

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์และสนับสนุนการศึกษา ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบริบท
 - 1.1 วิวัฒนาการของกระทรวงวัฒนธรรม
 - 1.2 งานวัฒนธรรม
 - 1.3 ความเป็นมา องค์ประกอบ และบทบาทของสภาวัฒนธรรมจังหวัด
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
 - 2.2 ทฤษฎีการกระบวนการบริหาร POSDCoRB
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
 - 3.1 ทฤษฎีการมีส่วนร่วม
 - 3.2 รูปแบบการมีส่วนร่วม
 - 3.2 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับบริบท

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบริบททั่วไปที่สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลของกระทรวงวัฒนธรรม ความเป็นมา องค์ประกอบและบทบาทของสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย เพื่อประกอบการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (กระทรวงวัฒนธรรม 2551-2553. 2551 : 12-13)

1. วิวัฒนาการของกระทรวงวัฒนธรรม

ประเทศไทยมีวัฒนธรรมที่เจริญรุ่งเรือง ปรากฏเป็นเอกลักษณ์อันโดดเด่นของชาติ ประกอบด้วย ภาษา วรรณกรรม ศิลปกรรม นาฏศิลป์ ดนตรี โบราณวัตถุ ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นแบบแผนและวิถีชีวิตที่งดงาม ที่มีการรักษา สืบทอด พัฒนาจากรุ่นสู่รุ่น การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของชาติมีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหน่วยงานและการบริหารมาหลายสมัย เริ่มต้นจากกองวัฒนธรรม สภาวัฒนธรรมแห่งชาติ และได้สถาปนาในชื่อกระทรวงวัฒนธรรมอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2495 โดยจอมพล ป. พิบูลสงคราม ซึ่งเป็นนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ได้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมด้วย จัดตั้งได้เพียง 6 ปี 4 เดือน ในปีพุทธศักราช 2501 เกิดภาวะผันแปรทางการเมือง ในวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2501 กระทรวงวัฒนธรรมถูกยุบ โดยลดฐานะ และบทบาทเป็นเพียงกองวัฒนธรรม ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ด้วยเหตุผลที่งานวัฒนธรรมเป็นงานที่มีคุณค่าเสมอด้วยการดูแลรักษาชาติ สมควรที่จะต้องมีหน่วยงานควบคุมดูแลในระดับกระทรวง ดังนั้น เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 กระทรวงวัฒนธรรมจึงได้รับการสถาปนาขึ้นอีกครั้งตามนโยบายปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล ตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 (มาตรา 36 และ 37) กำหนดให้กระทรวงวัฒนธรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงวัฒนธรรม หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม หน่วยราชการในสังกัดประกอบด้วย สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กรมการศาสนา กรมศิลปากร สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ และสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 ได้จัดตั้งสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เป็นหน่วยงานในสังกัดเพิ่มขึ้นอีก 1 หน่วยงาน ภาระหน้าที่สำคัญคือ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ

ของตน โดยที่แต่ละท้องถิ่นสามารถรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง มีศูนย์หรือทางศิลปะ สามารถปรับตัวให้ทันกับกาลสมัย จัดการศึกษาด้านศิลปะตั้งแต่ระดับพื้นฐานวิชาชีพ ถึงวิชาชีพชั้นสูงด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ กวีศิลป์ ช่างศิลป์ ทั้งไทยและสากล ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมทั้งระดับชาติและ ระดับท้องถิ่น เช่น แหล่งมรดกโลกของไทย (สุโขทัย อุทยาน บ้านเชียง) อุทยานประวัติศาสตร์ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ หอสมุดแห่งชาติ หอจดหมายเหตุแห่งชาติ โรงละครแห่งชาติ ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย สำหรับให้บริการกิจกรรมทางวัฒนธรรมในสาระต่าง ๆ สร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ ยังมีศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมที่มีบทบาทเข้มแข็งในการส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัย สร้างนักวิจัยและนักวิชาการรุ่นใหม่เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับสังคมวัฒนธรรม

1.1 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นราชการบริหารงานส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2552 : 7) ดังนี้

1.1.1 ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะตัวแทนของกระทรวงในส่วนภูมิภาค รวมทั้งการดำเนินการและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

1.1.2 ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

1.1.3 ดำเนินการป้องกันและแก้ไขการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม โดยประสานหรือร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

1.1.4 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

1.1.6 ส่งเสริมสนับสนุนและประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

1.1.7 ปฏิบัติงานตามกฎหมาย โดยความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.1.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2 การกิจและแนวทางการบริหารภารกิจ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย เป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาคของกระทรวงวัฒนธรรมมีภารกิจและแนวทางในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้ (กระทรวงวัฒนธรรม. 2550 : 70)

1.2.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- 1) งานบริหารทั่วไป
- 2) งานบริหารงานบุคคล
- 3) งานด้านวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์
- 4) งานด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 5) งานการเงินและบัญชี
- 6) งานพัสดุและอาคารสถานที่
- 7) งานประชาสัมพันธ์
- 8) งานสวัสดิการและนันทนาการ
- 9) งานประสานราชการทั่วไป และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่

ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

1.2.2 กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

- 1) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์งานทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 2) ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- 3) ส่งเสริม สนับสนุน ชำรงรักษา สืบทอดการดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธี งานพระราชมรดก งานรัฐพิธี และงานศาสนาพิธีในเขตพื้นที่จังหวัด
- 4) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เพื่อดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมของทุกศาสนาและงานศาสนิกสัมพันธ์
- 5) รณรงค์ ส่งเสริม พัฒนาและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์
- 6) สร้างและพัฒนาเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม เพื่อเผยแพร่ธำรงรักษา อนุรักษ์ สืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น
- 7) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินการของสภา

โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

9) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสมาคม มูลนิธิ และองค์กรทางวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด

10) ส่งเสริมและสนับสนุนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาด้านวัฒนธรรม

11) ดำเนินการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานอื่นในจังหวัดกลุ่มจังหวัด และหรือระหว่างประเทศ

1.2.3 กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน

1) งานแผนยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรมจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

2) งานยุทธศาสตร์สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด

3) งานแผนงาน/โครงการงบประมาณ

4) ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลตามแผนงาน

5) งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรม

6) งานตรวจ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน

7) งานการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของจังหวัด

8) งานตามนโยบายพิเศษ หรือกิจกรรมพิเศษ

9) เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

10) งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

11) งานเฝ้าติดตาม ประเมิน และวิเคราะห์สถานการณ์ความเบี่ยง

เบนทางวัฒนธรรม

12) งานป้องกัน ให้ความรู้ และแก้ไขปัญหาความเบี่ยงเบนทาง

วัฒนธรรม

13) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมของ

จังหวัด

14) งานสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

15) งานตามพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551

และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า กระทรวงวัฒนธรรมเป็นองค์กรภาครัฐที่รับผิดชอบงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ สร้างจิตสำนึกให้คนไทยรักและหวงแหนเอกลักษณ์ที่งดงาม เพื่อให้

ของตนและสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคของกระทรวง วัฒนธรรมที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด มีหน้าที่สร้างความเข้มแข็งทางด้านศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรม ในระดับรากหญ้า โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ชุมชนนำทุนทางวัฒนธรรมมาสร้าง มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน อันจะส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศต่อไป ผู้ศึกษามองเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้เป็น เจ้าของวัฒนธรรมได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนต่อไป

2. งานวัฒนธรรม

2.1 ความหมายของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์ทุกคนในสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อประโยชน์แห่งการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ศึกษา ได้รวบรวมความหมายคำว่า “วัฒนธรรม” จากเอกสารและนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 746) ได้กล่าวถึงความหมายทางวิทยาการ คำว่า วัฒนธรรมหมายถึงพฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้นด้วยการเรียนรู้จากกันและกันและ ร่วมใช้ชีวิตอยู่ในหมู่พวกของตน

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2544 : 1) ได้ให้คำนิยามว่า วัฒนธรรมเป็นวิธีการดำเนินชีวิตในสังคม เป็นแผนการประพฤติกรรมและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึก คิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจและ ซาบซึ่งร่วมกันวัฒนธรรม เป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่เกิดจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และ มนุษย์กับธรรมชาติ วัฒนธรรมทั้งสาระและรูปแบบที่เป็นระบบความคิด วิธีการ โครงสร้างทาง สังคม สถาบัน ตลอดจนแบบแผนและทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2546 : 3) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้ ความประพฤติ และกิริยาอาการ หรือการกระทำใด ๆ ของ มนุษย์ในส่วนรวม ลงรูปเป็นพิมพ์เดียวกันและสำแดงออกมาให้ปรากฏเป็นภาษา ศิลปะ ความเชื่อ ประเพณี

คอนลิน (Collins. 1975 : 203) ได้ให้คำนิยามว่า วัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรม ของมนุษย์ที่ถ่ายทอดสิ่งที่เกิดขึ้นจากฝีมือของมนุษย์โดยการเรียนรู้ และวัฒนธรรม หมายถึง ทั้งหมดของระบบการกระทำเพื่อสนองความต้องการจำเป็นของมนุษย์มีการยอมรับร่วมกัน

2.2 ลักษณะของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมมีลักษณะสำคัญหลายประการซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาและแสดงความคิดเห็น ดังนี้

พระยาอนุมานราชชน (2513 : 73) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมไว้

3 ประการ

1. มีการสะสม หมายถึง จะต้องมียุทธเดิมอยู่แล้วและการสะสมทุนนั้นจะต้องเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

2. มีการปรับปรุงให้เหมาะสมถูกต้อง

3. มีการถ่ายทอด

อานนท์ อาภาภิรมย์ (2515 : 106) และรัตนา สถิตานนท์ (2520 : 15) กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมไว้ตรงกัน 4 ประการ ดังนี้

1. ผ่านกระบวนการเรียนรู้

2. มรดกแห่งสังคม (Social heritage)

3. วัฒนธรรมเดียวกันแต่ความหมายต่างกัน กล่าวคือ วัฒนธรรมที่ใช้ในสังคมหนึ่งอาจมีความหมายหรือใช้ประโยชน์แตกต่างกัน

4. เป็นวิถีชีวิตหรือแบบแผนการดำเนินชีวิตของมนุษย์

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2547 : 101) ได้สรุปคุณลักษณะของวัฒนธรรมไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. มีความหลากหลาย กระจายอำนาจ ส่งเสริมการเมืองระบอบประชาธิปไตย วัฒนธรรมจะมีลักษณะหลากหลายตามชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ ถ้าเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมต้องส่งเสริมความเป็นตัวเองของวัฒนธรรมท้องถิ่นต่าง ๆ เท่ากับเป็นการกระจายอำนาจและส่งเสริมการเมืองระบอบประชาธิปไตย

2. กระจายรายได้และสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ คิดเรื่องเศรษฐกิจและวัฒนธรรมให้เชื่อมต่อกัน เพราะเศรษฐกิจในรูปแบบปัจจุบันมีลักษณะกระจายรายได้สูงวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการกระจายรายได้

3. ส่งเสริมศักดิ์ศรีของชุมชนท้องถิ่น วัฒนธรรมเป็นภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่น ซึ่งมีรากย้อนไปไกล ถ้าเห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นย่อมมีศักดิ์ศรี

4. มีความบูรณาการ วัฒนธรรมเป็นเรื่องของความเชื่อมโยงแบบบูรณาการทุกมิติไปตั้งแต่ของระดับมหาดในชุมชนหรือสังคม ที่มีความเชื่อระบบคุณค่าและการปฏิบัติร่วมกัน

5. สร้างความบรรสานสอดคล้องและความสมบูรณ์ยั่งยืน วัฒนธรรมมีลักษณะ ผสานหรือมีความบรรสานสอดคล้องระหว่างมนุษย์ทั้งกายและใจกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

6. มีการพัฒนาจิตใจและจิตวิญญาณอันลึกซึ้ง การพัฒนาทางวัตถุไม่คำนึงถึง คุณค่าทางจิตใจและจิตวิญญาณ วัฒนธรรมจะคำนึงถึงจิตวิญญาณ และสุนทรียกรรมให้ความสุขทางจิตใจ

7. ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสังคม วัฒนธรรมต้องมีความเป็นชุมชน เป็นองค์กรชุมชน ซึ่งทำให้ชุมชนหรือสังคมเข้มแข็ง

8. เป็นการผดุงศีลธรรมของสังคม เมื่อวัฒนธรรมมีลักษณะทั้ง 8 ประการดังกล่าว จึงเป็นการผดุงศีลธรรม

2.3 ประเภทของวัฒนธรรม

มีนักการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมได้ดังนี้ ประสิทธิ์ กาศย์กลอน (2518 : 9) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. คติธรรม ได้แก่ วัฒนธรรมทางด้านศาสนาและจิตใจ
2. เนติธรรม ได้แก่ วัฒนธรรมทางกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี
3. วัตถุธรรม ได้แก่ วัฒนธรรมทางวัตถุ
4. สหธรรม ได้แก่ วัฒนธรรมทางสังคม

จุมพล หนีมพานิช (2526 : 140) ได้จำแนกวัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมทางวัตถุ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ทั้งหลาย
2. วัฒนธรรมทางสังคม หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับความประพฤติตามมารยาทใน

สังคม

3. วัฒนธรรมทางกฎหมาย หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับ ซึ่งก่อให้เกิด

ความเป็นระเบียบในสังคม

4. วัฒนธรรมทางจิตใจ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับจิตใจและศีลธรรม องค์กร

การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ ได้จำแนกวัฒนธรรมแบ่งออกเป็น 5 สาขา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544 : 1)

- 4.1 สาขาศิลปะ (The art) ได้แก่ ภาษา วรรณคดี วิจิตรศิลป์ นาฏศิลป์

สถาปัตยกรรม ละคร ประติ

- 4.2 สาขามนุษยศาสตร์ (The humanities) ได้แก่ ขนบธรรมเนียม ประเพณี

ศาสนา ไร่ศค่างประวัติศาสตร์ โบราณคดี มารยาทไทยในสังคม การปกครอง กฎหมาย

4.3 สาขากีฬาและนันทนาการ (The sports and recreation) ได้แก่ การละเล่น มวยไทย ฟันดาบสองมือ กระบี่กระบอง

4.4 สาขาช่างฝีมือ (The practical craft) ได้แก่ การเย็บปักถักร้อย การแกะสลัก การทอผ้า การจักสาน การทำเครื่องเงิน เครื่องทอง เครื่องปั้นดินเผา

4.5 สาขาศิลปกรรมศิลป์ (The domestic arts) ได้แก่ ความรู้เรื่องอาหาร เสื้อผ้า การแต่งกาย ความรู้เรื่องบ้าน เรื่องผ้า การต้อนรับแขก มารยาทในการกินอยู่ ความรู้ในการดูแลเด็ก การแก้ปัญหาในครอบครัว

2.4 ความสำคัญของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้งกับมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อเป็นรูปแบบวิธีการดำเนินชีวิต อันแสดงถึงเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี ความเจริญอกงามให้กับสังคมและกลุ่มบุคคล วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาจิตใจ เศรษฐกิจ สังคม ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วัฒนธรรม จึงเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้โครงสร้างของสังคมอยู่ได้อย่างมีแบบแผน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทไว้ว่า “งานด้านการศึกษา ศิลปะ และวัฒนธรรม คือ งานสร้างสรรค์ความเจริญทางปัญญาและจิตใจ ซึ่งเป็นทั้งเหตุและองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ของความเจริญด้านอื่นทั้งหมด และเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้เรารักษาและดำรงความเป็นไทยไว้ได้สืบไป” (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2545 : 147) และมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมไว้ ดังนี้

จุมพล หนิมพานิช (2526 : 137) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดรูปแบบของสถาบัน เช่น สถาบันครอบครัว วัฒนธรรมทำหน้าที่ควบคุม สังคมให้เกิดความเป็นปึกแผ่น สร้างหรือจัดรูปแบบความประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในสังคม

วีระ บำรุงรักษ์ (2531 : 15-17) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ ชีวิตของชาติที่ได้ดำเนินสืบต่อกันมาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน วัฒนธรรมจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของสมาชิกทุกคนในชาติ ช่วยให้เรารู้จักชีวิตความเป็นมาของชาติ ช่วยให้เราทราบถึงความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของเผ่าพันธุ์ อนุรักษ์และได้นำความรู้เหล่านั้นมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนา ช่วยให้เรารู้จักตนเอง วัฒนธรรมของชาติโดยอ้อมบ่งบอกพื้นฐานความเป็นมา วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ประเทศ ความเจริญของวัฒนธรรมหมายถึงความเจริญของชาติ และช่วยให้เผ่าพันธุ์มีความเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคง

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2547 : 100) ได้กล่าวถึง

ความสำคัญของวัฒนธรรมไว้ว่า สังคมและ ดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นพื้นฐานและเครื่องมือสำหรับสร้างเสริมความสามัคคีกลมเกลียวและความเป็นปึกแผ่นในหมู่ประชาชน จะช่วยชักนำให้คนประพฤติศีล ปฏิบัติธรรม และพร้อมที่จะเผชิญชีวิตร่วมกันบนพื้นแผ่นดินเดียวกันทั้งยามสุขและยามทุกข์
2. วัฒนธรรมเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกของสังคม ซึ่งอาจช่วยป้องกันและแก้ไข ปัญหา ตลอดจนตอบสนองความต้องการของสมาชิกและของสังคมได้
3. วัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ เป็นลักษณะเด่นประจำชาติ หรือประจำหมู่คณะ ซึ่งมีส่วนช่วยให้ชนในชาติมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ทำให้เกิดความรักความสามัคคี และส่งผลต่อการรวมพลังของหมู่คณะ และสร้างไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ

2.5 องค์ประกอบของวัฒนธรรม

มีนักการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมไว้ดังนี้

สุพัตรา สุภาพ (2522 : 64-65) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้วัฒนธรรมสามารถสืบทอดจนถึงปัจจุบันได้ เนื่องจากมีองค์ประกอบดังนี้

1. องค์กรวัตถุ (Instrumental and symbolic objects) คือ วัฒนธรรมวัตถุที่สามารถสัมผัสจับต้องได้ และมีรูปร่าง
 2. องค์กร (Association or organization) หมายถึง กลุ่มที่มีการจัดอย่างเป็นระเบียบหรือมีโครงสร้างอย่างเป็นทางการ มีการวางกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ และวัตถุประสงค์ไว้อย่างแน่นอน เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญที่สุดในสังคมที่ซับซ้อน
 3. องค์กรวิธีการ (Usage) เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยอมรับกันโดยทั่วไป พิธีการเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคม
 4. องค์กรโนมตี (Concepts) หมายถึง ความเข้าใจ ความเชื่อ ความคิดเห็น ตลอดจน อุดมการณ์ต่าง ๆ
- สรุปได้ว่า งานวัฒนธรรมเป็นงานที่มีความสำคัญงานหนึ่งในการที่จะพัฒนาสังคมให้เกิดความสงบสุขและมีเศรษฐกิจที่มั่นคงได้ วัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ ที่ปรากฏในสังคมซึ่งได้รับการยอมรับและยึดถือเป็นแบบอย่างการปฏิบัติของคนในสังคมโดยมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไม่หยุดนิ่ง วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ทำให้คนรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เกิดความรักความสามัคคี ส่งผลให้สังคมเกิดความสงบสุข นอกจากนี้วัฒนธรรมยังบ่งบอกถึงความเจริญของคนในชาตินั้น ๆ และหากในสังคมใดมี การบริหารจัดการด้าน
- วัฒนธรรมที่ดี คือ สภาวะที่คนจะก้าวทันทางวัฒนธรรมมาสร้างสรรค์และสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

เห็นถึงความจำเป็นที่จะนำปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นแบบอย่างการบริหาร จัดการ การดำเนินงานวัฒนธรรม อันจะส่งผลให้เกิดผลดีต่อเศรษฐกิจของชุมชน โดยรวมต่อไป

3. ความเป็นมา องค์ประกอบและบทบาทของสภาวัฒนธรรมจังหวัด

3.1 ความเป็นมาของสภาวัฒนธรรม

ความเป็นมาของสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการศึกษาปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2552 : 7) ดังนี้

“ สภาวัฒนธรรม” เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมของคนใน พื้นที่หรือท้องถิ่นนั้น ๆ โดยองค์กรสภาวัฒนธรรมเริ่มมีการจัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (สวช.) ได้พิจารณาเห็นว่าการ ดำเนินงานวัฒนธรรมให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากคนใน สังคมนั้นจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและบทบาทในการดำเนินงานของภาครัฐใหม่จากเดิม ที่ภาครัฐหรือราชการเคยเป็น “ผู้ดำเนินการ” เปลี่ยนเป็นการปรับบทบาทให้ภาคประชาชนซึ่งเป็น “เจ้าของวัฒนธรรม” เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญในฐานะ “ผู้ดำเนินการ” อนุรักษ์ ปกป้อง พัฒนา สร้างสรรค์และพัฒนาและสืบสานวัฒนธรรมของตนเอง โดยมีภาครัฐหรือราชการเป็น “ผู้กระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก” ในการดำเนินงานของภาคประชาชนให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ

3.2 องค์ประกอบของ “สภาวัฒนธรรม”

ในปัจจุบันการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม เป็นไปตามระเบียบกระทรวง วัฒนธรรมว่าด้วยสภาวัฒนธรรม พ.ศ. 2551 ข้อ 7 ซึ่งกำหนดให้สภาวัฒนธรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นจาก การรวมตัวกันจัดตั้งของผู้แทนองค์กรต่าง ๆ ที่เรียกว่า “เบญจภาคี” ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ ซึ่ง กำหนดให้สภาวัฒนธรรมประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากผู้แทนองค์กรที่ดำเนินงานวัฒนธรรมหรือ องค์กรที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเป็นองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่า 5 กลุ่ม ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2552 : 8)

3.2.1 เครือข่ายภาครัฐ ได้แก่ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและองค์กรภาครัฐที่เป็นองค์กรอิสระ หรือองค์กรภาครัฐในลักษณะอื่น ๆ ที่ดำเนินงาน

3.2.2 เครื่องช่วยภาคเอกชน ได้แก่ หน่วยงานองค์กรการกุศลหรือองค์กรสาธารณประโยชน์ เช่น สมาคม มูลนิธิ สโมสร ชมรม ฯลฯ และดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ เช่น สมาคม มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรการกุศล หรือ องค์กรเอกชนอื่น ๆ ที่ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ

3.2.3 เครื่องช่วยภาคชุมชน ได้แก่ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันตามความสมัครใจและความถนัดของประชาชน นอกเหนือจากองค์กร ตามข้อ 2 และดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน กลุ่มประชาสังคม ฯลฯ

3.2.4 เครื่องช่วยภาคธุรกิจ ได้แก่ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของผู้ประกอบการทางธุรกิจต่าง ๆ เช่น บริษัท ห้างร้าน หรือร้านค้า สถานบริการ สถาบันการเงิน สหกรณ์ สื่อมวลชน และองค์กรธุรกิจอย่างอื่น ที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ

3.2.5 เครื่องช่วยภาควิชาการ ได้แก่ สถาบันการศึกษาหน่วยงานด้านศาสนา พิพิธภัณฑ์ ศิลปกรรม ศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ศูนย์วัฒนธรรม แหล่งการเรียนรู้ กลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ

3.3 บทบาทของ “สภาวัฒนธรรม”

สภาวัฒนธรรมมีหน้าที่ในการอนุรักษ์ สืบทอด ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานของกระทรวงวัฒนธรรมในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ดังนี้ (กระทรวงวัฒนธรรม, 2551 : 13)

3.3.1 เสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรม

3.3.2 เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม

3.3.3 ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม

3.3.4 ระดมทรัพยากรบุคลากรและสรรพกำลังต่าง ๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม

