

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ในปี 2547 จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนา ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร 5 ด้าน คือ ด้านงานบริหารงานทั่วไป ด้านงานนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านงานส่งเสริมศาสนา ด้านงานส่งเสริมวัฒนธรรม ด้านงานส่งเสริมศิลปะการอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างเสริมทุนทางวัฒนธรรม และส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบ กิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร ตอนที่ 4 แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ปัญหา อุปสรรค การบริหารทั่วไปของการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรด้านเนื้อหาการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา และปัญหาอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบปลายเปิด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 152 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ส่วนปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ และใช้ความถี่ ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 – 50 ปี มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม 6 ว มากที่สุด ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ และปฏิบัติงานกลุ่มวัฒนธรรมประจำอำเภอมากที่สุด

ความต้องการพัฒนาของบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการศึกษาครั้งนี้แบ่งความต้องการพัฒนาออกเป็น 5 ด้าน (1) ด้านงาน

บริหารงานทั่วไป พบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจของนักวิชาการวัฒนธรรมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำนักงานยุคใหม่ (e- Office) และความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพของนักวิชาการวัฒนธรรม ส่วนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานธุรการตามระเบียบสำนักงานรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 และความรู้เกี่ยวกับระเบียบงานการเงิน บัญชี พัสดุ มีความต้องการในระดับปานกลาง (2) ด้านงานนโยบาย และแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม พบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะการศึกษาวิจัย ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และความรู้เกี่ยวกับเรื่องนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ การเขียนโครงการ การบริหารโครงการ การประเมินโครงการ และความรู้เกี่ยวกับเรื่องนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ส่วนความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาในลำดับสุดท้าย (3) ด้านงานส่งเสริมศาสนา พบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับพิธีการ การปฏิบัติงานศาสนพิธี และงานพิธีการทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่นที่กฎหมายรองรับ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการอบรมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน นักศึกษาและประชาชน และความรู้เกี่ยวกับการแข่งขันสวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะและการบรรยายธรรม ส่วนความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับแนวการดำเนินงานส่งเสริมการศึกษาศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการอยู่ในลำดับสุดท้าย (4) ด้านงานส่งเสริมวัฒนธรรม พบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานวัฒนธรรมร่วมกับชุมชน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวัฒนธรรมแบบบูรณาการ (CEO) และความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ส่วนความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งและการบริหารจัดการการจัดทำระบบบัญชีกองทุนส่งเสริมวัฒนธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการระดับปานกลาง (5) ด้านงานส่งเสริมศิลปะการอนุรักษ์ พื้นฟู สร้างเสริมทุนทางวัฒนธรรมและส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า

ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับประเพณีไทย ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน และมารยาทไทย มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนาวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยใช้มิติทางวัฒนธรรม และความรู้เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว ส่วนความรู้เกี่ยวกับคู่มือการปฏิบัติงานด้านศิลปวัตถุ โบราณสถาน งานศิลปร่วมสมัย งานศิลปในพื้นที่บ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาในลำดับสุดท้าย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาของบุคลากรในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า การศึกษาคูงานและเยี่ยมชมหน่วยงานอื่นผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การศึกษาคูงานภาคสนาม และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนการฝึกอบรมทางอินเทอร์เน็ตผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในลำดับสุดท้าย

ปัญหา อุปสรรค การบริหารทั่วไปของการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าโดยภาพรวมมีปัญหา โดยพบว่า ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีปัญหา มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัญหาขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และปัญหาหน่วยงานระดับกระทรวงขาดการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาผู้บริหารหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัญหาน้อยที่สุด

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านเนื้อหาการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ปัญหาขาดการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรด้านหลักสูตรเนื้อหาการพัฒนา ทำให้หลักสูตรเนื้อหาไม่น่าสนใจ และตรงตามความต้องการของบุคลากรเป็นปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรขาดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของนักวิชาการวัฒนธรรม และหลักสูตรเนื้อหาการพัฒนากว้างเกินไปไม่มุ่งเน้นเฉพาะสิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและขาดการจัดทำหลักสูตรที่สามารถนำมาใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้ ส่วนข้อเสนอแนะนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรด้านหลักสูตรเนื้อหาที่ต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมา ควรมีการจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของนักวิชาการวัฒนธรรม และควรจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ในแต่ละด้านและจัดทำหลักสูตรที่เป็นลักษณะคู่มือการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรในด้านรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา ส่วนใหญ่มุ่งทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติและมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาและขาดทักษะในการนำไปปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาแบบเดิม ๆ น่าเบื่อ ขาดการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย และวิทยากรขาดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องที่ให้ความรู้ ขาดเทคนิคการถ่ายทอดที่น่าสนใจ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรด้านรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้จัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาให้สัมพันธ์กับเนื้อหา มุ่งให้ผู้รับการพัฒนาได้ฝึกปฏิบัติและจัดเวลาให้เหมาะสมมากที่สุด รองลงมา ควรจัดรูปแบบกิจกรรมพัฒนาที่หลากหลายและใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย และควรจัดหาวิทยากรมืออาชีพที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์

ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรด้านปัญหาอื่น ๆ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมและทั่วถึงมุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารมากเกินไป และปัญหาขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่า กระทรวงวัฒนธรรมควรจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด พัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง รองลงมา ควรหมุนเวียนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งกลุ่มปฏิบัติงานจังหวัดและอำเภอ และควรจัดสรรงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ แก่บุคลากรในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาของบุคลากรสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

ความต้องการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านงานบริหารงานทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า งานบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่มีความสำคัญพื้นฐานขององค์กร บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานบริหารงานทั่วไป จึงจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ดังที่แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐในการพัฒนาระบบ

การทำงานและเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทำงานอย่างมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถ ฉลาด ทันสมัย และสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2545, หน้า 30)

ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับบทบาท ภารกิจของนักวิชาการวัฒนธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้ศึกษาเห็นว่า เนื่องจากกระทรวงวัฒนธรรมและสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นหน่วยงานตั้งใหม่เมื่อมีการปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ 2545 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2545 และบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดถูกตัดโอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งตำแหน่งเดิมเป็นตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา มีบทบาท ภารกิจด้านงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ปัจจุบันเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม มีบทบาท ภารกิจด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เมื่อหน่วยงาน ตำแหน่งและบทบาท ภารกิจเปลี่ยนไป บุคลากรจึงมีความต้องการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจของนักวิชาการวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามบทบาท ภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดและกระทรวงวัฒนธรรม และสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2546, หน้า 1- 6) ได้กำหนดให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานระดับพื้นที่ของกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการประชาชนและสนับสนุนส่งเสริมประชาชน กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการกิจด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และได้สรุปภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ในการดำเนินงานบริหารงานทั่วไป งานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง งานพัฒนานโยบายและแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในระดับพื้นที่ ปฏิบัติงานนโยบายเร่งด่วน การศึกษา สำรวจ ค้นคว้า วิจัย องค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม งานให้บริการข้อมูลด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในพื้นที่ งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม งานส่งเสริมสนับสนุนและประสานการดำเนินงานด้านแหล่งเรียนรู้ทางด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม งานจัดกิจกรรมการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม งานประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานการอนุรักษ์ สร้างสรรค์ พัฒนา และสืบสานจารีตประเพณี ภูมิปัญญาไทย ทางด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และงานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเครือข่ายการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ดังนั้นบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดซึ่งดำรงตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรมจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานตามภารกิจของ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจึงมีความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบทบาท ภารกิจของนักวิชาการวัฒนธรรม ดังที่ธีระวัฒน์ สงวนพงษ์ (2542, หน้า 50 – 51) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักวิชาการศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดเชียงราย ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน นักวิชาการศึกษาต้องมีความรู้ตามภารกิจของตนเองและงานอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง สามารถแก้ไขปัญหาโดยการวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความรู้ทางวิชาการ สามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม การจัดหาข้อมูลเพื่อจัดทำสารสนเทศ ด้านการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม และความสามารถในการติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ มีความรอบรู้ในเรื่องระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติ ขณะที่ สิริณา เมธราชธิป (2545, หน้า 55 – 56) พบว่า บุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ต้องการพัฒนาด้านทักษะวิชาชีพในระดับมากทุกด้าน และมีความต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ในทำนองเดียวกัน ชมกฏ อินททัศน์ (2544, หน้า 119 – 121) พบว่า การจัดการบุคลากรควรมีการจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเองให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง ในส่วนของพนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 77 – 78) ได้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนวิธีการทำงานที่ได้รับการพัฒนาตลอดเวลา จึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่จะได้คนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานธุรการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 และความรู้เกี่ยวกับระเบียบงานการเงิน บัญชี พัสดุ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมาก ส่วนใหญ่มากกว่า 20 ปี ถึงร้อยละ 44.74 และมีอายุมาก อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 53.95 และผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม จึงมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงานด้านวิชาการมากกว่าความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานธุรการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 และความรู้เกี่ยวกับระเบียบงานการเงิน บัญชี พัสดุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จึงมีความสนใจน้อย

ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานนโยบายและแผน การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากทุกด้าน เพราะงานนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและ วัฒนธรรมถือว่าเป็นหัวใจสำคัญตามภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมต้องมีความสามารถ มีความเฝ้าหาความรู้ในด้านนโยบายและแผน การดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม จึงจะนำพาองค์กรให้ปฏิบัติงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์การดำเนินงานวัฒนธรรมของ กระทรวงวัฒนธรรม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2545, หน้า 5-8) ที่ชี้ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์กระทรวงวัฒนธรรม คือประชาชนใช้ความรู้คุณธรรมในการดำรงชีวิตและ สร้างสรรค์สังคมไทยไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและสันติสุขบนพื้นฐานของความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรี และวัฒนธรรมความเป็นไทย คนไทยรู้ เข้าใจและตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมไทย มีคุณธรรม จริยธรรม มีระบบคิดสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อสาธารณะ สามารถปรับปรนวิถีชีวิตได้ อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทำให้การพัฒนาประเทศมีทิศทางไปสู่ การพัฒนาที่ยั่งยืน และยุทธศาสตร์การดำเนินงานวัฒนธรรมมุ่งพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้ มิติทางวัฒนธรรม การวิจัยและพัฒนา การใช้สื่อและสื่อมวลชนในการถ่ายทอดวัฒนธรรม กระจายอำนาจและการตัดสินใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม การระดม สรรพกำลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและจัดการการดำเนินงาน วัฒนธรรม

