

การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษา  
สภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร

พรรณสุภา โพธิ์น้อย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะรัฐประศาสนศาสตร์  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2560

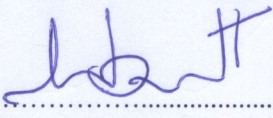
การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษา

สภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร

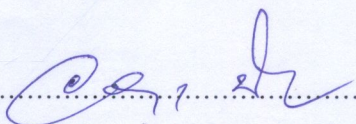
พรรณสุภา โพธิ์ย้อย

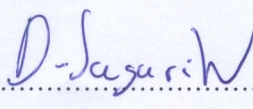
คณะรัฐประศาสนศาสตร์

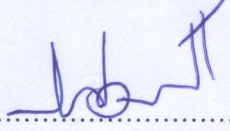
---

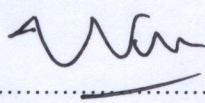
ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ร.ต.ดร.ณัฐกริช เปาอินทร์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

รองศาสตราจารย์..........ประธานกรรมการ  
(ดร.อรรถกฤต ปัจฉิมนันท์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........กรรมการ  
(ดร.คณวิศ สาศริก)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........กรรมการ  
(ร.ต.ดร.ณัฐกริช เปาอินทร์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..........คณบดี  
(ดร.ไพโรจน์ ภัทรนรากุล)

กันยายน 2560



## บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร
ชื่อผู้เขียน	นางสาวพรรณสุภา โพธิ์ชัย
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2560

การวิจัยเรื่องการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จดังกล่าว เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีการเชิงปริมาณที่เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 217 ชุด และวิธีเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน

ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ยังคงขาดการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับระดับจังหวัดและระดับอำเภอ และสภาวัฒนธรรมยังมีความยากลำบากในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน เนื่องจากต้องอาศัยปัจจัยที่หลากหลาย โดยความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับ 4 ปัจจัย ร้อยละ 67 โดยประมาณ ซึ่งเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ การติดต่อสื่อสาร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพแวดล้อม ขณะที่งบประมาณและผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือระหว่างสภาวัฒนธรรมตำบลกับหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้เป็นกลไกในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสภาวัฒนธรรม โดยผลักดันให้เกิดข้อตกลงร่วมกันและบังคับใช้ร่วมกันอย่างชัดเจนและควรมีการกำหนดแผนขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สภาวัฒนธรรมจังหวัด และส่งเสริมให้สภาวัฒนธรรมทุกระดับร่วมกันจัดทำแผนงาน และโครงการ เพื่อขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยแผนงานดังกล่าวต้องเป็นไปตามความต้องการของชุมชน

## ABSTRACT

<b>Title of Thesis</b>	The Research of the Policy Implementation of Culture by the Council of Cultural a Case Study on the District Cultural Councils in Samutsakorn Province
<b>Author</b>	Miss Pansupa Poyoi
<b>Degree</b>	Master of Public Administration
<b>Year</b>	2017

---

The objective of this research is to study the success of the policy implementation operating by the cultural council. In this research, the district cultural councils in Samutsakorn province was especially selected to study. Furthermore, the impact factors in this success are considered to suggest and improve the policy implementation associated to the cultural council. The methodology is using a combination between the quantitative and qualitative research.

From the results are founded that the achievement of the policy applied to develop cultural council is excellent level. However, this policy was executed a lack of the operation as a network with province and district region. Moreover, the procedures are also difficult operations due to the various affecting factors. The accomplishment in applying the cultural Council Policy depend on 4 important factors approximately 67 percent. These factors are sorted by the priority including the communications, the aims and the objectives of the policy, the personnel using the policy and the environment, respectively whereas the budget and the leader does not have a significant influence on the success.

Therefore, The cooperation between the cultural councils of the district government agencies, private sectors and citizen living in this area should be promoted and developed in order to reinforce the strengthen of the cultural councils by driving to occur the agreement. Also, the regulation ought to be officially set to apply together. In addition, the strategic planning should be defined evidently for improving the provincial cultural council and all sections of the council of

(5)

cultural affairs should be supported to organize the project planning to ask for a budget support from the related authorities. By mean of such projects have to be required by the local community.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกริช เปาอินทร์อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและควบคุมการเขียนวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ พร้อมกันนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์ที่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้เขียน และเจ้าหน้าที่รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ได้อำนวยความสะดวกอย่างดีเสมอมาตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต อีกทั้งผู้เขียนขอขอบพระคุณสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร สภาวัฒนธรรมอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบล และสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณพ่อ แม่ พี่สาว พี่ชาย และญาติที่เป็นกำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์เสมอมา อีกทั้งนายศราวุธ มาเฉลิม นางสาวฐาลินี สังฆจันทร์ นายณพฤทธิ์ บุญรานันท์ นายทรงพล บุญสุข และนายวิศว์รุจ ชูเวชย์ ที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เขียนในการศึกษาและเขียนวิทยานิพนธ์ได้อย่างสมบูรณ์

พรรณสุภา โพธิ์ชัย

สิงหาคม 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(6)
สารบัญ	(7)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(10)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 นิยามศัพท์	5
<b>บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม</b>	<b>7</b>
2.1 สภาวัฒนธรรม	7
2.2 การนำนโยบายไปปฏิบัติ	17
2.3 ประสิทธิภาพ	31
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
2.5 การอธิบายความสัมพันธ์เชิงตรรกะระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม	49
<b>บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย</b>	<b>58</b>
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	58
3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ	62

3.3	สมมติฐานการวิจัย	63
3.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล	69
<b>บทที่ 4</b>	<b>ผลการวิจัย</b>	<b>71</b>
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	71
4.2	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวะวัฒนธรรมไปปฏิบัติ	73
4.3	ความสำเร็จ (ประสิทธิผล) ของการนำนโยบายสภาวะวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ	86
4.4	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวะวัฒนธรรมไปปฏิบัติ	87
<b>บทที่ 5</b>	<b>สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>90</b>
5.1	สรุปผล	90
5.2	อภิปรายผล	93
5.3	ข้อเสนอแนะ	100
	<b>บรรณานุกรม</b>	<b>105</b>
	<b>ภาคผนวก</b>	<b>112</b>
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	113
	ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	120
	ภาคผนวก ค ผลการทดสอบข้อมูลและเงื่อนไขทางสถิติ	126
	<b>ประวัติผู้เขียน</b>	<b>142</b>



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	ตัวแบบพื้นฐานเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	25
2.2	สังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ	44
3.1	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร	65
4.1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	72
4.2	ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบล	74
4.3	คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านบุคลากร	76
4.4	คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร	79
4.5	คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ	81
4.6	คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	83
4.7	คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านผู้นำ	85
4.8	คะแนนค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ	86
4.9	ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ	88

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ระดับการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม	11
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	61

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรม คือ วิถีการดำเนินชีวิต ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม จารีตประเพณี พิธีกรรม และ ภูมิปัญญา ซึ่งกลุ่มชนและสังคม ได้ร่วมสร้างสรรค์ สังคม ปลูกฝัง สืบทอด เรียนรู้ ปรับปรุง และ เปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงาม ทั้งด้านจิตใจและวัตถุ อย่างสันติสุขและ ยั่งยืน (พระราชบัญญัติวัฒนธรรม พ.ศ. 2553) อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนใน สังคม ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เมื่อ พ.ศ. 2504 ว่า “การรักษาวัฒนธรรมคือการรักษาชาติ” (วิทยา ทรงคำ, 2540: 2) วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่มีความค่าและ เป็นองค์รวมของทุกด้าน เพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืน ความคงอยู่และแก้ปัญหาของสังคม สอดคล้อง กับศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี (มาลี ทันใจ, 2545) ที่กล่าวถึงจุดแข็งของชาติไทยที่ชาติอื่น ไม่มีคือ วัฒนธรรมไทย จึงต้องใช้วัฒนธรรมช่วยแก้ปัญหาคุณค่าทางจิตใจที่สูญเสียไป และเป็น หน้าทีของคนไทยทุกคนที่ต้องร่วมมือร่วมใจปกป้อง สืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรมที่ดงามให้คงอยู่ สืบไป

ด้วยความสำคัญของวัฒนธรรม จึงได้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมขึ้น จากแนวคิด ที่ว่า “วัฒนธรรมเป็นของประชาชน” การดำเนินงานวัฒนธรรมจะบรรลุได้ก็ต้องให้ประชาชนผู้เป็น เจ้าของวัฒนธรรมเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินงานวัฒนธรรม เนื่องจาก “เจ้าของ” ย่อมมี ความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมมากกว่าคนที่ไม่ใช่เจ้าของวัฒนธรรม ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2536 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ หรือกรมส่งเสริมวัฒนธรรมใน ปัจจุบัน จึงมีแนวคิดจัดตั้งสภาวัฒนธรรมและเริ่มหารูปแบบดำเนินการให้เป็นรูปธรรม ด้วยการ ทดลองจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นเป็นแห่งแรกในปี พ.ศ. 2537 ซึ่งได้รับการตอบรับ และการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนที่เห็นความสำคัญของการดำเนินงานวัฒนธรรม ท้องถิ่น ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2538 จึงขยายผลให้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นทั่ว ประเทศ เพื่อให้คนไทยในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมและรวมตัวกัน เพื่อดำเนินการรักษา สืบสาน และ

สร้างสรรค์วัฒนธรรมท้องถิ่น และเป็นองค์กรประสานความร่วมมือในการดำเนินงานวัฒนธรรมได้อย่างกว้างขวางและเกิดพลังทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และประชาชน ที่มาจากองค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรม ในการทำกิจกรรมทางวัฒนธรรมร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2547: 16-17) หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2542 ได้จัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอ เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ และในปี พ.ศ. 2552 จึงจัดตั้งสภาวัฒนธรรมในระดับตำบลขึ้น เพื่อขยายผลการดำเนินงานของภาคประชาชนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

สภาวัฒนธรรมจึงเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการอนุรักษ์ และฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ โดยเป็นองค์กรที่ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม รวมทั้งเป็นเวทีกลางเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อวิถีของชุมชนท้องถิ่นด้วยตนเอง ซึ่งช่วยเสริมศักยภาพการดำเนินงานทางวัฒนธรรมในภาพรวมของชาติ (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, 2556ก) แต่จากระยะเวลาการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมเป็นเวลากว่า 22 ปี ยังพบปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินงานอยู่หลายด้าน ซึ่งทราบได้จากงานวิจัยหลายฉบับที่ค้นพบสภาพปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรม อาทิ 1) ด้านโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร ที่ไม่ชัดเจน ไม่มีเอกภาพ ไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและขั้นตอนการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน (เอมอร โกลละสุด, 2545; นงนุช ป่าเขียว, 2546) 2) ด้านการบริหารจัดการองค์กร ที่คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมยังไม่ทราบบทบาทหน้าที่ตามกฎระเบียบและข้อบังคับของกระทรวงวัฒนธรรม ว่าด้วยสภาวัฒนธรรม (เอมอร โกลละสุด, 2545) 3) ด้านการวางแผนการดำเนินงานและการประสานแผนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมไม่มีความรู้ในด้านการวิเคราะห์ปัญหาและการวางแผนงานโครงการของสภาวัฒนธรรม ทำให้มีปัญหาคาดการวางแผนการบูรณาการอย่างไม่เป็นระบบและขาดการแสดงความคิดเห็นในเรื่องการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันกับองค์กรอื่น (เอมอร โกลละสุด, 2545; วันแรม สมบูรณ์สาร, 2548) 4) ด้านความร่วมมือ ยังขาดความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและชุมชน (มาลี ทันใจ, 2545; เอมอร โกลละสุด, 2545; นงนุช ป่าเขียว, 2546; สายสวาท โสขวิญญา, 2551) 5) ด้านการศึกษาวิจัย ขาดการศึกษาวิจัยและเผยแพร่วัฒนธรรมที่เหมาะสม ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมที่จะให้ความรู้และทำการวิจัยวัฒนธรรม รวมถึงการเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และแนวคิด ขาดการเสนอโครงการตามความต้องการของท้องถิ่น และข้อมูลมรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่น (มาลี ทันใจ, 2545; เอมอร โกลละสุด, 2545) 6) การระดมทรัพยากรการดำเนินงานวัฒนธรรม ขาดการยกย่องภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสภาวัฒนธรรมขาดการสร้างแรงจูงใจเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มี

ผลงานดีเด่น และขาดการบริการข้อมูลข่าวสารวัฒนธรรมกับชุมชน (อริศ แก้วบัวดี, 2545; เอมอร์ โกลละสุต, 2545) 7) ด้านการประสานงานยังขาดความเข้าใจในมิติการดำเนินงานทางวัฒนธรรม และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสภายังขาดความต่อเนื่องอย่างเป็นกระบวนการ ส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมน้อย (เอมอร์ โกลละสุต, 2545) 8) ไม่มีการสร้างแรงจูงใจให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมมาช่วยปฏิบัติงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมและบริหารสภาวัฒนธรรม (เอมอร์ โกลละสุต, 2545; สายสวาท โสขวิญญา, 2551) 9) การรายงานผลการดำเนินงาน คือ การขาดงบประมาณในการประชุมและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมในระดับต่าง ๆ ส่งผลต่อการจัดทำรายงานให้สาธารณชนได้ทราบซึ่งสาเหตุจากการไม่มีเครื่องมือในการปฏิบัติงาน สภาวัฒนธรรมส่วนมากไม่มีเครื่องมือที่ทันสมัยในการเก็บและบันทึกข้อมูลด้านวัฒนธรรมเป็นของสภาวัฒนธรรมเอง ต้องให้สำนักงานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมเป็นผู้ดำเนินการให้ ทำให้ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันและไม่แพร่หลาย (เอมอร์ โกลละสุต, 2545; นงนุช ป่าเขียว, 2546) การดำเนินงานวัฒนธรรมยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ขาดการระดมสรรพกำลังสนับสนุนการดำเนินงานสืบสานวัฒนธรรม การประสานงานภาครัฐกับภาคเอกชนและประชาชนยังคงอยู่ประสิทธิภาพ ไม่มีข้อมูลประกอบการดำเนินงานวัฒนธรรม เช่น ข้อมูลวัฒนธรรมท้องถิ่น ข้อมูลชุมชน ข้อมูลบุคคล ข้อมูลมรดกทางวัฒนธรรม เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2547) 10) งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมยังน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับการกิจสืบสานวัฒนธรรมของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2547)

ด้วยความสำคัญของสภาวัฒนธรรมที่องค์กรสำคัญในการสืบสาน อนุรักษ์ พัฒนาและเผยแพร่วัฒนธรรมท้องถิ่น แต่ที่ผ่านมายังประสบปัญหาในการดำเนินงาน ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการขับเคลื่อนสภาวัฒนธรรมโดยตรง และผู้วิจัยได้เลือกศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร เนื่องจากการขับเคลื่อนสภาวัฒนธรรมระดับตำบลเป็นการดำเนินงานในระดับท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และยังเป็นองค์กรระดับล่างสุดในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า หากสภาวัฒนธรรมตำบลมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ย่อมจะทำให้สภาวัฒนธรรมจังหวัดมีความเข้มแข็งขึ้นด้วย เพราะสภาวัฒนธรรมตำบลเป็นส่วนหนึ่งของสภาวัฒนธรรมอำเภอและสภาวัฒนธรรมจังหวัด ทั้งนี้ ได้เลือกจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากมีความหลากหลายของชุมชนและประชาชนในพื้นที่ อาทิ ด้านการประมง อุตสาหกรรม และเกษตรกรรม ประกอบกับผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่

นักวิชาการวัฒนธรรมในจังหวัดสมุทรสาคร จึงเล็งเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากผลการศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการผลักดันการขับเคลื่อนสภาวัฒนธรรมของจังหวัดสมุทรสาครได้อีกด้วย

## 1.2 คำถามการวิจัย

- 1) ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับใด
- 2) ปัจจัยใดที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร
- 3) เพื่อเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ได้แก่ เนื้อหาพื้นที่ ประชากร และระยะเวลา ดังนี้

### 1.4.1 เนื้อหา

มุ่งศึกษาความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นประสิทธิผลการดำเนินงานตามหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมตำบลที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) บุคลากรที่นำนโยบายมาปฏิบัติ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) งบประมาณ 5) สภาพแวดล้อม และ 6) ผู้นำ

#### 1.4.2 พื้นที่

ผู้วิจัยได้เลือกสภาวัฒนธรรมตำบลเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากมีลักษณะครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ในจังหวัด และมีการรวมตัวของกลุ่มเครือข่ายในระดับชุมชน รวมถึงสภาวัฒนธรรมตำบลเป็นส่วนหนึ่งของสภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งสภาวัฒนธรรมตำบลในจังหวัดสมุทรสาครมีจำนวน 39 ตำบล

#### 1.4.3 ประชากร

คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาครที่ได้รับการแต่งตั้งปี พ.ศ. 2559

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทราบถึงผลสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ
- 2) ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ
- 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ สามารถนำเอาข้อมูล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ

จากการศึกษาวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนการดำเนินงาน การบริหารงานของสภาวัฒนธรรม ตลอดจนการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมสภาวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 1.6 นิยามศัพท์

**คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล** หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการตามข้อบังคับ หรือธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมตำบล ซึ่งบัญญัติขึ้นโดยอาศัยพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553

**ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ** หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553

**เครือข่ายทางวัฒนธรรม** หมายถึง การรวมกันตัวของบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือองค์กร ที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูลระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ โดยได้จัดแจ้งเป็นเครือข่ายต่อกรมส่งเสริมวัฒนธรรมแล้ว ซึ่งประกอบด้วย 5



องค์กร ได้แก่ องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรภาคธุรกิจ และองค์กรภาควิชาการหรือผู้แทนจากกลุ่มภูมิปัญญาต่าง ๆ

**สภาวัฒนธรรม** หมายถึง องค์กรภาคเอกชนที่ดำเนินงานวัฒนธรรม ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม โดยมีการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ ที่มาจากผู้แทนองค์กรที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเป็นองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรม

**สภาวัฒนธรรมตำบล** หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวของกลุ่มเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่ดำเนินงานอยู่ในตำบล และมีสมาชิกซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรม ในตำบลนั้น โดยตั้งได้เพียงตำบลละ 1 สภาเท่านั้น

**องค์กรชุมชน** หมายถึง องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวตามความสนใจและความถนัดของประชาชนในชุมชน เพื่อป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น เช่น กลุ่มสวัสดิการชุมชน กลุ่มธุรกิจชุมชน กลุ่มอุตสาหกรรมชุมชน องค์กรอาชีพ องค์กรศาสนา กลุ่มอนุรักษ์ และกลุ่มพิทักษ์ในท้องถิ่น เป็นต้น

**องค์กรภาคธุรกิจ** หมายถึง องค์กรที่ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อประกอบกิจการที่มุ่งเน้นผลกำไร เช่น บริษัท ร้านค้า ห้างหุ้นส่วน โรงแรม ศูนย์การค้า ธนาคาร สหกรณ์ เป็นต้น