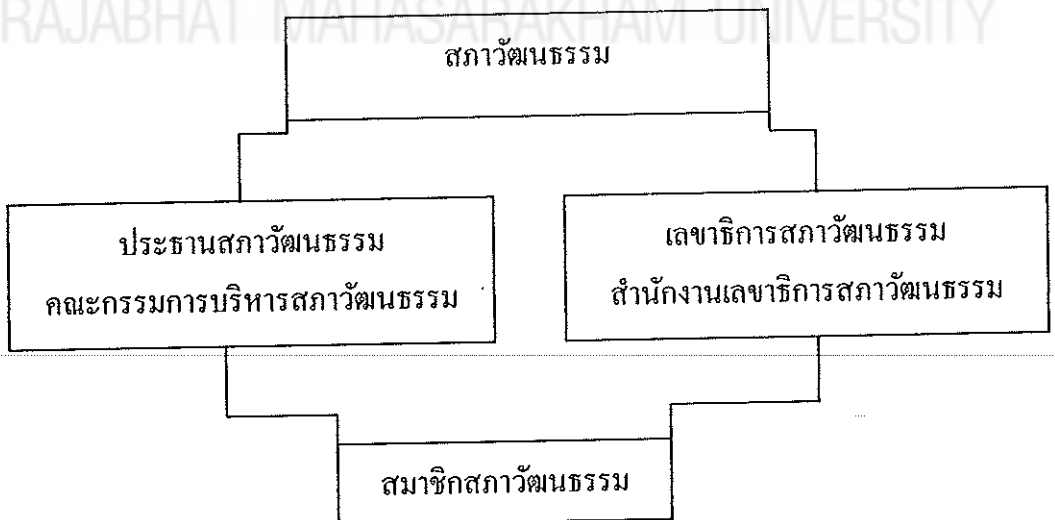
3.3.5 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม เพื่อการอนุรักษ์ฟื้นฟู พัฒนา สร้างสรรค์ เผยแพร่ แลกเปลี่ยน สืบทอดและเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

3.3.6 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กรภาคีเครือข่ายวัฒนธรรม

3.4 โครงสร้าง และหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม

บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ส่งเสริมให้ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิและหน้าที่ในด้านวัฒนธรรม โดยภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสภาวัฒนธรรมมาจนถึงปัจจุบันมีการขยายเครือข่ายสภาวัฒนธรรมออกไปจนครบทุกภาคทุกจังหวัด ทุกอำเภอ และเกือบทุกตำบลทั่วประเทศ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้จัดโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมไว้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2547 : 25-36 ดังนี้)

สภาวัฒนธรรม เป็นองค์กรภาคประชาชน มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ซึ่งมีการดำเนินงานในทุกระดับของชุมชน ตั้งแต่ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล ดังนั้น สภาวัฒนธรรมจึงเป็นของประชาชน โดยประชาชนและทำเพื่อประชาชนในถิ่นต่าง ๆ เป็นหลัก สภาวัฒนธรรมจึงเป็นการประชุมเชิงวิชาการในด้านวัฒนธรรม แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และถูกต้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น แล้วนำองค์ความรู้หรือข้อมูลที่ค้นพบมาถ่ายทอดเผยแพร่สู่สังคม โดยให้ชุมชนเป็นผู้นำไปปฏิบัติ จัดทำให้เป็นผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพสังคมในที่สุด สภาวัฒนธรรมเป็นพลังสำคัญต่อการดำเนินงานวัฒนธรรมในชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะเกิดจากประชาชนในพื้นที่และประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมอย่างเต็มที่ โดยสภาวัฒนธรรมจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานของชุมชน ตามกรอบแนวทางการดำเนินงานในท้องถิ่น



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างในการบริหารสภาวัฒนธรรม

3.5 บทบาทของสภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรมเป็นองค์กรเอกชนที่จัดตั้งขึ้นมาภายใต้ปรัชญาที่ว่าวัฒนธรรมเป็นของประชาชน การดำเนินงานวัฒนธรรมหากจะให้บรรลุผลดีต้องให้ประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการบริหารจัดการงานวัฒนธรรมอย่างมีบทบาทสำคัญ เพราะประชาชนเป็นเจ้าของวัฒนธรรมย่อมมีความรู้ความเข้าใจ เห็นบทบาทความสำคัญของวัฒนธรรมมากกว่าผู้ที่ไม่ใช่เจ้าของวัฒนธรรม ทั้งเป็นการสนับสนุนนโยบายกระจายอำนาจการบริหารจัดการลงสู่ท้องถิ่นในหลายๆ ประเด็น สภาวัฒนธรรมได้จัดตั้งขึ้นและมีการดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน โดยคณะกรรมการบริหารสภาฯ ที่มาจาก คนในท้องถิ่น ทำให้การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในพื้นที่ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า การบริหารงานของสภาวัฒนธรรม ประกอบด้วย ประธานสภาวัฒนธรรม คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม เลขานุการสภาวัฒนธรรม และสมาชิกสภาวัฒนธรรม ร่วมกันเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานวัฒนธรรมของชุมชนตามกรอบแนวทางการดำเนินงานในท้องถิ่น ดังนั้นสภาวัฒนธรรมจึงเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานวัฒนธรรมในระดับรากหญ้าให้สามารถยืนหยัดได้ในยุคโลกาภิวัตน์ และนำชุมชนให้สามารถนำทุนทางวัฒนธรรมมาสร้างมูลค่าเพิ่มในท้องถิ่นของตน การบริหารจัดการการมีส่วนร่วมดำเนินงานของภาคีเครือข่าย จึงมีความสำคัญ จากสาเหตุดังกล่าว ผู้ศึกษาจะได้นำความรู้ในเรื่องกระบวนการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยจะส่งเสริมให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดมีส่วนร่วมดำเนินงานวัฒนธรรมมากขึ้น เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมให้เกิดการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าและมูลค่าของวัฒนธรรมของชุมชน ให้มีความสำคัญทางเศรษฐกิจต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการและทฤษฎีกระบวนการบริหาร POSDCoRB จากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายของการบริหาร ซึ่งมีนักวิชาการให้คำนิยามไว้มากมายหลากหลาย ดังต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 3-5) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหาร 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วงศ์พัฒนา ศิริประเสริฐ (2554 : 103) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะการดำเนินการนำวัตถุดิบสู่ระบบด้วยระบบกระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้ การบริหารจึงเป็นการดำเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กัน เป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานกันถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนบริหารอย่างไร องค์กรที่ดีผู้บริหารมีหน้าที่อำนาจการ (Directing) ตามอำนาจหน้าที่จากหน่วยงาน (Organizing) ที่เป็นผู้รับผิดชอบ ควบคุม (Controlling) ในการนำแผนงาน (Planning) ที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกับทรัพยากร (Assembling resource) ทำให้การผลิต หรือการใช้ปัจจัยการบริหาร (ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุการ ฯลฯ) ก่อให้เกิดผลผลิตขั้นสุดท้าย

เชสเตอร์ บาร์นาท (Barnard. 1956 : 28) กล่าวว่า บริหารคือ การทำงานให้สำเร็จโดยบุคคลอื่น

กุนซ์และดอนเนลล์ (Kast and Donell. 1959 : 5) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีปัจจัยหลายประการเป็นองค์ประกอบในการดำเนินงาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์ขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน

ไซมอน สมิทเบิร์ก และทอมป์สัน (Simon, Smithburge and Thompson. 1960 : 3) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สโตนเนอร์และฟรีแมน (Stoner and Freeman. 1992 : 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ และการควบคุมการทำงานของสมาชิกองค์กร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

แกสท์และโรเซนซ์ไวท์ (Kast and Rosenzweig. 1995 : 5) กล่าวถึงการบริหารไว้ว่าการบริหารเป็นรูปแบบการทำ โดยบุคคลในองค์กร รวมถึงการร่วมมือของบุคลากรและทรัพยากร เพื่อสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการให้บุคคลอื่นทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยปัจจัยในการบริหารเพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับงานอันจะส่งผลให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาซึ่งผลสำเร็จขององค์กร จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษากระบวนการบริหาร โดยจะนำไปประยุกต์ใช้บริหารงานสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย เพื่อนำประโยชน์จากทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ในพื้นที่มาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมเกิดการพัฒนาคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมสามารถนำทุนทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันต่อไป

1.2 ความเป็นมาของการบริหาร

การบริหารเกิดขึ้นมาควบคู่กับสังคมและพัฒนามาเป็นลำดับในระยะแรก ๆ อาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือโดยสามัญสำนึก เช่น ระบบครอบครัว วัด กลุ่มสนใจ กลุ่มอาชีพ ต่อมาเมื่อสังคมเจริญขึ้นความเจริญของโลกได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับ สังคมมนุษย์จึงมีความจำเป็นในการจัดการวิธีการ จัดระบบความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น รู้จักแบ่งงานแบ่งหน้าที่กันเป็นระบบยิ่งขึ้น มีการรวมกลุ่มก่อสร้างกตึกาเพื่อดำเนินวิถีชีวิตให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดการบริหารอย่างมีระบบ อาจกล่าวอย่างกว้าง ๆ ได้ว่า การบริหารได้เริ่มอย่างจริงจังหลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมของโลกเป็นต้นมา และได้พัฒนาก้าวหน้ามาเป็นลำดับ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารหรือการจัดการมากขึ้นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีการพัฒนาผู้นำในองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เป็นนักบริหารชั้นมืออาชีพมากขึ้น ด้วยประเทศสหรัฐอเมริกาเริ่มมีระบบการจัดการและการบริหารตั้งแต่สมัย ประธานาธิบดีจอร์จ วอชิงตัน ซึ่งก่อนหน้านั้นประเทศทางยุโรปบางประเทศ เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน ได้มีการจัดระเบียบการบริหารมาก่อนแล้ว สำหรับการบริหารของแต่ละประเทศก็มีชื่อแตกต่างกัน การบริหารในสหรัฐเป็นระบบที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถแข่งขันโดยถือเอาผลผลิตเป็นใหญ่ ส่วนประเทศญี่ปุ่น เป็นระบบที่ยึดถือความซื่อสัตย์ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสำคัญ (ปัญญา ปุຍเปีย 2534 : 10-12)

1.3 องค์ประกอบและปัจจัยของการบริหาร

วรนาถ แสงมณี (2544 : 1-8) องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4 M's เพื่อนำมาใช้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของกิจการ คือ

1. คน (Man) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นทรัพยากรบุคคล หรือแรงงานคนที่มี

2. เงิน (Money) หมายถึง แหล่งเงินทุนที่ธุรกิจสามารถนำมาใช้ในการสนับสนุนและซื้ออำนาจความสะดวกเพื่อให้กิจการขององค์กรดำเนินต่อไปได้โดยไม่มีฝืดเคืองหรือขาดแคลนทุนในการประกอบกิจการธุรกิจทั้งในด้านทุนประจำและทุนหมุนเวียน

3. วัสดุ (Materials) หมายถึง วัตถุดิบหรือวัสดุที่ต้องจัดหามาเพื่อใช้ในการผลิตหรือสร้างบริการ ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาทั้งทางด้านคุณภาพ และราคาเพื่อให้ต้นทุนของสินค้าหรือบริการที่ผลิตต่ำแต่ได้คุณภาพที่ดี

4. การจัดการ (Management) หมายถึง ปัจจัยในการจัดการ ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหาร ซึ่งปัจจัยนี้ถือเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญอย่างยิ่งในการรวบรวมผลักดันและควบคุมดูแลให้ปัจจัยที่เป็นทรัพยากร การจัดการประเภทต่าง ๆ ที่กล่าวมาให้สามารถดำเนินต่อไปได้และถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพจนประสบความสำเร็จดังเช่นที่ธุรกิจได้ตั้งเป้าหมายไว้

จากแนวความคิดการบริหารของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ความหมายของการบริหารเอาไว้ จะเห็นว่าการบริหารนั้นมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ เป้าหมาย (Goal) ปัจจัยการบริหาร (Factor of management) และลักษณะของการบริหาร (Management style) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ณรงค์ นนทวรรณะ. 2536 : 8)

