่างถ่องแท้อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปบริหารงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงควรมีระบบการพัฒนา ส่งเสริมบุคลากรทางการวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับมูลนิธิซิเมนต์ไทย (2539, หน้า 321) ได้มีแนวคิดว่าในการบริหารงานวัฒนธรรม ควรให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และร่วมใช้ทรัพยากรอย่างยุติธรรมภายใต้เงื่อนไข “ร่วมสุข ร่วมทุกข์” และพัฒนาศักยภาพของคน โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรจัดอบรมสัมมนาและพัฒนาบุคลากรในด้านวัฒนธรรมให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง ควรจัดกิจกรรมชุดเฉพาะกิจให้เหมาะสมกับงานแต่ละเรื่อง ควรมีการระดมทรัพยากรจากองค์กรและหน่วยงานในท้องถิ่นที่สามารถให้การสนับสนุนและการประสานสร้างความเข้าใจการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานว่าควรสร้างความเข้มแข็งของบุคคล ครอบครัว ชุมชน โดยพัฒนาบุคคลดังกล่าวให้สามารถพึ่งพาตนเองได้บนพื้นฐานของการเรียนรู้รากวัฒนธรรมดั้งเดิม ตลอดจนความหลากหลายของภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างความมีวินัย ค่านิยม และลักษณะนิสัยที่ดีของสังคมไทยและสังคมโลก ทั้งนี้ ควรมีการนำมิติทางวัฒนธรรมมาใช้ในการพัฒนาและมีการระดมสรรพกำลังในการดำเนินงานวัฒนธรรม

2.3 ด้านงานและกิจกรรม จากภาพรวมของการวิจัยพบว่า มีปัญหาการจัดประชุมกิจกรรมงานวัฒนธรรมอำเภอ การอนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารวัฒนธรรมระหว่างท้องถิ่นการจัดทำแผนงาน โครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ความต่อเนื่องในการจัดงานและการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบในการจัดกิจกรรมงานวัฒนธรรมอำเภอจะเห็นได้ว่าในด้านงานและกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ประสบปัญหาในเรื่องที่

กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นควรที่จะมีการประชุมสร้างความเข้าใจอันดี มีการจัดทำระบบข้อมูลเพื่อทำเป็นแผนงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอไว้ ดังที่ สภาวัฒนธรรมจังหวัดน่าน (2542, หน้า 5) ได้มีการจัดประชุมปฏิบัติการของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมทุกจังหวัดในเขตการศึกษา8 เพื่อทบทวน ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม พบว่า ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น คือ องค์กรดังกล่าวไม่มีการจัดประชุมอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการดำเนินงานจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลทางวัฒนธรรมโดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรประสานสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ จัดสรรงบประมาณ เป็นค่าเบี้ยเลี้ยง เบี้ยประชุม ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศโดยให้ชุมชน ท้องถิ่น ประชาชนเป็นผู้ริเริ่มในการจัดทำแผนงานโครงการด้วยตนเองและตัดสินใจในการจัดงานวัฒนธรรมตั้งแต่เริ่มแรก ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (ม.ป.ป., หน้า 34) ได้ให้แนวความคิดอีกหลักการหนึ่งในการกระจายอำนาจทางวัฒนธรรมโดยคืนอำนาจการตัดสินใจการบริหารการดำเนินงานและการรับผิดชอบให้แก่ท้องถิ่นซึ่งสอดคล้องกับ จำนงค์ ทองประเสริฐ (2535, หน้า 19) กล่าวว่าการบริหารงานวัฒนธรรมนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมวัฒนธรรมให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น คือ รู้จักทำให้คนในหมู่หรือในสังคมเป็นผู้ริเริ่มสร้างสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างสิ่งเก่า ๆ ให้งอกงามเป็นความก้าวหน้าแก่สังคม มีแนวเป็นจุดหมายปลายทางบอกว่าจะไปทางไหน วางรูปแบบเป็นมาตรฐานว่าต้องการจะให้ดำเนินการอย่างไรประกอบกับผลการค้นคว้าอิสระของทองกร แกล้วกล้า (2539) พบว่า ควรมีการประสานงานด้านบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุ

2.4 ด้านเทคโนโลยี จากภาพรวมของการวิจัยพบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการนำวัสดุอุปกรณ์ที่อยู่ในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดงานวัฒนธรรมกับหน่วยงานอื่น ประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าวัสดุอุปกรณ์จัดว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบริหารงานไม่ว่าการบริหารนั้น จะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจก็ตามซึ่งวัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนงานองค์การให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ มีปัญหาในเรื่องการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหรือจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับงานและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแพร่งานวัฒนธรรม ดังนั้น สภาวัฒนธรรมอำเภอควรที่จะมีสำนักงานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมอำเภอที่เป็นของตนเอง เพื่อเก็บรวบรวมเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ โดยอาศัยความร่วมมือของ ชุมชน ท้องถิ่นและประชาชน ทั้งนี้ต้องสร้างค่านิยมให้คนในท้องถิ่นตระหนักถึงคุณค่าของเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ดังที่ ภูมิธรรม เวชยชัย (อ้างใน ธีรพล สุวรรณรุ่งเรือง, 2537, หน้า 19) ได้สรุปว่าความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึงการที่ประชาชนหรือชุมชน พัฒนาขีดความสามารถของตนจัดการและควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่อยู่ในสังคมเพื่อประโยชน์

เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรี โดยมีข้อเสนอแนะควรสร้างความเข้าใจอันดี ค่านิยมให้คนในท้องถิ่นตระหนักถึงคุณค่าของเทคโนโลยี มีการจัดตั้งงบประมาณสนับสนุน ซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และเทคโนโลยีให้กับหน่วยงานที่ขอใช้บริการ จัดหา – จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่จำเป็นและเร่งด่วนตามความเหมาะสมในการใช้งานเพื่อเป็นของสภาวัฒนธรรมอำเภอโดยตรง สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับมูลนิธิซิเมนต์ไทย (2539, หน้า 321) ได้มีแนวคิดว่าในการบริหารงานวัฒนธรรม ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและร่วมใช้ทรัพยากรอย่างยุติธรรมและพัฒนาศักยภาพของคนทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีกับวิทยาการสมัยใหม่เพื่อเสริมคุณภาพชีวิตของคนในชาติโดยยึดระบบเทคนิค วิธีการ ขั้นตอนกระบวนการวัฒนธรรมเป็นหลักเพื่อปรับปรนให้เหมาะสมสัมพันธ์กับปัญหาและพื้นที่

3. แนวทางการบริหารงานวัฒนธรรมระดับเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดแม่ฮ่องสอนที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย คือ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในขณะที่ทำการวิจัยเรื่องนี้ได้กำหนดแนวทางในเรื่องของการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลัก ความเหมาะสมด้านอื่นด้วย จากรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กร การแบ่งส่วนงานของสำนักงาน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ได้แบ่งโครงสร้างของงานออกเป็น 8 กลุ่มงาน กลุ่มงานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมก็เป็น 1 ใน 8 กลุ่มงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่การศึกษาจากผลของการวิจัยสภาพการบริหารงานวัฒนธรรมระดับอำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีข้อค้นพบดังนี้

3.1 ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า ในการบริหารงานวัฒนธรรมใช้รูปแบบการบริหารงานโดยคณะกรรมการซึ่งมีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในขณะเดียวกัน คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานดังกล่าว ดังที่สุรพล นิติไกรพจน์ (2543, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนองค์กร ชุมชน เอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนสมาคม และครูผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้นำทางศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมให้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อที่จะมาทำหน้าที่ กำกับ ดูแล ส่งเสริมงานศาสนา และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งคล้ายกับรูปแบบการบริหารงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอในปัจจุบัน ประกอบด้วย คณะกรรมการที่ปรึกษา ได้แก่ นายอำเภอ เจ้าคณะอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับงานวัฒนธรรม

ผู้สนใจงานวัฒนธรรม และคณะกรรมการบริหารสภา ได้แก่ สมาชิกกลุ่มเบญจภาคีซึ่งมาจากตัวแทนภาครัฐ เอกชน วิชาการ ธุรกิจและชุมชน คณะกรรมการดังกล่าวมาจากการพิจารณาคัดเลือกของกลุ่มเบญจภาคี ดังนั้น ในการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา กับคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ จึงมีความคล้ายคลึงกัน ในส่วนที่แตกต่างกัน คือ สภาวัฒนธรรมอำเภอมีคณะกรรมการที่ปรึกษาเท่านั้น สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2542, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ควรมีการเร่งรัด ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 นอกจากนี้ จัดให้มีการกำหนดแผนและแนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมที่มาจากประชาชนและมีการจัดทำแผนงาน โครงการ กำกับ ดูแล ติดตามผลอย่างต่อเนื่องโดยมีการประสานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนั้น วิทยา ทรงคำ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาส่งเสริมวัฒนธรรมของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอจังหวัดเชียงใหม่สรุปได้ว่า การดำเนินงานหรือกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม ควรส่งเสริมให้ประชาชนเป็นผู้ดำเนินงานรัฐควรส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ร่วมมือกันอย่างจริงจังในการดำเนินงานวัฒนธรรมเพราะในความเป็นจริงวัฒนธรรมจะเป็นพลวัตและผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมควรมีส่วนร่วมในการบริหารงานวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้น ในส่วนของการกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรหน่วยงานวัฒนธรรมให้มีความชัดเจนควรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการปฏิบัติตามกรอบงานวัฒนธรรมซึ่งสอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดแม่ฮ่องสอน (2542, หน้า 2) ซึ่งกำหนดว่า ควรออกคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับของสภาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานวัฒนธรรม

3.2 ด้านการจัดการบุคลากร พบว่า ควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจและทักษะในงานวัฒนธรรมของชุมชนตนเองเป็นอย่างดี ในความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กล่าวว่าบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทั้งนี้ควรมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ ควรระดมทรัพยากรจากองค์กร หน่วยงานในท้องถิ่น ที่สามารถให้การสนับสนุนได้ ในประเด็นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า วัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ทุกคนควรให้ความสนใจและรับรู้เพราะผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมเท่านั้นที่จะรู้ข้อมูลในการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น ควรให้มีการระดมทรัพยากรทางการบริหารที่มีในท้องถิ่นนั้น ๆ นำมาบูรณาการประสานประโยชน์ร่วมกัน โดยดึงศักยภาพของคนในชุมชนเข้ามาร่วมในการบริหารงานวัฒนธรรมสอดคล้องกับ พยุงศักดิ์ จันทรสุรินทร์ (2539, หน้า 36) กล่าวว่า ใน

การบริหารงานวัฒนธรรมแนวใหม่ควรมีการกระจายอำนาจ ควรนำมิติทางวัฒนธรรมมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ คือ มีการระดมสรรพกำลังในการดำเนินงานวัฒนธรรม เพราะการดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นภาระหน้าที่ของประชาชนทุกคน สถาบันทางสังคมทุกสถาบัน สถานศึกษาทุกแห่ง หน่วยงาน ภาครัฐ และองค์กรเอกชนทุกแห่ง รวมทั้งองค์กรธุรกิจภาคต่าง ๆ ที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ตามความสามรถ ความถนัด ความสนใจภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องระดมสรรพกำลังต่าง ๆ ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความตระหนักในภารหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานวัฒนธรรมของชาติร่วมกัน