**องค์กรภาครัฐ** หมายถึง หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ของสภาวัฒนธรรมตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

**องค์กรภาควิชาการ** หมายถึง องค์กรที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและถ่ายทอดองค์ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา ศิลปะ และวัฒนธรรม เช่น สถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย พิพิธภัณฑ์ ศูนย์วัฒนธรรม หอวัฒนธรรม ศิลปิน หอศิลป์แห่งชาติ ปราชญ์ ชาวบ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ตลอดจนชาวบ้านและผู้นำกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

**องค์กรภาคเอกชน** หมายถึง องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของประชาชน เพื่อดำเนินงานด้านสาธารณประโยชน์ โดยมีการจัดตั้งและดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบของราชการ เช่น สมาพันธ์ สภา สมาคม มูลนิธิ สโมสร กลุ่ม ชมรม สมัชชา เป็นต้น

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรม ตำบล จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย โดยแบ่งหัวข้อในการศึกษาและการทบทวนวรรณกรรม ดังต่อไปนี้

- 2.1 สภาวัฒนธรรม
- 2.2 การนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 2.3 ประสิทธิผล
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 การอธิบายความสัมพันธ์เชิงตรรกะระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

#### 2.1 สภาวัฒนธรรม

สภาวัฒนธรรมเป็นองค์กรภาคเอกชนที่ดำเนินงานวัฒนธรรม ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม โดยมีการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการและมีสมาชิกสภาวัฒนธรรมมาจากผู้แทนองค์กรที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมหรือองค์กรที่ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเป็นองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรม อันประกอบด้วย 5 กลุ่มได้แก่ 1) เครือข่ายภาครัฐ 2) เครือข่ายภาคเอกชน 3) เครือข่ายภาคชุมชน 4) เครือข่ายภาคธุรกิจ 5) เครือข่ายภาควิชาการ (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, 2559ก) ซึ่งในพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มาตรา 13 ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมขึ้น เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และประสานการดำเนินงานวัฒนธรรม ซึ่งมุ่งเน้นให้ภาคประชาสังคมและประชาชนมีส่วนร่วม โดยได้กำหนดให้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมขึ้นในแต่ละระดับ ประกอบด้วย 1) สภาวัฒนธรรมแห่งประเทศไทย 2) สภาวัฒนธรรมจังหวัด 3) สภาวัฒนธรรมอำเภอ และ 4) สภาวัฒนธรรมตำบล ซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของกันของเครือข่ายวัฒนธรรม จึงเป็นองค์กรที่มีพลังสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่น และในระดับชาติ

### 2.1.1 หลักการและความเป็นมาของสภาวัฒนธรรม

แนวความคิดการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม เกิดจากปรัชญาที่ว่า วัฒนธรรมเป็นของประชาชน การดำเนินงานวัฒนธรรมจะบรรลุได้ก็จึงต้องให้ประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินงานวัฒนธรรมอย่างมีบทบาทสำคัญ เนื่องจากประชาชนคือเจ้าของวัฒนธรรม “เจ้าของ” ย่อมมีความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมมากกว่าคนที่ไม่ใช่เจ้าของวัฒนธรรม ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2536 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (กรมส่งเสริมวัฒนธรรมในปัจจุบัน) ได้เกิดแนวความคิด “จัดตั้งสภาวัฒนธรรม” และเริ่มหารูปแบบดำเนินการให้เป็นรูปธรรม โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งในระยะเริ่มแรกของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม ได้มีการทดลองจัดตั้งสภาวัฒนธรรม จังหวัดเชียงใหม่ขึ้นเป็นแห่งแรกในปี พ.ศ. 2537 โดยมีเจ้าดวงเดือน ณ เชียงใหม่ เป็นประธานสภาวัฒนธรรมคนแรกของประเทศฯ และได้ทดลองดำเนินการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรม โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วม เสนอแนะแนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น ซึ่งผลการดำเนินงานได้รับการตอบรับและการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ที่เห็นความสำคัญของการดำเนินงาน วัฒนธรรมท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจึงกำหนดนโยบายให้จัดตั้งสภาวัฒนธรรมขึ้นทั่วประเทศโดยอาศัยประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ลงวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2538 ซึ่งคาดหวังว่า การจัดตั้งสภาวัฒนธรรมจะเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์ในการดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่น ในลักษณะที่เปิดโอกาสให้ประชาชน ซึ่งเป็นเจ้าของวัฒนธรรมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นของตนเอง โดยภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งกรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่สุดท้ายที่ได้จัดตั้งสภาวัฒนธรรมระดับจังหวัด เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2542 และขยายไปสู่การจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอจำนวน 878 อำเภอ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 มีการออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งสังกัดอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการให้อยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการออกระเบียบกระทรวงวัฒนธรรมว่าด้วย สภาวัฒนธรรม พ.ศ. 2546 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ทั้งใน

ประเทศและต่างประเทศ หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2551 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้ออกระเบียบกระทรวงวัฒนธรรม ว่าด้วยสภาวัฒนธรรม พ.ศ. 2551 ขึ้นมาใช้แทนระเบียบว่าด้วย สภาวัฒนธรรม พ.ศ. 2546 และในปี พ.ศ. 2552 ได้ขยายผลการดำเนินงานของภาคประชาชนให้ ครอบคลุมทุกพื้นที่ด้วยการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมในระดับ ตำบล เพื่อเป็นเครือข่ายและช่วย ขับเคลื่อนนโยบายลงไปยังส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้การทำงานวัฒนธรรมครอบคลุม และชัดเจนยิ่งขึ้น

หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2553 มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2553 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2553 โดยสำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ (สวช.) ได้เปลี่ยนสถานะเป็น “กรมส่งเสริมวัฒนธรรม (สวธ.)” และได้มี พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2553 มีผลบังคับใช้วันที่ 13 พฤศจิกายน 2553 ด้วยเหตุที่พระราชบัญญัติวัฒนธรรม แห่งชาติ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงสมควร ปรับปรุงเพื่อให้งานด้านวัฒนธรรมมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่ง ตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้มีการ จัดตั้งสภาวัฒนธรรมในแต่ละระดับ เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์และฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ และประสานการดำเนินงาน วัฒนธรรมซึ่งภาคประชาสังคมและประชาชนมีส่วนร่วม ดังนั้น จึงเป็นแนวทางในการจัดตั้งสภา วัฒนธรรมในปัจจุบัน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดตั้งสภาวัฒนธรรมนั้นเกิดขึ้นจากแนวคิดที่ว่า ประชาชนเป็นเจ้าของวัฒนธรรม จึงต้องเปิดโอกาสให้องค์กรและบุคลากรในท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วม รับผิดชอบดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มกันเป็นเครือข่ายที่มีความเข้มแข็ง และ สามารถบริหารจัดการงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้ โดยหน่วยงานของรัฐจะทำหน้าที่เพียงส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานให้ประชาชนสามารถประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมของตนเองได้อย่าง ที่ควรจะเป็น

### 2.1.2 โครงสร้างและองค์ประกอบของสภาวัฒนธรรม

ในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้สภา วัฒนธรรมประกอบด้วย กรรมการและสมาชิกที่มาจากผู้แทนองค์กรที่ดำเนินงานวัฒนธรรมหรือ องค์กรที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรม โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง ทั้งนี้ องค์กรนอกเหนือจากองค์กรเครือข่ายดังกล่าว ก็สามารถเข้าร่วมเป็นเครือข่ายทาง

วัฒนธรรมได้ โดยไม่จำเป็นต้องไปกำหนดเพิ่มอีกในกฎกระทรวง (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, 2556: 16)

ทั้งนี้ มาตราดังกล่าว ได้ยกตัวอย่างองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมไว้แล้ว เช่น เครือข่ายภาครัฐ เครือข่ายภาคเอกชน เครือข่าย ภาคชุมชน เครือข่ายภาคธุรกิจ เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน และ เครือข่ายวิชาการ ดังนั้น เครือข่ายอื่น ๆ ที่ดำเนินงานวัฒนธรรม นอกเหนือจากองค์กรเครือข่ายที่กล่าวข้างต้น และมีความประสงค์ที่จะเป็นเครือข่ายวัฒนธรรมก็สามารถเข้าร่วมเป็นเครือข่ายทางวัฒนธรรมได้

### 2.1.3 ประเภทของสภาวัฒนธรรม

ในพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มาตรา 13 ได้กำหนดให้มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมขึ้นในแต่ละระดับ อาจพิจารณาได้ดังภาพที่ 2.1 รายละเอียดดังนี้

2.1.3.1 สภาวัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งเป็นประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด ประธานสภาวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร ประธานสภาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ และผู้แทนองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมที่ไม่เคยเป็นสมาชิกสภาวัฒนธรรมใดมาก่อน

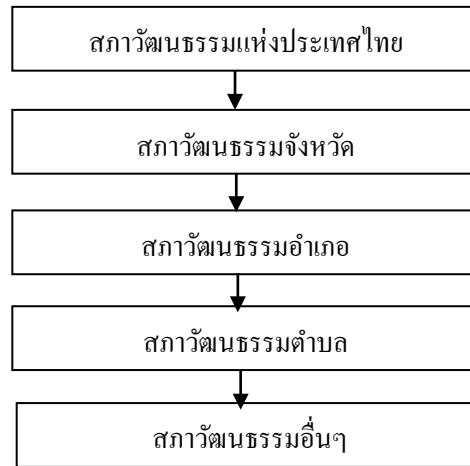
2.1.3.2 สภาวัฒนธรรมจังหวัด เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของเครือข่ายวัฒนธรรมในพื้นที่ตั้งแต่ห้าเครือข่ายขึ้นไป และประกอบด้วย สมาชิกซึ่งเป็นประธานและกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ และผู้แทนองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมที่ดำเนินงานอยู่ในจังหวัดนั้น ๆ โดยมีเพียงจังหวัดละ 1 แห่งเท่านั้น

2.1.3.3 สภาวัฒนธรรมอำเภอ เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของเครือข่ายวัฒนธรรมในพื้นที่ตั้งแต่สามเครือข่ายขึ้นไป และประกอบด้วย สมาชิกซึ่งเป็นประธานและกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล และผู้แทนองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมที่ดำเนินงานอยู่ในอำเภอนั้น โดยสภาวัฒนธรรมอำเภอให้มีเพียงอำเภอละ 1 แห่ง

2.1.3.4 สภาวัฒนธรรมตำบล เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของเครือข่ายวัฒนธรรมในพื้นที่ตั้งแต่สองเครือข่ายขึ้นไป และประกอบด้วย สมาชิกซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมที่ดำเนินงานอยู่ในตำบลนั้น ๆ โดยสภาวัฒนธรรมตำบลให้มีเพียงตำบลละ 1 แห่ง

2.1.3.5 สภาวัฒนธรรมอื่น ๆ คือการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมเพิ่มเติมตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ได้แก่ สภาวัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร สภาวัฒนธรรมเขต สภาวัฒนธรรมแขวง สภา

วัฒนธรรมเทศบาล สภาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ และสภาวัฒนธรรมไทยในต่างประเทศ



ภาพที่ 2.1 ระดับการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม

#### 2.1.4 หน้าที่ของสภาวัฒนธรรม

พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มาตรา 18 ได้กำหนดให้สภาวัฒนธรรมทุกระดับมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1.4.1 เสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนแม่บทวัฒนธรรมของชาติ

2.1.4.2 เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายวัฒนธรรม

2.1.4.3 ระดมทรัพยากร บุคลากร และสรรพกำลังต่าง ๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม

2.1.4.4 ส่งเสริม สนับสนุน ร่วมจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา สร้างสรรค์ แลกเปลี่ยน สืบทอด และเฟื่องฟูทางวัฒนธรรม

2.1.4.5 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กร ภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรม

2.1.4.6 ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น ๆ ขอความร่วมมือทางวัฒนธรรม

จากหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มาตรา 18 ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาใช้ศึกษาความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติในครั้งนี้ ว่าคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมได้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด

### 2.1.5 การทบทวนแผนงาน กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้อง

กระทรวงวัฒนธรรม ได้นำกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี กรอบทิศทางตามนโยบายการพัฒนาสู่ประเทศไทย 4.0 และกรอบทิศทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ตลอดจนข้อคิดเห็นจากสภาขับเคลื่อนการปฏิรูป ประเทศที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรม และบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และ สังคมวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกประเทศ ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งทบทวนปรับปรุง วิทยาลัยฯ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม ดังนี้

#### 2.1.5.1 กรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี

ภายใต้แนวคิด “วัฒนธรรมสร้างคนดี สังคมดี สร้างรายได้ สร้างภาพลักษณ์และ เกียรติภูมิประเทศไทยในเวทีโลก” โดยมีเป้าหมายของกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรม ระยะ 20 ปี ประกอบด้วย (กระทรวงวัฒนธรรม, 2559)

1) คนดีที่สังคมคาดหวัง : มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีสำนึกรักบ้านเกิด ห่วงแหนแผ่นดิน เทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รักและ ภาคภูมิใจในวัฒนธรรมไทย และเป็นพลเมืองดีของชาติ เด็กและเยาวชนไทยเล่นดนตรี นาฏศิลป์ ศิลปะการแสดง อย่างน้อย 1 อย่าง

2) สังคมดีที่คาดหวัง : มีน้ำใจไมตรี เอื้ออาทร สามัคคี โปร่งคอง สมานฉันท์เคารพและ ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม ปลอดภัยและสันติสุข

3) สร้างรายได้จากฐานวัฒนธรรม : ต้นทุน มรดก ภูมิปัญญาและทรัพยากร ทางวัฒนธรรม สร้างอาชีพ สร้างรายได้ ให้แก่ประชาชน ชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติ

4) วัฒนธรรมนำความเป็นไทยสู่สากล : ประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางศิลปวัฒนธรรมระดับนานาชาติ สร้างภาพลักษณ์ ความสัมพันธ์ที่ดีและ เกียรติภูมิของไทยในเวทีโลก



ทั้งนี้ กรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี มีจุดเน้นการดำเนินงานใน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) เสริมสร้างค่านิยมอัตลักษณ์ไทยและความเป็นไทย
- 2) พัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- 3) ส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ
- 4) พัฒนาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและ นวัตกรรมไทยสู่สากล
- 5) พัฒนากฎหมายและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่ระดับสากล

จากการศึกษากรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี พบว่า ในจุดเน้นการดำเนินงานด้านที่ 5 พัฒนากฎหมายและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่ระดับสากล มีแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมคือ (จ) พัฒนาบุคลากรและภาคีเครือข่ายที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

#### 2.1.5.2 วิสัยทัศน์ พัทธกิจและยุทธศาสตร์ของสภาวัฒนธรรม

##### 1) วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง สามารถสร้างพลังในการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนงานวัฒนธรรม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติอย่างยั่งยืน

##### 2) เป้าหมายหลัก

- (1) เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบูรณาการงานเครือข่ายทางวัฒนธรรม
- (2) ประชาชนมีความตระหนัก มีความรู้ และเข้าใจในความสำคัญของวัฒนธรรมชาติ และความหลากหลายของวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (3) ประชาชนมีค่านิยมและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- (4) สังคมยอมรับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในทุกระดับ

##### 3) พันธกิจ

- (1) พัฒนาสภาวัฒนธรรม และบุคลากรของสภาวัฒนธรรมทุกระดับ ให้สามารถบูรณาการงานวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) ผลักดันให้เกิดนโยบาย/มาตรการสร้างแรงจูงใจ และความภาคภูมิใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม
- (3) พัฒนาองค์ความรู้ และจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทางวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ และให้บริการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ

(4) ส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่าย ในการระดมทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม

(5) ส่งเสริมสภาวัฒนธรรมให้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์

(6) ส่งเสริมให้ประชาชนมีทัศนคติที่ดีและเห็นความสำคัญของงานวัฒนธรรม

2.5.1.3 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม (ปี พ.ศ. 2559-2562) (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, 2559ข.) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ย่อย จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสภาวัฒนธรรมโดยมีเป้าหมายผู้บริหารสภาวัฒนธรรม มีความรู้ความเข้าใจดังต่อไปนี้

(1) มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าความสำคัญของวัฒนธรรมและการทำงานวัฒนธรรม

(2) มีความรู้ความเข้าใจและดำเนินงานวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

(3) มีความรู้ความเข้าใจและบริหารงานวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งของสภาวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของสภาวัฒนธรรมทุกองค์ประกอบ ทั้งด้านองค์ความรู้ สถานที่ อุปกรณ์ บุคลากร ระบบฐานข้อมูล รวมทั้งสร้างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของสภาวัฒนธรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ ควรมีกกลยุทธ์ ได้แก่

(1) จัดหาสถานที่ทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ โดยในระยะแรกอาจขอสนับสนุนการใช้พื้นที่จากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่อื่น ๆ ที่เหมาะสม

(2) พัฒนางค์กรด้านต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรม ตามกรอบแนวคิดของแมคเคนซี คือ โครงสร้าง กลยุทธ์ ทักษะ รูปแบบ (การบริหารของผู้บริหารระดับต่าง ๆ) ระบบการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (ทรัพยากรมนุษย์) ค่านิยมร่วม

(3) จัดทำระบบศูนย์ข้อมูลวัฒนธรรมประจำตำบล ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลการจดทะเบียน ข้อมูลองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรม บันทึกประวัติศาสตร์ท้องถิ่น จัดระบบองค์ความรู้ เพื่อการบริการและการนำข้อมูลไปใช้ในงานวัฒนธรรม

(4) ส่งเสริมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ และการให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป

(5) ผลักดันให้เกิดมาตรการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม อย่างเป็นรูปธรรม

3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพทุนทางวัฒนธรรมสู่การพัฒนา สังคมและเศรษฐกิจฐานรากเชิงสร้างสรรค์ โดยมีเป้าหมายคือ สามารถใช้ทุนทางวัฒนธรรมของ ท้องถิ่นเป็นฐานในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาสังคม (ความอยู่เย็นเป็นสุขอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข ยั่งยืน และมีศักดิ์ศรีร่วมกัน) ด้วยเศรษฐกิจฐานรากเชิงสร้างสรรค์

ผลผลิตสำคัญได้แก่

(1) เกิดความรัก ภาคภูมิใจร่วมกันของชุมชน ท้องถิ่น ชาติ ก่อให้เกิด พลังและความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม

(2) เป็นพื้นฐานความรู้ในการนำทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ ประยุกต์ใช้ ในการดำเนินวิถีชีวิตของชุมชนในปัจจุบันและอนาคต

(3) มีแหล่งศึกษาและสืบทอดมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของ ท้องถิ่นไว้มิให้สูญหาย

(4) เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมอันก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ความเข้าใจอันดี และก่อให้เกิดรายได้