1. มีเป้าหมาย (Goal) หรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการบริหารองค์กร
ผู้บริหารจะต้องมีกำหนดทิศทางหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานไว้ชัดเจน

2. มีปัจจัยในการบริหาร (Factor of management) โดยทั่วไปแล้วปัจจัยในการบริหารที่เป็นพื้นฐานมี 5 ประการคือ

2.1 คน (Men)

2.2 เงิน (Money)

2.3 วัสดุ (Material)

2.4 เทคนิควิธี (Method)

2.5 เครื่องจักร (Machine)

อย่างไรก็ตามปัจจัยของการบริหาร 5 ประการที่กล่าวมานี้ อาจจะยังไม่เป็นการเพียงพอ ยิ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบันมีการแข่งขันรุนแรงทุกด้าน เช่น ธุรกิจการค้า ระบบการผลิต ตลอดทั้งทางด้านการศึกษา ปัจจัยในการบริหารอาจจะมีปัจจัยอื่นนอกเหนือจาก 5 ประการที่กล่าวมา เช่น การตลาด (Market) และอื่น ๆ เป็นต้น

1.4 ความสำคัญของการบริหาร

โดยทั่ว ๆ ไปแล้วการบริหารงานมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

(บุญชนะ อัตถากร. 2534 : 15-16)

1.4.1 ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.4.2 ช่วยให้ผู้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะมีระบบนิเทศ

แนะนำ

1.4.3 ทำให้แต่ละคนมีหน้าที่มีส่วนเป็นเจ้าของเกิดความรับผิดชอบ

1.4.4 ช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.5 ทำให้การปฏิบัติงานเป็นวิทยาศาสตร์มีระบบมีขั้นตอน

ดังนั้น การบริหารจึงมีความสำคัญในการเพิ่มผลผลิต และเสริมสร้าง

ความก้าวหน้าความมั่นคงให้แก่สถาบันอย่างมาก หน้าที่ของผู้บริหาร คือ ต้องทำงานให้สำเร็จ
 ล่วง โดยคณะผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจที่มีข้อมูลอย่าง
 ถูกต้องดังนั้นเมื่อผู้บริหารอยู่ในฐานะเป็นผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องมีทักษะขั้นพื้นฐานที่สำคัญ 3
 ประการ คือ

1) ทักษะด้านเทคนิค คือ ความสามารถในการใช้วิธีการ อุปกรณ์และ
 เทคนิคต่าง ๆ สำหรับปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะทักษะดังกล่าวนี้ได้มาจากทั้ง
 ประสบการณ์ และการศึกษา เช่น นักบัญชี วิศวกร นายช่าง

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์
 เป็นความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงานตามหน้าที่ สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร
 ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกศรัทธาและภักดีต่อองค์กร

3) ทักษะด้านความคิด คือ ความสามารถของผู้บริหารในการมององค์การ
 ในภาพรวม สามารถวิเคราะห์ปัญหาตลอดแนวทางแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาองค์การ เป็นทักษะที่มี
 ความจำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับสูงที่ต้องใช้ความคิดอ่าน วางแผน ตัดสินใจดำเนินการทั้งปวง
 ขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการดำเนินงานของทุก
 องค์กร เป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะใช้ศิลปะการดำเนินงานให้มีความสัมพันธ์กันและ
 ก่อให้ผลผลิตที่คุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ในการผลิตมากที่สุด หากองค์กรใดมีการบริหารจัดการ
 ตามที่ได้กล่าวมา ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
 เรื่องของการบริหารจัดการงานด้านวัฒนธรรมเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มี

วัฒนธรรม สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ มาบริหารจัดการให้เกิดคุณค่าและมูลค่า โดยนำองค์ความรู้ด้านการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรม ตามบริบทของแต่ละท้องถิ่น ให้สามารถใช้ทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับชุมชน ดังนั้น เพื่อหาแนวทางการจัดการนำทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่มาสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ จึงมีความสำคัญและจำเป็น ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำรายละเอียดและความรู้ที่ได้รับไปขยายผลและใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมต่อไป

2. ทฤษฎีกระบวนการบริหาร POSDCoRB

ประมาณปี ค.ศ. 1936 ลูเทอร์ กุลิก และลินคอล์น เออร์วิค (Luther Gulick & Lyndall Urwick) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ หรือที่รู้จักกันดีว่า โปสคอรับ (POSDCoRB) โดยคำย่อนี้มาจากตัวอักษรตัวต้นของแต่ละขั้น คือ P คือ Planning (การวางแผน) O คือ Organizing (การจัดองค์การ) S คือ Staffing (การจัดคนเข้าทำงาน) D คือ Directing (การสั่งการ) Co คือ Co-ordination (การประสานงาน) R คือ Reporting (การรายงาน) B คือ Budgeting (การจัดทำงบประมาณ) ซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลายมาก ดังนี้ (วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ, 2554 : 187-193)

2.1 การวางแผน (Planning)

เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบและวิธีการระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในอนาคต การวางแผน จะประกอบด้วย การพยากรณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดแผนการ และการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ดังนั้นการวางแผน (Planning) จึงเป็นการกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆว่าจะทำอะไรบ้าง เพื่ออะไร มีแนวทางที่จะปฏิบัติอย่างไร การวางแผนจะต้องกระทำก่อนการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งการใช้ความรู้ในทางวิชาการและวิจารณ์เหตุผลการวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคต และกำหนดวิธีการโดยถูกต้อง และมีเหตุผลเพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปด้วยเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพที่สุด

การวางแผนมีความสำคัญต่อองค์กร และการปฏิบัติหน้าที่บริหารเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) นั้นจะเท่ากับเป็นการเลือกจุดมุ่งหมาย ในชั้นปลายของกลุ่ม ทำนองเดียวกันการจัดทำนโยบาย (Policy) และกลยุทธ์ (Strategy) ก็จะสำคัญในแง่ของการให้มีแนวทางในการทำงานที่จะนำ ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ เพื่อให้วัตถุประสงค์ที่ต้องการสำเร็จผลสูงสุดเท่าที่จะทำได้นั้น จุดเริ่มต้นทั้งหมดจะอยู่ที่ขนาดของ

ความพยายามคิดหาวิธีกระทำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเสมอ การมีวิธีการกระทำหรือแผนงานที่ดีกว่าคนอื่นเสมอย่อมจะเป็นโอกาสให้องค์กรทำงาน โดยได้ผลผลิต สูงกว่าผู้อื่นทุกครั้ง

ก่อนลงมือทำงาน นักบริหารจะต้องคิดล่วงหน้าว่าหน่วยงานของตนจะทำอย่างไรจึงจะได้ผลตามแนวคิด นโยบายและคำสั่งที่หน่วยเหนือมอบมาให้ ซึ่งส่วนใหญ่่มักจะอยู่ในรูปนามธรรมหรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ นักจัดการชั้นสูง มีภาระที่จะต้องกำหนดกิจกรรมที่จะต้องทำ เมื่อปฏิบัติได้ผลแล้วจะสมตามเจตนารมณ์ของหน่วยเหนือที่จะสั่งการมาได้ เมื่อกำหนดกิจกรรมแล้วก็จะต้องหากลวิธีแบบขยลและเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงว่าจะต้องทำที่ไหน ขนาดใดหรือหน่วยงานใด ใครหรือหน่วยงานใดได้สังกัดที่จะรับไปทำเมื่อไหร่ และจะต้องให้ทรัพยากรสนับสนุนเท่าใด เขาจึงสามารถปฏิบัติงานได้และได้ผลตามที่ต้องการ นักจัดการหรือนักบริหารชั้นสูง มีหน้าที่หลักในด้านการสนับสนุนหน่วยงานระดับปฏิบัติ ดังนั้น จะต้องมีการจัดเตรียมทรัพยากรที่จะส่งไปให้กับหน่วยปฏิบัติใดจึงจะดีที่สุด

การวางแผนเป็นการพิจารณา และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าที่ปรารถนา เปรียบเสมือนเป็นสะพานเชื่อม โยงระหว่างปัจจุบันและอนาคต (Where we are to where we went to go) เป็นการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น เนื่องจากการวางแผนเป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่พิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติที่มีรากฐานการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ ความรู้และการคาดคะเนอย่างใช้ดุลพินิจ ดังนั้นการวางแผน จึงมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ต่าง ๆ ในอนาคตและตัดสินใจแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยผ่านกระบวนการคิดก่อนทำอันเกิดจากความพยายามที่เป็นระบบ (Systematic attempt) เพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สำหรับอนาคตเพื่อให้องค์กรบรรลุผลที่ปรารถนา ดังนั้นการวางแผน จึงเป็นการกำหนดเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงาน หรือสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งองค์กรจะต้องวางแผนเพื่อพัฒนาความร่วมมือภายในโครงการ ด้วยการนำบุคลากรจากหน้าที่ที่บวกต่อองค์กร เพราะการวางแผนจะช่วยให้มีโอกาสที่ดีในการดำเนินงาน และเห็นอุปสรรคจากภายนอก การวางแผนจะต้องมองเหตุการณ์ในอดีต และปัจจุบันเพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต

2.2 การจัดการองค์กร (Organizing)

เป็นการสร้างโครงสร้างการจัดเตรียมและกำหนดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ชัดเจน เพื่อประสานงานกันได้อย่างสอดคล้องและราบรื่น โดยผู้บริหารจะต้องจัดสรรและแบ่งงานพร้อมกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคคลและกลุ่มงานต่าง ๆ ให้พอเหมาะที่จะสามารถดำเนินงานได้ สิ่งที่สำคัญก็คือ การกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของทุกฝ่ายจะต้องชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน

การจัดองค์กรเป็นงานที่ดำเนินมาต่อเนื่องจากการวางแผน เป็นความพยายามที่แสดงให้เห็นลักษณะของ โครงสร้างองค์กรที่จะช่วยให้แผนที่ได้จัดไว้ประสบความสำเร็จ การจัดองค์กรเป็นการพยายามที่ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่สามารถเอื้ออำนวยให้แผนที่จัดทำขึ้นไปสู่การสัมฤทธิ์ผลที่ปรารถนา หากสามารถการจัดองค์กรได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะขององค์กร นอกจากทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ประหยัดและคุ้มค่า เพราะไม่เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนและความล่าช้า แล้วยังทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและเจริญเติบโต อันเกิดมาจากการที่สมาชิกร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

หน้าที่ขององค์กรนั้นจะเป็นตัวกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย (Goal-seeking activities) โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์กรจะแสดงออกมาในรูปของแผนภูมิองค์กร (Organization chart) หรือพีระมิดของภาระงาน (Job-task pyramid) และยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ด้านอำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ระหว่างด้านต่าง ๆ ในองค์กร โดยชี้ให้เห็นว่า ใครจะต้องรายงานให้แก่ใครหรือใครบังคับบัญชาใครนั่นเอง (Who reports to whom) จึงกล่าวได้ว่า โครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรง กับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

การจัดองค์กร จึงเป็นการพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำ ด้วยการใช้ความพยายามในการกำหนดงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ มีการกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน มีการกำหนดส่วนงานย่อยในโครงสร้างของโครงการ ขนาดของการควบคุม และสายการบังคับบัญชา โครงสร้างจะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากร และวิธีการซึ่งกำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3 การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)

การคัดเลือก และบรรจุคนเข้าทำงาน และธรรมรักษามีให้พนักงานที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับลักษณะงานที่กำหนดไว้ในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล และเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการวางแผนและการจัดองค์กร การที่องค์กรจะสามารถเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ องค์กรจำเป็นจะต้องได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม

เมื่อผู้บริหารได้กำหนดตำแหน่งหน้าที่และทำการตัดสินใจในเรื่องของหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมในหน้าที่ทางด้านการจัดองค์กรแล้ว การจัดหาคนเข้าทำงานจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดหาบุคคลที่เหมาะสม สำหรับการปฏิบัติงานดังกล่าว หน้าที่ทางด้านการจัดองค์กรและการจัดหาคนเข้าทำงาน เป็นงานที่จะต้องปฏิบัติอยู่เรื่อย ๆ ในกรณีที่มี การเปลี่ยนแปลง

ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณามุมมองที่อยู่ในองค์กร เพื่อดำเนินการพิจารณาสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์กร ในขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาข้าราชการ ให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข จากแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ลักษณะของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นกระบวนการที่ได้คน และบำรุงรักษาคคน โดยมีขอบเขตตั้งแต่เริ่มต้นจนเกษียณอายุ จึงกล่าวได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่ก่อนการบรรจุจนพ้นจากหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสานประโยชน์ระหว่างบุคคลและองค์กร

2.4 การอำนวยการ (Directing)

การที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชา หรือกระตุ้นให้ทุกฝ่ายในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ศิลปะในการบังคับบัญชา และทักษะในด้านการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้การอำนวยการยังหมายถึง ภาระหน้าที่ในการใช้ความสามารถชักจูงคนงานให้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดจนกระทั่งองค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ลักษณะของการสั่งการที่จะต้องไม่ใช่วิธีการสั่งโดยใช้อำนาจหน้าที่แบบเผด็จการ พนักงานทุกคนควรมีสิทธิทราบถึงข้อมูลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับงานในแง่ต่าง ๆ เหล่านี้ควรมีความสมบูรณ์ชัดเจนขณะเดียวกันผลงานที่ต้องการก็ควรอยู่ในวิสัยที่ทำได้ นอกจากนี้อุปสรรคและสิ่งจำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานก็จะต้องมีการจัดเตรียมไว้พร้อมด้วย

2.5 การประสานงาน (Co-ordinating)

เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อย และบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ซึ่งอาจจะต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การกำหนดระเบียบแบบแผนในการทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น การประสานงาน จึงเป็นการแสวงหาความร่วมมือและการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น นักบริหารงานมีหน้าที่ในลำดับต่อไปนี้คือ การติดต่อกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชนหรือจะเป็นชุมชน หรือประชาชนทั่วไปที่มีวงจรถูกเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ให้หน่วยงานของตนสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือเชื่อมโยงกับสังคม ชุมชน หรือประชาชน ผู้เป็นเจ้าของหน่วยงานได้อย่างกว้างขวางมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ตามที่มีเจตนารมณ์อันแท้จริง

ผลึกกำลังคน หรือทำงานร่วมมือกันเป็นขั้นตอน ช่วยตนเอง และเพื่อนร่วมชุมชน เพื่อนร่วมชาติ ด้วย ดังนั้น นักบริหารพัฒนาสังคมที่ฉลาดก็จะต้องกำหนดกลยุทธ์และวิธีการทำงานที่จะเป็น ผู้สนับสนุน และผู้ผลักดันผู้ที่มีความสามารถและผู้สมควรที่จะได้รับการนั้น ไป

2.6 การรายงาน (Reporting)

การรายงาน การประเมินผล และการแก้ไขปรับปรุง นักจัดการจะสามารถ ปฏิบัติงานของตนเองได้ดีขึ้น หรือการปฏิบัติงานของหน่วยของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และ สัมฤทธิ์มากขึ้นย่อมต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ผลงานที่หน่วยงานสามารถสร้างขึ้น ข้อบกพร่องหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่การปฏิบัติงานของหน่วยงานของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมา จากระบบการรายงานผลย้อนกลับ (Feedback) ดังนั้นในระบบการจัดการสมัยใหม่นั้น ภาระหน้าที่ ของ นักบริหารที่จะต้องทำสามารถแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน ในการที่จะแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานในระยะต่อไปให้เข้าเป้าหมายมากขึ้นและเป็นการช่วยให้ผู้ ปฏิบัติ ทำงาน ได้ง่ายขึ้น

2.7 การงบประมาณ (Budgeting)

งบประมาณเป็นแผนงานชนิดหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงการใช้จ่ายเงินจำนวนหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากงบประมาณจะเป็นแผนงานชนิดหนึ่งแล้วยังเป็น แนวทางที่จะนำไปใช้ในการควบคุมด้วย

สรุปได้ว่า การที่จะเป็นผู้บริหารที่มีการดำเนินงานที่ดีและประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนงานที่ชัดเจน สามารถนำพาองค์กรให้มีการพัฒนาก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุค โลกาภิวัตน์ได้ ผู้บริหารจะต้องมี ความสามารถในการพยากรณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถจัดคนให้เหมาะสมกับ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสามารถสั่งการ สามารถกำหนดโครงสร้างองค์กรให้มี ความเหมาะสมและการทำงาน สามารถสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม มี ความสามารถในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สร้างความร่วมมือของ บุคคลากรในองค์กรให้เกิดความสามัคคี รักในองค์กร สามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จและมี ประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนั้น การรายงานผลการปฏิบัติงานก็มี ความสำคัญทำให้ทราบถึงผลสำเร็จ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานได้ ก่อให้เกิดการ พัฒนา ทำให้องค์กรสามารถพบข้อบกพร่องหรือปัญหา ที่เกิดขึ้นในองค์กร อันจะก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้การศึกษายังทำให้ทราบว่า การงบประมาณ เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ ขององค์กร ดังนั้น ผู้สื่อมวลชน ได้ให้ความแนวคิดของ POSDCORB models ดังกล่าวมาเป็นกรอบ

แนวคิดในการศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย เพื่อประกอบการศึกษาต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ผู้ศึกษาได้รวบรวม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม จากเอกสารและ ผลงานนักวิชาการหลายท่าน เพื่อประกอบการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายของ “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” จากนักวิชาการหลายท่านเพื่อประกอบการศึกษาปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ดังนี้

วัชระ สกุล ณ มรรคา (2541 : 48) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า “เป็นการทำงานที่บุคคลกรในองค์กรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรทุกชั้นตอน ด้วยความตั้งใจ เต็มใจและสบายใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการและทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบต่อกลุ่ม”

สัมพันธ์ อุปรา (2541 : 57) ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่เน้นความสำคัญของผู้ร่วมงานในฐานะมนุษย์ในองค์กรที่มีความสามารถ มีเหตุผล มีวิจรรณญาณ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดการระดมสมอง พลังงานอย่างแข็งแกร่ง เป็นการบริหารที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์มากที่สุด”

สำราญ หาญประเสริฐ (2541 : 79) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า “เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร แบ่งอำนาจให้ผู้ร่วมงานในองค์กรมีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมคิดเห็นและปฏิบัติงาน ร่วมแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญด้วยการระดม พลังสมอง พลังงานอย่างแข็งแกร่ง”

สายสุนีย์ ปุตุตินันท์ (2541 : 40) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง ความร่วมมือจากบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกัน ร่วมรับผิดชอบ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร โดยร่วมวางแผน คิดแก้ไข ปฏิบัติติดตามผล และร่วมรักษามาตรฐานที่กลุ่ม กำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กร และเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาขอความร่วมมือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร มี การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสในการกำหนดเป้าหมาย

2. การกระจายอำนาจในการบริหาร ได้แก่ การใช้คณะกรรมการและกลุ่มงาน เฉพาะกิจในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกับพนักงานในงานที่รับผิดชอบ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจ ได้แก่ การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนผู้บริหารทุกคนในการใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

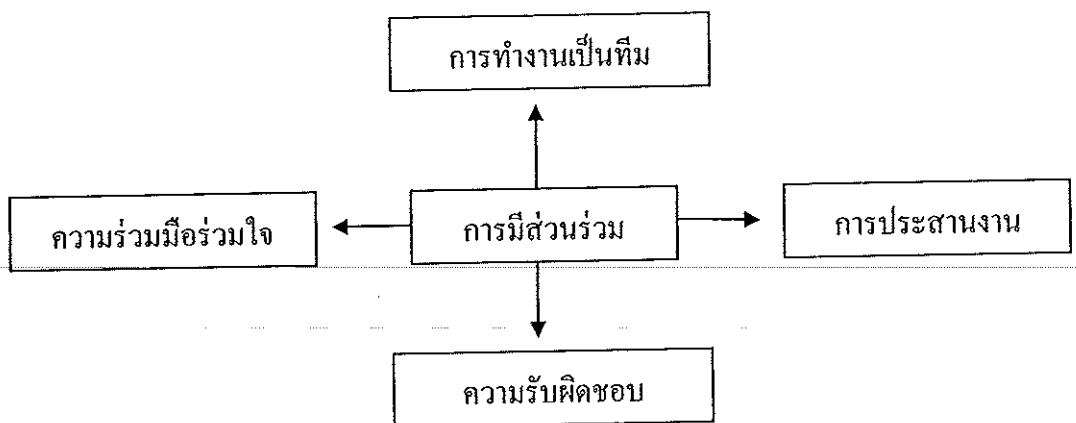
4. การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร ได้แก่ การมอบหมายงานให้ ตรงตามความรู้และความสามารถและมีการมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

อนันต์ ลัดนาท (2544 : 118-122) ได้ความหมายของการมีส่วนร่วม ดังนี้ การมีส่วนร่วมหมายถึงการเกี่ยวข้องกับจิตใจและอารมณ์ (Mental and emotional involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้า ใจการกระทำ (Contribution) ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกร่วม รับผิดชอบกลุ่มดังกล่าวด้วย โดยสรุปแล้ว การมีส่วนร่วม คือ

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือร่วมใจ + การประสานงาน + ความรับผิดชอบ

Participation = Cooperation + Coordination + Responsibility

เขียนเป็นแผนภาพได้ดังแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 3 สรุปความหมายของการมีส่วนร่วม

ความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะมาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

การประสานงาน หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลที่จะมาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันในการทำงาน และการทำให้เชื่อถือว่าไว้วางใจ ฉะนั้นการมีส่วนร่วม จึงหมายถึง การทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อบรรลุจุดประสงค์ด้วยความตั้งใจ (ความร่วมมือ) โดยกระทำการงานดังกล่าวในช่วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ ที่ทรงประสิทธิภาพ คือ ถูกจังหวะและเหมาะสม (การประสานงาน) กับทั้งการทำงานดังกล่าวด้วยความรู้สึกผูกพันให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือได้ (ความรับผิดชอบ)

จากบทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม จะเห็นได้ว่ามีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันตามแต่กิจกรรมที่จะนำแนวคิดการมีส่วนร่วมไปปรับใช้ ซึ่งหัวใจและความสำคัญของการมีส่วนร่วม คือ จะต้องให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีโอกาสได้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในกระบวนการของกิจกรรมนั้น ซึ่งจะถือได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าไปมีส่วนร่วม กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง มีโอกาสได้ร่วมดำเนินกิจกรรมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง หรือตลอดกิจกรรม คือ ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมสนับสนุน ร่วมประเมินผล และสุดท้ายได้ร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นด้วย ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) และเป็นกระบวนการปรับปรุงทำงานหรือกิจกรรมของกลุ่มองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไปอีกนั่นเอง

ตำราญ หาญประเสริฐ (2541 : 79) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า “เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร แบ่งอำนาจให้ผู้ร่วมงานในองค์กรมีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมคิดเห็นและปฏิบัติงาน ร่วมแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญด้วยการระดม พลังสมอง พลังงาน อย่างแข็งขัน”

ปรีชา แป้นเจริญ (2546 : 27) สรุปไว้ว่า “การมีส่วนร่วม หมายถึง การตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมวางแผนและดำเนินการในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา เพื่อแก้ไขให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินการต่อไปตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ร่วมกัน”

ภูวคณ หมั่นสีพรหม (2546 : 26) สรุปไว้ว่า “การบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึง

และปรับปรุงงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่สมาชิกกลุ่มต่างมีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบงาน ทุกชั้นตอน”

1.2 ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ผู้ศึกษาจึงได้รวบรวมความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจากนักวิชาการหลายท่านไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2525 : 36) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management : PM) ว่ามีประโยชน์ ดังนี้

