

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การนำเสนอข้อมูลและผลการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ผู้ศึกษาได้นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย เรียงลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้ความถี่และร้อยละ ดังตารางที่ 1

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านงานบริหารงานทั่วไป ด้านงานนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านงานส่งเสริมศาสนา ด้านงานส่งเสริมวัฒนธรรม และด้านงานส่งเสริมศิลปะ การอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างเสริมทุนทางวัฒนธรรมและส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 2 - 6

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 7

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของการพัฒนามูลฐานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย

ส่วนที่ 1 นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้ความถี่ และร้อยละ ดังตารางที่ 8

ส่วนที่ 2 สัมเคราะห์ความคิดเห็นประเด็นคล้ายกันเข้าด้วยกัน สรุปเป็นความเรียง โดยใช้ความถี่ นำเสนอตามลำดับความถี่ ตั้งแต่ความถี่สูงสุดถึงต่ำสุด นำเสนอในหน้า 69 - 73

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ		จำนวน (N = 152)	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	49	32.24
	หญิง	103	67.76
2. อายุ			
	ต่ำกว่า 25 ปี	2	1.32
	25 – 30 ปี	10	6.58
	31 – 40 ปี	46	30.26
	41 – 50 ปี	82	53.95
	มากกว่า 50 ปี	12	7.89
3. ประสบการณ์การทำงาน			
	1 – 5 ปี	20	13.16
	6 – 10 ปี	23	15.13
	11 – 15 ปี	12	7.89
	16 – 20 ปี	29	19.08
	มากกว่า 20 ปี	68	44.74
4. วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาตรี	115	75.66
	สูงกว่าปริญญาตรี	37	24.34

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (N = 152)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งปัจจุบัน		
นักวิชาการวัฒนธรรม 4	6	3.95
นักวิชาการวัฒนธรรม 5	33	21.71
นักวิชาการวัฒนธรรม 6 ว	61	40.13
นักวิชาการวัฒนธรรม 7 ว	52	34.21
6. ปฏิบัติงานสังกัด		
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง	29	19.07
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน	16	10.53
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่	64	42.11
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงราย	43	28.29
7. ปฏิบัติงานกลุ่มงาน		
กลุ่มอำนวยการ	34	22.37
กลุ่มส่งเสริมและปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม 31		20.39
กลุ่มวัฒนธรรมประจำอำเภอ	87	57.24

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 67.76 เป็นเพศชายร้อยละ 32.24 มีอายุ 41 – 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.95 รองลงมา มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.26 อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.89 และอายุ 25 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.58 ตามลำดับ สำหรับผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.32

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.74 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.08 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.13 และ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.16 ตามลำดับ สำหรับผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.89

สำหรับวุฒิการศึกษานั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.66 และมีวุฒิสสูงกว่าระดับปริญญาตรีเพียงร้อยละ 24.34

เมื่อพิจารณาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม 6 ว คิดเป็นร้อยละ 40.13 รองลงมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม 7 ว คิดเป็นร้อยละ 34.21 และนักวิชาการวัฒนธรรม 5 คิดเป็นร้อยละ 21.71 ตามลำดับ และมีเพียง ร้อยละ 3.95 ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม 4

ส่วนหน่วยงานที่สังกัดนั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ คิดเป็นร้อยละ 42.11 รองลงมาสังกัดสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดเชียงราย คิดเป็นร้อยละ 28.29 และ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง คิดเป็นร้อยละ 19.07 ตามลำดับ ส่วนที่เหลือสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูนมีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.53

นอกจากนี้ พิจารณาการปฏิบัติงานตามกลุ่มงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน กลุ่มวัฒนธรรมประจำอำเภอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.24 รองลงมาปฏิบัติงานกลุ่มอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 22.37 และปฏิบัติงานกลุ่มส่งเสริมและปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.39

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ปรากฏผลดังตารางที่ 2 ตารางที่ 3
ตารางที่ 4 ตารางที่ 5 และตารางที่ 6 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานบริหารงานทั่วไป