(5) นำภูมิปัญญาไปพัฒนาสินค้าและบริการ (OTOP/CPOT) หรือ พัฒนาเป็นวิสาหกิจชุมชน สร้างรายได้ด้วยเศรษฐกิจฐานรากเชิงสร้างสรรค์จากพื้นฐานทุนทาง วัฒนธรรม

4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและขยายเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม มีเป้าหมายคือ ประชาชน องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาค ประชาสังคม และองค์กรอื่น ๆ มีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างพลังขับเคลื่อนดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรม

ผลผลิตสำคัญ คือประชาชน องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาค ประชาสังคม และองค์กรอื่น ๆ มีส่วนประกอบสำคัญคือ

(1) มีความรู้ความเข้าใจในคุณค่าความสำคัญของวัฒนธรรมและการ ทำงานวัฒนธรรม

(2) มีความรู้ความเข้าใจวิธีการดำเนินงานวัฒนธรรม

(3) ขยายเครือข่าย เชื่อมโยงความร่วมมือการดำเนินงานวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างภูมิคุ้มกันและเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมให้สภาวัฒนธรรมมีบทบาทในการสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรมให้แก่ประชาชน ให้มีค่านิยมที่พึงประสงค์ และมีบทบาทในการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ ควรมีกิจกรรม ได้แก่

(1) เสริมสร้างการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน

(2) สร้างความตระหนักในค่านิยมที่พึงประสงค์ เช่น โครงการต่อต้านคอร์รัปชัน โครงการสร้างความสมานฉันท์ภายในชุมชน

(3) ปลุกจิตสำนึกในเรื่องการรักษาดี รักษาถิ่น เช่น โครงการอบรมเยาวชนให้เกิดความรักชาติ รักท้องถิ่น โครงการแก้ไขวิกฤตที่เกิดขึ้นในชาติ

(4) เสริมสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย เช่น โครงการจัดเวทีสาธารณะเพื่อสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย

(5) ส่งเสริมการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม เช่น โครงการเฝ้าระวังสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่เหมาะสม

(6) ส่งเสริมวัฒนธรรมด้านความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว เช่น โครงการครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเป็นสุข

6) ยุทธศาสตร์ที่ 6 เสริมสร้างการประชาสัมพันธ์งานวัฒนธรรม เน้นการเสริมสร้างการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมในทุกช่องทาง เพื่อเผยแพร่ภาพลักษณ์ที่ดีของสภาวัฒนธรรม และสร้างการยอมรับอย่างแพร่หลาย ดังนี้

(1) เสริมสร้างภาพลักษณ์ของสภาวัฒนธรรมให้เป็นที่ยอมรับในงานวัฒนธรรม เช่น โครงการเผยแพร่ภาพลักษณ์สภาวัฒนธรรมทุกตำบล

(2) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ เช่น โครงการจัดทำเว็บไซต์ ข้อมูลของสภาวัฒนธรรม โครงการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ของสภาวัฒนธรรม เป็นต้น

(3) เสริมสร้างการสร้างเครือข่ายบุคลากรเพื่อการประชาสัมพันธ์ทุกระดับ

## 2.2 การนำนโยบายไปปฏิบัติ

### 2.2.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นหนึ่งในกระบวนการของนโยบายสาธารณะที่มีความสำคัญ เพราะหากการนำนโยบายไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพ นโยบายนั้นย่อมประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่หากการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ หรือขาดการนำไปปฏิบัติให้ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย นโยบายนั้นย่อมประสบกับความล้มเหลว และไร้ซึ่งความหมาย ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่มันได้ (มยุรี อนุমানราชชน, 2549; เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550: 333) ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาว่า เมื่อรับนโยบายไปปฏิบัติแล้ว จะทำอย่างไรให้นโยบายนั้น ๆ บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการให้ความหมาย และมีทรรศนะในเรื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้แตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรก นักวิชาการ อาทิ Pressman and Wildvsky (1984), Cheema and Rondinelli (1983), Van Meter and Van Horn (1975) และ Sabatier and Mazmanian (1981) ได้ให้ความหมายในการทำงานเดียวกันว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่กระทำเพื่อการบรรลุผลสำเร็จ หรือกล่าวคือ เป็นการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย โดยในทรรศนะของ Pressman and Wildvsky (1984 อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงชัยวงศ์, 2552: 400) การนำนโยบายไปปฏิบัติคือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายประสงค์ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น Cheema and Rondinelli (1983 อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงชัยวงศ์, 2552) ให้นิยามการนำนโยบายไปปฏิบัติคือ การนำนโยบายหรือแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ Van Meter and Van Horn (1975: 202 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551: 5) ให้ความหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติที่คล้ายกันกับทรรศนะของ Pressman and Wildvsky แต่เสนอนิยามที่เจาะจงมากยิ่งขึ้น คือ การดำเนินการโดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคลของภาครัฐ และภาคเอกชนที่มุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามการตัดสินใจของนโยบายก่อนหน้านั้น และการกระทำนี้มีทั้งความพยายามครั้งเดียวที่จะแปลงการตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติ และความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะทำให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ หรือที่ละน้อยตามที่กำหนดไว้ในการตัดสินใจของนโยบาย ส่วน Mazmanian and Sabatier (1981 อ้างถึงใน มยุรี อนุमानราชชน, 2549) ให้ความหมายไปในทางเดียวกันคือ การนำนโยบายพื้นฐานทั่วไปมาปฏิบัติให้บรรลุผล แต่ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า นโยบายพื้นฐานดังกล่าวอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำพิพากษาศาล คำสั่งของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีก็ได้ นักวิชาการไทยที่ให้ความหมายทำงานอง

เดียวกันนี้คือ ศุภชัย ยาวะประภาส (2538: 90) ซึ่งได้ให้ความหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า เป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย โดยมีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง และต้องมีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม

ส่วนนักวิชาการอีกกลุ่มนั้น ได้ให้ความหมายในลักษณะที่การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการพิจารณาถึงความสามารถขององค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำ รวบรวม เปลี่ยนแปลง และกระตุ้นทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่เกี่ยวข้องในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร และเพื่อดำเนินงานตามนโยบายให้สำเร็จลุล่วงได้ โดยนักวิชาการที่พิจารณาในลักษณะนี้ ได้แก่ Williams (1971), Hood (1976) และวเรช จันทรศร (2551) โดย Williams (1971: 144 อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงชัญญวงศ์, 2552: 398) ให้ความหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ “ความพยายามที่จะตัดสินใจความสามารถขององค์กรในการรวบรวมคนและทรัพยากรในหน่วยงานหนึ่ง และกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร” ซึ่ง Williams ได้นิยามการนำนโยบายไปปฏิบัติในแง่ของการพิจารณาสมรรถนะขององค์กรในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผล ในขณะที่ Hood (1976 อ้างถึงใน มยุรี อนุমানราชชน, 2549) ได้อธิบายให้ชัดเจนมากขึ้นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบจะเกิดขึ้นได้นั้น องค์กรจะต้องมีระบบการจัดการที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และไม่มี ความขัดแย้งภายใน ส่วนวเรช จันทรศร (2531) ซึ่งเป็นนักวิชาการไทย ได้ให้นิยามการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่า องค์กรที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด” (วเรช จันทรศร, 2531: 68)

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ยังมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้แตกต่างไปจากข้างต้น แต่ถือได้ว่ายังคงมีลักษณะและมีขอบข่ายบางส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ Barrett and Fudge (1981: 12-13) ซึ่งมองว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการแสวงหาคำอธิบายว่า ปรากฏการณ์หรือการกระทำต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ส่วน Gerston (1983: 95 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551) มองว่า นโยบายเป็นเพียงตัวกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น หากจะทำให้เห็นนโยบายเกิดผลขึ้นมาจริง จึงต้องแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นสิ่งที่แสดงถึงกระบวนการแปลงแบบแผนต่าง ๆ ในทางนโยบายไปสู่ความเป็นจริง

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึง นิยามการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้วิจัยอาจสรุปได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การปฏิบัติภายใต้ข้อกำหนดของนโยบายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของการศึกษาว่า การนำนโยบายสภา

วัฒนธรรมไปปฏิบัติที่ดำเนินการโดยสภาวัฒนธรรมตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นนโยบายที่อยู่ในรูปของกฎหมาย ได้หรือไม่ และเพียงใด

## 2.2.2 กระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการนโยบาย ซึ่ง Berman (1978 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2554: 32-42) ได้ทำการศึกษากระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยแบ่งแยกออกเป็น 2 ขั้นตอนหลักคือขั้นตอนในระดับมหภาค (Macro) และขั้นตอนในระดับจุลภาค (Micro) ซึ่ง วรเดช จันทรศร (2554: 32-42) ได้ประยุกต์และอธิบายขยายความแนวคิดในเรื่องกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติของพอล เบอร์แมนไว้ดังนี้

2.2.2.1 ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro Implementation) แบ่งออกได้เป็น 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1) ขั้นตอนการแปลงนโยบาย คือ ขั้นตอนที่หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดำเนินการแปลงนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายการเมืองหรือฝ่ายบริหาร ออกเป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือออกมาในรูปของแผนงานหรือโครงการแล้วแต่กรณี ในประเทศไทยหน่วยงานที่รับผิดชอบในขั้นตอนการแปลงนโยบาย ได้แก่ กระทรวง และกรม ซึ่งเป็นการบริหารส่วนกลาง ที่จะเปลี่ยนนโยบายนั้นออกมาให้หน่วยปฏิบัติระดับล่างถือปฏิบัติ

2) ขั้นตอนของการยอมรับ เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานระดับนโยบาย ดำเนินการให้หน่วยงานระดับล่างยอมรับและแปลงนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งการทำให้หน่วยงานระดับล่างยอมรับแนวทางดังกล่าวขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ลักษณะหน่วยงานท้องถิ่น เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองท้องถิ่น ตลอดจนประโยชน์ที่หน่วยงานระดับล่างจะได้รับ เป็นต้น

2.2.2.2 ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติระดับจุลภาค (Micro Implementation) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นการระดมพลัง เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานในระดับล่างจะดำเนินการใน 2 กิจกรรม กิจกรรมแรก คือ การพิจารณารับนโยบาย หมายถึง การที่หน่วยงานในระดับล่างพิจารณาว่า นโยบายจากส่วนกลางมีความเหมาะสม มีความสำคัญเร่งด่วน ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือไม่อย่างไร ส่วนกิจกรรมที่สอง คือ การแสวงหาความสนับสนุน หมายถึง การที่หน่วยงานในระดับล่างดำเนินการแสวงหาความสนับสนุน ทั้งจากสมาชิกในหน่วยงาน บุคคลสำคัญและองค์กรอื่น ๆ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ



2) **ขั้นการปฏิบัติ** เป็นขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างโดยตรง และเป็นเรื่องของกระบวนการในการปรับเปลี่ยนนโยบายหรือโครงการที่ได้รับการยอมรับแล้วสู่การปฏิบัติจริง

3) **ขั้นการสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่อง** ขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการเพื่อทำให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และการที่จะทำให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องได้ ก็จะต้องทำให้นโยบายนั้นถูกปรับเปลี่ยนและได้รับการยอมรับเป็นหน้าที่ประจำวันของผู้ปฏิบัติ ซึ่งขั้นตอนนี้ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะความสำเร็จของนโยบายใด ๆ ก็ตาม จะเกิดขึ้นไม่ได้หากนโยบายนั้นไม่ถูกนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องโดยผู้ปฏิบัติ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำนโยบายสภากวีชนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภากวีชนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร” ผู้วิจัยใช้กรอบการมองกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Berman (1978 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2554) ในการทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ ของกระบวนการนำนโยบายสภากวีชนธรรมไปปฏิบัติ เพื่อให้การศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนและครอบคลุมปรากฏการณ์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ทั้งหมด และด้วยเหตุที่การสร้างความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำเป็นต้องเข้าใจถึงขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคด้วย เพราะอำนาจที่แท้จริงของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมอยู่ที่หน่วยงานและผู้ปฏิบัติในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติของสภากวีชนธรรมตำบล ซึ่งเป็นองค์กรระดับล่างที่ทำหน้าที่นี้

### 2.2.3 ตัวแบบพื้นฐานเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติให้สำเร็จ จำเป็นที่จะต้องทำการทบทวนกระบวนการต่าง ๆ ว่าเมื่อรับนโยบายไปปฏิบัติแล้ว จะทำอย่างไรให้นโยบายนั้น ๆ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย ทำให้นักวิชาการหลายท่านศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และได้นำเสนอในรูปแบบของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติไว้หลากหลายตัวแบบ แต่ละตัวแบบมีจุดเน้นในการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมใช้ในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติมีจำนวน 11 ตัวแบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.2.3.1 ตัวแบบสหองค์การในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Intergovernmental Policy Implementation Model)

Van Meter and Van Horn (1975; สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2549; มยุรี อนุมานราชชน, 2549; เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551; วรเดช จันทรศร, 2554) ได้พัฒนาตัวแบบนี้ในปี ค.ศ. 1975 เพื่อ

อธิบายกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมองจากบนลงล่าง และให้ความสนใจต่อความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จำแนกออกตามปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ อันประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ทรัพยากรของนโยบาย 3) การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4) ลักษณะขององค์กรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และ 6) ความร่วมมือและการยอมรับและให้การสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ ตัวแบบนี้จึงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้เกิดการศึกษาระบบการนำนโยบายจำนวนมาก

#### 2.2.3.2 ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (Interaction between Factor Model)

ตัวแบบนี้นำเสนอโดย Edwards (1980; สมบัติ ชำรงชัญวงศ์, 2549; มยุรี อนุมานราชชน, 2549; เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551; วรเดช จันทรร, 2554) เป็นตัวแบบที่มองแบบบนลงล่างเหมือนตัวแบบสหองค์การ แต่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การสื่อข้อความ ที่ต้องมีความถูกต้องชัดเจน และตรงกับความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) โครงสร้างระบบราชการ หรือโครงสร้างขององค์กรต้องสอดคล้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) ทรัพยากร อาทิ จำนวนบุคลากร ระบบสารสนเทศ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งบประมาณ ตลอดจนปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ ที่สอดคล้องและเพียงพอ 4) ทักษะของผู้ปฏิบัติ ได้แก่ การยอมรับนโยบายของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งผู้ปฏิบัติสามารถใช้ดุลยพินิจในการจะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อนโยบาย

#### 2.2.3.3 ตัวแบบกระจายอำนาจ (A Model of Decentralization Program Implementation Process)

Cheema and Rondinelli (1983; สมบัติ ชำรงชัญวงศ์, 2549; เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551) ได้สร้างตัวแบบนี้เพื่อศึกษาแผนงานการกระจายอำนาจในการนำนโยบายไปปฏิบัติในเอเชีย โดยเน้นการศึกษาสมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาชนบท ซึ่งการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานและผลกระทบจากการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจาก 4 ปัจจัย คือ 1) เงื่อนไขทางสภาพแวดล้อม 2) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร 3) ทรัพยากรที่นำไปปฏิบัติงาน 4) คุณลักษณะและสมรรถนะของหน่วยการปฏิบัติ

#### 2.2.3.4 ตัวแบบกระบวนการ (The Policy-Program-Implementation Process)

Alexander (1985; สมบัติ ชำรงชัญวงศ์, 2549; เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551; วรเดช จันทรร, 2554) ได้สร้างตัวแบบเพื่ออธิบายการนำนโยบายไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์ตามหลักของทฤษฎีสถานการณ์ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) ปัจจัยกระตุ้นซึ่งมองถึงความชัดเจนของปัญหา การระบุเป้าประสงค์ที่ชัดเจนโดยมองที่

ลักษณะปัญหา หรือการรับรู้เกี่ยวกับปัญหา นโยบาย 2) นโยบาย หมายถึง ชุดคำสั่งจากผู้กำหนดนโยบายไปสู่ผู้ปฏิบัติ โดยมีทั้งการกำหนดเป้าประสงค์และวิธีการในการบรรลุเป้าประสงค์ 3) แผนงาน คือ ขั้นตอนในการกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้และบริบทหรือสถานที่ที่เหมาะสม ตลอดจนการกำหนดการดำเนินงานและประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับประโยชน์ รวมถึงกฎระเบียบแผน หรือโครงการและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกำหนดของนโยบาย และ 4) การปฏิบัติ คือ การกระทำเพื่อทำให้งานบรรลุผลประโยชน์ที่ตั้งใจไว้ ตัวแบบนี้จึงเป็นการศึกษาในมิติของขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนตัวแบบให้สอดคล้องในแต่ละสภาวการณ์

#### 2.2.3.5 ตัวแบบทั่วไป (General Model of Implementation)

ตัวแบบนี้นำเสนอ โดย Mazmanian and Sabatier (1989; สมบัติ ชำรงชัยวงศ์, 2549; เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551; วรเดช จันทรศร, 2554) เป็นการศึกษา นโยบายแบบบนลงล่าง เน้นการกำหนดนโยบายและควบคุมนโยบายจากผู้กำหนดนโยบาย มีตัวแปรตาม คือ ผลสำเร็จของนโยบายซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมองว่านโยบายจะประสบความสำเร็จ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ 1) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา 2) สมรรถนะ ของกฎหมายในการกำหนดโครงสร้างของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่ใช่เงื่อนไขของกฎหมาย

#### 2.2.3.6 ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Reason Model)

วรเดช จันทรศร (2554: 130-131) เสนอตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล ซึ่งเป็นหนึ่งในหกตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ วรเดช จันทรศร ได้พัฒนาขึ้น ตัวแบบนี้เน้นประสิทธิภาพ ของการวางแผนและควบคุมผลงาน โดยถือว่า นโยบายที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยย่อยต่าง ๆ ในองค์กร มีระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีระบบการให้ข้อมูลที่สัมพันธ์สอดคล้องกัน

#### 2.2.3.7 ตัวแบบการจัดการ (Management Model )

วรเดช จันทรศร (2554: 133-135) ได้พัฒนาตัวแบบนี้ โดยตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์การ เน้นให้ความสำคัญกับสมรรถนะขององค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในลักษณะนี้ นโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้จึงต้องอาศัยโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านการบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ มีความพร้อมทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่

#### 2.2.3.8 ตัวแบบการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)

วเรช จันทรศร (2554: 135-137) ได้พัฒนาตัวแบบทางการพัฒนาองค์กร โดยเน้นที่การมีส่วนร่วมขององค์กรเป็นสำคัญ โดยมองว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จจึงเป็นเรื่องของการสร้างแรงจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการใช้การควบคุมหรืออำนาจของผู้บังคับบัญชา และการทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

#### 2.2.3.9 ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model)

วเรช จันทรศร (2554: 137-139) ได้พัฒนาตัวแบบนี้มาจากแนวคิดของนักสังคมวิทยาองค์กร โดยตัวแบบนี้เชื่อว่า อำนาจขององค์กรมีอยู่กระจัดกระจายในองค์กร ซึ่งมองว่าการใช้อำนาจดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการ (Street Bureaucrat) จะมีผลกระทบโดยตรงต่อการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติเกิดการต่อต้าน ไม่ยอมรับเอานโยบายแปลงสู่ภาคปฏิบัติในฐานะเป็นงานประจำของตน การเพิกเฉยในการปฏิบัติตาม หรืออาจจะใช้ดุลพินิจของตนตัดสินใจในลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวยต่อตัวนโยบาย ย่อมส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