1.2.1 การตัดสินใจได้ดีกว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยปรับปรุงคุณภาพการตัดสินใจในองค์กรให้ดีขึ้น การแก้ไขปัญหาด้วยกลุ่มทำให้การวิเคราะห์ปัญหาและการสร้างทางเลือกดีกว่าความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการตัดสินใจมีมากขึ้น ความผูกพันของพนักงานต่อการ

1.2.2 ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยให้การดำเนินงานดีขึ้น การตัดสินใจที่ดีทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ พวกเขาอ้อมมีความผูกพันต่อผลการตัดสินใจที่ถูกต้องบรรลุถึงเป้าหมายมากขึ้น ความผูกพันนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

1.2.3 กำลังใจและความพอใจที่ทำมีมากยิ่งขึ้นการตัดสินใจที่ดีและมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นที่เกิดจากการมีส่วนร่วม ทำให้กำลังใจและความพอใจในงานที่ทำของพนักงานสูงขึ้น พนักงานส่วนใหญ่พบว่ากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมสร้างความพอใจให้กับพวกเขามาก สิ่งเหล่านี้ทำให้พวกเขาพอใจงานที่ทำมากขึ้น เนื่องจากพวกเขามีความรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญขององค์กร

1.2.4 การออกจากงาน การขาดงาน และความเหนื่อยล้าน้อยลง เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับความผูกพันต่องานและความพอใจงานที่ทำมีมากขึ้น

1.2.5 การติดต่อสื่อสารและการยุติการขัดแย้งดีกว่า องค์กรทุกแห่งมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ติดต่อองค์กรถ้าจัดการอย่างถูกต้อง การมีส่วนร่วมช่วยให้การติดต่อสื่อสารในการยุติการขัดแย้งอย่างเปิดเผยได้ ความขัดแย้งถูกยุติภายในกรอบของการมีส่วนร่วม ผู้บริหารทุกคนต้องเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายและประโยชน์ที่คาดหวังไว้ ในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมก่อนที่จะรับวิธีการนี้ไว้พวกเขายังต้องประเมินค่าใช้จ่ายและประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

1.3 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน

วันชัย วัฒนศัพท์ (2544 : 25-28) ได้ระบุประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ดังนี้

1. เพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ ช่วยให้เกิดการพิจารณาทางเลือกใหม่ทำการตัดสินใจรอบคอบ
 2. การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา เมื่อการตัดสินใจนั้นได้ยอมรับจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างการนำไปปฏิบัติธรรมในการตัดสินใจของรัฐ
 3. การเพิ่มความง่ายในการนำไปปฏิบัติ สร้างให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความกระตือรือร้นในการช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ
 4. การมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นสามารถลดการเผชิญหน้าและความขัดแย้งที่ รุนแรง
 5. ช่วยทำให้เจ้าหน้าที่รัฐมีความใกล้ชิดกับประชาชนและไวต่อความรู้สึกห่วงกังวลของประชาชนและเกิดความตระหนักในการตอบสนองต่อความกังวลต่อประชาชน
 6. การพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน ถือว่าเป็นการให้การศึกษาชุมชน เพื่อการเรียนรู้กระบวนการตัดสินใจและเป็นเวทีฝึกผู้นำชุมชน
- คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน (2548 : 9) กล่าวว่า ผลประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน มีดังต่อไปนี้
1. เพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ กระบวนการปรึกษาหารือสาธารณชนช่วยให้เกิดการกระจ่างในวัตถุประสงค์ และความต้องการของ โครงการหรือนโยบายนั้น ๆ ได้เสมอ สาธารณชนสามารถที่จะผลักดันให้เกิดการทบทวนข้อสันนิษฐานที่ปิดบังอยู่ บ่อยครั้งกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดการพิจารณาถึงทางเลือกใหม่แทนวิธีการที่ได้เคยใช้กันมาในอดีต

2. การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา กระบวนการหรือโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบมักจะสิ้นเปลืองและเสียเวลา แต่ในทางปฏิบัติการมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่ต้น สามารถที่จะลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งของประชาชนได้

3. การสร้างฉันทามติ โครงการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถที่จะสร้างข้อตกลงที่มั่นคงและยืนยาว การยอมรับระหว่างกลุ่ม

4. การเพิ่มความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น และครั้งหนึ่งเมื่อได้ร่วมตัดสินใจแล้วย่อมต้องการที่จะเห็นสิ่งนั้นได้ถูกนำไปปฏิบัติ

5. การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าใน “กรณีที่ย่ำแย่ที่สุด” กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดโอกาสที่ผู้กรณีจะแสดงความต้องการของกลุ่มเขา และความห่วงกังวลที่ปราศจากความรู้สึกที่เป็นปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่ต้นสามารถลดการเผชิญหน้ากันอย่างรุนแรงที่อาจเป็นไปได้

6. การดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือ และความชอบธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการตัดสินใจก่อให้เกิดความขัดแย้ง ก็ต้องใช้กระบวนการตัดสินใจซึ่งโปร่งใสและน่าเชื่อถือต่อสาธารณชนและประชาชนมีส่วนร่วม

7. การพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน ผู้มีส่วนร่วมไม่เพียงแต่เรียนรู้เนื้อหา แต่เขายังได้เรียนรู้กระบวนการตัดสินใจโดยองค์กรส่วนท้องถิ่นของเขาควรจะเป็นอย่างไร และทำไมจึงต้องตัดสินใจดังกล่าว

สรุปได้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนการบริหารงาน หรือการกำหนดนโยบาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เกิดผลดีต่อการดำเนินการงาน สามารถค้นพบปัญหา และสาเหตุของปัญหา เพื่อแก้ไขให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และดำเนินการต่อไปตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ร่วมกัน บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลสรุปดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ไปใช้ในพัฒนาการดำเนินงาน วัฒนธรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนเกิดจิตสำนึกในการพัฒนางาน วัฒนธรรมร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลดีโดยรวมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมในชุมชนต่อไป

2. รูปแบบบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้

รามเมฆ และราว (Ramesh and Rao, 1990 : 24-25) ได้กล่าวถึงคำอธิบายของลิเคิร์ต (Likert) และเพื่อนร่วมงานของเขาที่สถาบันวิจัยทางสังคมแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้เน้นถึงความเข้าใจเชิงแนวคิดของทั้งทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรทุนว่าเป็นทรัพย์สินที่ต้องการจัดการที่

ลิเคิร์ต (Likert) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่รู้จักกันใน ซิสเต็ม โฟร์ (System 4) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะขององค์การและผลการปฏิบัติงาน 4 แบบ ดังนี้

ระบบที่ 1 เป็นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (Exploitative – authority) เป็นการบริหารองค์การที่เน้นหน้าที่ และสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา (Benevolent – authority) เป็นความสัมพันธ์แบบนายกับบ่าวระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 เป็นการใช้คำปรึกษา (Consultative) ภายใต้ระบบนี้หากบริหารงานมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่น และความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 นี้มีการขยายขอบเขตความสัมพันธ์ และการเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

อภิญญา กังสนารักษ์ (2538 : 23-24) สรุปรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบที่สำคัญ ดังนี้

1. แบบกลุ่มงาน (Work group) กลุ่มงานสามารถทำให้เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ ซึ่งโดยทั่วไปกลุ่มงานประกอบขึ้นด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ บุคคลเหล่านี้จะทำงานร่วมกันและประสานงานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานแบบกลุ่มงานนี้เป็นเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการทำงานแบบประชาธิปไตยภายใต้แนวคิดการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) ซึ่งรวมไปถึงการเพิ่มความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระในงาน ตลอดจนความท้าทายในงาน การเพิ่มคุณค่าในงานตามความหมายของเฮริชเบอร์ก ซึ่งรวมหมายถึงการทำงานที่เพิ่มปัจจัยจูงใจ (Motivational factor) เช่น ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ การยกย่อง งานที่น่าสนใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและส่วนตัว

2. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) ตามแนวคิดของเฮริชเบอร์ก จะหมายถึงการเพิ่มปริมาณงานในแนวตั้ง (Vertical job loading) เช่น การที่บุคลากรจะต้องวางแผน และจัดตารางเวลาในการทำงานเอง แทนที่จะให้หัวหน้าสั่งตัวกลุ่มงานมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเองได้ แทนที่จะให้หัวหน้ากำหนด ดังนั้น การเพิ่มคุณค่า ในงานของกลุ่มงาน จะทำให้งานบริหารบางอย่างถูกกระจายไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจ

3. แบบโครงการหรือแบบเมทริกซ์ (Matrix or project management) การบริหารแบบเมทริกซ์โดยทั่วไปจะถูกนำไปทุกงานภายใต้โครงการเฉพาะขนาดทำงานในโครงการนั้น จะอยู่ภายใต้การดูแลของผู้อำนวยการ โครงการนั้นองค์การแบบนี้สนับสนุนการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมากเพราะองค์การผลักดันการตัดสินใจลงสู่ข้างล่าง โดยผู้อำนวยการ โครงการได้รับอำนาจในการวางแผนและดำเนินโครงการสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความคล่องตัว และยังเน้นการเพิ่มประสบการณ์ของพนักงานให้กว้างขึ้นรวมทั้งการเพิ่มความรู้ความสามารถ

4. เนื่องจากการบริหารแบบโครงการต้องอาศัยความรู้ความชำนาญของพนักงานเฉพาะด้านสูง ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นพนักงานจึงเข้ามามีบทบาทมากในกระบวนการตัดสินใจ

4.1 แบบร่วมเจรจาต่อรอง (Collective bargaining) การร่วมต่อรอง เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีการตั้งตัวแทน เช่น สหภาพแรงงานเข้ามาต่อรอง สิทธิประโยชน์ของพนักงานที่จะมีการปฏิบัติงานรวมกันแบบสั่งลงมาอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการแบ่งปัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

4.2 ประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม (Industrial democracy) เป็นการให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานในการตัดสินใจ โดยมีตัวแทนของพนักงานเข้าเป็นกรรมการบริหาร แทนที่จะมีแต่เจ้าของเท่านั้น หรืออีกรูปแบบคือ การให้สิทธิพนักงานในการซื้อหุ้นบริษัท หรือให้โบนัส โดยให้มาถือหุ้นบริษัทเพื่อให้มีสิทธิในการกำหนดทิศทาง

เจมส์คีย์ ปีนทอง (2536 : 272-273) ได้แยกแยะขั้นตอนที่ประชาชนควรมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอนดังนี้ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผลงาน

เดลบีค และแอนดริว (Delbecq and Andrew. 1971 : 466-492) ได้กล่าวถึงรูปแบบของกระบวนการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผน 5 รูปแบบดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลรายละเอียดของโครงการต่าง ๆ
2. การวิเคราะห์หรือสรุปปัญหา
3. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
4. ดำเนินการแก้ไขปัญหา

5. การประเมินผลประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการเพื่อกลับไปสู่การพัฒนา และ

สุชาติ อรุณวุฒิวงศ์ (2541 : 20-21) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น

10 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมประชุม
2. การมีส่วนร่วมออกเงิน
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
5. การมีส่วนร่วมสัมภาสณ์
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่มหรือริเริ่ม
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงานหรือเป็นลูกจ้าง
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

ประภาพร ศรีสถิตธรรม (2543 : 23) กล่าวว่า Bemstein ได้สำรวจรูปแบบของการมีส่วนร่วมจากทั่วโลกว่ามี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การทราบถึงผลงานการดำเนินการ
3. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการ เพื่อใช้ในการตัดสินใจ
4. มีการรับรองสิทธิส่วนบุคคล
5. มีอิสระในการโต้แย้ง
6. มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย

จากแนวคิดเรื่องลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมตามทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้ การวางแผน เป็นขั้นตอนการศึกษา เก็บรายละเอียดของข้อมูล หาสาเหตุ และวางแผนโดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน การดำเนินการ หรือขั้นปฏิบัติงานโดยดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้การประเมินผลงาน สรุปผลงานที่ได้ดำเนินการไว้ วิเคราะห์เหตุผลของการปฏิบัติงานดังกล่าว

