

บทความวิจัย (ก.ค. – ธ.ค. 2561)

รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรม ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชวลล สิงห์คำป๋อง, สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดขอนแก่น, ขอนแก่น 40000, email: chavadol5@gmail.com, โทร. 065 338 8856

ไมสิต แพงสร้อย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม 44150, email: kosit.p@msu.ac.th, โทร. 081 966 8724

ประสาน กำจรเมฆกุล, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม 44150, โทร. 081 871 7600

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อศึกษารูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดหนองคาย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการศึกษาข้อมูลเอกสารและการเก็บข้อมูลภาคสนามจากการสำรวจ (Basic Survey) การสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview Guide) และการสนทนากลุ่ม (Focused Group Discussion) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ กลุ่มผู้รู้ (Key Informants) จำนวน 10 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติ (Casual Informants) จำนวน 60 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั่วไป (General Informants) จำนวน 10 คน นำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกออกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นการศึกษาและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บุคคลที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ คือ วัฒนธรรมจังหวัด ผู้ปฏิบัติงาน และเครือข่ายวัฒนธรรม รวมถึงประชาชนในฐานะที่เป็นเจ้าของวัฒนธรรมทุกคนในพื้นที่ โดยขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมผ่านรูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสัญลักษณ์ เน้นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีและโดดเด่นของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทั้งชุดการแต่งกายของบุคลากร และจัดตกแต่งภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน โดยควรคำนึงถึงการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Quality of Work Life) 2) ด้านการสื่อสาร เน้นกำหนดช่องทางสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ 3) ด้านธรรมเนียมการปฏิบัติ เน้นกำหนดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงวัฒนธรรม และกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารราชการมาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์ของประชาชน และ 4) ด้านการบริหารจัดการ เน้นปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลังใหม่ให้เหมาะสม เป็นเอกภาพ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, การบริหารงานวัฒนธรรม, การพัฒนา

Received: September 1, 2017, **Accepted** September 5, 2017

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

Chavadol Singkhampong, Khonkaen Provincial Cultural Office, Khonkaen 40000, email: chavadol5@gmail.com,
Tel. 065 338 8856

Kosit Paengsoi, Mahasarakham University, Mahasarakham 44150, email: kosit.p@msu.ac.th, Tel. 081 966 8724

Prasan Kumchrmenukun, Mahasarakham University, Mahasarakham 44150, Tel. 081 871 7600

Abstract

This study aims to investigate the administrative background of Cultural Office in Northeast Region, current performance situation ,difficulty issues of cooperate culture on cultural administrative tasks of Cultural Office in Northeast Region and usability styles of cooperate culture in order to develop cultural tasks management of Cultural Office in Northeast Region. The researcher has decided to select Purposive Selection to assort the representative samples from 6 Cultural Offices in Northeast Region such as Nong Khai Province, Si Sa Ket Province, Amnat Charoen Province, Roi Et Province, Surin Province and Kalasin Province. This study is Qualitative Research with Basic Survey, Observation, Interview Guide and Focused Group Discussion as data collection methods. The informants are 10 Key Informants, 60 Casual Informants and 10 General Informants. The collected data was segregated and analyzed according to learning issues and research purposes by Descriptive Analysis method. The result showed that; in term of cultural tasks administrative development of Cultural Office in Northeast Region, the mobilized operators are provincial cultural offices, officers, cultural networks as well as the residents who occupy their own culture. Due to effectively develop cultural administration and achieve the purposes and aims government and Ministry of Culture, we have to persist in good governance and follow the policies, laws, and regulations of government administration in order to be the guideline of culture mobilization through the 4 cooperate culture aspects; 1) symbolic aspect: focuses on good and outstanding image of Provincial Cultural Office promotion both in staff dressing and working environment landscaping which should consider about Quality of Work Life method, 2) communication aspect: focuses on appropriate and effective in-house communication methods, 3) traditional aspect: focuses on tradition enactment within Provincial Cultural Office which persists in good governance, government and Ministry of Culture's policies with related government administration laws and regulations as the performance's mobilized protocol in order to be good state affairs administrative criteria and 4)administrative aspect: focuses on administrative

construct alteration, working scale and administrative formation which should be altered with appropriate working scale and be unity.