#### 2.2.3.10 ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)

วเรช จันทรศร (2554: 139-143) ได้พัฒนาตัวแบบนี้ โดยเชื่อว่า ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความสามารถของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร กลุ่ม หรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์กร ดังนั้นความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยส่วนหนึ่ง จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการเจรจาต่อรอง สถานะของอำนาจ และทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงานในฐานะที่จะใช้เป็นเครื่องมือต่อรองจำนวนหน่วยงานที่ต้องเกี่ยวข้องการสนับสนุนจากนักการเมือง กลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ บุคคลสำคัญต่าง ๆ รวมถึงสภาพความแตกต่างด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการต่อรองของแต่ละคนเป็นสำคัญ

#### 2.2.3.11 ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model)

วเรช จันทรศร (2554: 143-146) ได้พัฒนาตัวแบบนี้จากการรวบรวมแนวคิดของทั้ง 5 ตัวแบบที่ได้เสนอไว้ (ตัวแบบที่ 6-10) โดยแบ่งการพิจารณาออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติที่หนึ่ง วัดจากผลผลิต ผลลัพธ์ และผลลัพธ์สุดท้าย มิติที่สอง วัดจากผลกระทบของนโยบาย มิติที่สาม วัดว่าผลของนโยบายนั้นส่งผลประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวมได้หรือไม่ ส่วนปัจจัยความสำเร็จ

ของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม 2) ด้านสมรรถนะของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) ด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือ และ 4) ด้านการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก

จากการศึกษาตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 11 ตัวแบบ พบว่า บางตัวแบบพิจารณาเพียงปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ตัวแบบยึดหลักเหตุผล ตัวแบบที่เน้นการจัดการ ตัวแบบการพัฒนาองค์กร ตัวแบบกระบวนการของราชการ ขณะที่บางตัวแบบมีการพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น ตัวแบบทางการเมือง และตัวแบบบูรณาการ เป็นต้น ส่วนตัวแบบที่มีปัจจัยคล้ายกัน ได้แก่ ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย มีปัจจัยหลายประการที่สอดคล้องกับตัวแบบสหองค์การ และตัวแบบที่มีความแตกต่างจากตัวแบบอื่น คือ ตัวแบบกระบวนการ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนตัวแบบให้สอดคล้องในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งผู้วิจัยสรุปออกมาได้ดังตารางที่ 2.1 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 11 ตัวแบบ มาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติร่วมกับการศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายสภาพัฒนธรรมไปปฏิบัติต่อไป

ตารางที่ 2.1 ตัวแบบพื้นฐานเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ลำดับ	ตัวแบบ	ปีที่ถูกพัฒนาขึ้นมา	นักวิชาการที่คิดตัวแบบ	สาระสำคัญของตัวแบบ	องค์ประกอบ/ปัจจัย	อ้างอิง
1	ตัวแบบสหองค์การในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	1975	Van Horn and Van Meter	มุ่งอธิบายกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมองจากบนลงล่าง และนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีด้วยกัน 6 ปัจจัย	1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ทรัพยากรของนโยบาย 3) การสื่อสารระหว่างองค์การและกาบังคับใช้ 4) ลักษณะองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ/สังคม/การเมือง 6) ความร่วมมือและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ	Van Horn and Van Meter (1976); สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2552); เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2551); วรเดช จันทรร (2554)
2	ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย	1980	Edward	เป็นตัวแบบที่มองแบบบนลงล่างเหมือนตัวแบบสหองค์การ แต่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4 ปัจจัย	1) การสื่อข้อความ 2) โครงสร้างระบบราชการ 3) ทรัพยากร 4) ทักษะของผู้ปฏิบัติ	Edwards (1980); สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2549); เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2551); วรเดช จันทรร (2554)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแบบ	ปีที่ถูกพัฒนาขึ้นมา	นักวิชาการที่คิดตัวแบบ	สาระสำคัญของตัวแบบ	องค์ประกอบ/ปัจจัย	อ้างอิง
3	ตัวแบบกระจายอำนาจ	1983	Cheema and Rondinelli	ตัวแบบที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาแผนงานกระจายอำนาจในการนำนโยบายไปปฏิบัติในเอเชีย โดยเน้นการศึกษาสมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1) เงื่อนไขทางสภาพแวดล้อม 2) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร 3) ทรัพยากรที่นำไปปฏิบัติงาน 4) คุณลักษณะและสมรรถนะของหน่วยการปฏิบัติ	Cheema and Rondinelli (1983); สมบัติ ชำรงชัยวงศ์ (2549); เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2551); วรเดช จันทรร (2554)
4	ตัวแบบกระบวนการ	1985	Alexander	เป็นตัวแบบที่ถูกสร้างมาเพื่ออธิบายการนำนโยบายไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันตามหลักของทฤษฎีสถานการณ์	1) ปัจจัยกระตุ้น 2) นโยบาย 3) แผนงาน 4) การปฏิบัติ	Alexander (1985); สมบัติ ชำรงชัยวงศ์ (2549); เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2551); วรเดช จันทรร (2554)
5	ตัวแบบทั่วไป	1980	Sabatier and Mazmanian	เป็นการศึกษานโยบายแบบบนลงล่าง ซึ่งเน้นการกำหนดนโยบายและควบคุมนโยบายจากผู้กำหนดนโยบาย	1) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา 2) สมรรถนะของกฎหมายในการกำหนดโครงสร้างของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ	Mazmanian and Sabatier (1989); สมบัติ ชำรงชัยวงศ์ (2549); เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2551); วรเดช จันทรร (2554)



ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแบบ	ปีที่ถูกพัฒนาขึ้นมา	นักวิชาการที่คิดตัวแบบ	สาระสำคัญของตัวแบบ	องค์ประกอบ/ปัจจัย	อ้างอิง
6	ตัวแบบที่ชี้คหลักเหตุผล	2527	วรงค์ จันทรร	ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการวางแผน และการควบคุมการดำเนินงานตามนโยบาย, การดำเนินงานเน้นที่วัตถุประสงค์/เป้าหมายหลัก	1) วัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน 3) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) ระบบการวัดผล 5) มาตรฐานในการให้คุณภาพให้โทษ	วรงค์ จันทรร (2554)
7	ตัวแบบด้านการจัดการ	2527	วรงค์ จันทรร	เน้นสมรรถนะขององค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับขีดความสามารถขององค์กร	1) โครงสร้าง 2) บุคลากร 3) งบประมาณ 4) สถานที่ 5) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้	วรงค์ จันทรร (2554)
8	ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร	2527	วรงค์ จันทรร	เน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรเป็นสำคัญ โดยมองว่าการมีส่วนร่วมจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ, เน้นไปที่การสร้างทีมงานมากกว่าการใช้การควบคุมหรือสายบังคับบัญชา	1) การจูงใจ 2) ภาวะผู้นำ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การมีส่วนร่วม 5) การผูกพันและการยอมรับ	วรงค์ จันทรร (2554: 136)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแบบ	ปีที่ถูกพัฒนาขึ้นมา	นักวิชาการที่คิดตัวแบบ	สาระสำคัญของตัวแบบ	องค์ประกอบ/ปัจจัย	อ้างอิง
9	ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ	2527	วรเดช จันทรศร	อำนาจดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีผลกระทบโดยตรงต่อผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	1) ระดับความเข้าใจสภาพความเป็นจริงในการให้บริการของผู้กำหนดนโยบาย 2) ระดับการยอมรับนโยบายเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวันของผู้ปฏิบัติ	วรเดช จันทรศร (2554)
10	ตัวแบบทางการเมือง	2527	วรเดช จันทรศร	ตัวแบบนี้เชื่อว่าความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความสามารถของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์การ และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์การ	1) นวัตกรรม 2) ความรู้ 3) สถานะ อำนาจ และทรัพยากรของหน่วยงาน 4) จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 5) ความสามารถในการต่อรอง 6) การสนับสนุนจากปัจจัยภายนอก	วรเดช จันทรศร(2554)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแบบ	ปีที่ถูกพัฒนาขึ้นมา	นักวิชาการที่คิดตัวแบบ	สาระสำคัญของตัวแบบ	องค์ประกอบ/ปัจจัย	อ้างอิง
11	ตัวแบบเชิงบูรณาการ	2540	วรเดช จันทรศร	เป็นการรวบรวมแนวคิดจากตัวแบบข้อที่ 6 – 10 โดยแบ่งการพิจารณาเป็น 3 มิติ ดังนี้ 1) วัดจากผลผลิต ผลลัพธ์ และผลลัพธ์สุดท้าย 2) วัดจากผลกระทบของนโยบาย 3) วัดผลของนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อประเทศชาติโดยรวม	1) ด้านประสิทธิภาพการวางแผนและการควบคุม 2) ด้านสมรรถนะของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) ด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือ 4) ด้านการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก	วรเดช จันทรศร (2554)

### 2.2.4 การวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น มีเป้าหมายเพื่อแสวงหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (วรเดช จันทรศร, 2554: 104) ดังนั้น จะต้องหาคำตอบให้ได้ว่า นโยบายที่กำลังศึกษาอยู่นั้น เมื่อถูกนำไปปฏิบัติแล้ว ได้ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว แล้วความสำเร็จ หรือความล้มเหลวดังกล่าว นั้น เป็นผลมาจากปัจจัยใดบ้าง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่แตกต่างออกไป อาทิ Glynn III (1977 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2554: 104) กล่าวว่า การวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การวัดระดับความสามารถของผู้ปฏิบัติ (Level of Performance) หรือการวัดประสิทธิผลและขาดประสิทธิผล (Effective-Ineffective) ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วน Cheema and Rondinelli (1983) ให้ทัศนะว่า การวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติพิจารณาจากระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Outcomes) หมายถึงการเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ของนโยบายกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในขณะที่วรเดช จันทรศร (2554: 105-109) มองว่าการวัดผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีการวัดผลทั้งกระบวนการ โดยเริ่มจากจุดเริ่มต้นของการนำนโยบายไปปฏิบัติไปจนถึงจุดที่สิ้นสุดของนโยบาย เพื่อให้รู้ว่าวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายและวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของชาติ โดยรวมจะสามารถบรรลุความสำเร็จได้หรือไม่ เพียงใด ดังนั้น ความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงสามารถวัดจากผลรวมของมิติต่าง ๆ ได้ 3 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 คือ การวัดผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งกระบวนการ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) การวัดผลในระดับผลผลิต (Outputs)
- 2) การวัดผลในระดับผลลัพธ์ (Outcomes)
- 3) การวัดผลในระดับผลลัพธ์สุดท้าย (Ultimate Outcomes) เป็นการวัดว่าผลผลิตและผลลัพธ์โดยรวม ได้ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ หรือไม่อย่างไร

มิติที่ 2 คือ การวัดว่าผลของความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อนโยบายหรือโครงการอื่น ๆ โดยสามารถพิจารณาได้จากเงื่อนไข 4 ประการคือ

- 1) นโยบายต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อนโยบายอื่น ๆ
- 2) นโยบายต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาความน่าเชื่อถือของผลนโยบาย
- 3) นโยบายที่สำเร็จจะต้องไม่มีปัญหาทางด้านมาตรการของนโยบายที่นำไป

ปฏิบัติ

4) การนำนโยบายไปปฏิบัติสำเร็จจะต้องไม่มีปัญหาทางด้านมนุษยธรรมหรือศีลธรรม

มิตินี้ 3 คือ การวัดว่าผลรวมของความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งหมดต้องก่อให้เกิดผลของการพัฒนาประเทศที่พึงปรารถนา ซึ่งการวัดในมิตินี้ ไม่อาจจะทำได้โดยตรง แต่สามารถพิจารณาได้จากความสมบูรณ์ของปัจจัยทางการบริหารต่าง ๆ ว่าเอื้อต่อการทำให้ผลรวมของนโยบายแต่ละนโยบายนำไปสู่ความสำเร็จโดยรวมของประเทศได้แค่ไหนเพียงใด

การวัดสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถทำได้หลายวิธี ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะไว้ข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ในปัจจุบันแนวความคิดเรื่องประสิทธิผลนั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นตัวชี้วัดและเครื่องมือในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นหรือไม่ นอกจากนี้ยังเป็นเกณฑ์ที่ผู้ประเมินนโยบายนิยมนำมาใช้ เนื่องจากเป็นเกณฑ์ที่ง่ายไม่ซับซ้อนสามารถเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ดังนั้น ในการวิจัยนี้ การศึกษาประสิทธิผลจึงเป็นประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณาในการศึกษาความสำเร็จของการนำนโยบายสภาพัฒนธรรมไปปฏิบัติ ซึ่งเรื่องประสิทธิผลนั้นมีนักวิชาการเสนอแนวความคิด วิธีการ และการวัดวิเคราะห์ประสิทธิผลไว้หลายแง่มุม การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลจึงมีความแตกต่างกันไปในหลายลักษณะ ในบางครั้ง องค์กรที่มีประสิทธิผลยังคงมีความแตกต่างกันไปตามแต่การพิจารณาทั้งในด้านปริมาณคุณภาพ และผสมผสานกัน โดยผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดตามหัวข้อต่อไปนี้

## 2.3 ประสิทธิภาพ

### 2.3.1 ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการได้กล่าวถึงประสิทธิผลไว้หลายทัศนะ อาทิ วรเดช จันทรศร และไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2554: 63-64) ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลว่า เป็นเกณฑ์พิจารณาระดับการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะด้าน โดยดูจากผลลัพธ์จากการดำเนินงานตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของประชากรกลุ่มเป้าหมายตามโครงการ จะเห็นได้ว่าตามความหมายของวรเดช จันทรศร และไพโรจน์ ภัทรนรากุล จะเป็นการประเมินประสิทธิภาพของโครงการในระบบเปิด นอกจากนี้มีนักวิชาการที่มองการวัดประสิทธิผลจากการพิจารณาการบรรลุวัตถุประสงค์ เช่น ชันยวัฒน์ รัตนศักดิ์ (2555) ได้กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึงขอบเขตของการที่นโยบายได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งการได้รับผลประโยชน์ข้างเคียงอื่น ๆ ที่ไม่ได้คาดผลไว้อีกด้วย เช่นเดียวกับบลัวล์ วรเทพพิพัฒน์, 2552: 5) เห็นว่า การประเมินประสิทธิผลนั้นสามารถทำได้โดย

พิจารณาว่า นโยบายสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด ถ้านโยบายนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ ก็ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน ถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ก็ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน ส่วนไชยวัฒน์ รัตนดาชาย (2538) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคมในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ ทำให้ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และความเห็นขององค์กรสามารถที่จะปรับตัวและพัฒนาให้องค์กร อยู่ต่อไปได้ ในขณะที่สมพร เพ็ญจันทร์ (2552) ได้อธิบายคำนิยามทางเทคนิคของการวัด ประสิทธิภาพว่า หมายถึงอัตราส่วน (Ratio) ของการเปรียบเทียบปัจจัยนำออกที่คาดการณ์ไว้กับ ปัจจัยนำออกที่ผลิออกมาได้จริง ๆ ในช่วงเวลาที่กำหนด ซึ่งจากนิยามนี้ เน้นการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพอัตราส่วน หรือเปรียบเทียบเป็นร้อยละของประสิทธิผล

ดังนั้น ในการประเมินนโยบายนั้น ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาถึง ผลของนโยบายที่มีต่อความสำเร็จของการดำเนินการซึ่งก็คือ วัตถุประสงค์ของนโยบายนั่นเอง ดังนั้น นโยบายที่มีประสิทธิผล คือ นโยบายที่เมื่อดำเนินการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่กำหนดไว้

### 2.3.2 การประเมินประสิทธิผลขององค์กร

2.3.2.1 ประสิทธิภาพขององค์กรโดยยึดแนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งเป็น พื้นฐานของการประเมินประสิทธิผลขององค์กร องค์กรอาจจะมีเป้าหมายเดียวหรือหลาย เป้าหมายก็ได้ การพิจารณาว่าองค์กรได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับใด จะ พิจารณาจากประสิทธิผลซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางมากกว่าวิธีการ (Vedung, 1997)

2.3.2.2 ประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวทางเชิงระบบ (The System Approach) เป็นรูปแบบการประเมินประสิทธิผลที่เพิ่มตัวแปรที่เพิ่มการพิจารณาทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการ และผลผลิต และให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร โดยพิจารณาการ ปรับตัวขององค์กรด้วย

2.3.2.3 ประสิทธิภาพองค์กรโดยยึดแนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ (The Strategic Stakeholder Approach) เป็นการให้ความสำคัญเฉพาะกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อความอยู่ รอดขององค์กร ซึ่งมีแนวทางเหมือนกันกับแนวทางเชิงระบบ เพราะทั้งสองแนวทางนั้นต่างก็ พิจารณาถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องที่จะมีผลกระทบซึ่งกันและกัน แต่มีข้อแตกต่างตรงที่ แนวทางผู้เกี่ยวข้อง

จะแคบกว่า ซึ่งจะไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งหมด จะสนใจแต่เฉพาะส่วนของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กรเท่านั้น (Robbins, 1990)

2.3.2.4 ประสิทธิภาพขององค์กร โดยยึดแนวทางการแข่งขันคุณค่า (The Competing-Value Approach) เป็นการนำเกณฑ์หลายเกณฑ์มาใช้ในการประเมิน และไม่สามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรว่าเกณฑ์ใดดีที่สุด เนื่องจากเชื่อว่า ประสิทธิภาพขององค์กรมีความเป็นอัตนัย ซึ่งขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ และความสนใจของผู้ประเมิน ดังนั้น การประเมินจึงขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละคนและผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายที่มีความต้องการแตกต่างกัน (Quinn and Rohrbaugh, 1983)

2.3.2.5 ประสิทธิภาพขององค์กรโดยยึดแนวทางบูรณาการ (The Integrated Model) แนวทางของแนวคิดนี้ตั้งอยู่บนหลักการที่ว่าไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพิเศษ โดยเฉพาะในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรควรที่จะนำแนวทางประเมินประสิทธิภาพหลากหลายแนวทางมาพิจารณาปรับใช้ร่วมกัน เช่น แนวทางการบรรลุเป้าหมาย แนวทางเชิงระบบ และแนวทางเชิงกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร โดยการพิจารณาจากแนวทางการประเมินประสิทธิภาพหลายแนวทางนี้ ทำให้องค์กรสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมซึ่งจะนำมาถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้การวัดประสิทธิภาพโดยใช้เป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) ของ Vedung (1997) ในการวัดความสำเร็จของการนำนโยบายสภาพฒนธรรมไปปฏิบัติกรณีศึกษา สภาพฒนธรรมของจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยการประเมินผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งเป็นแนวทางการศึกษาที่นิยมใช้มากที่สุด โดยมีฐานคิดที่ว่า องค์กรควรมุ่งไปที่การบรรลุถึงเป้าหมายสุดท้ายหรือผลลัพธ์ (Robbins, 1990; ปริณ บุญถนวย, 2556)

