

การบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร
Management Tasks of the County Cultural Council in
Pom Prap Sattru Phai, Bangkok

ศศิชา นิยมสันติ¹ และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล²

Sasicha Niyomsanti¹ and Chandej Charoenwiriyaikul²

Received June 11, 2021 & Revised August 28, 2021 & Accepted September 10, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษารูปแบบในการบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสาร และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกจาก บุคลากร เจ้าหน้าที่ ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ได้ดำเนินการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 รวมทั้งข้อบังคับสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย พ.ศ. 2556 เป็นแนวทางการบริหารจัดการ ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม โดยจัดให้มีข้อบังคับสภาวัฒนธรรมของตนเอง การบริหารจัดการของสภาวัฒนธรรมเขต และดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ (2) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ ปัญหาด้านการทำงานไม่เป็นทีม และปัญหาเรื่องความร่วมมือระหว่างสภาวัฒนธรรม ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมเขต ควรให้อิสระในการบริหารจัดการ โดยการแก้ไขข้อบังคับให้สภาวัฒนธรรมเขตมีอิสระในการบริหารจัดการ โดยไม่ต้องขึ้นกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อที่จะทำให้สภาวัฒนธรรมเขต สามารถเข้มแข็ง ยืนหยัดได้ด้วยตนเอง ขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมโดยไม่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมอีกต่อไป เพราะถ้ายังอยู่ภายใต้ก็จะทำให้สภาวัฒนธรรมคิดว่าต้องพึ่งกรมส่งเสริมวัฒนธรรมตลอด ทั้งในเรื่อง งบประมาณ บุคลากร ทรัพยากร

คำสำคัญ : 1. สภาวัฒนธรรม, 2. การบริหารจัดการ, 3. เครือข่ายวัฒนธรรม

¹หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹Master of Arts Program in Development Administration, Suan Sunandha Rajabhat University

²อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

²Advisor

Email : Niyomsantis@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study a management model of Pom Prap Sattru Phai Cultural Council, Bangkok and 2) to study problems and obstacles in the management of Pom Prap Sattru Phai Cultural Council, Bangkok; This research employed a qualitative research methodology by studying from related documents and collecting data via the use of in-depth interviews with 6 personnel and officers of the Department of Cultural Promotion, Ministry of Culture who involved with the establishment of the Bangkok Metropolitan Cultural Council and the Bangkok Metropolitan Cultural Council Committee. Data were analyzed with content analysis. The findings of the research showed that: 1) Pom Prap Sattru Phai Cultural Council operated according to the National Culture Act, B.E. 2535 as well as the Pom Prap Sattru Phai Cultural Council Regulation, B.E. 2556 which was used as a framework for its operation. Although, the council was controlled by the Department of Cultural Promotion, it has its own regulation to direct its management. Moreover, the management of the council had to be approved by the committee; 2) the problems and obstacles in the management of Pom Prap Sattru Phai Cultural Council, Bangkok included problems related to personnel, budget, public relations, team working, and cooperation with other cultural councils. Recommendations for the management of the district cultural council should give freedom to manage By amending the regulations to allow the district culture council to have autonomy in administering without having to depend on the Department of Cultural Promotion in order to make the district cultural council can be strong stand up for yourself Driving cultural events without being under the supervision of the Department of Cultural Promotion anymore Because if it is still under, it will make the Cultural Council think that it has to rely on the Department of Cultural Promotion all the time in matters of budget, personnel, resources.

Keywords : 1. Cultural Council, 2. Management, 3. Cultural Network

1. บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีมรดกทางวัฒนธรรมประจำชาติ จากความหลากหลายทางเชื้อชาติ และ วัฒนธรรมที่แตกต่างกันไปตามภูมิภาคของประเทศ มีการแลกเปลี่ยนกับชาติพันธุ์อื่น ๆ แล้วนำมาประยุกต์ ปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมดั้งเดิมจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละภูมิภาค ซึ่งเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงความ เจริญงอกงามของคนภายในประเทศ อันเกิดจากการสร้างสรรค์ และพัฒนาภูมิปัญญาของมนุษย์ที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมา ทั้งนี้เนื่องจากสังคมไทยยังมี “วัฒนธรรมกลาง” ที่มีการยอมรับหรือมีความรู้สึกของการเป็นเจ้าของร่วมกัน ของคนไทยซึ่งสะท้อนถึงลักษณะเด่นหรือเอกลักษณ์ของชาติ เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวการอยู่ร่วมกัน และสร้างความ ภาคภูมิใจในความเป็นคนไทยร่วมกันของคนในสังคม