ความต้องการพัฒนาทักษะการศึกษาวิจัยด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และความรู้ เกี่ยวกับเรื่องนโยบาย ทิศทางวางแผนงานและยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้ศึกษาเห็นว่า การพัฒนาทักษะ การศึกษาวิจัยด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมและความรู้เกี่ยวกับเรื่องนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่สำคัญที่นักวิชาการวัฒนธรรมจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาเป็นอันดับแรก เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรมที่กำหนด แผนงานการวิจัยและพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ วิถีชีวิต ศิลปความเชื่อ ประเพณี ศาสนา มรดก ทางวัฒนธรรมและนันทนาการ และสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2546, หน้า 1-6) ที่กำหนดภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดให้มีการศึกษา ถ้าวัดค้นคว้า วิจัยองค์ความรู้ ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมและพัฒนานโยบายและแผนการดำเนินงาน ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในระดับพื้นที่ ดังที่ พิธิษฐ์ เดชวงศ์ญา (2539, หน้า 129-136) พบว่า คุณลักษณะของนักวิชาการศึกษาคือมีความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย และความคิดเห็นเกี่ยวกับ

การพัฒนาตนเอง พบว่า หัวหน้าฝ่ายและนักวิชาการศึกษาต้องการพัฒนาในเรื่อง การวิจัย การจัดทำแผน และการประเมินผลการติดตามนโยบายของกระทรวง ขณะที่ วสันต์ ชีวะวาทน์ (2540) พบว่า ด้านการศึกษาค้นคว้าวิจัย การดำเนินงานส่วนมากเป็นขององค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชนไม่ได้มีการแบ่งสายงานด้านวัฒนธรรมชัดเจนจึงไม่เน้นการทำวิจัย ทิศทางการทำวิจัยเป็นการวิจัยเพื่อนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จุดเน้นที่ต้องการวิจัยเป็นเรื่อง ขนบธรรมเนียม ประเพณี สำหรับการส่งเสริมการทำวิจัยทางวัฒนธรรมได้สนับสนุนทำวิจัย ลักษณะเป็นกลุ่ม การนำผลวิจัยไปใช้เป็นการให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา อนุรักษ์วัฒนธรรม ด้านการวิจัยกิจกรรมเผยแพร่วัฒนธรรมให้ความสำคัญเกี่ยวกับการฟื้นฟู อนุรักษ์และสืบทอด วัฒนธรรมไทย สำหรับ วิทยา ทรงคำ (2540, หน้า 74) พบว่า สภาพปัจจุบันปัญหาทางส่งเสริม วัฒนธรรมสำนักงานศึกษาธิการอำเภอจังหวัดเชียงใหม่มีปัญหาด้านการวิจัยทางด้านวัฒนธรรม นอกจากนี้ ชาติชาย กันกา (2542) พบว่า ปัญหาการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีปัญหาด้านการส่งเสริมการวิจัยค้นคว้าเพื่อพัฒนางานด้านวัฒนธรรม ส่วน ชีระวัฒน์ สงวนพงษ์ (2542, หน้า 50-51) พบว่า นักวิชาการศึกษามีความรู้ด้านการวิจัย สามารถนำข้อมูลด้านการ ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ตามหลักวิชาการสถิติได้ ขณะที่ ปิยะมาศ ปันทนา (2542, หน้า 72 – 73) พบว่า ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ปรับปรุงหลักสูตรในประเด็นต่าง ๆ คือ ควรเพิ่มหลักสูตรการทำวิจัย ทางด้าน นงนุช ป่าเขียว (2546, หน้า 109-117) พบว่า สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการวัฒนธรรมในระดับ จังหวัด อำเภอ ตำบล ในจังหวัดลำปางมีการปฏิบัติงานด้านงานวิจัยวัฒนธรรมอยู่ในระดับน้อย และตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม เห็นว่า การปฏิบัติงานด้านงานวิจัย วัฒนธรรมมีการปฏิบัติงานในระดับน้อย ส่วน เทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์ (2542, หน้า 60 – 61) พบว่า ควรส่งเสริมให้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ของคณาจารย์ ผู้ศึกษาเห็นว่าการพัฒนาทักษะ การศึกษาวิจัยด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมและความรู้เกี่ยวกับเรื่องนโยบายทิศทาง แผนงาน และยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่จำเป็นต่อนักวิชาการวัฒนธรรมที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเพื่อให้สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ทิศทาง แผนงานและยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545 – 2549 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยกว่าข้ออื่น ๆ อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 ไม่ได้อยู่ในบทบาทภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จึงให้ความสนใจน้อย

ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมศาสนา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผู้ศึกษาเห็นว่างานส่งเสริมศาสนา มีความสำคัญ เพราะเป็นงานตามบทบาทภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2546, หน้า 1 – 6) ได้กำหนดให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นหน่วยงานปฏิบัติงานระดับพื้นที่ของกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการประชาชนและสนับสนุนส่งเสริมประชาชน กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการกิจด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับพิธีการ การปฏิบัติงานศาสนพิธีและงานพิธีการทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้ศึกษาเห็นว่า งานพิธีการ การปฏิบัติงานศาสนพิธี และงานพิธีทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่ง เช่นงานรัฐพิธีต่าง ๆ อาทิ งานวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา อาทิ วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันมาฆบูชา วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา พิธีถวายผ้าพระกฐินพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดมีหน้าที่ด้านพิธีการ การปฏิบัติงานศาสนพิธีและพิธีการทางศาสนา ดังนั้น บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจึงมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2546, หน้า 1- 6) ได้กล่าวถึงภารกิจการดำเนินงานในระดับพื้นที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด คืองานประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน การอนุรักษ์ สร้างสรรค์ พัฒนาและสืบสานจารีตประเพณีภูมิปัญญาไทยด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมโดยลักษณะการดำเนินงานคือ การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนา การจัดกิจกรรมทางรัฐพิธีด้านศาสนา และสอดคล้องกับ พิธิษฐ์ เศวตวงษ์ (2539, หน้า 129 – 136) พบว่า คุณลักษณะของนักวิชาการศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถในการงานที่รับผิดชอบ ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม ทางด้านวิฑูรย์ มุลละ (2540, หน้า 84 – 86) พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงานคือ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจงานที่รับผิดชอบ และควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้หลาย ๆ หน้าที่ สำหรับ ชีระวัฒน์ สงวนพงษ์ (2542, หน้า 50 – 51) พบว่า นักวิชาการศึกษาต้องรู้งานตามภารกิจของตนเองและงานอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

ส่วนความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับแนวการดำเนินงานการส่งเสริมการศึกษา ศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในระดับต่ำสุด อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การดำเนินงานของศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ทางวัดที่เป็น

ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ได้ดูแลโดยตรงแล้ว ส่วนสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และตรวจติดตามการดำเนินงานของศูนย์เพื่อรายงานกระทรวงวัฒนธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จึงให้ความสนใจพัฒนาน้อย

ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริม วัฒนธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามบทบาทภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมวัฒนธรรม สอดคล้องกับสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2546, หน้า 1- 6) ได้กำหนดให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็น หน่วยงานปฏิบัติงานระดับพื้นที่ของกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการประชาชนและ สนับสนุนส่งเสริมประชาชน กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการกิจด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และสอดคล้องกับ วสันต์ ชีวะวาทน์ (2540) พบว่า บทบาทขององค์กรทางวัฒนธรรมภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมด้านการ ส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมไทยได้ยึดถือนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ นโยบายของคณสักดิ์เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาวัฒนธรรมไทย มีแต่ในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค ระดับชาติและการขยายขอบเขตไปสู่นานาชาติ และได้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลอื่นเข้าร่วมงานพัฒนาวัฒนธรรมไทยตั้งแต่ นักวิชาการจนถึงผู้เป็นแกนนำ ในท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมความร่วมมือทางวัฒนธรรม ด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการ ความร่วมมือในการดำเนินงานทางวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐและเอกชนทั้ง 4 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับพุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานวัฒนธรรมร่วมกับ ชุมชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้ศึกษาเห็นว่า พุทธศาสตร์การปฏิบัติงานวัฒนธรรมร่วมกับชุมชนเป็นเรื่องที่สำคัญมากตามบทบาทภารกิจของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2546, หน้า 1 – 6) ได้ชี้ให้เห็นภารกิจการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในระดับพื้นที่ของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด ภารกิจที่ 11 งานประสานส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน การอนุรักษ์ สร้างสรรค์ พัฒนาและสืบสานจารีตประเพณี ภูมิปัญญาไทย ทางด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และภารกิจที่ 12 งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเครือข่ายการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและ วัฒนธรรม และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2547, หน้า 5 – 8)

ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การดำเนินงานวัฒนธรรมได้แก่การพัฒนาองค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรม การเร่งรัดพัฒนาการจัดบริการทางวัฒนธรรม การพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้มิติทางวัฒนธรรม การวิจัยและพัฒนาการใช้สื่อและสื่อมวลชนในการถ่ายทอดวัฒนธรรม การกระจายอำนาจและการตัดสินใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม การระดมสรรพกำลังในการดำเนินงานวัฒนธรรมและการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการและการจัดการดำเนินงานวัฒนธรรม ดังนั้น บทบาทภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จึงต้องเป็นงานด้านส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานวัฒนธรรมในชุมชนร่วมกับองค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรม และต้องเข้าถึงระบบคุณค่าของคนที่เป็นแกนหลักในชุมชน เข้าไปร่วมศึกษา เรียนรู้ วิถีชีวิต และวัฒนธรรมของคนในชุมชน และสร้างฐานคิดตอบสนองกับประชาชนแบบมีส่วนร่วม วางแผนร่วมกับชุมชน และปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนเป็นกระบวนการทำงานที่เสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ประชาชนและชุมชน ดังนั้น บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจึงมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานวัฒนธรรมร่วมกับชุมชนอยู่ในระดับมาก ดังที่ ทองกร แก้วกล้า (2539, หน้า 43) พบว่า การประสานงานด้านวัฒนธรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอตามความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอในจังหวัดเชียงราย ปัญหาและอุปสรรคในการประสานงานด้านบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายังไม่มียุทธศาสตร์หรือบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมโดยเฉพาะจึงเกิดความบกพร่องเพราะบุคลากรขาดความเชี่ยวชาญ และไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมดีพอทำให้เกิดปัญหาในการติดต่อประสานงาน ส่วน วสันต์ ชีวะวาทน์ (2540) พบว่า บทบาทขององค์กรทางวัฒนธรรมภาครัฐ และเอกชนเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมไทย ด้านการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมไทย ได้มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคคลอื่น เข้าร่วมงานพัฒนาวัฒนธรรมไทยตั้งแต่ นักวิชาการจนถึงแกนนำในท้องถิ่น การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ได้ดำเนินการโดยใช้สิ่งพิมพ์ การประชุมสัมมนาและการอบรม ส่วนการเผยแพร่ทางวิทยุ โทรทัศน์ ดำเนินการโดยภาคเอกชนเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนั้นยังมีการประกวดนิทรรศการวัฒนธรรม การเข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมกับชุมชน หนังสือพิมพ์ ท้องถิ่นและอินเทอร์เน็ต ในการส่งเสริมให้มืองค์กรอื่นดำเนินงานทางวัฒนธรรม จะให้ความสำคัญของชุมชนในสถาบันการศึกษาและได้ร่วมดำเนินงานกับองค์กรระดับจังหวัด อำเภอ ชุมชน และมูลนิธิ ประเภทกิจกรรมที่องค์กรจัดอยู่สม่ำเสมอได้แก่ การจัดงานมหกรรมทางวัฒนธรรมเนื่องในวันเทศกาล การร่วมจัดกิจกรรมได้ดำเนินการร่วมกับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชนและกลุ่มองค์กรทางวัฒนธรรม

ส่วนความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งและการบริหารจัดการการจัดทำระบบบัญชีกองทุนส่งเสริมวัฒนธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการจัดตั้งและการบริหารจัดการการทำระบบบัญชีกองทุนส่งเสริมวัฒนธรรมมีการจัดตั้งแล้วและมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จึงให้ความสนใจพัฒนาน้อย

ความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านงานส่งเสริมศิลปะการอนุรักษ์ฟื้นฟู สร้างเสริมทุนทางวัฒนธรรมและส่งเสริมวัฒนธรรมการท่องเที่ยว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ศึกษาเห็นว่างานส่งเสริมศิลปะการอนุรักษ์ฟื้นฟู สร้างเสริมทุนทางวัฒนธรรมและส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวเป็นงานที่มีความสำคัญตามบทบาทภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (2546, หน้า 1 – 6) ได้สรุปภารกิจการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในระดับพื้นที่ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ภารกิจที่ 11 งานประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานการอนุรักษ์ สร้างสรรค์พัฒนา และสืบสานจารีตประเพณี ภูมิปัญญาไทย ทางด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมเดิมเคยดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเมื่อมีการปฏิรูประบบราชการก็ถูกตัดโอนให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรมสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด กระทรวงวัฒนธรรมทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมศิลปะการอนุรักษ์ฟื้นฟู สร้างเสริมทุนทางวัฒนธรรมและส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวจึงมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับประเพณีไทย ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน และมารยาทไทย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้ศึกษาเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ขาดความรู้ เกี่ยวกับประเพณีไทย ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน และมารยาทไทย จึงต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของนักวิชาการวัฒนธรรมและเพื่อเป็นแบบอย่าง เป็นวิทยากรนำไปเผยแพร่ให้กับนักเรียน นักศึกษา ประชาชนในการร่วมกันส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟู ได้อย่างถูกต้องเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาชีพของนักวิชาการวัฒนธรรม ดังที่ วิศิษฐ์ คลุยพัชร (2538, หน้า 56 – 63) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่วนวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ ประกอบด้วย ความสามารถในการเป็นวิทยากรบรรยายถ่ายทอดความรู้ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความสามารถในการเขียนบทความทางวิชาการเผยแพร่ต่อสาธารณชน พัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพจนเป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานได้ ส่วน พิสิษฐ์ เศวตวงษ์ (2539, หน้า 129 – 136) พบว่า คุณลักษณะของนักวิชาการศึกษาประกอบด้วย ต้องมีความรู้ ความสามารถในการงานที่รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ

ไผ่หาความรู้เพิ่มเติม ในขณะที่ ไสว เชื้อสะอาด (2541, หน้า 55 – 59) พบว่า ปัญหาอุปสรรคของการบริหารงานวัฒนธรรมพื้นบ้าน บุคลากรมีน้อยและขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องวัฒนธรรมพื้นบ้าน และเสนอแนะการแก้ปัญหา คือการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรโดยปลูกจิตสำนึกให้ชาวซึ่งในการรักษาและส่งเสริมงานวัฒนธรรมพื้นบ้านเป็นมรดกของท้องถิ่นและของชาติ