ข้อ	ความต้องการพัฒนา	μ	σ	ระดับความต้องการ
1.	ความรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจโครงสร้างการบริหารจัดการของกระทรวงวัฒนธรรม	4.09	0.88	มาก
2.	ความรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจโครงสร้างการบริหารจัดการของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด	4.18	0.86	มาก
3.	ความรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจของนักวิชาการวัฒนธรรม	4.32	0.91	มาก
4.	ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานธุรการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526	3.49	1.01	ปานกลาง
5.	ความรู้เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล	3.78	0.85	มาก
6.	ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการฝึกอบรมและจัดการประชุม	3.89	0.83	มาก
7.	ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม 5 ส.	3.51	0.92	มาก
8.	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบงานการเงิน บัญชี พัสดุ	3.34	1.07	ปานกลาง
9.	ความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์(GFMIS)	3.60	1.28	มาก
10.	ทักษะการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์งานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	4.08	0.86	มาก
11.	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	4.19	0.86	มาก
12.	ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์การพัฒนองค์กร	4.12	0.88	มาก
13.	ความรู้และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.16	0.87	มาก
14.	ทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตการเขียน Homepage การรับ – ส่ง E- mail	4.01	1.03	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการพัฒนา	μ	σ	ระดับความต้องการ
15.	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำฐานข้อมูล งานธุรการ งานบุคลากร	3.90	0.95	มาก
16.	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	4.08	0.91	มาก
17.	ทักษะด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.03	1.01	มาก
18.	ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยและการเสริมสร้างวินัย ของข้าราชการ	3.82	0.84	มาก
19.	ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ 2535	3.74	0.90	มาก
20.	ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร (Result Based Management)	4.09	0.90	มาก
21.	ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงาน	3.94	0.79	มาก
22.	ความรู้เกี่ยวกับการให้บริการที่เป็นเลิศ	3.95	0.79	มาก
23.	ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำนักงานยุคใหม่(e-Office)	4.25	0.81	มาก
24.	ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท	3.93	0.79	มาก
25.	ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของ นักวิชาการวัฒนธรรม	3.97	0.78	มาก
26.	ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพของ นักวิชาการวัฒนธรรม	4.23	0.83	มาก
27.	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงรุกเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร โดยใช้ทีมงาน และสารสนเทศ	4.18	0.85	มาก
เฉลี่ยรวม		3.96	0.58	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านงานบริหารงานทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจของนักวิชาการวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.32$) รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำนักงานยุคใหม่ (e-Office) ($\mu = 4.25$) และความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพของนักวิชาการวัฒนธรรม ($\mu = 4.23$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการพัฒนาที่มีค่าต่ำกว่าข้ออื่น ซึ่งมีความต้องการระดับปานกลาง คือ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานธุรการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 ($\mu = 3.49$) และความรู้เกี่ยวกับระเบียบงานการเงิน บัญชี พัสดุ ($\mu = 3.34$)

ตารางที่ 3 ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานนโยบายและแผน
การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

ข้อ	ความต้องการพัฒนา	μ	σ	ระดับความต้องการ
1.	ความรู้เกี่ยวกับเรื่องนโยบาย ทิศทาง แผนงานและยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม	4.12	0.89	มาก
2.	ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549	3.86	0.86	มาก
3.	ความรู้เกี่ยวกับเรื่องนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	4.06	0.89	มาก
4.	ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ การเขียนโครงการ การบริหารโครงการ การประเมินโครงการ	4.11	0.91	มาก
5.	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี	4.03	0.94	มาก
6.	ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	4.02	0.92	มาก
7.	ทักษะการจัดทำระบบเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกับศูนย์สารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมและหน่วยงานอื่น	4.00	0.91	มาก
8.	ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (GIS) ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดและกระทรวงวัฒนธรรม	3.95	0.94	มาก
9.	ทักษะการศึกษา วิจัยด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	4.12	0.93	มาก
เฉลี่ยรวม		4.03	0.76	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากในทุก ๆ ข้อ คือ ความต้องการพัฒนาทักษะการศึกษาวิจัยด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และความรู้เกี่ยวกับเรื่องนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.12$) รองลงมาคือ ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ การเขียนโครงการ การบริหารโครงการ การประเมินโครงการ ($\mu = 4.11$) และ ความรู้เกี่ยวกับเรื่องนโยบายและแผนการดำเนินงาน ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ($\mu = 4.06$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการพัฒนาที่มีค่าต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ ความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ 2545 – 2549 ($\mu = 3.86$)