การจัดตั้งสภาวัฒนธรรม เกิดจากปรัชญาที่ว่าวัฒนธรรมเป็นของประชาชน การดำเนินงานวัฒนธรรมจะบรรลุได้ดียิ่ง ต้องให้ประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินงานวัฒนธรรมอย่างมีบทบาทสำคัญ เนื่องจากประชาชน คือ เจ้าของวัฒนธรรม “เจ้าของ” ย่อมมีความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมมากกว่าคนที่ไม่ใช่เจ้าของวัฒนธรรม ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2536 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้เกิดแนวคิดการ “จัดตั้งสภาวัฒนธรรม” และเริ่มหารูปแบบดำเนินการให้เป็นรูปธรรม โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหลายด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่น

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองพิเศษ มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้ระบุอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครด้านการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรม กล่าวคือ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมไว้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสะดวก สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้มีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง และได้จัดทำสัญญาข้อตกลงร่วมกันระหว่างกระทรวงวัฒนธรรมกับกรุงเทพมหานคร

ในปี พ.ศ. 2555 กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ได้ออกประกาศ เรื่อง การจัดแจ้งและหนังสือรับรองการจัดแจ้งเป็นเครือข่ายสภาวัฒนธรรมแล้ว ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน ในพื้นที่รับทราบถึงการเปิดรับการจัดแจ้งเป็นเครือข่ายสภาวัฒนธรรม และระยะเวลาการจัดแจ้งเป็นเครือข่ายวัฒนธรรม ตลอดจนรวมถึงระยะเวลาในการดำเนินการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมแต่ละระดับตามกรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้กำหนด ทั้งนี้ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมรับผิดชอบการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดดำเนินการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมของแต่ละจังหวัด และรายงานผลการจัดตั้งให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมทราบ ซึ่งในเขตกรุงเทพมหานครได้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมในแต่ละระดับ คือ สภาวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 แห่ง สภาวัฒนธรรมเขต จำนวน 50 เขต และสภาวัฒนธรรมแขวง จำนวน 19 แขวง (สภาวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร, 2560)

จากความเป็นมาดังกล่าว จึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยมีความสนใจ ต้องการศึกษการบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมเขตในกรุงเทพมหานคร เพื่อทราบถึงกระบวนการบริหารจัดการงานของประธานสภาวัฒนธรรมเขตในกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร ตลอดจนศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบในการบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร

2. การทบทวนวรรณกรรม

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารนั้น นอกจากใช้คำในภาษาอังกฤษว่า “Administration” ยังมีคำหนึ่งที่ใช้แทนกันได้ คือคำว่า “Management” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกัน แต่คนจะเลือกใช้คำ “Administration” ก็ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ เมื่อไม่ต้องการให้คำที่มีความหมายหนักไปในทางการจัดการธุรกิจของเอกชน และเหตุผลที่สองเมื่อไม่ต้องการใช้คำที่จะทำให้เกิดความสับสน เพราะคำว่า “การจัดการ” (management) ใกล้เคียงกับคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) ซึ่งมีความหมายแคบ จำกัดลงไปว่าเป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นเมื่อพูดถึงการบริหารงานโดยทั่วไป หรือการบริหารราชการ จึงนิยมใช้คำว่า “administration” มากกว่า ส่วนคำ “Management” นั้น นิยมใช้ในทางการบริหารธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตามทั้ง 2 คำนี้ก็มี ความหมายที่เหมือนกัน เพราะเป็นคำเหมือน (Synonym) ที่ใช้แทนกันได้ เป็นแต่มีที่นิยมใช้ต่างกันในวงการบริหารราชการและวงการบริหารธุรกิจเท่านั้นเอง (กมล อุดุลพันธ์, 2545) ได้มีผู้ให้นิยามความหมายของคำว่า การบริหาร (administration) ไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