ส่วนความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับคู่มือการปฏิบัติงานด้านศิลปวัตถุ โบราณสถาน งานศิลปร่วมสมัย งานศิลปพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนามีค่าต่ำกว่าข้ออื่นอาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อาจจะไม่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จึงให้ความสนใจพัฒนาน้อย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผู้ศึกษาเห็นว่าอาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาท ภารกิจของตนเอง จึงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากกับทุก ๆ รูปแบบกิจกรรมพัฒนา ว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังที่ ไชยยันต์ ไชยถาวร (2541, หน้า 53) พบว่า ความต้องการพัฒนาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านกิจกรรมการพัฒนาผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการมากทุกข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาโดยการศึกษาดูงานและเยี่ยมชมหน่วยงานอื่นผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือการศึกษาดูงานภาคสนาม ผู้ศึกษาเห็นว่า ความรู้ทางวิชาการมีการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ถ้าบุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมบ้างก็ย่อมทำให้การปฏิบัติงานทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และทันกับเหตุการณ์ตามสภาพสังคมที่พัฒนาไป นอกจากนั้น ความกระตือรือร้นย่อมมีขีดจำกัด การปฏิบัติงานที่ซ้ำซากย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่ายขาดความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงานและเยี่ยมชมหน่วยงานอื่น หรือการศึกษาดูงานภาคสนาม ทำให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวทางวิชาการ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวความคิด และประสบการณ์ แนวทางการแก้ปัญหาและเป็นโอกาสให้สร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นซึ่งจะช่วยสร้างเสริมสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และการศึกษาดูงานภาคสนามทำให้มีโอกาสได้ศึกษาถึงทักษะวิธีการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ และได้เรียนรู้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนถือว่าทำให้ได้มีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้จากสภาพการทำงานที่จริง วิถีชีวิตที่แท้จริง ทำให้บุคลากรตื่นตัวและได้ร่วมฝึกปฏิบัติถือว่าเป็นการเรียนรู้

อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงานที่ต้องจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและเยี่ยมชมหน่วยงานอื่น และการศึกษาดูงานภาคสนาม ดังที่ พิสิษฐ์ เศวตศัญญา (2539, หน้า 129-136) พบว่า นักวิชาการศึกษาในเขตการศึกษา 8 เห็นว่าการปฏิบัติการกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร หัวหน้าฝ่ายและนักวิชาการศึกษาต้องการให้มีการศึกษาดูงาน ส่วน ไชยยันต์ ไชยถาวร (2541, หน้า 52 – 53) พบว่า ด้านกิจกรรมการพัฒนา ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีความต้องการพัฒนามากในด้านกิจกรรมการศึกษาดูงาน หรือ ทักษะศึกษา สำหรับ เขวเรศ สังฆอนันต์ (2541, หน้า 69 – 70) พบว่า เจ้าหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดเชียงรายขาดความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสศึกษาดูงาน ขณะที่ ปิยะมาส ปันทนา (2542, หน้า 72 – 73) พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของเนื้อหาวิชาหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรในประเด็น ต่าง ๆ คือ ควรเพิ่มกิจกรรมการศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และควรเพิ่มการศึกษาดูงานนอกสถานที่ในแต่ละด้าน ในทำนองเดียวกัน พันธุ์นิภา เข้มชุตติ (2544, หน้า 72 – 73) พบว่า บุคลากรครูในโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมากโดยการศึกษาดูงาน เช่นเดียวกับ สิริณา เมธาธรธิป (2545, หน้า 55) พบว่า ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ต้องการกิจกรรมในการศึกษาดูงานระดับมาก ส่วนจัดลำดับความต้องการและวิธีการพัฒนาบุคลากรครู ปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการพัฒนาบุคลากรครูครูมีความต้องการศึกษาดูงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมทางอินเทอร์เน็ต ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากมีค่าต่ำกว่าข้ออื่น ผู้ศึกษาเห็นว่า อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมาก ขาดความรู้ และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะการส่งอีเมลล์ และอินเทอร์เน็ต ขาดแคลนคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานและของตนเองหรือไม่สามารถติดตั้งอินเทอร์เน็ตได้ทำให้มีข้อจำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามจึงมีความต้องการรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาด้านการฝึกอบรมทางอินเทอร์เน็ตน้อย

ปัญหา อุปสรรค การบริหารทั่วไปของการพัฒนาบุคลากร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีปัญหา ผู้ศึกษาเห็นว่า อาจเป็นเพราะสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นหน่วยงานที่ดั่งใหม่จึงขาดความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรและปัญหาเรื่องงบประมาณที่ค่อนข้างจำกัด และอาจเกิดจากผู้บริหาร