Keywords: organizational culture, cultural administration, development

คำขอบคุณ : งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทนำ

การปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. 2545 ถือเป็นการพัฒนาระบบราชการครั้งสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ (Paradigm Shift) วิธีการให้บริการต่อประชาชน และความรับผิดชอบที่ข้าราชการพึงมีต่อประชาชน และต่อหน่วยงานด้วย จึงได้นำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) โดยนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักคิดผสมผสานกับ หลักการของแนวคิดตามระบอบประชาธิปไตยยุคใหม่ ที่เน้นการสร้างระบบราชการที่มีคุณลักษณะของระบบในเชิงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่อิงหลัก ธรรมภิบาลและประชาธิปไตย และแนวคิดดังกล่าวนี้ก็ได้นำไปสู่นวัตกรรมในเรื่องของพฤติกรรมใหม่ คือ เรื่องของวัฒนธรรมองค์กรโดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนนโยบาย ได้กำหนดแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ซึ่งมีความครอบคลุมใน 5 เรื่อง ได้แก่ 1.ปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้าง 2.ปรับปรุงวิธีการบริหาร 3.ปฏิรูปวิธีการงบประมาณ 4.ปฏิรูประบบบุคคล และ 5.ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549 : 17-33) การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ประเทศไทยจะยังคงประสบสภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ เช่น กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคมสูงวัย การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาลดประสิทธิภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้ 1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม 3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ 4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข นอกจากนี้ ในสภาพสังคมในปัจจุบันมีหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมมากมาย ทั้งปัจจัยทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี ศาสนา อุดมการณ์ ความเชื่อ รวมทั้งปัจจัยทางจิตวิทยาการเปลี่ยนแปลงเกิดได้ทั้งค่อยเป็นค่อยไป และเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง การเปลี่ยนแปลงที่ไม่สมดุล ก่อให้เกิดผลกระทบ เช่น ขาดความสมดุล หรือความไม่เข้าใจระหว่างวัยของผู้คน ส่วนผลกระทบในทางบวก เช่น ก่อให้เกิดความสะดวกสบาย ผลกระทบเหล่านี้ก่อให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ในสังคม ซึ่งสังคมที่มีต้นทุนที่ดีทางวัฒนธรรมอาจมีแรงต้านและรักษาวัฒนธรรมเดิมเอาไว้ได้ แต่หากสังคมได้อ่อนแอจะถูกครอบงำทาง

วัฒนธรรม หรืออาจมีการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรม ซึ่งอาจก่อให้เกิดได้ทั้งผลดีและผลเสียต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบอบราชการ. 2551 : 2 - 3) จากข้อมูลข้างต้น กระทรวงวัฒนธรรม ในฐานะหนึ่งในหน่วยงานราชการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีภารกิจสำคัญครอบคลุมงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และมีบทบาทในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยอาศัยมิติทางวัฒนธรรมเป็นหลักในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานออกเป็น ระดับกรม ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง วัฒนธรรม กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กรมการศาสนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย และเมืองการมหาชน 3 องค์การ ได้แก่ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) และศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม รวมทั้งสิ้น 76 จังหวัด ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม/ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มแผนและงบประมาณ. 2554 : 10) ในการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมในระดับภูมิภาค สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก มีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค รวมทั้งดำเนินการ ประสาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด การส่งเสริมการพัฒนางานองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่ดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัด รวมทั้งปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวง ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มแผนและงบประมาณ. 2554 : 9) สำหรับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถือได้ว่าเป็นพื้นที่ที่มีการบริหารจัดการองค์กรที่น่าสนใจและมีแหล่งทรัพยากรทางวัฒนธรรมจำนวนมากทั้งโบราณสถานขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นที่นาศึกษาเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาจากผลการประเมินคัดเลือกสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดดีเด่น พบว่า ปีงบประมาณ 2555 มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่ผ่านการประเมิน 20 จังหวัด ได้แก่ ระดับดีเด่น (จังหวัดแพร่ จังหวัดลำปาง จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครราชสีมา) ระดับดีมาก (จังหวัดน่าน จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดตาก จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดชลบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดขอนแก่น จังหวัดยโสธร จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดตรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดสงขลา) สำหรับปีงบประมาณ 2556 มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดที่ผ่านการประเมิน 23 จังหวัด ได้แก่ ระดับดีเด่น (จังหวัดน่าน จังหวัดพิจิตร จังหวัดปทุมธานี จังหวัดระยอง จังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดอำนาจเจริญ) ระดับดีมาก (จังหวัดลำปาง จังหวัดแพร่ จังหวัดตาก จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนครปฐม จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดชลบุรี จังหวัดนครพนม จังหวัดขอนแก่น จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดยโสธร จังหวัดพัทลุง จังหวัดสงขลา และ