3.3 ด้านงานและกิจกรรม พบว่า ใช้กิจกรรมการเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณชน การศึกษาสภาปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ การรณรงค์ ฟื้นฟู การเลือกสรรวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาเผยแพร่ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ที่รัฐจะต้องจัดแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะเป็นแหล่งศึกษา หาความรู้และเผยแพร่ผลงานกิจกรรมด้านวัฒนธรรมให้ยั่งยืนสืบต่อไปและควรให้ประชาชนชุมชนท้องถิ่นเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดทำแผนงาน โครงการด้วยตนเองและเป็นผู้ริเริ่มจัดงานวัฒนธรรมตามความเหมาะสมของท้องถิ่นสอดคล้องกับ Cohen And Uphoff (อ้างในประวิทย์ เพชรมี, 2538, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปหมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นการตัดสินใจเพียงอย่างเดียว ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับขั้นตอนการปฏิบัติงานด้วย และการตัดสินใจยังเกี่ยวข้องกับเรื่องของผลประโยชน์และการประเมินผลในกิจกรรมพัฒนา

3.4 ด้านเทคโนโลยี ควรมีการประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ให้จัดสรรงบประมาณเป็นค่าจัดหา – จัดซื้อ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นเหมาะสมกับการใช้งานเพื่อเป็นสมบัติของสำนักงานเลขานุการสภาวัฒนธรรมอำเภอโดยตรง เพราะว่าสภาวัฒนธรรมอำเภอเป็นหน่วยปฏิบัติที่รับทราบข้อมูลปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานดังกล่าวได้อย่างถ่องแท้ ประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าในปัจจุบันสภาวัฒนธรรมอำเภอไม่มีเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นของตนเอง ประกอบกับในการบริหารงานองค์การต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานโดยเฉพาะเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานผลผลิตขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพซึ่งทั้งนี้บุคลากรที่ใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ดังที่ Leavitt (อ้างใน ชูชีพ พุทธประเสริฐ, 2542, หน้า 19) ได้กล่าวถึง แนวคิดพื้นฐานขององค์การเป็นการมององค์การในลักษณะระบบที่

ซับซ้อน ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว ได้แก่ โครงสร้างองค์การ การจัดการบุคลากร งานและกิจกรรม และเทคโนโลยี ซึ่งได้แก่ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ ขั้นตอนการทำงาน ความรู้ทางวิชาการและยังหมายความไปถึง การเสาะแสวงหาเทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยี การถ่ายทอดและการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะ การบริหารงานวัฒนธรรมระดับอำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอน และเสนอแนวทางการบริหารงานวัฒนธรรมระดับเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดแม่อ่องสอน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะกิจกรรมที่ควรดำเนินการในเบื้องต้น ซึ่งได้มาจากผลการวิจัย ดังนี้ คือ

1. ด้านโครงสร้างองค์การ การกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ควรมาจากการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น

2. ด้านการจัดการบุคลากร ควรมีการพัฒนาบุคลากรทางด้านวัฒนธรรมให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. ด้านงานและกิจกรรม ควรจัดกิจกรรมวัฒนธรรมอำเภอ โดยให้ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีบทบาทตั้งแต่ขั้นเริ่มปรึกษาหารือ อย่างไม่เป็นทางการ ในการจัดงานวัฒนธรรมอำเภอโดยที่หน่วยงานภาครัฐเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ และให้การสนับสนุนในด้านวิชาการ

4. ด้านเทคโนโลยี ควรมีการจัดซื้อ – จัดหา เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อเป็นสมบัติของสภาวัฒนธรรมอำเภอโดยตรง ทั้งนี้ควรนำดอกผลที่ได้รับจากเงินกองทุนของสภาวัฒนธรรมมาใช้ในการจัดซื้อ – จัดหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการนำแนวทางที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปทดลองหรือปรับใช้และดำเนินการวิจัยประเมินผลการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรมระดับเขตพื้นที่การศึกษา ต่อไป