ตารางที่ 4 ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมศาสนา

ข้อ	ความต้องการพัฒนา	μ	σ	ระดับความต้องการ
1.	ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่นที่กฎหมายรองรับ	3.81	0.92	มาก
2.	ความรู้เกี่ยวกับพิธีการ การปฏิบัติงานศาสนพิธีและงานพิธีการทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	3.92	0.93	มาก
3.	ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการอบรมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน นักศึกษา และประชาชน	3.81	0.88	มาก
4.	ความรู้เกี่ยวกับการแข่งขันสวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะและการบรรยายธรรม	3.64	0.85	มาก
5.	ความรู้เกี่ยวกับแนวการดำเนินงานส่งเสริมการศึกษาศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์	3.57	0.87	มาก
6.	ความรู้เกี่ยวกับการบรรพชาอุปสมบทพระภิกษุสามเณรภาคฤดูร้อน	3.62	0.80	มาก
7.	ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมศาสนิกสัมพันธ์	3.61	0.86	มาก
เฉลี่ยรวม		3.71	0.73	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาด้านงานส่งเสริมศาสนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากในทุก ๆ ข้อ คือ ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับพิธีการ การปฏิบัติงานศาสนพิธีและงานพิธีการทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.92$) รองลงมาคือ ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่นที่กฎหมายรองรับ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการอบรมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน นักศึกษาและประชาชน ($\mu = 3.81$) และความรู้เกี่ยวกับการแข่งขันสวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะและการบรรยายธรรม ($\mu = 3.64$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับแนวการดำเนินการส่งเสริมการศึกษาศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ($\mu = 3.57$)

ตารางที่ 5 ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมวัฒนธรรม

ข้อ	ความต้องการพัฒนา	μ	σ	ระดับความต้องการ
1.	ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการงานวัฒนธรรมกับงานด้านสังคม	4.07	0.88	มาก
2.	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวัฒนธรรมแบบบูรณาการ (CEO)	4.18	0.89	มาก
3.	ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานวัฒนธรรมร่วมกับชุมชน	4.22	0.88	มาก
4.	ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง	4.12	0.84	มาก
5.	ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดหลักการ ทฤษฎี และเทคนิคการบริหารงานวัฒนธรรม	4.11	0.91	มาก
6.	ความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายการดำเนินงานการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนากิจการดำเนินงานของเครือข่ายวัฒนธรรม	4.05	0.82	มาก
7.	ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งและการบริหารจัดการการจัดทำระบบบัญชีกองทุน ส่งเสริมวัฒนธรรม	3.43	1.01	ปานกลาง
8.	ความรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจงานเลขานุการสภาวัฒนธรรมจังหวัดและอำเภอ	3.72	1.06	มาก
9.	ความรู้เกี่ยวกับการให้การสนับสนุนการจัดตั้งและการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม	3.88	0.89	มาก
เฉลี่ยรวม		3.98	0.74	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาด้านงานส่งเสริมวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานวัฒนธรรม ร่วมกับชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.22$) รองลงมาคือ ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวัฒนธรรมแบบบูรณาการ (CEO) ($\mu = 4.18$) และความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ($\mu = 4.12$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการพัฒนาที่มีค่าต่ำกว่าข้ออื่นคือ ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งและการบริหารจัดการการจัดทำระบบบัญชีกองทุนส่งเสริมวัฒนธรรม ซึ่งมีความต้องการระดับปานกลาง ($\mu = 3.43$)

ตารางที่ 6 ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมศิลปะ การอนุรักษ์ฟื้นฟู สร้างเสริมทุนทางวัฒนธรรมและส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว

ข้อ	ความต้องการพัฒนา	μ	σ	ระดับความต้องการ
1.	ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยใช้ มิติทางวัฒนธรรม	4.05	0.84	มาก
2.	ความรู้เกี่ยวกับ ประเพณีไทย ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน และมารยาทไทย	4.11	0.84	มาก
3.	ความรู้เกี่ยวกับคู่มือการปฏิบัติงานด้านศิลปวัตถุ โบราณสถาน งานศิลปกรรม งานศิลปป็นพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.87	0.97	มาก
4.	ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและ ประสานการดำเนินงานแหล่งเรียนรู้ทางด้าน ศิลปะและวัฒนธรรม	3.97	0.85	มาก
5.	ความรู้เกี่ยวกับงานส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูและ เสริมสร้างทุนทางวัฒนธรรม	3.97	0.88	มาก
6.	ความรู้เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อการท่องเที่ยว	4.03	0.84	มาก
7.	ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม การเฝ้าระวัง การควบคุม มาตรฐานการศึกษาด้านวัฒนธรรม	3.96	0.94	มาก
เฉลี่ยรวม		3.99	0.77	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมศิลปะการอนุรักษ์ฟื้นฟู สร้างเสริมทุนทางวัฒนธรรม และส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากในทุก ๆ ข้อ คือ ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับประเพณีไทย ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน และมารยาทไทยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.11$) รองลงมาคือ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยใช้มิติทางวัฒนธรรม ($\mu = 4.05$) และความรู้เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว ($\mu = 4.03$) ตามลำดับ