Simon (อ้างถึงใน กมล อุดุลพันธ์, 2545) ได้ให้คำนิยามในความหมายอย่างกว้างว่า การบริหาร (administration) หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน (The activities of groups operating to accomplish common goals)

ชูป กาญจนประกร (อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2557) กล่าวว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2557) กล่าวว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล การบริหารจึงเป็นศิลป์ (Art) อย่างหนึ่ง จึงได้สรุปลักษณะเด่นของ “การบริหาร” จากคำจำกัดความว่า 1. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด 2. บริหารต้องใช้ทรัพยากร การบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 3. บริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ 4. การบริหารต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่ม เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ 5. การบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล

Drucker (1999) ได้ให้ความหมายการบริหารในเชิงพฤติกรรมว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

สุพิน เกษาคุปต์ (2557) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหาร คือ กระบวนการนำนโยบายที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจหน้าที่ไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยการแปลงนโยบายให้เป็นแผนงานและกิจกรรม และการอำนวยการ (Direct) และควบคุม (Control) ให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้

การจัดการ (Management) คือ การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (to get things done) และกระบวนการอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การสั่งการ และการควบคุม เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้บรรลุผลโดยใช้บุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ

จึงกล่าวได้ว่า การบริหาร (administration, Management) เป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน อาจจะเป็นการจัดบริการให้ประชาชนในทางราชการ หรือเป็นการปฏิบัติงานในองค์การใด ๆ ทางธุรกิจเอกชนก็ได้

กาญจนา แก้วเทพ และคณะ (2553) ได้ให้คำนิยามของ “การบริหารจัดการ” (management) ว่าหมายถึง “กระบวนการ ของการมุ่งไปสู่ “เป้าหมาย” ของกลุ่ม/องค์กร จากการทำงาน/ดำเนินการร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ ที่กำหนดเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย”

กระบวนการนี้มีลักษณะเป็นทั้ง ศาสตร์ (ที่มีหลักการ/แนวคิดความรู้) และเป็นทั้งศิลปะ (กล่าวคือต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องมีความยืดหยุ่นพลิกแพลงปรับเปลี่ยนไปตามประสบการณ์และความชำนาญของผู้บริหารจัดการ)

เมื่อวิเคราะห์จาก “คุณลักษณะต่าง ๆ” เอาไว้ เราอีกอาจจะตีความโดยนัยจาก “คุณลักษณะต่าง ๆ” ข้างต้นนั้นได้ เช่น เมื่อใช้คำว่า “กระบวนการ” ก็หมายความว่า การบริหารจัดการนั้น จะต้องประกอบด้วยขั้นตอนหลาย ๆ ขั้นที่มาเชื่อมโยงกันอย่างแน่นอน เมื่อใช้คำว่า “เป้าหมาย” ก็หมายความว่า การบริหารจัดการมิใช่การดำเนินการที่ทำได้โดยไร้จุดหมายปลายทาง และเมื่อใช้คำว่า “อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย” ก็น่าจะหมายความว่า การบริหารจัดการนั้น มิใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หากเป็นการกระทำของมนุษย์ มิใช่เกิดตามสัญชาตญาณ และมีใช้การดำเนินการไปตามยถากรรม เป็นต้น

แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหาร

Fayol (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2557) ได้ศึกษาถึงหลักขององค์การ และการจัดการ (Principles of Organization and Management) และแบ่งกิจกรรมหรือส่วนประกอบของการบริหาร (Functions of Administration) ไว้ 5 ขั้น คือ 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์การ (Organizing) 3. การสั่งการ (Commanding) 4. การประสานงาน (Coordinating) 5. การควบคุมบังคับบัญชา (Controlling)