ไม่ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังที่ เสธียร เหลืองอร่าม (2533, หน้า 75) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรคือ ฝ่ายบริหารงานบุคคลไม่ได้รับทราบความต้องการพัฒนาของบุคลากรอย่างแท้จริงว่าต้องการพัฒนาไปเพื่ออะไรย่อมไม่บังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ฝ่ายบริหารงานบุคคลไม่มีความรู้ในเรื่องการวางแผนโครงการฝึกอบรมที่ดีทำให้ขาดการประสานงานและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิทยากรไม่มีความรู้ ความสามารถพอที่สร้างความสำเร็จให้แก่ผู้ที่ได้รับการพัฒนา เพราะคุณสมบัติไม่ถึงพอที่จะเป็นวิทยากร ตัวของผู้เข้าพัฒนาไม่ได้ตั้งใจที่จะเสียสละเวลาเข้ารับการพัฒนาจึงทำให้ผลของการฝึกอบรมของตัวพนักงานในการฝึกอบรมไม่ได้ผลเท่าที่ควร ตัวของพนักงานในองค์กรที่จะเข้ารับการพัฒนาไม่รู้เป้าหมาย วัตถุประสงค์องค์กรว่าเขาทำไปเพื่ออะไร สถานที่และอุปกรณ์ที่จะเข้ามาช่วยในการพัฒนาบุคลากรไม่อำนวยความสะดวกเท่าที่ควร ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ด้านการขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีปัญหามากที่สุด ผู้ศึกษาเห็นว่า อาจเป็นเพราะกระทรวงวัฒนธรรมเป็นกระทรวงตั้งใหม่ จึงมีปัญหาเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอ จึงขาดแคลนงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ดังที่ สายวสันต์ จันทร์ดา (2542) พบว่า ปัญหาการพัฒนาของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบมากที่สุด คือ ไม่มีงบประมาณ สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากร พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมด้านงบประมาณ ส่วน วีระชัย ไชยประคอง (2546) พบว่า แนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรครุตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ คือ โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ

ปัญหาผู้บริหารหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัญหาน้อยที่สุด ผู้ศึกษาเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อาจเห็นว่าปัญหาที่แท้จริงคือ กระทรวงวัฒนธรรมขาดแคลนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร และไม่ได้จัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดซึ่งผู้บริหารหน่วยงานนั้นเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานแต่มีปัญหาขาดแคลนเรื่องงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณพัฒนาบุคลากรที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัญหามากที่สุด

ปัญหาและข้อเสนอแนะด้านเนื้อหาการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ปัญหาขาดการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร

มีปัญหามากที่สุด ผู้ศึกษาเห็นว่า ในการพัฒนาบุคลากรทุกครั้งควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องความต้องการด้านหลักสูตรเนื้อหา และรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ นิพนธ์ ไทยพานิช (2535, หน้า 183 – 184) ได้ชี้ให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรต้องมีการวินิจฉัยและการวิเคราะห์เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารพิจารณาคือข้อบกพร่องทางกายภาพ สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งเอาไว้ โดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรโดยการใช้แบบสอบถาม จัดประชุมสัมมนาให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น พุดคุยสนทนา ตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การ ส่วน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2538, หน้า 34) ได้ชี้ให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรต้องมีการกำหนดความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา สำหรับ ประชุม รอดประเสริฐ (อ้างในชูชีพ พุทธประเสริฐ, 2542, หน้า 85) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการฝึกอบรมที่สมบูรณ์ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม และการประเมินผลขณะฝึกอบรมเพื่อจัดหลักสูตรเนื้อหา การฝึกอบรมตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานที่เขาปฏิบัติอยู่ ส่วน จีระ ประवालพฤษย์ (2538, หน้า 99 – 100) ได้กล่าวถึงการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมว่า การจัดเนื้อหาสาระตามแบบการจัดหลักสูตรแบบโปรแกรมการเรียนการสอนได้ 3 ส่วน โดยส่วนที่ 3 เนื้อหาสาระที่เสริมการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยจัดให้สนองความต้องการและความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม ในทำนองเดียวกัน เทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์ (2542, หน้า 60 – 61) พบว่า การฝึกอบรมสัมมนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ บุคลากรเห็นด้วยกับการสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการสัมมนา พิจารณาในด้านเนื้อหาและความทันสมัยของเนื้อหาของการฝึกอบรมสัมมนาสนองความต้องการของบุคลากร

สำหรับข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เสนอแนะว่าควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรด้านหลักสูตร เนื้อหาที่ต้องการพัฒนา ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่ามีความสำคัญและจำเป็นเพราะจะทำให้ได้ข้อมูลความต้องการพัฒนาของบุคลากรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการ และผู้ศึกษาที่ได้ให้ความเห็นไว้ข้างต้น

ปัญหาข้อเสนอแนะด้านรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ปัญหา รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา ส่วนใหญ่มุ่งทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติและมีข้อจำกัดในเรื่องเวลา ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาและขาดทักษะในการนำไปปฏิบัติมีปัญหามากที่สุด ผู้ศึกษาเห็นว่า รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาหากสัมพันธ์กับเนื้อหาและให้ผู้เข้ารับการพัฒนได้ฝึกปฏิบัติและระยะเวลาจัดฝึกอบรมเหมาะสมกับหลักสูตร เนื้อหา จะทำให้บุคลากรที่รับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหามีโอกาสได้ฝึกทักษะจากการปฏิบัติจริงสามารถ

นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น การจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาและระยะเวลาควรคำนึงถึงหลักสูตรเนื้อหา กลุ่มเป้าหมายที่รับการพัฒนา ควรคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของบุคคล และจัดให้เหมาะสมดังที่ ลินคิแมนและโรเจอร์ (อ้างใน จีระ ประवालพฤษ, 2538, หน้า 59) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า ผู้ใหญ่พร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่เขาพึงพอใจและต้องการรู้ และจะเรียนรู้ได้มากถ้าสิ่งนั้นเกี่ยวข้องกับเขา การสนใจในการเรียนรู้จึงเกิดจากแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก เช่น ความต้องการเพิ่มพูนความพอใจในหน้าที่การงาน และผู้ใหญ่อายุมากขึ้นระยะยาวอัตราการเรียนรู้จะมีความแตกต่างกันมากขึ้นการฝึกอบรมจะต้องเลือกรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมและต้องยอมรับความแตกต่างในการรับรู้ของผู้ใหญ่เพื่อจะได้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับลักษณะของบุคคล ส่วน ชูชีพ พุทธประเสริฐ (2542, หน้า 84 – 85) กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจโดยการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานวิธีการที่อาจนำไปใช้ได้แก่ การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Method) คือการศึกษาคณีที่กำหนดให้แล้ววิเคราะห์ปัญหา หาวิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไข มักใช้เมื่อต้องการให้พนักงานมีการทดลองทำจริง ๆ ไม่ใช่ฟังบรรยายเท่านั้น ทักษะจะเกิดเมื่อได้ทดลองทำ โดยนำหลักการวิธีการของทฤษฎีมาใช้ ในขณะที่ พิชิต ฤทธิ์จรูญ (อ้างใน บรรเจิด จงอภิรัตนกุลและคณะ, 2542, หน้า 71) มีความเห็นว่าการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางและวิธีการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติ แก้ปัญหาจากกรณีตัวอย่างจริง สำหรับ สุวรรณ หมั่นตาบุตร (อ้างในบรรเจิด จงอภิรัตนกุลและคณะ, 2542 หน้า 72) มีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาและหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ควรให้ผู้ฝึกอบรมเป็นผู้สร้างองค์ความรู้เอง โดยลงมือฝึกปฏิบัติตามใบงานเพื่อค้นหาแนวคิด หลักการแล้วสรุปเป็นองค์ความรู้เองตามหลัก Active Learner โดยมีผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ (Facilitator) ในทำนองเดียวกัน พิสิทธิ์ เดชวงศ์ญา (2539, หน้า 129 – 136) พบว่า หัวหน้าฝ่ายและนักวิชาการศึกษาต้องการให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปีละ 1 – 2 ครั้ง ขณะที่ ปิยะมาศ ปันทนา (2542, หน้า 72 – 73) พบว่า ผู้ผ่านการอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8 เห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาควรเพิ่มวิชาที่มีภาคปฏิบัติเพราะได้รับประสบการณ์ตรง ส่วน พันธุ์นิภา แหม่มขุติ (2544, หน้า 72 – 73) พบว่า รูปแบบการพัฒนานุคลากร บุคลากรมีความต้องการการประชุมเชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้ วีระชัย ไชยประคอง (2546) พบว่า การพัฒนาความรู้ ความคิดและวิสัยทัศน์ของครูผู้สอนส่วนมากใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

สำหรับข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาให้สัมพันธ์กับเนื้อหา มุ่งให้ผู้รับการพัฒนาศึกษาปฏิบัติและจัดเวลาการฝึกอบรมให้เหมาะสม ผู้ศึกษาเห็นว่า การจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาให้สัมพันธ์กับเนื้อหาและมุ่งให้

ผู้รับการพัฒนาได้ฝึกปฏิบัติและระยะเวลาการอบรมที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา และเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านที่ได้ให้ความเห็นไว้ข้างต้น

ปัญหาอื่น ๆ ในการพัฒนาบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีปัญหามากที่สุดสอดคล้องกับความคิดเห็นในเรื่องปัญหาอุปสรรคการบริหารทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.13 ผู้ศึกษาเห็นว่า อาจเป็นเพราะกระทรวงวัฒนธรรมเป็นกระทรวงที่ตั้งใหม่ จึงมีปัญหาเรื่องงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ

สำหรับข้อเสนอแนะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เสนอแนะว่ากระทรวงวัฒนธรรม ควรจัดงบประมาณให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าหากกระทรวงวัฒนธรรมจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจัดหาแหล่งงบประมาณ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรจากแหล่งอื่น ๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบบริหารจังหวัด CEO จะส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่ม รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านสื่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วและเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและมีขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย จึงขอเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาบุคลากร ในเรื่อง บทบาทภารกิจของนักวิชาการ วัฒนธรรม ทักษะการศึกษาวิจัยด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับพิธีการ การปฏิบัติงานศาสนพิธี งานพิธีการทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานร่วมกับ ชุมชน และความรู้เกี่ยวกับประเพณีไทย ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน มารยาทไทย

2. ควรจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากร ได้แก่ การศึกษาดูงานและเยี่ยมชมหน่วยงานอื่น การศึกษาดูงานภาคสนาม และส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และจัดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาให้สัมพันธ์กับเนื้อหา มุ่งให้ผู้รับการพัฒนาได้ฝึกปฏิบัติ

3. สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดควรจัดหางบประมาณในการพัฒนาบุคลากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรด้านหลักสูตร เนื้อหา และจัดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาความต้องการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกจังหวัด เป็นรายจังหวัด เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรเชิงลึก และหาแนวทางแก้ไขปัญหการพัฒนาบุคลากรแต่ละจังหวัดให้ชัดเจน