ส่วนความต้องการพัฒนาที่มีค่าต่ำกว่าข้ออื่น คือ ความรู้เกี่ยวกับคู่มือการปฏิบัติงานด้านศิลปวัตถุ โบราณสถาน งานศิลปประเพณี งานศิลปพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\mu = 3.87$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ปรากฏผลดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา

ข้อ	กิจกรรมการพัฒนา	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.	การศึกษาด้วยตนเอง	3.70	1.02	เห็นด้วยมาก
2.	การใช้ชุดการสอนแบบโปรแกรมและการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน	3.84	0.92	เห็นด้วยมาก
3.	การใช้แบบเรียนสำเร็จรูปโดยผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.71	0.93	เห็นด้วยมาก
4.	การฝึกอบรมทางอินเทอร์เน็ต	3.59	1.07	เห็นด้วยมาก
5.	การฝึกอบรมทางไกลหลักสูตรของสำนักงาน ก.พ	3.93	1.01	เห็นด้วยมาก
6.	การศึกษาจากเอกสารคู่มือต่าง ๆ	3.84	0.86	เห็นด้วยมาก
7.	การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน (On-The-Job training)	3.97	0.88	เห็นด้วยมาก
8.	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.22	0.87	เห็นด้วยมาก
9.	การประชุมสัมมนา	4.12	0.77	เห็นด้วยมาก
10.	การฝึกอบรม	4.26	0.73	เห็นด้วยมาก
11.	การประชุมรับฟังการบรรยายทางวิชาการ	3.94	0.84	เห็นด้วยมาก
12.	การระดมพลังสมอง	3.93	0.94	เห็นด้วยมาก
13.	การทดลองปฏิบัติงาน	4.03	0.95	เห็นด้วยมาก
14.	ส่งบุคลากรเข้าอบรมกับหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดฝึกอบรม	4.24	0.87	เห็นด้วยมาก
15.	การศึกษาดูงานและเยี่ยมชมหน่วยงานอื่น	4.34	0.74	เห็นด้วยมาก
16.	การศึกษาดูงานภาคสนาม	4.30	0.75	เห็นด้วยมาก
17.	การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน	3.99	1.04	เห็นด้วยมาก
18.	การนิเทศภายใน	3.90	0.83	เห็นด้วยมาก
19.	การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน โดยศึกษากรณีตัวอย่าง	3.91	0.88	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	กิจกรรมการพัฒนา	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
20.	การใช้ชุดการเรียนรู้แผ่น CD ช่วยสอน	3.67	0.94	เห็นด้วยมาก
21.	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.28	0.82	เห็นด้วยมาก
เฉลี่ยรวม		3.99	0.54	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\mu = 3.99$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาในระดับเห็นด้วยมากทุก ๆ ข้อ คือ การศึกษาดูงานและเยี่ยมชมหน่วยงานอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.34$) รองลงมาคือ การศึกษาดูงานภาคสนาม ($\mu = 4.30$) และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 4.28$) ตามลำดับ

ส่วนระดับความคิดเห็นที่มีค่าต่ำกว่าข้ออื่นคือการฝึกอบรมทางอินเทอร์เน็ต ($\mu = 3.59$)

ตอนที่ 4 ส่วนที่ 1 ปัญหา อุปสรรค การบริหารทั่วไปของการพัฒนาบุคลากร
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ปราบกฏผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ปัญหา อุปสรรค การบริหารทั่วไปของการพัฒนาบุคลากร