Gulick และ Urwick (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2557) ได้นำเอาแนวความคิดของ Fayol มาขยายต่อ และเสนอกิจกรรมของการบริหารเป็น 7 อย่างด้วยกัน ที่รู้จักกันในนาม POSCORB คือ

1. P = Planning การวางแผน หมายถึง การเตรียมการไว้ล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติจริง ๆ
2. O = Organizing การจัดองค์การ หมายถึง การวางโครงสร้างการทำงานภายในองค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้
3. S = Staffing การจัดการคนเข้าทำงาน หมายถึง การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่ง เป็นภารกิจเกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในเรื่องราวเกี่ยวกับการสรรหา การฝึกอบรม ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี
4. D = Directing การอำนวยการ เป็นกิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องทำการตัดสินใจ สั่งการ ออกคำสั่ง และควบคุมการทำงาน
5. CO = Coordinating การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พยายามสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร การสร้างกลุ่มงาน
6. R = Reporting การรายงานผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรายงานถึงสภาพการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เป็นการแสดงถึงข้อเท็จจริงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ตลอดจนการชี้แจงหรือประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
7. B = Budgeting การงบประมาณ เป็นการศึกษาถึงการใช้จ่ายเงินในการบริหารงาน ซึ่งมีขั้นตอนตั้งแต่การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหารงานประมาณรวมถึงการวางแผนการคลัง การทำบัญชี และการควบคุม เพื่อให้มีการใช้จ่ายเงินตรงตามเป้าหมายของการบริหารที่กำหนดไว้

ข้อมูลสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร

สภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 และมาตรา 15 กำหนดให้สภาวัฒนธรรม ประกอบด้วย กรรมการและสมาชิกที่มาจากผู้แทนองค์กรที่ดำเนินงานวัฒนธรรมหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรม เช่น เครือข่ายภาครัฐ เครือข่ายภาคเอกชน เครือข่ายภาคชุมชน เครือข่ายธุรกิจ เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน เครือข่ายภาควิชาการ และเครือข่ายอื่น ๆ ซึ่งปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมในแต่ละระดับ ดังนี้ 1. สภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย 1 แห่ง จำนวนสมาชิก 515 คน 2. สภาวัฒนธรรมแขวงวัดโสมนัส 1 แห่ง จำนวนสมาชิก 23 คน 3. สภาวัฒนธรรมแขวงบ้านบาตร 1 แห่ง จำนวนสมาชิก 15 คน

บทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม

1. เสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนแม่บทวัฒนธรรมของชาติ
2. เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายวัฒนธรรม
3. ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่าง ๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม
4. ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม เพื่อการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา สร้างสรรค์ แลกเปลี่ยน สืบทอด และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
5. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม
6. ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการ กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น ๆ ขอความร่วมมือทางวัฒนธรรม

3. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากร เจ้าหน้าที่ ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร จำนวน 51 คน (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, 2556)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกตัวแทนของประชากรโดยการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2558) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 6 คน ดังต่อไปนี้ 1. หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมเครือข่ายวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร และสภาวัฒนธรรมไทยในต่างประเทศ 2. ประธานสภาวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร 3. ประธานสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย 4. รองประธานสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย 5. นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการ และ 6. นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ (ปฏิบัติหน้าที่กลุ่มหัวหน้ากลุ่มส่งเสริมเครือข่ายวัฒนธรรม กรุงเทพมหานคร และสภาวัฒนธรรมไทยในต่างประเทศ)

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. ผลการวิจัย

1. รูปแบบในการบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร พบว่า

การศึกษาวิจัยพบว่า สภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ได้ดำเนินการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวง กำหนดที่มา คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา จำนวนกรรมการและสมาชิก วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การประชุม การบริหารจัดการและการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม พ.ศ. 2555 รวมทั้งข้อบังคับสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย พ.ศ. 2556 เป็นแนวทางการบริหารจัดการประกอบด้วย