### 2.3.3 ประสิทธิภาพของสภาพฒนธรรม

สำหรับประสิทธิผลการดำเนินงานของสภาพฒนธรรม ตามแนวทางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (The Goal-Attainment Approach) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาพฒนธรรมไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การดำเนินงานสภาพฒนธรรม (ปีพ.ศ. 2559-2562) (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, 2559: 20) ได้กำหนดเป้าหมายหลัก ดังนี้

- 1) เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบูรณาการงานเครือข่ายทางวัฒนธรรม
- 2) ประชาชนมีความตระหนัก มีความรู้ และเข้าใจในความสำคัญของวัฒนธรรมชาติ และความหลากหลายของวัฒนธรรมท้องถิ่น

3) ประชาชนมีค่านิยมและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์

4) สังคมยอมรับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในทุกระดับ

พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 มาตรา 13 เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติและประสานการดำเนินงานวัฒนธรรม ซึ่งภาคประชาสังคมและประชาชนมีส่วนร่วมให้จัดตั้งสภาวัฒนธรรมในแต่ละระดับ ประกอบด้วย

1) สภาวัฒนธรรมแห่งประเทศไทย

2) สภาวัฒนธรรมจังหวัด

3) สภาวัฒนธรรมอำเภอ

4) สภาวัฒนธรรมตำบล

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการวัดความสำเร็จของนโยบายและการประเมินประสิทธิผล ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ โดยใช้แนวคิดประสิทธิผลตามแนวทางการบรรลุเป้าหมายสุดท้าย (The Goal Attainment Approach) เพื่อวัดความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 และเป้าหมายหลักของยุทธศาสตร์การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม (พ.ศ. 2559-2562)

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยสามารถค้นพบผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายทางวัฒนธรรมไปสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมของจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งอาจพิจารณาได้ดังนี้

### 2.4.1 งานวิจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

อาคม ใจแก้ว (2533) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้: ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ” โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ เฉพาะนโยบายส่งเสริมการศึกษาชาวไทยมุสลิม และได้สร้างตัวแบบขึ้นมาก 2 ลักษณะ เพื่อทำการทดสอบ คือ



ตัวแบบที่ 1 เป็นการศึกษาความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเยาวชนไทยมุสลิมจำนวน 746 คน ตัวแบบนี้มีตัวแปรอิสระคือ 1) ปัจจัยด้านประชาชน ที่เน้นเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับความต้องการ 2) การสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่นและท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการ 3) ปัจจัยด้านชุมชน ที่เน้นเฉพาะเจาะจงด้านความยึดมั่นในวัฒนธรรม

ตัวแบบที่สองเป็นการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับล่างจำนวน 215 คน ตัวแบบนี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ 1) ปัจจัยด้านนโยบายเน้นความชัดเจนและความสอดคล้องกับสภาพปัญหา 2) ปัจจัยด้านองค์การ เน้นการประสานงานและสนับสนุนจากหน่วยงานระดับเหนือ 3) ปัจจัยด้านข้าราชการ เน้นเฉพาะเจาะจงด้านความตั้งใจจริง ความมีวิชาชีพและความสามารถในการปรับตัว 4) ปัจจัยด้านทรัพยากร เน้นด้านงบประมาณและจำนวนบุคลากร และ 5) ปัจจัยด้านการใช้ข้อมูลและกระบวนการติดต่อเน้นด้านการใช้ข้อมูลในพื้นที่และการใช้ข้อมูลร่วมระหว่างหน่วยงาน

จากการศึกษาพบว่า ในการทดสอบเชิงปริมาณ ตัวแบบแรกปัจจัยด้านชุมชนและปัจจัยด้านประชาชนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเชิงทัศนคติในขณะที่ปัจจัยด้านประชาชนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาไทย และปัจจัยด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนด้านอิสลามศึกษา ส่วนตัวแบบที่สองพบว่าปัจจัยด้านข้าราชการและปัจจัยด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์ทางตรงกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเชิงทัศนคติ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการและปัจจัยด้านข้าราชการ ปัจจัยด้านการใช้ข้อมูลและกระบวนการติดต่อไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จเชิงทัศนคติ ความสำเร็จเชิงพฤติกรรมที่เน้นเฉพาะการอุทิศเวลาให้กับโครงการนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยข้างต้นแต่อย่างใด ส่วนในการทดสอบเชิงคุณภาพ พบว่า ทุกปัจจัยมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงได้ข้อสรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ จะต้องให้ความสำคัญต่อ 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านชุมชนที่เน้นความยึดมั่นในวัฒนธรรม 2) ปัจจัยด้านนโยบาย และ 3) ปัจจัยด้านข้าราชการระดับล่าง โดยเฉพาะผู้ที่เชื่อมโยงนโยบายลงสู่การปฏิบัติระดับพื้นที่

กล้า ทองขาว (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความชัดเจนของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานที่ดี 3) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 4) การสนับสนุนจากส่วนกลางและ

ท้องถิ่น 5) มาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม และ 6) การเห็นประโยชน์ของผู้เกี่ยวข้อง

กิตติ บุญนาค (2536) ได้ทำการศึกษา “การนำนโยบายที่มีมูลค่าเพิ่มไปปฏิบัติ : การศึกษาวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์ในธุรกิจโรงแรม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติระดับล่าง (Front-Line Implementors) และศึกษาปัจจัยที่สามารถอธิบายถึงรูปแบบพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติระดับล่าง ที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายที่มีมูลค่าเพิ่มไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) ปัจจัยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ประกอบด้วยบุคลากรมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีความรับผิดชอบในโครงการและกิจกรรม 2) ปัจจัยการกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน ประกอบด้วย ความชัดเจนในการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการในการดำเนินงาน ความเหมาะสมในการจัดสรรหน้าที่ ความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงาน 3) ปัจจัยการประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย สื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ เนื้อหาสาระของสื่อมีความเหมาะสม 4) ปัจจัยมาตรการควบคุม ประเมินผลและกระตุ้นส่งเสริม ประกอบด้วย การกำหนดมาตรการในการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย 5) ปัจจัยสมรรถนะของหน่วยงาน ประกอบด้วย ความพร้อมของบุคลากร ในแง่ความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีผู้ปฏิบัติที่มากพอ 6) ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ประกอบการและประชาชน ประกอบด้วย ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากนโยบาย ความสะดวกและวิธีปฏิบัติของนโยบาย

ทองใบ สุดชารี (2536) ได้ศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ศึกษา พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 : กรณีศึกษาสหวิทยาลัยอีสานใต้” พบว่า ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำ เป็นตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ โดยการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจะมีอำนาจในการพยากรณ์และอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรด้านทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

อรมณี สุนทรนนท์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะคติของผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสำคัญของปัจจัยด้านทัศนคติ จิตใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติทั้งที่อยู่ในหน่วยงาน หรือองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ร่วมนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการส่งผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ โดยอาศัยกรอบแนวคิดของทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของนักทฤษฎี คือ Van Meter and Van Horn มาใช้ ผลการศึกษา

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 7 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยนโยบาย ประกอบด้วย มาตรฐานและทรัพยากร 2) ปัจจัยการติดต่อระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติตามนโยบาย 3) ปัจจัยการบังคับ ให้ผู้ปฏิบัติทำตามนโยบาย 4) ปัจจัยลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 5) ปัจจัยสภาพการเมือง 6) ปัจจัยสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม 7) ปัจจัยทัศนคติ ความคิดอ่าน และจิตใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยทัศนคติ ความคิดอ่าน และจิตใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก และมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งการนำนโยบายไปปฏิบัติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบการ เนื่องจากพบว่า ปัจจัยทัศนคติ ความคิดอ่าน และจิตใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัตินี้เป็นลักษณะภายในของผู้ปฏิบัติทุกคนก่อนที่จะสื่อสารการกระทำออกมาภายนอกโดยตรง และเป็นปัจจัยที่มักจะได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยอื่น ๆ ก่อนข้างมาก ก่อนที่จะส่งผลการปฏิบัติ

อิทธิชัย สีดำ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับสูงสุดไปน้อยสุดจะได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านลักษณะของนโยบาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่นำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านการคำนึงถึงวัฒนธรรม อัตลักษณ์ของพื้นที่ ด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มต่าง ๆ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านความเพียงพอของทรัพยากร

ประณชา ชัยรังสี, เสน่ห์ จุ้ยโต และชินรัตน์ สมสืบ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติมีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและข้าราชการ การจูงใจของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและข้าราชการ และความผูกพันและการยอมรับของผู้บริหารและข้าราชการ ส่วนปัญหาการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติมี 4 ประการ ได้แก่ ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังมีไม่เพียงพอ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาสังคม

พิมพ์ธีรา อายุวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาการนำนโยบายเมืองไทยแข็งแรงไปสู่การปฏิบัติของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้

การดำเนินงานประสบความสำเร็จคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การมีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการทำงาน การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน การมีผู้นำที่มีศักยภาพ การสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างความรู้ ความสามารถในการทำงาน การติดตามและประเมินผล มีโครงสร้างการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีการวางแผนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### 2.4.2 งานวิจัยด้านสภาวัฒนธรรม

กาสัก เต๊ะชั้นหมาก (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำเสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาประชาสังคมสำหรับสภาวัฒนธรรมจังหวัด” โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจและเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขยายและพัฒนา และการดำรงอยู่ของสภาวัฒนธรรมจังหวัด ประกอบด้วย ประธานสภาวัฒนธรรม คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่น และองค์กรเอกชน

ชาติชาย กันกา (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในการส่งเสริมงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ภาควัฒนธรรม 8” จากการศึกษาพบปัญหาการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม 2) ด้านการส่งเสริมการวิจัย ค้นคว้า เพื่อพัฒนาทางด้านวัฒนธรรม 3) ด้านค่านิยมทางด้านวัตถุและพัฒนาการทางเทคโนโลยีต่อวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น 4) ด้านการประชุมสภาวัฒนธรรมอำเภอ โดยคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมไม่ได้รับสวัสดิการเบี้ยประชุม ดังนั้น สภาวัฒนธรรมอำเภอจึงมีความต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนในด้านทรัพยากร ด้านความร่วมมือและประสานงาน และด้านข้อมูลสารสนเทศทางวัฒนธรรมให้กับสภาวัฒนธรรมอย่างมาก

เฉลิม ขศอ่อน (2545) ได้ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมการบริหารบุคลากรสภาวัฒนธรรมอำเภอกรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น” โดยเข้าไปมีส่วนร่วมสังเกตและใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง พบว่า ความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษา เพศ วัยของคณะกรรมการไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ทุกคนสามารถปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมร่วมกันได้เป็นอย่างดี แต่ด้านวิสัยทัศน์ กรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอเป็นผู้แทนที่มาจากองค์กรต่าง ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทำให้มีแนวคิดในการแก้ปัญหาที่คล้ายรูปแบบ โดยกรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรจากชาวบ้าน โดยเฉพาะกรรมการที่เป็นผู้หญิง จะมีแนวคิดว่าในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของสังคม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่กรรมการที่เป็นผู้แทนจากภาครัฐจะมีแนวคิดที่ว่า การแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุ จะไม่ผลักภาระให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งรับผิดชอบ ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และเป็นแบบอย่างที่ดีจึงจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรกำหนดให้มี

การเบิกจ่ายเบี้ยประชุมหรือค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ กระทรวงวัฒนธรรม ควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์อย่างเพียงพอแก่สภาวัฒนธรรม

มาลี ทันใจ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอและตำบลในจังหวัดแพร่ จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามภารกิจที่มีระดับความสำคัญสูง คือ นโยบายในด้านวัฒนธรรมยังขาดความชัดเจน ขาดการวางแผนงานด้านวัฒนธรรมอย่างบูรณาการและต่อเนื่อง ส่งผลทำให้ขาดความร่วมมือจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน บุคลากรขาดความรู้ในการวิจัยและการศึกษางานด้านวัฒนธรรม และขาดงบประมาณในการดำเนินงานหรือสนับสนุนงานด้านวัฒนธรรม ไม่มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมด้านวัฒนธรรมเป็นผลให้งานวัฒนธรรมไม่ได้รับความสนใจจากประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ คณะกรรมการและสมาชิกสภาวัฒนธรรมยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง จึงทำให้การดำเนินงานวัฒนธรรมไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อริศ แก้วบัวดี (2545) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามหน้าที่คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดกำแพงเพชรคือ การขาดองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรม การจัดกิจกรรมไม่เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น การขาดความร่วมมือจากองค์กรอื่นในท้องถิ่น ไม่มีการยกย่องภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งผลให้สถานศึกษาไม่มีการเรียนการสอนเกี่ยวกับวัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงาน จำแนกตามองค์กรเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านเป็นศูนย์กลางเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม ด้านจัดกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม และด้านการดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนแนวทางการพัฒนางานของสภาวัฒนธรรม ได้แก่ ควรสำรวจความต้องการของชุมชนเพื่อจัดลำดับความสำคัญ ควรจัดกิจกรรมยกย่องและประกาศเกียรติคุณผู้มีผลงานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอให้ชัดเจน ต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อหางบประมาณเพิ่มเติม และมีระบบบริการเงินที่ชัดเจน ตลอดจนควรจัดเก็บเอกสารข้อมูลวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ และจัดกิจกรรมปลูกฝังเจตคติที่ดีแก่ชุมชนให้เกิดความหวงแหน

เดือน ทองกุล (2546) ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดอุดรธานี พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ส่วนของการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรชุมชนในท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานมากที่สุด และด้านการระดมทรัพยากรเพื่อดำเนินงานวัฒนธรรม มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ส่วนภาพรวมของปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการระดมทรัพยากรเพื่อดำเนินงานท้องถิ่นมีปัญหาการปฏิบัติงานมากที่สุด และด้านการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เข้มแข็ง มีปัญหาการปฏิบัติงานน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดอุดรธานี ตามกลุ่มองค์กรเบญจภาคี โดยภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นงนุช ป่าเขียว (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานและแนวทางพัฒนางานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง พบว่า สภาพการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมในระดับจังหวัดอำเภอและตำบลในจังหวัดลำปางทั้ง 8 ด้าน มีดังนี้ 1) ด้านการจัดรูปแบบองค์กร พบว่า การกำหนดขั้นตอนการทำงานมีปัญหามากที่สุด แนวทางการแก้ปัญหาคือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน กำหนดทิศทางการทำงานให้ชัดเจน 2) ด้านการบริหารการประชุม พบปัญหาการประชุมเพื่อบริหารจัดการและการประชุมอื่น ๆ มากที่สุด 3) ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ค่าเช่า ไม่ครอบคลุมองค์กรเครือข่ายในระดับตำบล 4) ด้านการบริหารข้อมูล พบว่า ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ขาดผู้ที่สนใจจะดำเนินงานอย่างจริงจัง และขาดการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานระดับท้องถิ่น 5) ด้านการบริหารกิจกรรม มีปัญหาการร่วมงานกับชุมชนและท้องถิ่นมากที่สุด ซึ่งมีสาเหตุมาจาก เครือข่ายไม่ให้ความสำคัญ และการติดต่อสื่อสารส่งข่าวล่าช้าไม่ทันการณ์ 6) ด้านการบริหารเครือข่าย มีปัญหาในเรื่องการรักษาเครือข่ายเดิมที่ร่วมกันก่อตั้งสภาวัฒนธรรมมากที่สุด 7) ด้านเครื่องมือติดต่อสื่อสารกับเครือข่ายและสังคมทั่วไป พบว่ายังไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่จะเป็นตัวเชื่อมต่อการส่งข่าวสารทางอีเมลล์โฮมเพจอินเทอร์เน็ต และ 8) ด้านการรายงานผลการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมระดับต่าง ๆ ไม่ทราบการรายงานผลการดำเนินงาน และการรายงานผลการดำเนินงานต่อประชาชนทั่วไป ยังไม่แพร่หลาย ไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง

สุรินทร์ หล้าหา (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่นของสภาวัฒนธรรมจังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาพบว่า การสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่นจะประสบความสำเร็จได้ จะต้องเริ่มที่ประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม และมีการประสมประสานวัฒนธรรมนั้น ให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต จากการศึกษาได้ข้อเท็จจริงว่า วัฒนธรรมใดก็ตามที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง และสร้างอาชีพได้ วัฒนธรรมนั้นจะได้รับการสืบสาน อนุรักษ์ เผยแพร่สู่ชนรุ่นหลังต่อไป ส่วนวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับวิถีประชาชนไม่มาก สภาวัฒนธรรมจำเป็นต้องให้การส่งเสริมและอนุรักษ์มากยิ่งขึ้น นโยบายของรัฐบาลก็ถือว่า

มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะมีส่วนช่วยสืบสาน และอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น โดยมีข้อเสนอแนะว่า ในการจัดงานควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น และขอความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการช่วยประชาสัมพันธ์ ตลอดจนควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

วันแรม สมบูรณ์สาร (2548) ได้ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอใน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดนโยบายและการวางแผนงานการแก้ไขปัญหาด้าน สังคมและวัฒนธรรมไม่มีความต่อเนื่อง ขาดการวางแผนด้านการจัดงบประมาณ คณะกรรมการสภา วัฒนธรรมอำเภอยังไม่ทราบบทบาทและหน้าที่ตามระเบียบและข้อบังคับของกระทรวงวัฒนธรรม โดยต้องแก้และขาดความรู้ในด้านการวิเคราะห์ปัญหา และการวางแผนงาน โครงการ การขาดความ ร่วมมือจากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ น้อย ไม่มีการสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมและพัฒนาทางวัฒนธรรมในการใช้ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่น ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา คือ ควรจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และศักยภาพในการทำงานสภาวัฒนธรรม ควรจัดทำแผนงาน โครงการเสนอองค์กรปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมและโครงการ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอ พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ สภาวัฒนธรรม

ลินดา ภูฎ (2548) ศึกษาสภาพและแนวทางการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมของ คณะ กรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอ พบว่า การปฏิบัติงานวัฒนธรรมของคณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมอำเภอ จังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับปานกลาง และได้เสนอแนะให้คณะกรรมการ บริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอควรกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมที่สามารถ ปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับกรอบทิศทางของกระทรวง

เมธพร คงคาน้อย (2553) ได้ศึกษาเรื่องนโยบายและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของ สภาวัฒนธรรมในประเทศไทย พบปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรมในเรื่อง งบประมาณ การวางแผนปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล การส่งเสริมและสนับสนุนการจัด กิจกรรมทางวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ รวมไปถึงการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมและ การได้รับความร่วมมือจากองค์กรอื่น โดยนำเสนอแนะนโยบายเพื่อการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรม ในประเทศไทย ได้แก่ นโยบายผลักดันให้งานวัฒนธรรมเป็นวาระแห่งชาติ นโยบายการสนับสนุน ให้สภาวัฒนธรรมเป็นองค์กรหลักในการบูรณาการงานวัฒนธรรมและศูนย์กลางองค์ความรู้ด้าน วัฒนธรรม นโยบายส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพัฒนางานวัฒนธรรม นโยบายสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การดำเนินงานวัฒนธรรม นโยบายการ

ผลักดันให้มีระเบียบและข้อปฏิบัติของสภาวัฒนธรรม นโยบายพัฒนาระบบบริหารงานวัฒนธรรม และนโยบายส่งเสริมการประชาสัมพันธ์งานวัฒนธรรม สำหรับแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรมคือ การให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้กำกับดูแลงานวัฒนธรรมโดยตรง การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนธำรงรักษาวัฒนธรรมไทย การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม การสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น พร้อมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นด้านวัฒนธรรม การกำหนดรูปแบบ หลักการความร่วมมือและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้ชัดเจน การเร่งรัดแก้ไขกฎ ระเบียบ สภาวัฒนธรรมให้เป็นปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรสภาวัฒนธรรม การจัดตั้งอาสาสมัครวัฒนธรรมท้องถิ่น การให้งบประมาณสนับสนุนเพิ่มขึ้นของภาครัฐ เพื่อดำเนินงานวัฒนธรรมและการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และสร้างเครือข่ายเพื่อเผยแพร่งานวัฒนธรรมเชิงรุก

กาสัถ์ เต้ะซันหมาก และกานดา เต้ะซันหมาก (2555) ได้วิจัยเรื่อง บทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ประกอบด้วย 12 ส่วนด้วยกัน ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมได้ร้อยละ 65.3 คือ

- 1) การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ ท้องถิ่น
- 2) การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการดำเนินการของสภาวัฒนธรรม จากกระทรวงวัฒนธรรมและกรมต่าง ๆ
  - 3) การพัฒนาสภาวัฒนธรรม
  - 4) การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม
  - 5) การธรรมนูญสภาวัฒนธรรม
  - 6) คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม โดยรวม
  - 7) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากกลุ่มอาสาสมัครและจิตอาสา
  - 8) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากองค์กรสาธารณประโยชน์ 3-4 องค์กร
  - 9) การมีเครือข่ายภาคีสมาชิกที่มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3-4 องค์กร
  - 10) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมมีตำแหน่งทางการเมืองในขณะดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม
    - 11) การที่ประธานสภาวัฒนธรรมเคยทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมก่อนการดำรงตำแหน่งประธานสภาวัฒนธรรม
    - 12) การที่ประธานสภามีอาชีพหลักเป็นธุรกิจ กิจการส่วนตัว



ปัญจนารถณ์ แสนสุข (2556) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย พบว่าคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการจัดการองค์กร รองลงมาด้านคือด้านการสั่งการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณตามลำดับ

จากผลการศึกษาของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งผลงานเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการของประเทศไทย รวมถึงผลงานเกี่ยวกับการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายในเนื้อหาสาระ และวิธีการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำแนวความคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติกรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร อันจะนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัย และได้สรุปตัวแปรอิสระที่พบส่วนใหญ่ ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ตั้งคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

แนวคิดและงานวิจัยของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ปัจจัย	ปัจจัย										
		1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	2. การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน	3. ขอบเขต	4. ลักษณะของหน่วยงาน	5. ผู้นำ	6. บุคลากรที่นำนโยบายมาปฏิบัติ	7. สภาพแวดล้อม	8. การประสานงานและความร่วมมือ	9. การติดตามและประเมินผล	10. การติดต่อสื่อสาร	11. ทรัพยากร
1. ตัวแบบสหองค์การ: Van Meter and Van Horn (1975)		✓		✓	✓		✓	✓			✓	
2. ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย: Geo C. Edward (1980)				✓	✓		✓				✓	
3. ตัวแบบกระจายอำนาจ: Cheema and Rondinelli (1983)		✓		✓	✓		✓	✓			✓	
4. ตัวแบบกระบวนการ: Alexander (1985)		✓		✓			✓					
5. ตัวแบบทั่วไป: Mazmanian and Sabatier (1989)		✓		✓			✓	✓				
6. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล: วรเดช จันทรร (2554)		✓	✓							✓		
7. ตัวแบบการจัดการ: วรเดช จันทรร (2554)				✓	✓		✓					
8. ตัวแบบการพัฒนาองค์การ: วรเดช จันทรร (2554)						✓	✓		✓			

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

		ปัจจัย										
		1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	2. การกำหนดภารกิจและกรมหน่วยงาน	3. งบประมาณ	4. ลักษณะของหน่วยงาน	5. ผู้นำ	6. บุคลากรที่นำนโยบายปฏิบัติ	7. สภาพแวดล้อม	8. การประสานงานและความร่วมมือ	9. การติดตามประเมินผล	10. การติดต่อสื่อสาร	11. องค์กร
แนวคิดและงานวิจัยของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	9. ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ: วรรณคดี จันทรศร (2554)					✓	✓					
	10. ตัวแบบทางการเมือง: วรรณคดี จันทรศร (2554)			✓	✓		✓	✓	✓			
	11. ตัวแบบเชิงบูรณาการ: วรรณคดี จันทรศร (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		
	12. อาคม ใจแก้ว (2533)	✓		✓			✓	✓			✓	
	13. กล้า ทองขาว (2534)	✓	✓		✓			✓		✓		
	14. กิตติ บุญนาค (2536)	✓					✓					
	15. ทองใบ สุดซาวี (2536)			✓		✓		✓			✓	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

เป้าหมาย แผนปฏิบัติการ และวิสัยทัศน์ ของหน่วยงาน	ปัจจัย	เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย										
		1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	2. การกำหนดเกณฑ์และรายการมอบหมายงาน	3. งบประมาณ	4. ลักษณะของหน่วยงาน	5. ผู้ดำเนินงาน	6. บุคลากรที่นำนโยบายมาปฏิบัติ	7. สภาพแวดล้อม	8. การประสานงานและความร่วมมือ	9. ภาวะเหมาะสมและเหมาะสมผล	10. การติดตามประเมินผล	11. ความสำเร็จ
16. อรรณี สุนทรนนท์ (2552)		✓		✓	✓		✓	✓			✓	
17. อิทรรศย์ สีคำ (2553)		✓		✓		✓	✓	✓				
18. ประณษา ชัยรังสี, เสน่ห์ จุ้ยโต และชินรัตน์ สมสืบ (2556)						✓	✓		✓			
19. พิมพ์ธรา อายุวัฒน์ (2557)					✓	✓			✓		✓	✓
20. กาสัก เต๊ะจันหมาก (2541)					✓			✓	✓		✓	✓
21. ชาติชาย กันกา (2542)				✓		✓		✓	✓		✓	
22. เฉลียว ยศอ่อน (2545)				✓				✓				✓

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

		ปัจจัย										
		1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	2. การกำหนดเกณฑ์และรายการมอบหมายงาน	3. งบประมาณ	4. วัฒนธรรมของหน่วยงาน	5. หน้าที่	9. ฝึกอบรมพนักงานในระดับปฏิบัติ	7. มอดูลแผนก	8. การประสานงานและเวลาที่มีมือ	6. ผนึกและระบบและเกณฑ์ควบคุม	10. ระยะเวลาตั้งแต่เริ่ม	11. มาตรฐาน
แนวคิดและงานวิจัยของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	23. มาลี ทันใจ (2545)	✓		✓			✓			✓		
	24. อธิศ แก้วบัวดี (2545)		✓					✓				✓
	25. เดือน ทองกุล (2546)											✓
	26. นงนุช ป่าเขียว (2546)			✓					✓			
	27. สุรินทร์ หล้าหา (2547)									✓		
	28. วันแรม สมบูรณ์สาร (2548)	✓					✓	✓				
	29. ดินดา กุฎ (2548)	✓		✓			✓					✓

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวความคิดและวงเงินของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ปัจจัย										
	1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	2. การกำหนดภารกิจและกรมหน่วยงาน	3. งบประมาณ	4. ลักษณะของหน่วยงาน	5. ผู้มีอำนาจ	6. บุคลากรที่นำนโยบายมาปฏิบัติ	7. สภาพแวดล้อม	8. การประสานงานและความร่วมมือ	9. การติดตามประเมินผล	10. การติดต่อสื่อสาร	11. งบประมาณ
30. เมธาพร คงคาน้อย (2553)	✓		✓			✓		✓		✓	✓
31. กาสัก เต๊ะชั้นหมาก และกานดา เต๊ะชั้นหมาก (2555)					✓		✓				✓
32. ปัญจนารถน์ แสนสุข (2556)	✓		✓			✓		✓	✓		
<b>รวม</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>7</b>

## 2.5 การอธิบายความสัมพันธ์เชิงตรรกะระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

จากการศึกษาตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผลการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ และงานวิจัยด้านสภาวัฒนธรรมนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาสังเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นที่จะใช้ในการศึกษาการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมีอยู่หลายปัจจัย และแตกต่างกันไปตามหัวข้อที่ศึกษา วัตถุประสงค์ บริบท และช่วงเวลาของเรื่องที่ศึกษา รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัยและข้อจำกัดที่ใช้ในการศึกษา อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แม้จะไม่พบหัวข้อที่งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาโดยตรง แต่ก็พบแนวทางการศึกษาที่สามารถประยุกต์ใช้กำหนดกรอบในการศึกษาได้ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรอิสระที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) บุคลากรที่นำนโยบายมาปฏิบัติ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) สภาพแวดล้อม 5) งบประมาณ และ 6) ผู้นำ ซึ่งเป็นตัวแปรที่พบจากผลงานของนักวิชาการมากที่สุด ใน 6 อันดับแรก เพื่อนำมาใช้กับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติกรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร โดยอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าวได้ดังนี้

### 2.5.1 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ความชัดเจนของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสภาวัฒนธรรมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ดังนี้

2.5.1.1 การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัตินั้น หากเริ่มจากการมีวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจน จะทำให้เกิดบรรทัดฐานในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ และทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจที่ตรงกัน ย่อมจะช่วยลดโอกาสเบี่ยงเบนในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้น้อยลง เช่น ขจัดความสงสัยว่าจะอะไรคือ เป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ เมื่อเข้าใจแล้วก็จะทำให้ง่ายต่อการกำหนดภารกิจการมอบหมายงาน และความรับผิดชอบของฝ่ายปฏิบัติ ทำให้การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติประสบความสำเร็จในที่สุด แต่ถ้าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นไม่มีความชัดเจนย่อมจะเกิดความคลุมเครือ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติตามอาจต้องใช้ดุลยพินิจของตนเองตีความในการปฏิบัติงาน และสามารถบิดเบือนเป้าหมายได้ หรือมีผลทำให้การปฏิบัติตามผิดพลาด

2.5.1.2 หากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสภาวัฒนธรรมขาดความชัดเจน จะทำให้เกิดความสับสนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติตาม

เกิดความสงสัย จนทำให้เกิดผลกระทบที่ล้มเหลว รวมถึงจะนำไปสู่การกำหนดแผนงาน ขั้นตอน หรือวิธีการนำไปปฏิบัติที่สลับซับซ้อนไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสภาวัฒนธรรมชัดเจน จะทำให้มีการกำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติที่เป็นลำดับขั้นตอน จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสอดคล้องประสานกัน และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.1.3 การวัดผลการปฏิบัติตามนโยบายสภาวัฒนธรรมจะทำให้ชัดเจนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายด้วย ซึ่งหากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายกำหนดไว้ไม่ชัดเจน ย่อมทำให้ยากต่อการวัด และยากต่อการนำไปปฏิบัติ เพราะวัตถุประสงค์ของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติประการหนึ่ง คือ ต้องการทราบว่า นโยบายจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร ซึ่งเป็นการพิจารณาระดับที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์บรรลุผล ดังนั้นหากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสภาวัฒนธรรมมีความชัดเจน จะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จที่เป็นจริงได้

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของนโยบายมีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติถ้า วัตถุประสงค์มีความชัดเจน เป็นไปได้ และมีความสอดคล้องกัน จะทำให้การบรรลุวัตถุประสงค์มีความเป็นไปได้สูง รวมทั้งมีการกำหนดตัวบ่งชี้การบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ไว้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติทราบผลลัพธ์ที่ต้องการและสามารถทราบถึงสำเร็จหรือล้มเหลวจากการเปรียบเทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ตามหากนโยบายมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน การวัดสมรรถนะของนโยบายก็ทำได้ยากเช่นกัน ซึ่งปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายได้รับการสนับสนุนจากนักวิชาการต่าง ๆ อาทิ Van Horn, Carl and Van Meter (1975 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551) กล่าวถึงมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จะตัดสินว่านโยบายมีสมรรถนะมากน้อยเพียงใด และมีความเห็น ว่า วัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องมีความชัดเจน วัดได้ และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ เช่นเดียวกับ กล้า ทองขาว (2534: 102) ศึกษาพบว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการนำนโยบายมาปฏิบัติเพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติไปปฏิบัติ และกิตติ บุนนาค (2536) ได้ทำการศึกษาการนำนโยบายภาษีมูลค่าเพิ่มไปปฏิบัติ ในโรงแรม พบว่า ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และมยุรี อนุมานราชชน (2554: 212-219) เห็นว่า ความเข้าใจและเห็นพ้องกัน ในวัตถุประสงค์ เป็นสิ่งจำเป็นตลอดระยะเวลาที่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งวัตถุประสงค์นั้นควรเป็นที่เข้าใจและเห็นพ้องกันในองค์กร ในขณะที่ Pressman and Wildavsky (1973) กล่าวว่า มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย จะไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสมรรถนะของ



นโยบาย แต่ก็เป็นตัวแปรที่สำคัญในกระบวนการสื่อสารระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติ ซึ่งหากผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจและยอมรับในวัตถุประสงค์ก็อาจทำให้นโยบายนั้นถูกนำไปปฏิบัติอย่างราบรื่น

### 2.5.2 บุคลากรที่นำนโยบายมาปฏิบัติ

บุคลากรที่นำนโยบายมาปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายสภากาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ดังนี้

2.5.2.1 บุคลากรที่นำนโยบายสภากาวัฒนธรรมไปปฏิบัติจะต้องมีความรู้ความสามารถ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายสภากาวัฒนธรรม สามารถที่จะจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม ตลอดจนปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง เพราะหากนโยบายสภากาวัฒนธรรมถูกกำหนดไว้อย่างดีแล้ว แต่บุคลากรผู้ปฏิบัติขาดความรู้และความสามารถที่เพียงพอ ก็อาจนำนโยบายสภากาวัฒนธรรมที่กำหนดไว้เป็นอย่างดีนั้น ไปปฏิบัติแบบผิด ๆ ได้ หรือจะทำให้การปฏิบัติตามนโยบายคลาดเคลื่อนไปจากเป้าหมายและวิธีการที่กำหนดไว้ ความล้มเหลวของการนำนโยบายสภากาวัฒนธรรมไปปฏิบัติย่อมเป็นไปได้สูง

2.5.2.2 นโยบายสภากาวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้าง และเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน ผู้ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายสภากาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ จึงต้องมียุทธศาสตร์ที่หลากหลาย เพื่อที่จะสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจและให้การสนับสนุนตามนโยบาย ดังนั้นหากบุคลากรที่มีหน้าที่ไม่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอ นอกจากตนเองไม่มีความเข้าใจในเรื่องสภากาวัฒนธรรม และไม่สามารถนำนโยบายสภากาวัฒนธรรมไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องแล้ว ยังจะทำให้ฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะชุมชนให้ความร่วมมือในระดับที่ต่ำ การนำนโยบายสภากาวัฒนธรรมไปปฏิบัติย่อมจะสำเร็จได้ยาก

2.5.2.3 ในการนำนโยบายสภากาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ นั้น หากผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย และยอมรับในนโยบาย ย่อมจะทำให้เกิดการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติตามนโยบาย และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม แต่ถ้าบุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อนโยบาย สภากาวัฒนธรรม หรือไม่ยอมรับในนโยบายดังกล่าวแล้ว ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติไม่มีความมุ่งมั่นและจริงจังในการดำเนินงาน ซึ่งความล้มเหลวของการนำนโยบายสภากาวัฒนธรรมไปปฏิบัติย่อมมีโอกาสเป็นไปได้สูง

ด้วยเหตุนี้ ปัจจัยด้านบุคลากรจึงมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายสภากาวัฒนธรรม ดังที่ Van Meter and Van Horn (1975 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2554: 348) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นเสมือนบุคคลที่สามารถกำหนดได้ว่า นโยบายนั้นจะสำเร็จหรือไม่ การสร้างให้เกิดสมรรถนะของนำนโยบายไปปฏิบัติและผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยการ

การรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติต่อนโยบาย และสร้างให้เกิดการตอบสนองต่อนโยบายที่เหมาะสม ประกอบกับผู้ปฏิบัติต้องยอมรับในตัวนโยบาย เพื่อทำให้เกิดความร่วมมือกับนโยบายนั้นอย่างสมบูรณ์ และ Edward (1980 อ้างถึงใน สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2549) ได้กล่าวถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่นเดียวกับ อรรถนิ สุพรรณนท์ (2552) ที่ศึกษาพบว่า ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการส่งผลการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคลากรที่นำนโยบายมาปฏิบัติ ซึ่งสามารถดูได้จากตารางที่ 2.1

### 2.5.3 การติดต่อสื่อสาร

การสื่อสารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ดังนี้

2.5.3.1 การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจนโยบายอย่างชัดเจน ทราบถึงทิศทางและแนวทางการปฏิบัติที่เป็นไปอย่างสอดคล้องเป็นเอกภาพ ซึ่งทำให้ผู้ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติทราบว่าต้องทำอะไร หากมีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างสอดคล้องตรงกันแล้ว เมื่อมีการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติก็จะเกิดความผิดพลาดได้น้อยในทางตรงกันข้าม หากมีการสื่อสารที่ไม่ดีอาจทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจนโยบายอย่างสับสนไม่ตรงกัน เมื่อนำนโยบายไปปฏิบัติก็จะเกิดข้อผิดพลาดและปัญหาตามมามากมาย

2.5.3.2 การสื่อสารภายนอกองค์กรที่ดีมุ่งเน้นการทำความเข้าใจชุมชน เพื่อสร้างความร่วมมือและความเข้าใจนโยบายให้เกิดความชัดเจนว่าสภาวัฒนธรรมจะทำอะไรและชุมชนหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะมีส่วนร่วมในการช่วยให้นโยบายประสบความสำเร็จได้อย่างไร หากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในตัวนโยบายสภาวัฒนธรรมว่าจะดำเนินการอะไรก็จะทำให้เข้าใจทิศทางการดำเนินนโยบาย และจะไม่เกิดการคัดค้าน ทำให้การดำเนินการตามนโยบายสภาวัฒนธรรมสะดวกขึ้นและจะทำให้ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้าม การดำเนินนโยบายที่ขาดการสื่อสารให้ทุกฝ่ายเข้าใจอย่างชัดเจน ก็จะทำให้เกิดการตั้งข้อสงสัย และเกิดการต่อต้านจนกลายเป็นอุปสรรคในการดำเนินนโยบายไปในที่สุด