ข้อ	ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนา	มีปัญหา	ไม่มีปัญหา
		ร้อยละ	ร้อยละ
1.	ผู้บริหารหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงาน	36.18	63.82
2.	หลักสูตร เนื้อหาการพัฒนาไม่น่าสนใจและไม่ตรงตาม ความต้องการของผู้รับการพัฒนา	59.21	40.79
3.	ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร	90.13	9.87
4.	ขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ	72.37	27.63
5.	ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	87.50	12.50
6.	บุคลากรขาดความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ เช่น เวลา ครอบครัว สุขภาพ ฯลฯ	58.55	41.45
7.	หน่วยงานระดับกระทรวงขาดการสนับสนุนการพัฒนา บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติ	80.26	19.74
8.	ขาดแหล่งบริการทางวิชาการ คู่มือปฏิบัติงาน	78.29	21.71
9.	ระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากรแต่ละครั้งน้อยเกินไป ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา	76.32	23.68
10.	การพัฒนามุ่งเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติทำให้ ขาดทักษะในการปฏิบัติ	78.95	21.05
เฉลี่ยรวม		71.78	28.22

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัญหา อุปสรรคการบริหารทั่วไปของการพัฒนาบุคลากร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ในภาพรวม มีปัญหาร้อยละ 71.78 โดยพบว่า ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีปัญหามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.13 รองลงมา คือ ปัญหาขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 87.50 และปัญหาหน่วยงานระดับกระทรวงขาดการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 80.26 ตามลำดับ

ส่วนปัญหา อุปสรรคการบริหารทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 36.18

ส่วนที่ 2 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากร

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 152 คน มีผู้ตอบ 147 คน คิดเป็นร้อยละ 96.71 ได้เสนอ ปัญหา อุปสรรค และให้ข้อเสนอแนะในเรื่องความต้องการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ดังนี้

ด้านเนื้อหาการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

1. ขาดการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรด้านหลักสูตรเนื้อหาการพัฒนา ทำให้หลักสูตรเนื้อหาไม่น่าสนใจและตรงตามความต้องการของบุคลากร (35)
2. บุคลากรขาดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ ของนักวิชาการวัฒนธรรม (29)
3. หลักสูตรเนื้อหาการพัฒนากว้างเกินไป ไม่มุ่งเน้นเฉพาะสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และขาดการจัดทำหลักสูตรที่สามารถนำมาใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้ (15)
4. ขาดการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาในเรื่องใหม่ ๆ และเป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน (11)
5. ขาดการจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ (11)
6. ไม่มีแผนงานพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน (10)
7. ขาดการจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านแนวทางทำงานและสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายทางวัฒนธรรม (8)
8. ขาดการจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ(5)
9. ขาดการจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม (5)
10. ขาดการจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการวิเคราะห์นโยบาย และ ภารกิจหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด การเป็นผู้นำทางด้านองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น (5)
11. ขาดการจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเป็นวิทยากรด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม (4)
12. ขาดการจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (1)
13. ขาดการจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร (1)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรด้านหลักสูตร เนื้อหาที่ต้องการพัฒนา (37)
 2. ควรมีการจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจของนักวิชาการวัฒนธรรม (29)
 3. ควรจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ในแต่ละด้าน และควรจัดทำหลักสูตรที่เป็นลักษณะคู่มือการปฏิบัติงาน (17)
 4. ควรพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาให้ทันสมัยและจำเป็นต่อการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (11)
 5. ควรมีการจัดหลักสูตรการพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์ (11)
 6. หน่วยงานควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (7)
 7. ควรจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านแนวทางการทำงานและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเครือข่ายทางวัฒนธรรม (8)
 8. ควรจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ (5)
 9. ควรจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
 10. ควรจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการวิเคราะห์นโยบายและภารกิจหน้าที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด การเป็นผู้นำด้านองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น (5)
 11. ควรจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเป็นวิทยากรด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม (4)
 12. ควรจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (1)
 13. ควรจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร (1)
- ด้านรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา
- ปัญหา อุปสรรค
1. รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาไม่สัมพันธ์กับเนื้อหาส่วนใหญ่มุ่งทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติและมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและขาดทักษะในการนำมาปฏิบัติงาน (40)

2. รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาแบบเดิม ๆ นำเป้า มาตรการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย (20)

3. วิทยาการขาดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องที่ให้ความรู้ ขาดเทคนิค การถ่ายทอดที่น่าสนใจ (17)

4. รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาไม่ตรงตามหลักสูตรเนื้อหา และเป้าหมายการพัฒนา มาตรการวางแผนอย่างชัดเจน (12)

5. การจัดกิจกรรมการพัฒนาโดยการศึกษาดูงานมุ่งเพื่อการท่องเที่ยวมากกว่าการพัฒนา ความรู้อย่างแท้จริง (12)

6. มาตรการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนากับหน่วยงานที่มีหน้าที่ จัดฝึกอบรม (12)

7. มาตรการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา โดยวิธีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรขาดการพัฒนาความรู้ที่ครอบคลุมงานทุก ๆ ด้าน ตามภารกิจของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (5)

8. มาตรการจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา โดยให้บุคลากรเข้าไปปฏิบัติจริงตามกิจกรรม ด้านวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ทำให้ขาดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (4)

9. มาตรการจัดหอพักหรือแคว้นร่วมในการคิดวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบกิจกรรม พัฒนา ทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (2)

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาให้สัมพันธ์กับเนื้อหา มุ่งให้ผู้รับการพัฒนารู้จัก ปฏิบัติและจัดเวลาให้เหมาะสม (40)

2. ควรจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลายและใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย (19)

3. ควรจัดหาวิทยากรมืออาชีพที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ (17)

4. ควรมีการกำหนดแผนการจัดหลักสูตรกิจกรรมการพัฒนาร่วมกัน และมีการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนา (13)

5. ควรจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาโดยการมุ่งเน้นศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (12)

6. ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ จัดฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมทางไกลสำนักงาน ก.พ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่จัดฝึกอบรม (12)

7. ควรจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา โดยให้บุคลากรได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน ปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมทุก ๆ ด้านตาม ภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (5)

8. ควรจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา โดยให้บุคลากรเข้าไปปฏิบัติงานภาคสนาม ในกิจกรรมด้านวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (4)

9. ควรจัดหอพักหรือแคว้นร่วมในการคิดวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบกิจกรรม พัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากร (2)

ปัญหา อุปสรรคอื่น ๆ ของการพัฒนาบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค

1. ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร (34)
 2. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมและทั่วถึง มุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารมากเกินไป (15)
 3. ขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ ปฏิบัติงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร (14)
 4. ผู้บริหารระดับกระทรวงและหน่วยงานขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร (12)
 5. ขาดความชัดเจนในเรื่องของโครงสร้างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดซึ่งเป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาของบุคลากร (11)
 6. ขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (10)
 7. ปัญหามูลค่าการปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงาน นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติงานธุรการ การเงิน บัญชี พัสดุ ทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง (8)
 8. บุคลากรขาดความพร้อมในการพัฒนาตนเอง (7)
 9. ขาดแหล่งค้นคว้าทางวิชาการและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง (5)
 10. ขาดการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากรในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น (5)
 11. บุคลากรขาดการขยายผลหลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว (3)
 12. บุคลากรขาดความมั่นใจในตนเองในการเป็นผู้นำด้านศาสนา ศิลปะและ วัฒนธรรม (2)
 13. ขาดการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาบุคลากรจากองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น (1)
- ข้อเสนอแนะ
1. ควรจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ และต่อเนื่อง (33)
 2. ควรหมุนเวียนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งกลุ่มที่ปฏิบัติงานจังหวัด และอำเภอ (15)

3. ควรจัดสรรงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเพียงพอเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ (14)

4. ผู้บริหารระดับกระทรวงและหน่วยงานควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร (12)

5. กระทรวงวัฒนธรรมควรเร่งกำหนดโครงสร้างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดให้ชัดเจนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ (11)

6. ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (10)

7. ควรจ้างพนักงานมาปฏิบัติงานธุรการ การเงิน บัญชี และพัสดุ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (8)

8. บุคลากรควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (7)

9. หน่วยงานควรจัดหาแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการให้บุคลากรในหน่วยงาน (5)

10. กระทรวงควรสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากรในการศึกษาระดับที่สูงขึ้น (5)

11. บุคลากรควรมีการขยายผลหลังจากได้รับการพัฒนาแล้วให้บุคลากรในหน่วยงานหรือในลักษณะเครือข่าย (3)

12. ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพื่อเป็นผู้นำด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น (2)

13. ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงานให้สาธารณชน และหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับทราบ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร (1)