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน นับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานของทุกองค์กร เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งจะได้แนวความคิดที่หลากหลาย เกิดการพัฒนา และที่สำคัญคนที่มีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะเกิดความเข้าใจในองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิด

ทุกภาคจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพราะทุกภาคส่วนเป็นเจ้าของวัฒนธรรมร่วมกัน เพื่อให้งานวัฒนธรรมเกิดการยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นการพัฒนาและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจต่อชุมชน ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า ปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในภาพรวมแก่ประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมต่อไป

3. หลักการมีส่วนร่วมของชุมชน

ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดจากนักวิชาการกล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วมชุมชนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation)

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2548 : 15) ได้ระบุไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นหัวใจของการดำเนินงานวัฒนธรรมซึ่งประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จึงจะทำให้เกิดความยั่งยืนในการอนุรักษ์ รักษา และดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่งดงามของชาติ

วสันต์ เทพสุริยานนท์ (2548 : 13) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน เกิดจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาที่ในอดีตรัฐจะเป็นเพียงผู้นำการพัฒนาเพียงฝ่ายเดียวในทุกเรื่องมาเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในฐานะผู้ร่วมพัฒนามากขึ้นเพราะจะเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้ผลของการพัฒนาถูกต้องตามความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวมมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ

วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธรรมะและคณะ (2550 : 48-49) กล่าวไว้ว่าชุมชนจะเป็นผู้ที่เข้าใจสภาพและปัญหาของตนเองได้ดีกว่าบุคคลภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ เพราะชุมชนจะเป็นผู้ที่เข้าใจสภาพและปัญหาของตนเองได้ดีกว่าบุคคลภายนอก ซึ่งลักษณะและระดับของการมีส่วนร่วมในชุมชนมี 5 ประการ ดังนี้

1. การร่วมกันค้นปัญหาและสาเหตุของปัญหา เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดเพราะถ้าชุมชนไม่มีบทบาทในการระบุปัญหาและความต้องการของตนเอง จะทำให้การดำเนินงานไม่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ทำให้ชุมชนมองไม่เห็นความสำคัญและการดำเนินงานก็จะไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนงาน โครงการ กิจกรรม ร่วมสร้างรูปแบบ

ผู้แทนวิไลลักษณ์และคณะ (2550) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนด้วยตนเอง และการที่

ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหาแนวทางแก้ปัญหาและแนวทางการดำเนินงาน จะทำให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) นำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมที่วางไว้

3. การร่วมดำเนินกิจกรรม การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานในกิจกรรมที่วางไว้ให้บรรลุผลตามเป้าหมายบังเกิดผลดีแก่ชุมชน รวมทั้งร่วมปรับปรุง เสนอแนะระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. การร่วมลงทุน คือการที่ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมการลงทุนในรูปของทรัพยากรธรรมชาติหรือปัจจัยภายในที่มีอยู่ในชุมชนตามกำลังความสามารถของชุมชนเอง แทนที่จะใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยภายนอกชุมชนทั้งหมด เป็นการเสริมสร้างให้ประชาชนรู้จักการทำงานร่วมกัน

5. การร่วมติดตามประเมินผล ให้ชุมชนมีการประเมินว่าผลการดำเนินงานนั้นได้รับผลดีหรือ ได้รับผลประโยชน์มากน้อยเพียงไร รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จากการทำงาน ซึ่งจะทำให้ชุมชนทราบในผลของการดำเนินงานว่าดีหรือไม่อย่างไร และ

อย่างไรก็ตามก่อนที่จะเกิดการเข้ามามีส่วนร่วมชุมชนเองก็ตระหนักถึงผลได้ผลเสียจากการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยเช่นกัน จึงมีผู้คิดค้นทฤษฎีการมีส่วนร่วม ดังนี้ (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา และคณะ, 2549 : 208)

$P = \text{Participation (การมีส่วนร่วม)}$ $P = (B \times P) - C$

$B = \text{Benefit hoped to gain (ผลที่หวังจะได้จากการมีส่วนร่วม)}$

$P = \text{Probability that they will actually be achieved (ความน่าจะเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จ)}$

$C = \text{Cost of working for them (ค่าใช้จ่ายที่ต้องลงทุนในการมีส่วนร่วม)}$

กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของชุมชนจะประสบความสำเร็จนั้น จะต้องดึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายให้เข้ามา โดยให้สมาชิกชุมชนสามารถมีสิทธิมีเสียงในกระบวนการตัดสินใจได้ และผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดควรจะคุยกันได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ตลอดจนแสวงหาวิธีแก้ปัญหาาร่วมกัน

3.2 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิต มีความเกี่ยวข้องกับคนทุกคนตลอดเวลา เพราะการดำรงชีวิตประจำวันของคนล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม คนจึงเป็นทั้งผู้สร้างสรรค์พัฒนา และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นการ

วัฒนธรรมมากกว่าคนที่ไม่ใช่เจ้าของวัฒนธรรมประเทศไทยมีการกำหนดหลักการดำเนินงาน วัฒนธรรมไว้ชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรม ดังนี้ (สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2547 : 12 – 14)

3.2.1 รัฐธรรมนูญกับงานวัฒนธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญกับ วัฒนธรรมในมาตรา 45,46 และมาตรา 289 ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) มาตรา 45 และ 46 ได้บัญญัติให้บุคคลมีสิทธิและเสรีภาพในการ รวมตัวเป็นกลุ่มองค์กร เพื่ออนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่นหรือของชาติ โดยให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2) มาตรา 289 ได้บัญญัติให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่น

3.2.2 นโยบายการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พุทธศักราช 2545

คณะรัฐมนตรี มีมติให้จัดตั้งกระทรวงขึ้นใหม่จากเดิมที่เคยมีอยู่ 14 กระทรวง 1 ทบวง เป็น 20 กระทรวง ซึ่งงานวัฒนธรรมของชาติได้ถูกยกระดับขึ้นเป็นกระทรวง วัฒนธรรมโดยมีสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติและกรมศิลปากร เพื่อให้สามารถ บริหารงานด้านวัฒนธรรมและศิลปะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเข้าถึงประชาชนทุก หมู่เหล่า ทางสำนักงานคณะงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติในปัจจุบันจึงอาศัยสภา วัฒนธรรมทุกระดับเป็นฐานการดำเนินงานวัฒนธรรม

สรุปได้ว่า แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานวัฒนธรรมของ สภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย จะประสบความสำเร็จได้จะต้องให้ประชาชนผู้เป็นเจ้าของ วัฒนธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วม ของสภา วัฒนธรรม ซึ่งมีคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมเป็นตัวแทนจากทุกภาคส่วน และจะเป็นผู้ที่เข้าใจใน กระบวนการบริหารจัดการงานวัฒนธรรมของตนเองได้ดีกว่าบุคคลภายนอก ผู้ศึกษาจะนำความรู้ที่ ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานวัฒนธรรม โดยการส่งเสริมให้คณะกรรมการสภา วัฒนธรรมซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกภาคส่วนของประชาชน ผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมได้มีบทบาทและ ความสำคัญในการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมร่วมกันประยุกต์ใช้การมีส่วนร่วมสร้างสร้งงาน

ส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ไปพัฒนาชุมชนให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสามารถนำทุนทางวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ในท้องถิ่นมาบูรณาการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาค้นคว้าไว้ ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ยรรยง แก่นสาร (2545 : 66) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการงานโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารจัดการงานโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการงานของโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารจัดการ งานโรงเรียนด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคลากร การเงินและพัสดุ ด้านงานอาคารสถานที่ และด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ

สมคิด ชันขวา (2544 : 88) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารบุคคล ยกเว้นด้านการบริหารงานทั่วไป มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

อร่ามรัศมี ด้วงชนะ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เครือข่ายชุมชน : ศึกษากรณีจังหวัดสุราษฎร์ธานีพบว่า การเสริมสร้างเครือข่ายชุมชนให้ประสบความสำเร็จต้องให้สถาบันการศึกษาและองค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ดำเนินการ บทบาทและการทำงานของเครือข่ายชุมชน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการทำงานที่เชื่อมประสานจากจุดเล็กขยายไปสู่หน่วยใหญ่ทั้งด้านพื้นที่และกิจกรรม มีการสื่อสารที่ต่อเนื่องและมีการทำงานที่เป็นการสร้าง

ในการจัดการ คือ ชุมชนเกิดกระบวนการเรียนรู้ทำให้สามารถเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหา เกิดการจัดการทรัพยากรในชุมชน เกิดการพึ่งพาตนเอง และเกิดพลัง

วัฒนธรรมจังหวัดปัตตานี (2551 : บทคัดย่อ) การมีส่วนร่วมของเครือข่ายวัฒนธรรม และชุมชนในการบริหารจัดการวัฒนธรรม : กรณีศึกษาการแสดงมะโย่ง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยสรุปว่า

1. เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมจังหวัด และชุมชน ในการบริหารจัดการวัฒนธรรมท้องถิ่น
2. บทบาทหน้าที่ของมะโย่งที่มีต่อชุมชน
 - 2.1 เป็นผู้สื่อข่าว เนื่องจากในอดีต มะโย่งจะนำเรื่องราวที่พบเจอในชุมชนหนึ่ง ไปเล่าสู่กันฟังอีกชุมชนหนึ่ง
 - 2.2 เป็นสื่อบันเทิงที่ทำให้ประชาชน ได้รับความสนุกสนาน และสอดแทรก กล่อมเกล่าจิตใจผู้ที่เสพสื่อ ให้มีคุณธรรมจริยธรรม สอนให้คนเป็นคนดี
 - 2.3 เป็นสื่อสำคัญในการสร้างสรรค์สังคม ส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน สร้างความรักความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจต่อกันของคนในชุมชนและต่างชุมชน
 - 2.4 หลาย ๆ หมู่บ้านนิยมเชิญมะโย่งไปเล่นแก้บนต่าง ๆ
3. แนวทางในการอนุรักษ์ฟื้นฟูการแสดงมะโย่ง

จากการศึกษาศิลปะการแสดงมะโย่ง ถือได้ว่าเป็นศิลปะการแสดงที่มีคุณค่าแฝงไว้ด้วยความเชื่อแบบพราหมณ์ ฮินดู และพุทธ แม้ว่าจะเป็นที่นิยมของชาวมลายูมาเป็นเวลานาน แต่ปัจจุบันนี้กลับได้รับความนิยมน้อยลงเมื่อมีการศึกษาหลักศาสนาอิสลามซึ่งขึ้น ฉะนั้น ในการเสวนาเพื่อหาแนวทางในการอนุรักษ์ฟื้นฟูการแสดงมะโย่ง คณะผู้ร่วมเสวนาได้เสนอแนวทางดังนี้

 - 3.1 ควรปรับประยุกต์ ปรับเปลี่ยน เพื่อให้เข้ากับสภาพสังคม กล่าวคือในส่วน ของพิธีกรรมการไหว้ครูหรือพิธีกรรมอื่น ๆ ที่ขัดกับหลักศาสนาอิสลาม ควรจะงด และส่งเสริมสืบสานในเรื่องของการขับร้องและการแสดงเป็นละครเท่านั้น
 - 3.2 นำศิลปะการแสดงมะโย่ง มาบรรจุในบทเรียนหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้เด็ก ได้เรียนรู้ สร้างสำนึกให้เด็กเห็นถึงคุณค่า ความสำคัญของศิลปะการแสดงพื้นบ้านต่าง ๆ
 - 3.3 ให้ผู้นับถือศาสนาอื่นนอกเหนือจากศาสนาอิสลาม เป็นผู้สาน ต่อหน้าที่การอนุรักษ์ฟื้นฟูการแสดงมะโย่งให้คงอยู่

วัฒนธรรมจังหวัดสงขลา (2551 : บทคัดย่อ) การมีส่วนร่วมของเครือข่ายวัฒนธรรม และชุมชนในการบริหารจัดการวัฒนธรรม : กรณีศึกษาประเพณีรับเทียนมาในตำบลคีหลวง อำเภอ