2.5.3.3 มีการสื่อสารแบบสองทาง คือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีช่องทางในการซักถามข้อสงสัย หรือซักซ้อมความเข้าใจได้ง่าย เมื่อบุคลากรขององค์กรมีความไม่เข้าใจในนโยบายสภาวัฒนธรรมก็สามารถซักถามได้ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โอกาสที่จะเกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติตามนโยบายก็มีน้อย และประสิทธิภาพของการสื่อสารดังกล่าวก็มีโอกาสทำให้บุคลากรให้ความร่วมมือกับนโยบายสภาวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติจะมีโอกาสสูง ถ้าคนทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กรมีความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกันอย่างทั่วถึง ปัจจัยด้านการสื่อสารนี้ได้รับการสนับสนุนจากนักวิชาการต่าง ๆ อาทิ Edward (1980 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551: 219-220) ได้ระบุว่า การสื่อสารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยให้เหตุผลว่า หากต้องการให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายและฝ่ายต่าง ๆ ต้องมีความถูกต้องชัดเจน และตรงกับความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้องเพราะถ้าคนที่นำนโยบายไปปฏิบัติเข้าใจไม่ชัดเจน ก็อาจนำนโยบายไปปฏิบัติในทางที่ผิด การสื่อสารที่ไม่ดีพอ นั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติใช้ดุลพินิจเพื่อกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้กำหนดนโยบายไม่ได้ต้องการ เกิดการบิดเบือนในการถ่ายทอดหากเกิดความสับสนก็ยังมีโอกาสไม่ปฏิบัติตามที่คนสั่งต้องการเช่นเดียวกับ Van Meter and Van Horn (1975 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2554: 346-347) กล่าวถึงการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น ต้องอาศัยกระบวนการสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดนโยบายที่กำหนดนั้นออกมาให้เป็นกิจกรรม และทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจได้ตรงกัน โดยการสื่อสารที่สร้างให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความชัดเจน เทียบตรง และมีความสม่ำเสมอสอดคล้องกับวาระ จันทรศร (2554) ได้นำเสนอตัวแบบทั่วไป ซึ่งในตัวแบบดังกล่าวได้นำเสนอตัวแปรอิสระตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กระบวนการสื่อข้อความ ที่ผู้กำหนดนโยบายจัดให้มีกระบวนการในการส่งข่าวสารของนโยบายไปยังผู้ปฏิบัติระดับล่างและผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนโยบายเป็นอย่างมาก ถ้าหากไม่มีการสื่อสารและการระบุรายละเอียดอย่างชัดเจน ผู้ปฏิบัติอาจจะเข้าใจผิดต่อคำสั่งของผู้กำหนดนโยบายและก่อให้เกิดการสับสนต่อผู้ปฏิบัติ เพราะไม่แน่ใจว่าต้องทำอะไร ซึ่งย่อมทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จได้ยาก

#### 2.5.4 ปัจจัยด้านงบประมาณ

งบประมาณเป็นปัจจัยตัวที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ดังนี้

2.5.4.1 งบประมาณ คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริม หรือช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นการมีงบประมาณที่เหมาะสมและทันเวลา จะทำให้มีโอกาสนำเอานโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติประสบความสำเร็จค่อนข้างมาก ในทางตรงข้าม หากองค์กรมีงบประมาณในการดำเนินการที่ไม่เพียงพอ จะส่งผลทำให้การนำเอานโยบายไปปฏิบัติมีโอกาสไม่ประสบความสำเร็จได้สูง

2.5.4.2 ความทันเวลาของงบประมาณนั้น รวมถึงความคล่องตัวในการเบิกจ่าย งบประมาณด้วย เพราะบางครั้งงบประมาณมีเพียงพอ แต่ประสบปัญหาความล่าช้าในการเบิกจ่าย งบประมาณ (เช่น มีระเบียบข้อบังคับในการใช้งบประมาณมาก) ไม่สามารถนำงบประมาณออกมา ใช้ได้ทันต่อเหตุการณ์ ทำให้การปฏิบัติตามนโยบายสภากาชาดธรรมนั้นล้มเหลวได้ แต่ถ้า งบประมาณมีการยืดหยุ่นในเรื่องระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ก็จะทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติ มากยิ่งขึ้น เอื้อต่อการนำนโยบายสภากาชาดธรรมไปปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ

2.5.4.3 องค์การจะมีปัญหาด้านสมรรถนะมากขึ้น ถ้าหากองค์การไม่ได้รับการ สนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอตรงตามความต้องการ หรือทันต่อเวลา เพราะจะทำให้ไม่มีวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่จำเป็นอย่างเพียงพอ หรือมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ไม่ทันสมัยและงบประมาณที่ไม่เพียงพอย่อมจะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ ดังนั้นก็ย่อมเป็น การยากที่นโยบายสภากาชาดธรรมนั้นจะสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม หากได้รับการสนับสนุน งบประมาณในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเต็มที่ จะทำให้องค์การมีสมรรถนะมากขึ้น ซึ่งจะช่วย ผลักดันให้การนำนโยบายสภากาชาดธรรมไปปฏิบัติบรรลุผล

ดังนั้น งบประมาณจึงเป็นปัจจัยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของการนำนโยบายสภากาชาดธรรมไปปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากนักวิชาการ ต่าง ๆ อาทิ Van Meter and Van Horn (1975 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2554: 346) ได้ชี้ให้เห็น ว่า งบประมาณเป็นทรัพยากรหลักที่สำคัญ หากนโยบายได้ระบุถึงปริมาณของงบประมาณที่ เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ก็มีแนวโน้มว่านโยบายจะประสบความสำเร็จในการนำไป ปฏิบัติ และ Mazmanian and Sabatier (1989 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551: 224) ได้ระบุ ว่า ความสามารถกำหนดกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับตัว แปร 7 ตัว ซึ่งตัวแปรดังกล่าวรวมถึงการจัดสรรทรัพยากรทางการเงินตั้งแต่เริ่มต้น โดยอธิบายว่า นโยบายต้องมีเงินเพียงพอตั้งแต่ตอนเริ่มต้น เพราะเงินเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนิน นโยบาย เช่น การจ้างบุคลากรเจ้าหน้าที่และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ฉะนั้น การทำตามนโยบายจึงต้องมีเงิน อย่างน้อยจำนวนหนึ่งที่ทำให้สามารถมั่นใจว่าการปฏิบัติตามนโยบายจะประสบ ความสำเร็จ เช่นเดียวกับเคลีย วสอ่อน (2545) ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะในการศึกษาเรื่องวัฒนธรรม การบริหารบุคลากรสภากาชาดธรรมอำเภอ กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่นว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ กระทรวงวัฒนธรรม ควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์อย่างเพียงพอแก่ สภากาชาดธรรม เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และควรมีการพัฒนาบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ส่วนสมพร เพ็ญจันทร์ (2552) ศึกษาพบว่า การ จัดสรรงบประมาณเป็นกลไกที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่น้อย

กว่าประเด็นอื่น ๆ เพราะหน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้เงินในการผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ วรเดช จันทรศร (2552) ได้กล่าวถึงงบประมาณในแง่ที่จะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ หากถูกจำกัดการใช้เงินทุน จากเงื่อนไขหรือระเบียบข้อบังคับที่ไม่ยืดหยุ่น ดังนั้น ปัจจัยด้านงบประมาณ จะต้องมีความเหมาะสมและเพียงพอ มีการจัดสรรอย่างเหมาะสม ทั้งถึง และทันต่อการดำเนินงาน

### 2.5.5 สภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ดังนี้

2.5.5.1 สภาพแวดล้อมด้านการเมือง การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ หากได้รับการสนับสนุนจากจากส่วนกลางและท้องถิ่น กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ ข้าราชการ ช่วยเอื้ออำนวยต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะจะนำมาซึ่งการสนับสนุนด้านทรัพยากร แต่หากไม่ได้รับการสนับสนุนแล้ว หรือเกิดการคัดค้าน ย่อมเป็นการยากที่นโยบายนั้นจะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ นโยบายรัฐบาล การออกกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ก็มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานเช่นกัน การมีกฎหมายที่สนับสนุนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จะทำให้การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมมีโอกาสประสบความสำเร็จ

2.5.5.2 ปัจจุบัน สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หากสภาวัฒนธรรมใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน นอกจากจะช่วยอำนวยความสะดวกแล้ว ยังสร้างให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการทำงานด้วย ซึ่งจะผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้

2.5.5.3 ความแปรปรวนของสภาพเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบาย หากเกิดความแปรปรวนของสภาวะเศรษฐกิจ ย่อมจะเป็นอุปสรรคในการบรรลุความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพราะอาจทำให้ขาดความต่อเนื่องของงบประมาณ งบประมาณได้รับน้อยลง และอาจทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน เนื่องจากต้องใช้เวลาทำมาหากิน

2.5.5.4 สภาพแวดล้อมด้านสังคม ปัญหาทางสังคมและวัฒนธรรม มีผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบาย ในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม อาจเป็นอุปสรรคในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ดังนั้น นโยบายสภาวัฒนธรรมต้องตอบสนองความต้องการของสภาพสังคม หากไม่ปรับให้สอดคล้องกับสภาพสังคมแล้ว ย่อมทำให้เกิดการต่อต้านนโยบาย และขาดความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว

นักวิชาการที่สนับสนุนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ วรเดช จันทรร (2554: 129-146) อธิบายว่า ตัวแปรนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะแนวคิดที่ว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้นเกิดจากความสามารถของบุคคลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มหรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น การสนับสนุนหรือต่อต้าน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการพึ่งพาระหว่างหน่วยงาน ความสามารถเจรจาต่อรอง และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่ง Van Meter and Van Horn ก็ให้ความสำคัญกับเงื่อนไขด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัวนโยบาย และตัวองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติได้ตลอดเวลา และไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อการดำเนินนโยบาย ดังนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นต้องระมัดระวังถึงปัจจัยดังกล่าวนี้ด้วย

### 2.5.6 ผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ดังนี้

2.5.6.1 ถ้าผู้นำระดับสูงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงต่อการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติแล้ว บุคลากรที่เหลือของ องค์การก็จะต้องปฏิบัติตาม และยังส่งผลให้บุคลากรนั้นมีความทุ่มเทกับการปฏิบัติตามนโยบายด้วยดังนั้นความสำเร็จก็มีโอกาสเป็นไปได้สูง แต่ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อาทิ คุณภาพของการกำหนดนโยบายสภาวัฒนธรรมด้วยว่ามีความถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพราะแม้จะตั้งใจจริงแต่หลักการผิดพลาด ก็ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จได้ยาก

2.5.6.2 หากผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจ และมีอิทธิพลต่อบรรดาบุคลากร ทั้งยังเป็นผู้กำหนดทิศทางเพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายนั้นประสบความสำเร็จ เป็นคนที่มีภาวะผู้นำสามารถใช้อำนาจที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรมพลังของอำนาจนั้นก็จะทำให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายสภาวัฒนธรรมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

2.5.6.3 ผู้นำระดับสูงสุดขององค์การมีส่วนสำคัญที่จะช่วยชี้ให้บุคลากรเห็นเป้าหมายและภาระหน้าที่ที่ต้องทำอย่างชัดเจนซึ่งจะเป็นผู้จุดประกาย สามารถกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติตามนโยบาย ถึงแม้ว่านโยบายสภาวัฒนธรรมจะมีการวางแผนไว้ดีแล้วอย่างไรก็ตามถ้าขาดผู้นำที่จะผลักดันและประสานงานแล้ว ก็ไม่มีทางที่ประสบความสำเร็จไปได้ ดังนั้นปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีอิทธิพลต่อการผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จได้จริง

2.5.6.4 คุณลักษณะที่ดีของผู้นำสูงสุดขององค์กร มักจะเป็นจุดแข็งอันสำคัญที่จะเอื้อประโยชน์ทำให้นโยบายสภาวะวัฒนธรรมประสบความสำเร็จ เพราะคุณลักษณะที่ดีของผู้นำขององค์กรจะสร้างความน่าเชื่อถือ ความศรัทธาและการคล้อยตามให้เกิดขึ้นได้ง่ายในหมู่บุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติรวมถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้นำ จะทำให้บุคลากรอยากทำงานร่วมกับผู้นำด้วยความเต็มใจทำให้ได้รับความร่วมมือที่ดีจากบุคลากร ดังนั้นหากผู้นำขององค์กรมีคุณลักษณะที่ดี และเป็นตัวอย่างที่ดีแล้ว จะสร้างความน่าเชื่อถือและคล้อยตามแก่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากรเต็มใจในการให้ความร่วมมือ การน่านโยบายสภาวะวัฒนธรรมไปปฏิบัติก็ย่อมสำเร็จได้สูง

นักวิชาการที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว อาทิ กิตติ บุญนาค (2555: 51) ได้กล่าวไว้ว่า “ภาวะผู้นำที่ดีขององค์กรคือหัวใจอันสำคัญของหลักการจัดการที่จะมีอิทธิพลต่อการผลักดัน และขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถเดินทางไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้” กาสัก เต๊ะซันหมาก (2541: 338) ได้เน้นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดขึ้น ขยาย พัฒนาและดำรงอยู่ของประชาสังคมต้องอาศัยปัจจัยภายใน ซึ่งคือประชนสภาวะวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งควรเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความเสียสละเป็นที่ยอมรับและยกย่องของประชาชนในจังหวัด สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ สามารถระดมความคิด ความรู้ และทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดและท้องถิ่นได้ เป็นผู้ที่ตั้งใจจริง มีความสนใจและมีความรู้เรื่องงานวัฒนธรรมเป็นอย่างดี และทองใบ สุดชารี (2536) ได้ทำการศึกษาการน่านโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ พบว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ การน่านโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่าง และให้ความสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในการบริหารงานและวิธีการปฏิบัติในการเรียนการสอน

อนึ่ง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังมีตัวแปรอื่น ๆ อาทิ ปัจจัยด้านการติดตามและการประเมินผลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเครือข่าย แต่ผู้วิจัยไม่อาจทำการศึกษาทั้งหมดได้ เพราะมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและเวลา อีกทั้งผู้วิจัยพยายามที่จะจำกัดตัวแปร เพื่อจะได้ทำการศึกษาคำแปรแต่ละตัวอย่างจริงจังในเชิงลึก

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาครผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งปรากฏตามรายละเอียดต่อไปนี้

#### 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดสภาวัฒนธรรมและแนวคิดทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากหนังสือ บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ โดยผู้วิจัยได้สรุปและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งจากตารางที่ 2.1 ได้เลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำไปปฏิบัติใน 6 ลำดับแรก เป็นตัวแปรอิสระ พร้อมทั้งอธิบายความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผลกับตัวแปรตามได้ดังนี้

##### 3.1.1 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ( $X_1$ )

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบาย เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดรายละเอียดของเป้าหมายนโยบายที่จะต้องทำให้บรรลุผลซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายต้องมีความชัดเจน หากมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจน การวัดผลการปฏิบัติตามนโยบายก็จะชัดเจนและง่ายขึ้น และทำให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติทราบว่าอะไรคือสิ่งที่คาดหวังหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งผู้ปฏิบัติจะสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และตรงตามความต้องการ ด้วยเหตุนี้ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสภาวัฒนธรรมจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ



### 3.1.2 บุคลากรที่นำนโยบายมาปฏิบัติ ( $X_2$ )

บุคลากรถือเป็นกลไกอันสำคัญในการนำนโยบายที่องค์การกำหนดไว้ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ เพราะแม้ว่าการกำหนดนโยบายสภากาชาดไทยจะมีการวางแผนไว้เป็นอย่างดีเพียงใด แต่หากขาดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายนั้นก็จะไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นบุคลากรที่นำนโยบายมาปฏิบัติ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายสภากาชาดไทยไปปฏิบัติ

### 3.1.3 การติดต่อสื่อสาร ( $X_3$ )

การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน อาจทำให้นโยบายเกิดการบิดเบือน และนำไปสู่การปฏิบัติที่ผิดพลาด ท้ายที่สุดแล้วก็จะนำมาสู่ความล้มเหลวของนโยบายได้ ซึ่งการสื่อสารนโยบายนั้น อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ทางคือ การสื่อสารภายในองค์กรและการสื่อสารภายนอกองค์กร เนื่องจากนโยบายสภากาชาดไทยเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสาร โดยเฉพาะกับชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในกิจกรรมของสภากาชาดไทย ดังนั้น การสื่อสารจึงเป็นเรื่องที่มีบทบาทสำคัญต่อระดับความเข้าใจของบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งหากการสื่อสารนั้นสามารถทำได้อย่างทั่วถึงและทันเวลาด้วยแล้ว ยิ่งช่วยทำให้นโยบายสภากาชาดไทยประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การสื่อสารจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภากาชาดไทยไปปฏิบัติ

### 3.1.4 ปัจจัยด้านงบประมาณ ( $X_4$ )

งบประมาณเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการการนำนโยบายสภากาชาดไทยไปปฏิบัติ เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายนั้น องค์กรจะต้องมีงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หากงบประมาณขาดแคลนก็จะส่งผลไปสู่กลไกอื่น ๆ ดังนั้น งบประมาณจึงช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผล ดังคำกล่าวที่ว่า “เครื่องยนต์ทำงานได้ต้องมีน้ำมันหล่อลื่นมันใด การนำนโยบายไปปฏิบัติถ้าจะให้บรรลุผลสำเร็จก็ต้องมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอฉันนั้น” ดังนั้น งบประมาณจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายสภากาชาดไทยไปปฏิบัติ

### 3.1.5 สภาพแวดล้อม ( $X_5$ )

สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่นักวิชาการหลายท่านได้นำมาพิจารณาศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติในหลายกรณี ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมือง และเทคโนโลยี แต่หากพิจารณาถึงนโยบายสาธารณะ ซึ่งเป็นนโยบายของหน่วยงานภาครัฐแล้ว ปัจจัยที่นับว่าส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม และการเมือง เนื่องจากมีความใกล้ชิดต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมากที่สุด (วรเดช จันทรศร, 2554) นอกจากนี้อุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น มักอยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอกตัวนโยบาย และอยู่นอกหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคทางกายภาพเช่น ภาวะภัยแล้ง การระบาดของโรคพิษ หรืออาจเป็นอุปสรรคทางการเมือง กล่าวคือ แนวทางหรือมาตรการที่จำเป็นต้องใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เป็นที่ยอมรับ และถูกคัดค้านโดยกลุ่มที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องหรือกลุ่มที่มีอำนาจขณะนั้น ได้แก่ พรรคการเมือง สหภาพแรงงานทหาร ดังนั้น สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