1) ขั้นตอนการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมเขตเกิดขึ้นจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เป็นผู้กำหนดกระบวนการและเอกสารการจดทะเบียนเป็นเครือข่าย และออกหนังสือรับรองการจดทะเบียนเป็นเครือข่ายวัฒนธรรม เครือข่ายที่ได้รับการรับรองการจดทะเบียนเป็นเครือข่ายวัฒนธรรม จะต้องมีสถานภาพเป็นเครือข่ายวัฒนธรรมไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมเขต ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

2) เมื่อได้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่ายเรียบร้อยแล้ว การบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมเขตจะดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมเขต ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมเข้ารับหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ประธาน รองประธาน เภรียุญติก เลขานุการ กรรมการ ฯลฯ ซึ่งคณะกรรมการผู้ได้รับการแต่งตั้งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนงานวัฒนธรรม และจัดทำข้อบังคับสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เพื่อให้การบริหารจัดการและการดำเนินงานต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมเขตเป็นไปตามข้อบังคับและกฎกระทรวง

3) สภาวัฒนธรรมเขตจัดให้มีข้อบังคับสภาวัฒนธรรมของตนเองเพื่อใช้เป็นข้อบังคับในการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ข้อบังคับตามวรรคหนึ่งต้องสอดคล้องกับกฎกระทรวงและไม่ขัดต่อกฎหมาย ศีลธรรม หรือวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

4) การบริหารจัดการของสภาวัฒนธรรมเขต จะดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ เช่น การบริหารสำนักงานและอำนวยความสะดวกดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม การบริหารงบประมาณการเงิน การบัญชี และวัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารการประชุม การบริหารข้อมูล การบริหารกิจกรรมวัฒนธรรม การบริหารจัดการประชาสัมพันธ์ และการบริหารเครือข่ายวัฒนธรรม เป็นต้น

5) คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจัดทำแผนการดำเนินงานวัฒนธรรมเพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

6) รายงานผลการดำเนินงานและรายงานการเงินต่อกรมส่งเสริมวัฒนธรรม อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร พบว่า

1) ปัญหาด้านบุคลากร บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ทำให้เกิดการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมได้ล่าช้า

2) ปัญหาด้านงบประมาณ ขาดการระดมทุน ยังคงรอนงบประมาณจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ให้การสนับสนุนเป็นหลัก ซึ่งกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีสภาวัฒนธรรมทั่วประเทศที่ต้องสนับสนุนงบประมาณทำให้ไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณได้มากพอ

3) ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ ขาดการประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และไม่ต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ยังไม่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป

4) ปัญหาด้านการทำงานไม่เป็นทีม ซึ่งการบริหารงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ประธานจะเป็นผู้ดำเนินการเอง คณะกรรมการ เหนือญิก เลขานุการ ฯลฯ ในสภาวัฒนธรรม ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมมากนัก เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

5) ปัญหาเรื่องความร่วมมือระหว่างสภาวัฒนธรรมด้วยกัน ยังคงมีน้อยขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ทำให้การจัดกิจกรรมยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลายในกรุงเทพมหานคร

5. อภิปรายผล

1. ปัญหาด้านบุคลากร บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gulick และ Urwick (อ้างถึงใน ชลิตา ศรีมณี, 2557) ได้นำเอาแนวความคิดของ Fayol มาขยายต่อ และเสนอกิจกรรมของการบริหารเป็น 7 อย่างด้วยกัน ที่รู้จักกันในนาม POSCORB คือ

1) P = Planning การวางแผน หมายถึง การเตรียมการไว้ล่วงหน้าก่อนการปฏิบัติจริง ๆ

2) O = Organizing การจัดองค์การ หมายถึง การวางโครงสร้างการทำงานภายในองค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

3) S = Staffing การจัดการคนเข้าทำงาน หมายถึง การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่ง เป็นภารกิจเกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในเรื่องราวเกี่ยวกับการสรรหา การฝึกอบรม ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

4) D = Directing การอำนวยการ เป็นกิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องทำการตัดสินใจ สั่งการ ออกคำสั่ง และควบคุมการทำงาน