1. การศึกษาคั้งนี้ได้เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมจังหวัด และชุมชน ดังนี้ การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการเข้าร่วมเป็นทีมวิจัย และคณะทำงาน การร่วมตั้งโจทย์วิจัย การร่วมเขียนโครงร่างวิจัย/ร่วมออกแบบวิจัย การร่วมสร้างเครื่องมือวิจัย การร่วมคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง การร่วมเก็บข้อมูล การร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล การร่วมวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล การร่วมเขียนรายงานการวิจัย และการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการประเพณีรับเทียนตา

2. ประเพณีรับเทียนตา หรือประเพณีรับเทวดา ของชาวบ้านตำบลศิลาหลวง อำเภอสังขละบุรี จังหวัดสงขลา เกิดจากการที่ชาวบ้านมีความเชื่อว่า ทุกหมู่บ้านจะมีเทวดามาปกป้องรักษาผู้คนในหมู่บ้านนั้น ๆ ให้อยู่เย็นเป็นสุข ทำมาหากินได้คล่อง โดยเฉพาะการทำนา มีความเชื่อว่า เทวดาจะหมุนเวียนกันมาทำหน้าที่ปีละ 1 องค์ และหลังจากสิ้นสุดฤดูเก็บเกี่ยวแล้ว ชาวบ้านจึงรวมตัวกันจัดให้มีการประกอบพิธีกรรมทางพุทธศาสนาขึ้นหลังจากวันขึ้นปีใหม่ไทย 3 วัน (วันที่ 16 เมษายน) ในเวลาพลบค่ำ ณ สถานที่ที่เป็นภูมิมบ้านซึ่งประชาชนเจ้าของวัฒนธรรมร่วมกันคัดเลือก เพื่อเป็นการทำพิธีส่งเทวดาองค์เก่า และรับเทวดาองค์ใหม่ เพื่อเป็นการแสดงความกตัญญูทดแทนต่อเทวดาที่ได้มาปกป้องรักษา คุ้มครองคนในหมู่บ้าน และให้ผลผลิตทางการเกษตรที่อุดมสมบูรณ์ บทบาทหน้าที่ ของประเพณีรับเทียนตา พบว่า เป็นการส่งเสริมความกตัญญูทดแทน การส่งเสริมและสร้างความสามัคคี การประสานความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชน การรวมและอนุรักษ์ ศิลปะการแสดง และการละเล่นพื้นบ้านการให้ความบันเทิง การให้ความสุข/สนุกสนาน การให้ความรู้ การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น การทบทวนชีวิต การสร้างจิตสำนึกร่วมในความเป็นพวกเดียวกันของคนในชุมชน การช่วยรักษาแนวปฏิบัติของท้องถิ่น การส่งเสริมศาสนา และรักษาบรรทัดฐานทางสังคม การส่งเสริมให้คนกระทำความดี และการสร้างอัตลักษณ์ร่วมของคนในชุมชน

3. แนวทางในการบริหารจัดการประเพณีรับเทียนตา สำหรับสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สรุปได้ ดังนี้ (1) รัฐควรส่งเสริม/สนับสนุนประเพณีรับเทียนตาโดยการเข้าร่วมกิจกรรม หรือสนับสนุนงบประมาณตามความเหมาะสม (2) ควรหาวิธีการสร้างสำนึกร่วมของคนในชุมชน ให้เห็นคุณค่า และความสำคัญของประเพณีนี้ และให้มีการปฏิบัติเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อมิให้สูญหาย (3) ปลูกฝังให้อุชนรุ่นหลัง เข้าใจ และรู้คุณค่าของประเพณีรับเทียนตา โดยทางภาครัฐควรนำประเพณีมาสร้างเป็นองค์ความรู้และเผยแพร่ไปยังสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ (4) สถานศึกษาควรบรรจุประเพณีรับเทียนตาเป็นประเพณีท้องถิ่นของตำบลศิลาหลวงในการจัดทำ

ประกอบพิธีกรรม และได้มีโอกาสแสดงออก เพื่อปลูกฝังและให้เกิดความเลื่อมใส (6) ควรหาผู้สืบทอดสำหรับเป็นผู้นำประกอบพิธีกรรม (7) รัฐควรร่วมกับชุมชนจัดประเพณีรับเทียนดาให้ยิ่งใหญ่ สมบูรณ์แบบเพื่อจะได้ติดตามและอยู่ในความทรงจำ เมื่อถึงเวลาจะได้ปฏิบัติติดต่อกันทุกปี (8) ควรทำข้อตกลงร่วมกันระหว่าง ผู้นำชุมชน / กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน / ชุมชน (ชาวบ้าน) ให้ประเพณีรับเทียนดาเป็นประเพณีของท้องถิ่น โดยกำหนดให้จัดเป็นประจำทุกปี

วัฒนธรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี (2551 : บทคัดย่อ) การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการวัฒนธรรม : กรณีศึกษา การแสดงมโนราห์ในกลุ่ม โฮมสเตย์ ตำบลลิเล็ด อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรม และชุมชนลิเล็ด คณะวิจัยได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งสภาวัฒนธรรมและชุมชนทุกฝ่ายในทุกขั้นตอน ประกอบด้วยกระบวนการร่วมวางแผน โดยได้อาศัยกระบวนการคิดและวางแผนร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งตัวแทนของสภาวัฒนธรรมจังหวัดและสภาวัฒนธรรมอำเภอ องค์กรภาครัฐ กลุ่มผู้นำชุมชน สมาชิกกลุ่มชุมชนลิเล็ดนำเที่ยวเพื่อการอนุรักษ์ นอกจากนั้นแล้วสิ่งสำคัญที่สุดคือความตระหนักที่จะต้องร่วมกันผลักดันให้ลูกหลานชาวตำบลลิเล็ด ได้สืบทอดศิลปะการแสดงซึ่งเป็นมรดกที่สำคัญของบรรพชนให้สืบทอดต่อไป

นภาพร หงส์ษา (2551 : 98) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพ ตำบลพระประโทน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม พบว่า เหตุผลของการเข้าร่วมกลุ่มในการพัฒนาอาชีพ กลุ่มตัวอย่างต้องการมีรายได้เพิ่ม เหตุผลของการไม่เข้าร่วมกลุ่มในการพัฒนาอาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ามีงานทำอยู่แล้ว และระดับพฤติกรรมหรือความรู้สึกร่วมของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับสูง คือ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับและพอใจในการรวมกลุ่มอาชีพของตน สำหรับปัญหา-อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพส่วนใหญ่มีปัญหาดังนี้ สมาชิกมีความคิดเห็นไม่ตรงกันในบางเรื่อง ไม่มีตลาดรองรับผลผลิต และสมาชิกน้อยเนื่องจากผลตอบแทนต่ำ สำหรับข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพในภาพรวมส่วนใหญ่มีลักษณะ ดังนี้ ต้องการให้ส่วนราชการเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาอาชีพ และหาตลาดมารับซื้อ สุดท้ายต้องการให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาอาชีพ

วิมลศรี ผุดเพชรแก้ว (2551 : บทคัดย่อ) การมีส่วนร่วมของเครือข่ายวัฒนธรรมและชุมชนในการบริหารจัดการวัฒนธรรม กรณีศึกษา เพลงนา อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ผลการศึกษาพบว่า เพลงนาเป็นเพลงพื้นบ้านที่นิยมร้องเล่นกันมาแต่โบราณของจังหวัดชุมพร เดิมที

เช่นงานสงกรานต์ งานบวชนาค งานขึ้นบ้านใหม่ งานขึ้นปีใหม่ งานมงคลสมรส หรือแม่กระทั่งในงานศพก็มีการร้องเล่นเพลงนากัน การร้องเพลงนาก็มีผู้ร้อง 2 คน ถ้ามากกว่า 2 คน ก็ต้องเป็นจำนวนคู่แต่ที่นิยมมักไม่เกิน 4 คน หรือ 2 คู่ แต่ละคู่จะมีแม่เพลง 1 คน ทำหน้าที่ร้องนำ เรียกว่า แม่คู่ หรือ “หัวไฟ” และมีผู้รับหรือทอย 1 คน เรียกว่า “ท้ายไฟ” ถ้าผู้เล่นมีคู่เดียว เนื้อหาหรือบทที่ร้องมักจะเป็นบทชม บทเกี้ยว แต่ถักร้อง 2 คู่ มักจะเป็นกลอนรบหรือบทจะพันคือร้องโต้ตอบกัน โดยต่างฝ่ายต่างหิบบอกเอาजूอ่อน หรือปมด้อยของฝ่ายตรงข้ามขึ้นมาว่ากัน การร้องโต้ตอบกันนี้ ผู้ที่เป็นท้ายไฟของฝ่ายใดก็ทำหน้าที่รับทอยของฝ่ายนั้น การร้องเพลงนาก็ร้องเป็นกลอนสด หรือ กลอนปฤกษา ไม่มีดนตรีใด ๆ ประกอบ ผู้ร้องจะต้องมีสติปัญญาและไหวพริบดี เพลงนาบรรคหนึ่งอาจจะมีตั้งแต่ 4-10 คำ

ชัยวัตร คำศรีสวัสดิ์ (2553 : 87) การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอคลองใหญ่จังหวัดตราด

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 2.1) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการเป็นกรรมการกองทุนอื่น ๆ นอกเหนือจากกองทุนหมู่บ้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพของกองทุนหมู่บ้านจากการจัดระดับ มาตรฐานกองทุนหมู่บ้าน พ.ศ. 2546 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน ความคาดหวังเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนหมู่บ้านต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน 2.3) คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่ได้รับ การสนับสนุนในการดำเนินงานจากหน่วยงานภาครัฐต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

พาวเวลล์ (Powell, 1997 : 65) ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมของเมืองหลวงและรัฐ

เกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์กรและการคดกกระเปี่ยมหรศพและสถาบันบันเทิงใน

เมืองอุตสาหกรรมได้สำเร็จ ในกระบวนการสร้างนั้น ประชาชนเป็นผู้สร้างรูปแบบและอำนาจหน้าที่ของสังคมตามความต้องการ โดยมีการเลือกคณะกรรมการเข้าไปเป็นผู้แทนเสนอผู้ติดต่อศาล เพื่อให้มีการสนทนากันเกี่ยวกับวัฒนธรรมการละครและการดนตรีในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการเปลี่ยนแปลงนี้ บทบาทของรัฐต้องเอาใจใส่ถึงความต้องการของประชาชนและบรรจุไว้ในบริบท มีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการดนตรีกับมหรสพแล้ว ประชาสัมพันธ์ก่อนที่จะให้คณะกรรมการออกใบอนุญาตให้กับมหรสพของปี 1866

พรานาตะ (Pranata. 1997 : 52) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวัฒนธรรมและสังคม สนับสนุนองค์ความรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนชาวอินโดนีเซียในอเมริกา โดยได้ศึกษาคุณค่าวัฒนธรรมความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการสมาคมกัน จากกลุ่มตัวอย่างชาวอินโดนีเซียในอเมริกา 58 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัญหาในการปรับตัว การประกอบอาชีพ การเงิน ภาษา และการบ้าน และพบว่าการเข้าร่วมกิจกรรมวัฒนธรรมมีจำนวนน้อยมากข้อเสนอแนะ ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ชาวอินโดนีเซียในอเมริกัน

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม พบว่า องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน มีการปฏิบัติงานวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยคือ การประชาสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมของผู้มีความพร้อม/ความเชี่ยวชาญ การระดมทรัพยากร ขาดปัจจัยการบริหาร ขาดการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงควรเน้นที่กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง การระดมทรัพยากรเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการวิจัย ควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนมากขึ้น ควรมีการวางแผนบริหารจัดการที่เป็นระบบและระดมทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานวัฒนธรรมให้มีความเข้มแข็ง จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการใช้ปัจจัยการบริหารเพื่อวางแผนปรับปรุงและพัฒนางานวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย เพื่อให้การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมสามารถนำทุนทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ในชุมชนมาสร้างมูลค่าเพิ่ม อันจะนำพาให้เศรษฐกิจชุมชนเกิดการพัฒนา และมีความมั่นคงในระยะยาวสืบไป