จังหวัดกระบี่) ทั้งนี้ ยังพบว่าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีร้อยละของการผ่านการประเมินในปี 2556 เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปี 2555 สูงสุดร้อยละ 10.43 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้ม และประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เพิ่มขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. 2555 : 196 - 197) ในปัจจุบัน กระทรวงวัฒนธรรมได้มอบอำนาจสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด พิจารณากำหนดรูปแบบการบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดได้เอง โดยแต่ละจังหวัดสามารถเลือกรูปแบบการบริหารงานเองได้จาก 4 รูปแบบ ตามที่มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2550 เห็นชอบแนวทางการจัดตั้งส่วนราชการส่วนภูมิภาคระดับอำเภอ คือ รูปแบบที่ 1 มีส่วนราชการประจำบางอำเภอ รูปแบบที่ 2 มีส่วนราชการประจำอำเภอแบบกลุ่ม รูปแบบที่ 3 มีส่วนราชการประจำอำเภอรายอำเภอ และรูปแบบที่ 4 มีส่วนราชการประจำอำเภอบางอำเภอ ผสมกับแบบกลุ่มอำเภอในรูปแบบผสม ซึ่งในปัจจุบัน แต่ละจังหวัดเลือกรูปแบบการบริหารแตกต่างกัน ยังไม่มีการศึกษาว่ารูปแบบการบริหารใดที่เหมาะสมในการนำไปใช้เป็นแนวทาง และเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ทั้งนี้ ยังต้องพิจารณาการบริหารอัตรากำลังในอนาคตช่วง 5 ปีข้างหน้าที่จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการจำนวนมาก จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมมีจำนวนจำกัดและสำเร็จการศึกษาในสาขาอื่นที่ไม่ใช่สาขาโดยตรงในด้านวัฒนธรรม อาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่ขาดคุณภาพและประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรก็มีส่วนสำคัญและเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้ สามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงาน หรือแบบแผนในการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างได้และสามารถพัฒนาได้ ซึ่งจะเห็นได้จากองค์กรในภาคเอกชนจำนวนมากพยายามสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพขององค์กร ในขณะที่องค์กรภาครัฐเริ่มให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ เนื่องมาจากบริบทของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แนวคิด วิถีชีวิตและการตื่นตัวของภาคประชาชน ในเรื่องสิทธิและเสรีภาพที่เน้นเรื่องความเท่าเทียมกันในสังคม ภาครัฐไม่สามารถดำรงวิธีการบริหารจัดการ ภาครัฐในอดีต ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดให้มุ่งสู่การบริการประชาชนแทนระบบเจ้าขุนมูลนาย ฉะนั้น บุคลากรภาครัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทัศนคติและพฤติกรรมเพื่อให้สามารถส่งมอบบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความจำเป็นต้องสร้างขึ้นในองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานเกิดความเป็นเอกภาพทั้งในด้านการบริหารงาน การบริหารบุคลากร กฎระเบียบข้อบังคับ มีความโปร่งใสในการบริหารงาน มีภาพลักษณ์ที่เหมาะสม บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ค่านิยมที่เหมาะสม เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเกิดคุณค่า กติกา ประเพณี และพฤติกรรมองค์กร ในการทำงานส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษารูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ รองปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้ตรวจราชการกระทรวงวัฒนธรรม วัฒนธรรมจังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ข้าราชการลูกจ้างเหมาบริการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบล และผู้มาใช้บริการ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดหนองคาย จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการศึกษาข้อมูลเอกสารและการเก็บข้อมูลภาคสนามจากการสำรวจ (Basic Survey) การสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview Guide) และการสนทนากลุ่ม (Focused Group Discussion) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ กลุ่มผู้รู้ (Key Informants) จำนวน 10 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติ (Casual Informants) จำนวน 60 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั่วไป (General Informants) จำนวน 10 คน นำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกออกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นการศึกษาและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย และอภิปรายผล

1. ประวัติความเป็นมาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 ตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีหน้าที่ในฐานะตัวแทนของกระทรวงวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด มีการกีดด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในออกเป็น 1 ฝ่าย 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ฝ่ายบริหารทั่วไป (2) กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และ (3) กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ภายใต้การบริหารงานของวัฒนธรรมจังหวัด ในระยะแรกกำหนดให้ข้าราชการทุกคนปฏิบัติงานที่จังหวัด ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 กระทรวงวัฒนธรรม มีคำสั่งกำหนดให้มีสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอเป็นส่วนราชการประจำ

อำเภอทุกอำเภอเป็นการภายในของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าฝ่ายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนกระทรวงในส่วนภูมิภาคของอำเภอ รวมทั้งดำเนินการประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในอำเภอ ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในแต่ละแห่ง ยังคงดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมได้มอบอำนาจให้วัฒนธรรมจังหวัดเป็นผู้พิจารณาและกำหนดรูปแบบการบริหารงานวัฒนธรรมในแต่ละจังหวัด ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่