5) CO = Coordinating การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พยายามสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร การสร้างกลุ่มงาน

6) R = Reporting การรายงานผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรายงานถึงสภาพการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เป็นการแสดงถึงข้อเท็จจริงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ตลอดจนการชี้แจงหรือประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

7) B = Budgeting การงบประมาณ เป็นการศึกษาถึงการใช้จ่ายเงินในการบริหารงาน ซึ่งมีขั้นตอนตั้งแต่การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหารงานประมาณรวมถึงการวางแผนการคลัง การทำบัญชี และการควบคุม เพื่อให้มีการใช้จ่ายเงินตรงตามเป้าหมายของการบริหารที่กำหนดไว้

2. ปัญหาด้านงบประมาณ ขาดการระดมทุน ยังคงรอนงบประมาณจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ให้การสนับสนุนเป็นหลัก ซึ่งกรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีสภาวัฒนธรรมทั่วประเทศที่ต้องสนับสนุนงบประมาณทำให้ไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณได้มากพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Koontz (อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พุทธิพน, 2557)

อธิบายว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นทรัพยากรในการปฏิบัติงานนั้น

3. ปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ ขาดการประชาสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และไม่ต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ยังไม่เป็นที่รู้จักของประชาชนโดยทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกำแพงเพชร (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การวิจัยแบบมีส่วนร่วมของเครือข่ายวัฒนธรรมและชุมชนในการบริหารจัดการงานวัฒนธรรม : กรณีศึกษาประเพณีทอดผ้าป่าแถว ชุมชนเพชรชูทรัพย์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า การเสริมสร้างกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการจัดการวัฒนธรรมประเพณีทอดผ้าป่าแถวชุมชนเพชรชูทรัพย์ มีการดำเนินเป็นขั้นตอน คือ ร่วมวางแผนการดำเนินงาน ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมประเมินประเพณีทอดผ้าป่าแถว ถือเป็นเอกลักษณ์ของชุมชนที่ปฏิบัติมาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นแห่งแรกของจังหวัดกำแพงเพชร ที่ยังคงรักษาคุณค่าของประเพณีทอดผ้าป่าแถวไว้อย่างเหนียวแน่น สะท้อนให้เห็นลักษณะสำคัญหลายประการ ได้แก่ ความสามัคคี เป็นบุญกุศลอย่างหนึ่ง (อานิสง) ความกตัญญูต่อบุพการี และญาติที่ล่วงลับไปแล้ว โดยปัญหาอุปสรรค ในการจัดประเพณีทอดผ้าป่าแถว คือ ข้าวของเครื่องใช้ส่วนมากประชาชนจะซื้อจากร้านค้า ซึ่งของในถังจะไม่มีคุณภาพ พระสงฆ์ไม่สามารถนำข้าวของมาใช้ได้ ส่วนมากพระสงฆ์จะเป็นฝ่ายเตรียมสถานที่ เตรียมหลักไม้ เตรียมสาก อาจจะต้องเตรียมการล่วงหน้าหลายวัน ปัจจุบันทางจังหวัดจัดกิจกรรมการทอดผ้าป่าแถวในงานประเพณีสารทไทยกัลยาไสเมืองกำแพงเพชร ทำให้ประชาชนมาร่วมงานกับทางวัดน้อยลง เนื่องจากเห็นว่าได้ทำบุญในช่วงงานประเพณีสารทไทยกัลยาไสไปแล้ว ขาดการสร้างแรงจูงใจให้เด็กและเยาวชนมาร่วมกิจกรรมประเพณีการทอดผ้าป่าแถวในชุมชนเพชรชูทรัพย์ ขาดการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดการประชาสัมพันธ์ให้ชาวกำแพงเพชรเห็นความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรม และทางวัดขาดการจัดความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของประเพณีทอดผ้าป่าแถวทำให้ประชาชนทั่วไป ถ้าไม่ได้อยู่บริเวณชุมชนเพชรชูทรัพย์ไม่ทราบข้อมูลข่าวสาร จึงไม่ได้มีโอกาสร่วมสืบสานประเพณีที่สำคัญของจังหวัดเช่นนี้