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

2. สภาพปัจจุบัน และปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้เห็นได้ว่าในปัจจุบันวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแต่ละแห่งมีความเหมือน และความแตกต่างกันไปตามสภาพบริบทพื้นที่ และปัจจัยแวดล้อมของแต่ละจังหวัดเป็นหลักสำคัญ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ยึดกฎหมาย ระเบียบ นโยบายที่เกี่ยวข้องและยึดหลักธรรมาภิบาล มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีการสื่อสารภายในองค์กรทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ มีการส่งเสริมให้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม เน้นการทำงานแบบบูรณาการและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

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

สำหรับสภาพปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีปัญหาในด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะเรื่องจำนวนอัตรากำลังและการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานที่ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจงาน และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น นอกจากนี้ รูปแบบการมอบหมายให้บุคลากรลงไปปฏิบัติงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในพื้นที่อำเภอของแต่ละจังหวัด ยังมีความแตกต่างกัน ไม่เป็นเอกภาพ

รวมทั้งปัญหาการ ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณบริหารจัดการ ซึ่งต้องเจียดจากงบโครงการมาใช้จ่าย ส่งผลต่อการจัดซื้อครุภัณฑ์บางรายการที่ไม่สามารถดำเนินการได้เพียงพอ รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมสำหรับนักวิชาการวัฒนธรรมที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอ ทั้งนี้ ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงผู้ปฏิบัติ เช่น ทักษะทางด้านภาษา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งการทำงานแบบบูรณาการเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับเป็นฤติ กะมุคดา (2554 : 228) ที่ได้ศึกษารูปแบบการจัดการที่เหมาะสมของประชาชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคกลางตอนบน พบว่า ปัญหาสำคัญของการจัดการสุขภาพของประชาชน เป็นการขาดแคลนบุคลากรที่รับผิดชอบไม่เพียงพอ เพราะจำนวนประชาชนที่มารับบริการมีเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับผู้ให้บริการ

3. รูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อการพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

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

2) ด้านการสื่อสาร เน้นกำหนดช่องทางสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ทางด้านวัฒนธรรมออกไปสู่การรับรู้ของประชาชน

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

4) ด้านการบริหารจัดการ เน้นปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน อัตรากำลัง และรูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลังใหม่ให้เหมาะสม เป็นเอกภาพ โดยให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทุกคนปฏิบัติงานทั้งจังหวัด และแบ่งโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดใหม่ เพื่อรองรับภารกิจงานและขับเคลื่อนงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมเป็น 1 ฝ่าย 4 กลุ่ม พร้อมทั้งขอรับการจัดสรรอัตรากำลังในตำแหน่งที่จำเป็นต่อภารกิจงาน เช่น ตำแหน่งนิติกร นักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น รวมทั้งกำหนดคุณวุฒิในการสรรหาบุคลากรเข้ารับ

ราชการให้ตรงตามลักษณะงานด้านวัฒนธรรม เช่น สาขาวัฒนธรรมศาสตร์ และการบริหารจัดการ วัฒนธรรม เป็นต้น

สอดคล้องกับองค์กร อมรสิรินันท์ (2554 : 168 - 170) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรครุสภา ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรครุสภา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงานของครุสภาทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และด้านทรัพยากรที่มี ประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทั้งในด้านการมี ส่วนร่วมในการทำงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนการบูรณาการปรับปรุงโครงสร้าง ในการบริหารงาน ในบางโครงสร้างเพื่อความสะดวกและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรที่ ดีจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด, 2549.
- . คู่มือการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท ส เจริญการพิมพ์, 2551.
- สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. ผู้ทำคุณประโยชน์ต่อกระทรวงวัฒนธรรม สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดดีเด่น กระทรวงวัฒนธรรม ประจำปีพุทธศักราช 2555. กรุงเทพฯ : บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด, 2555.
- สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มแผนและงบประมาณ. รายงานประจำปี 2553 สำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรมสำนักงานวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2554.
- เย็นฤดี กะมุกดา. รูปแบบการจัดการสุขภาพที่เหมาะสมของประชาชนโดยองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในภาคกลางตอนบน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- องค์กร อมรสิรินันท์. วัฒนธรรมองค์กรครุสภา : การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรครุ สภา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาสารคาม : คณะวัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- Radcliffe-Brown, A.R. Method in Social Anthropology. Chicago : University of Chicago Press, 1958.
- Steward, Julian. Theory of Culture Change : The Methodology of Multilinear. Urbana :University of Illinois Press, 1955.