4. ปัญหาด้านการดำเนินงานเป็นทีม การดำเนินงานส่วนใหญ่ทำงานไม่เป็นทีม ซึ่งการบริหารงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ประธานจะเป็นผู้ดำเนินการเอง คณะกรรมการ เภรัญญิก เลขาณูการ ฯลฯ ในสภาวัฒนธรรม ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมมากนัก เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง สอดคล้องกับแนวคิดของสร้อยตระกูล อรรถมานะ (อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2557) กล่าวว่า การบริหาร คือ การกระทำร่วมกันด้วยความตั้งใจของกลุ่มบุคคลอย่างร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีเหตุผล ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารเป็นการร่วมกันทำงานอย่างเป็นกระบวนการกลุ่มบุคคล โดยใช้ทรัพยากรการบริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5. ปัญหาเรื่องความร่วมมือ ในการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมจะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสภาวัฒนธรรมด้วยกัน เช่น ดำเนินกิจกรรมในพื้นที่เขตต้องอาศัยความร่วมมือจากสภาวัฒนธรรมแขวงในพื้นที่ เครือข่ายวัฒนธรรมในพื้นที่ และหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ จึงจะสามารถขับเคลื่อนโครงการต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Henderson (อ้างถึงใน สุพิน เกษาคุปต์, 2557) ได้ อธิบายคำว่า หุ้นส่วน (partnership) ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า ผลการปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญผ่านความร่วมมือ การกระทำที่พึ่งพา ซึ่งกันและกัน เป็นความสัมพันธ์ที่ได้รวมไปถึงความเสี่ยง การแลกเปลี่ยน กลไกการบริหาร และการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความจำเป็น

ที่จะต้องมีการพัฒนาองค์การให้สามารถยืนหยัดอยู่ได้ในระยะยาว โดยใช้การบริหารงานแบบหุ้นส่วนเป็นยุทธศาสตร์องค์การเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาเจียมโฆสิต และคณะ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของเครือข่ายวัฒนธรรมและชุมชนในการบริหารจัดการวัฒนธรรม : กรณีศึกษา ประเพณีบุญกลางบ้าน อำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างวัฒนธรรมจังหวัดชลบุรี สภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาล ส่วนราชการ ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชน มีการบริหารจัดการที่ดี โดย คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดในการจัดกิจกรรมการแสดงวัฒนธรรม ประเพณี ความเป็นอยู่ของแต่ละชนชาติ วัฒนธรรมและสภาวัฒนธรรมจังหวัด เป็นเพียงที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรม ปัจจัยที่เสริมสร้างศักยภาพของวัฒนธรรมจังหวัดและสภาวัฒนธรรมจังหวัด คือการนำเครื่องจักสานซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการประกวดขบวนแห่เครื่องจักสาน ความเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ปกป้องรักษา ขับไล่สิ่งชั่วร้ายออกไปจากชุมชน และบ้านเรือนที่อยู่อาศัย เพื่อเป็นการสะเดาะเคราะห์และเป็นสิริมงคลแก่ตนเองและครอบครัว เกิดความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์วัฒนธรรมท้องถิ่น เกิดความรักสามัคคีในหมู่ชุมชนและท้องถิ่นใกล้เคียง หน่วยงานส่วนท้องถิ่น สภาวัฒนธรรมอำเภอ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มูลนิธิและคหบดีในอำเภอพนสนิมคม ให้การสนับสนุนการดำเนินงาน ผู้นำชุมชนเข้มแข็งและเห็นถึงคุณค่าของประเพณี ทำให้ประเพณีบุญกลางบ้านอำเภอพนสนิมคม เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของคนในชุมชน และสร้างชื่อเสียงให้กับชุมชนและดำรงอยู่อย่างยั่งยืน และควรเพิ่มกิจกรรมทางด้านศาสนา โดยการจำลองพิธีกรรมทางศาสนาในวันสำคัญ ๆ ของไทย ควรใช้หนังสือเป็นประธานในพิธีทางศาสนา

6. ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารจัดการงานสภาวัฒนธรรมเขต ควรให้อิสระในการบริหารจัดการ โดยการแก้ไขข้อบังคับให้สภาวัฒนธรรมเขตมีอิสระในการบริหารจัดการ โดยไม่ต้องขึ้นกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อที่จะทำให้อาณาเขตสามารถเข้มแข็ง ยืนหยัดได้ด้วยตนเอง ขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมโดยไม่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมอีกต่อไป เพราะถ้ายังอยู่ภายใต้ก็จะทำให้อาณาเขตคิดว่าต้องพึ่งกรมส่งเสริมวัฒนธรรมตลอด ทั้งในเรื่อง งบประมาณ บุคลากร ทรัพยากร เป็นต้น
2. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ สภาวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไป เพราะในปัจจุบันประชาชนยังไม่รู้จักสภาวัฒนธรรม ว่าเป็นองค์กรทำอะไร ตั้งขึ้นเพื่อจุดประสงค์อะไร และต้องทำอะไรถึงจะสามารถเข้ามาเป็นเครือข่ายวัฒนธรรมได้
3. สภาวัฒนธรรมเขตควรเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม เผยแพร่ แลกเปลี่ยน อนุรักษ์ ฟื้นฟู และแก้ไขปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ด้านวัฒนธรรม ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ในฐานะที่เป็นเจ้าของพื้นที่ โดยจัดให้มีการระดมความคิดเห็น และนำข้อเสนอแนะออกสู่สาธารณะชน
4. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ควรปลูกจิตสำนึก ปลูกศรัทธา ให้ประชาชนเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานวัฒนธรรมและองค์กรสภาวัฒนธรรม โดยอาศัยผู้นำ 4 เสาหลัก คือ ผู้นำศาสนา ผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น และผู้นำธรรมชาติ ซึ่งมักเป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่นอยู่แล้ว ร่วมส่งเสริม สนับสนุน ชี้แนะ ให้ประชาชนในท้องถิ่นเห็นคุณค่าเห็นประโยชน์ของวัฒนธรรมที่จะส่งผลต่อชีวิต บุคคล ครอบครัว ชุมชน

5. ประชาชนซึ่งเป็น “เจ้าของ” วัฒนธรรม ต้องร่วมกันดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ต้องมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย จะทำให้เกิดความรักและหวงแหนในวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนเอง

7. เอกสารอ้างอิง

- กมล อุดลพันธ์. (2545). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. (2556). ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม กรุงเทพมหานคร (ประกาศลงวันที่ 22 มีนาคม 2556).
- กาญจนา แก้วเทพ และคณะ(2557). การบริหารจัดการวัฒนธรรมพื้นบ้านแบบมีส่วนร่วมด้วยนวัตกรรมการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์.
- ชลิตา ศรีมณี (2557). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6101 ขอบข่ายและแนวคิด เชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- นิภา เจียมโซสิต และคณะ (2551). การมีส่วนร่วมของเครือข่ายวัฒนธรรมและชุมชนในการบริหารจัดการ วัฒนธรรม: กรณีศึกษา ประเพณีบุญกลางบ้านอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. รายงานวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม.
- สภาวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร. (2560). ข้อมูลหน่วยงาน. สืบค้นเมื่อ วันที่ 30 มีนาคม 2561 จาก <http://www.bmccculture.com/council.php?action=data>
- สิทธิพันธ์ พุทธหูน (2557). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6104 เศรษฐกิจ การเมือง และการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- สุพิน เกชาคุปต์. (2557) เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6101 ขอบข่ายและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกำแพงเพชร (2551). การวิจัยแบบมีส่วนร่วมของเครือข่ายวัฒนธรรมและชุมชนในการบริหารจัดการงานวัฒนธรรม : กรณีศึกษาประเพณีทอดผ้าป่าแถว ชุมชนเพชรชูทรัพย์ตำบลในเมือง อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร. รายงานวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม.
- Drucker, P. F. (1999). Management Challenges for the 21st Century. New York : Harper Business.