### 3.1.6 ผู้นำ ( $X_6$ )

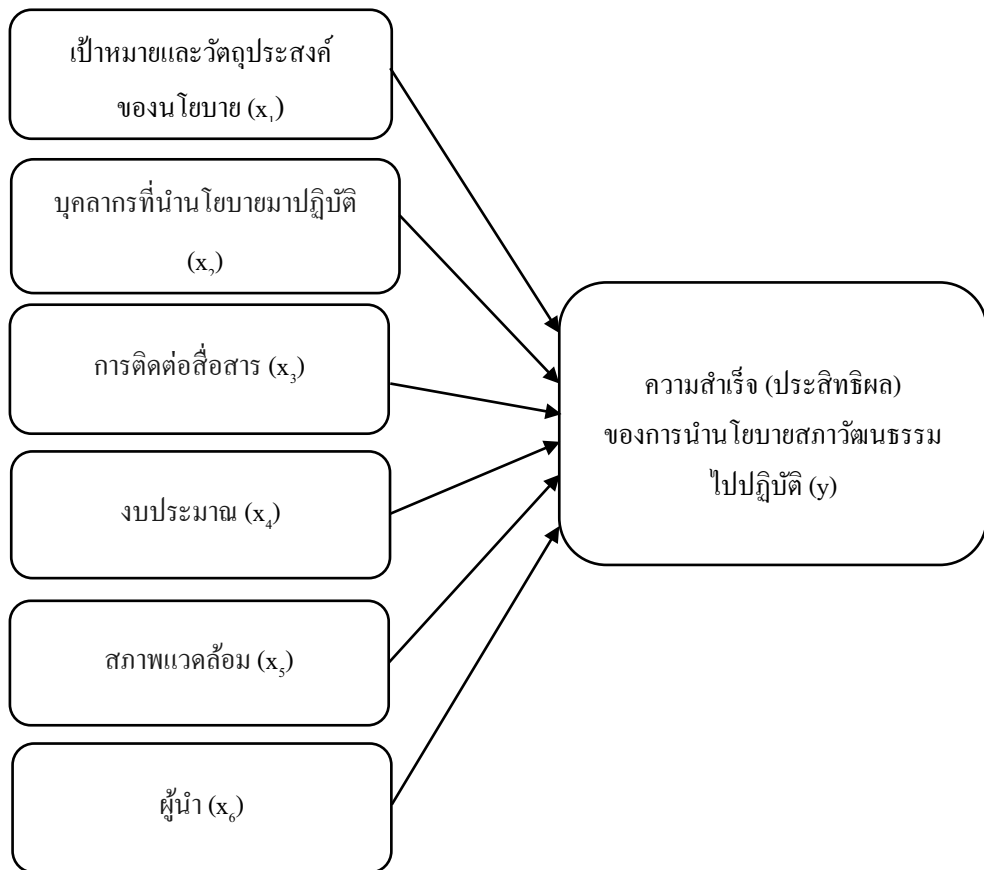
ผู้นำคือผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ (กรี วงศ์พูน, 2542: 14) ซึ่งผู้นำจะต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้นुकคลเหล่านั้นยอมรับในนโยบาย ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างให้เกิดความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความผูกพันกับงาน และจะต้องสร้างให้เกิดระบบของการให้คณให้โทษ ซึ่งผู้นำควรมีคุณลักษณะสำคัญที่เอื้อต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3 ประการ (วรเดช จันทรศร, 2554) คือ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ และมีภาวะผู้นำและอำนาจที่เพียงพอ ดังนั้น ผู้นำจึงสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายเป็นอย่างยิ่ง ที่จะช่วยผลักดันให้การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้นำคือ ประธานสภาวัฒนธรรม

### 3.1.7 ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ( $Y$ )

สำหรับตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติผู้วิจัยใช้แนวคิดประสิทธิผลตามแนวทางการบรรลุเป้าหมายสุดท้าย (The Goal Attainment Approach) เพื่อวัดความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการ

จัดตั้งสภาวัฒนธรรมตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 และเป้าหมายหลักของยุทธศาสตร์การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม (พ.ศ. 2559-2562) ซึ่งประกอบด้วย

- 1) เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบูรณาการงานเครือข่ายทางวัฒนธรรม
- 2) ประชาชนมีความตระหนัก มีความรู้ และเข้าใจในความสำคัญของวัฒนธรรมชาติ และความหลากหลายของวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 3) สังคมยอมรับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในทุกระดับ
- 4) มีการอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ
- 5) มีการประสานการดำเนินงานวัฒนธรรม ซึ่งภาคประชาสังคมและประชาชนมีส่วนร่วม



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

## 3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ

### 3.2.1 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

หมายถึง วัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรมตำบลมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน ทำให้สมาชิกสภาวัฒนธรรมทราบเจตนารมณ์การจัดตั้งสภาวัฒนธรรม และแนวทางการดำเนินงานมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม

### 3.2.2 บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

หมายถึง สภาวัฒนธรรมตำบลมีสมาชิกมีเพียงพอต่อการดำเนินงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนได้ใช้เวลาเพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม

### 3.2.3 การติดต่อสื่อสาร

หมายถึง สภาวัฒนธรรมตำบลใช้สื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง มีการสื่อสารเกี่ยวกับงานวัฒนธรรมที่เป็นลายลักษณ์อักษร ใช้สื่อที่หลากหลายในการประชาสัมพันธ์ มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ และสื่อสารทันเหตุการณ์

### 3.2.4 งบประมาณ

หมายถึง สภาวัฒนธรรมตำบลได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างทั่วถึงเพียงพอ ตามจำนวนที่ร้องขอ และทันต่อการดำเนินงาน ตลอดจนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน

### 3.2.5 สภาพแวดล้อม

หมายถึง การเปลี่ยนรัฐบาล สภาวะสังคม สภาวะเศรษฐกิจ และการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่มีผลต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบล รวมทั้งการที่สภาวัฒนธรรมตำบลได้รับการสนับสนุนจากภาคประชาสังคมในพื้นที่

### 3.2.6 ผู้นำ

หมายถึง ลักษณะของประธานสภาวัฒนธรรมตำบลที่สนับสนุนการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม มีสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ และให้ความสำคัญในการดำเนินงานของวัฒนธรรมในพื้นที่ ตลอดจนเป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ

### 3.2.7 ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบล ซึ่งประกอบด้วย การมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม การเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่ายทางวัฒนธรรมและการบูรณาการงานเครือข่ายวัฒนธรรม ซึ่งทำให้ประชาชนในพื้นที่มีความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมของชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนทำให้ประชาชนและภาคประชาสังคมในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมระดับตำบล

## 3.3 สมมติฐานการวิจัย

### 3.3.1 สมมติฐานที่ 1 (H<sub>1</sub>):

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

### 3.3.2 สมมติฐานที่ 2 (H<sub>2</sub>):

บุคลากรมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

### 3.3.3 สมมติฐานที่ 3 (H<sub>3</sub>):

การติดต่อสื่อสารมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

### 3.3.4 สมมติฐานที่ 4 (H<sub>4</sub>):

งบประมาณมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

### 3.3.5 สมมติฐานที่ 5 (H<sub>5</sub>):

สภาพแวดล้อมมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

### 3.3.6 สมมติฐานที่ 6 (H<sub>6</sub>):

ผู้นำมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

## 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

#### 3.4.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล ในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 39 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล รองประธาน ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล และกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล ซึ่งเป็นตัวแทนจากองค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรม จำนวน 658 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

อำเภอ	ตำบล	ประชากร (คน)	ตำบล	ประชากร (คน)
1. อำเภอเมือง สมุทรสาคร	ตำบลบางโทรัด	17	ตำบลท่าฉลอม	21
	ตำบลบางกระเจ้า	20	ตำบลมหาชัย	19
	ตำบลนาดี	16	ตำบลบ้านเกาะ	21
	ตำบลนาโคก	11	ตำบลท่าทราย	11
	ตำบลคอกกระบือ	17	ตำบลชัยมงคล	12
	ตำบลพันท้ายนร สิงห์	19	ตำบลโกรกกราก	14
	ตำบลโคกขาม	19	ตำบลท่าจีน	13
	ตำบลบ้านบ่อ	13	ตำบลกาหลง	21
	ตำบลบางน้ำจืด	21	ตำบลบางหญ้า แพรก	16
2. อำเภอกระทุ่มแบน	ตำบลสวนหลวง	20	ตำบลดอนไก่ดี	20
	ตำบลท่าเสา	13	ตำบลบางยาง	11
	ตำบลแคทราย	11	ตำบลคลองมะเดื่อ	16
	ตำบลท่าไม้	15	ตำบลหนองนกไข่	16
	ตำบลอ้อมน้อย	21		
3. อำเภอบ้านแพ้ว	ตำบลคลองตัน	17	ตำบลสวนส้ม	18
	ตำบลหนองสอง ห้อง	18	ตำบลเจ็ดริ้ว	17
	ตำบลหนองบัว	17	ตำบลยกกระบัตร์	20
	ตำบลบ้านแพ้ว	17	ตำบลหลักสาม	13
	ตำบลโรงเข้	20	ตำบลเกษตร พัฒนา	21
	ตำบลหลักสอง	21	ตำบลอัมพวง	15
<b>รวม</b>		<b>658 คน</b>		

## 2) กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Tamane โดยการใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างที่กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย  $n$  = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้  
 $N$  = จำนวนประชากรวิจัยทั้งหมด  
 $e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

โดยจากการคำนวณทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยใช้โดยวิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดให้เก็บข้อมูลจากคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร 39 แห่ง ๆ ละ 6 คน

## 3.4.1.2 เครื่องมือที่ใช้วิจัย

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยหลังจากทบทวนวรรณกรรม การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามเชิงปฏิบัติการ จึงได้ร่างแบบสอบถาม และดำเนินการพัฒนาและตรวจสอบดังนี้

1) การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กนกรัตน์ ยศไกร 2) อาจารย์ ดร. ภิญฉิน สุนนะเศรษฐกุล และ 3) อาจารย์ ดร. ชวลิต ศิริสมรรถการ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความสอดคล้องของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence-IOC) ของความเห็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดโดยข้อคำถามต้องมีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป

2) การทดสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย แต่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายที่ทำการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ลักษณะมาตรประมาณค่า (Rating Scale) จากระดับ 0 = น้อยที่สุด ถึง ระดับ 10 = มากที่สุด และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของความสม่ำเสมอภายใน (Coefficients of Internal Consistency) แบบสัมประสิทธิ์



แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa Coefficient) 0.943 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ จึงนำแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa Coefficient) 0.943 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ จึงนำแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

### 3.4.1.3 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานงานและขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งประสานงานกับประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ และนักวิชาการวัฒนธรรมอำเภอ พร้อมแนบแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างและเก็บคืนทันที

## 3.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

### 3.4.2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานสภาวัฒนธรรม และผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมจำนวน 10 ท่าน ได้แก่

- 1) กรรมการสภาวัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นอดีตประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร
- 2) หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร
- 3) อาสาสมัครสภาวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร
- 4) ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองสมุทรสาคร
- 5) ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอกะทู้มแบน
- 6) ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอบ้านแพ้ว
- 7) ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร
- 8) ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล ในอำเภอกะทู้มแบน
- 9) ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล ในอำเภอบ้านแพ้ว

#### 10) กรรมการและเลขานุการสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร

##### 3.4.2.2 เครื่องมือที่ใช้วิจัย

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured) โดยมีประเด็นคำถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งได้วิเคราะห์และประมวลข้อมูลภายใต้คำถามการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม และกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ซึ่งคำถามต่าง ๆ สามารถที่จะปรับเปลี่ยนและเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความชัดเจนของคำตอบได้ ดังนี้

- 1) ในปัจจุบันสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร มีการดำเนินงานอย่างไร
- 2) ใครเป็นผู้มีบทบาทต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร
- 3) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาครมีส่วนร่วมหรือช่วยเหลือการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลอย่างไรบ้าง
- 4) ท่านคิดว่า การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลที่ผ่านมา ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมหรือไม่ อย่างไรบ้าง
- 5) ท่านคิดว่า การดำเนินงานสภาวัฒนธรรมตำบลให้ประสบความสำเร็จนั้น ควรจะมีปัจจัยหลัก ๆ อะไรบ้าง
- 6) การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลมีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไรบ้าง
- 7) ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นดังกล่าวมาจากสาเหตุใด
- 8) ท่านคิดว่า ควรจะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง

##### 3.4.2.3 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประสานงานนัดหมายล่วงหน้ากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เมื่อได้รับอนุญาตให้สามารถสัมภาษณ์ได้ จึงจัดส่งแนวคำถามและหนังสือขออนุญาตวิเคราะห์ข้อมูลจากคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์ล่วงหน้า จากนั้นจึงเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์ใช้ระยะเวลา 40-1 ชั่วโมง 30 นาที เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจ แต่หากไม่นัดหมายเวลาหรือไม่สามารถเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองได้ ผู้วิจัยจะใช้การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาเพื่อลงรหัส บันทึกข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูป และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1.1 การอธิบายตัวแปรเดียวด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรเดียว ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีความกว้างของชั้น 2.0

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{10-1}{2} = 2 \end{aligned}$$

จากความกว้างของชั้น สามารถกำหนดเกณฑ์ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
8.00 - 10.0	มากที่สุด
6.00 - 7.99	มาก
4.00 - 5.99	ปานกลาง
2.00 - 3.99	น้อย
0.00 - 1.99	น้อยที่สุด

3.5.1.2 การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Referent Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำการวิเคราะห์และอธิบายใน 3 มิติ คือ 1) เพื่อทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ตัวแปรต้นส่งผลต่อตัวแปรตามหรือไม่ หากตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปได้ในทิศทางใด 2) เพื่อทราบขนาดอิทธิพลของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม และ 3) เพื่อประมาณการณค่าของตัวแปรตามที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อได้รับอิทธิพลจากตัวแปรต้น (ณัฐกริช เปาอินทร์, 2556)

ซึ่งสมการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร มีดังต่อไปนี้

$$y_i = \alpha + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + \beta_4(X_4) + \beta_5(X_5) + \beta_6(X_6) +$$

เมื่อ  $\alpha$  คือ ค่าคงที่

$\beta_1 - \beta_6$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

$\varepsilon_i$  คือ ค่าความผิดพลาด

เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กระบวนการทางสถิติก่อนการดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ประกอบไปด้วย การทดสอบ Linearity, การทดสอบ Multivariate Normality, การทดสอบ No Multicolliearity, และการทดสอบ Homoscedasticity โดยผลการทดสอบเงื่อนไขต่าง ๆ ดังกล่าว พบว่า ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์เป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (ผลการทดสอบเงื่อนไขทางสถิติ แสดงในภาคผนวก)

### 3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ใช้การวิเคราะห์เชิงบรรยายคือ การบรรยายวิเคราะห์เกี่ยวกับ บุคคล กิจกรรม ปรากฏการณ์ (Description Analysis) และ สรุปอุปนัย (Inductive Approach) คือ การตีความสร้างข้อสรุปจากบันทึกภาคสนามที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนำผลจากการวิเคราะห์มาอธิบายสนับสนุนข้อค้นพบที่ได้จากการข้อมูลเชิงปริมาณ

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผสมผสานระหว่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งแบบสอบถามจากการเก็บข้อมูลวิจัยภาคสนาม มีทั้งสิ้น 217 ชุดแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 87 จากจำนวนทั้งหมดที่คาดหวังจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า ในส่วนของตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีแบบสอบถามบางส่วนมีข้อคำถามที่ไม่มีการตอบ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่มีความไม่สมบูรณ์ออกจากการวิเคราะห์ทำให้คงเหลือแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 198 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.5 ทั้งนี้ แม้ว่าข้อคำถามไม่มีการตอบ ในส่วนของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แต่ผู้วิจัยยังคงแบบสอบถามนั้นไว้ เนื่องจากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ในรอบแนวคิดการวิจัย โดยผลการวิจัยมีการนำเสนอ ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ
- 4.3 ความสำเร็จ (ประสิทธิผล) ของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.1 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 43.4 มีอายุตั้งแต่ 46 – 65 ปี คิดเป็นร้อยละ 81.1 (อายุระหว่าง 56 – 65 ปี ร้อยละ 46.4 และอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ร้อยละ 34.7) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 44.4 มาจากเครือข่ายภาคชุมชน ร้อยละ 67.2 และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมมากกว่า 1 – 2 ปี ร้อยละ 40.9 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ประเด็น	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	86	43.4
	หญิง	111	56.1
	ไม่ตอบ	1	.5
	รวม	198	100
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	2	1.0
	26 – 35 ปี	8	4.1
	36 – 45 ปี	27	13.8
	46 – 55 ปี	68	34.7
	56 – 65 ปี	91	46.4
	66 ปี ขึ้นไป	0	0
	ไม่ตอบ	2	1.0
	รวม	198	100.0
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	97	49.0
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	88	44.4
	ปริญญาโท	6	3.0
	ปริญญาเอก	1	.5
	ไม่ตอบ	6	3.0
	รวม	198	100.0
เครือข่าย	เครือข่ายภาครัฐ	25	12.6
	เครือข่ายภาคเอกชน	22	11.1
	เครือข่ายภาคชุมชน	133	67.2
	เครือข่ายภาครัฐกิจ	0	0
	เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน	16	8.1
	เครือข่ายวิชาการ	0	0
	ไม่ตอบ	2	1.0
รวม	198	100.0	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ประสบการณ์การ	น้อยกว่า 1 ปี	23	11.6
ปฏิบัติงานวัฒนธรรม	มากกว่า 1 – 2 ปี	81	40.9
	มากกว่า 2 ปี – 4 ปี	54	27.3
	มากกว่า 4 ปี – 6 ปี	23	11.6
	มากกว่า 6 ปี – 8 ปี	5	2.5
	มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป	1	.5
	ไม่ตอบ	11	5.6
	รวม	198	100.0

## 4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

ผลการวิจัยส่วนนี้นำเสนอด้วยผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาเป็นอันดับแรกและตามด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งปรากฏดังต่อไปนี้

### 4.2.1 ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบล

#### 4.2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 6.9343 คะแนน, S.D. = 1.23269) เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรายประเด็น พบว่า แนวทางการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 8.14, S.D. = 1.399) รองลงมา คือ สภาวัฒนธรรมตำบลมีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 8.14, S.D. = 1.399) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบล

ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สมาชิกสภาวัฒนธรรมทราบเจตนารมณ์การจัดตั้งสภาวัฒนธรรม	5.37	2.557	ปานกลาง	5
2. วัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรมตำบลมีความชัดเจน	7.19	1.867	มาก	3
3. แนวทางการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	8.14	1.399	มากที่สุด	1
4. สภาวัฒนธรรมตำบลมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน	6.14	1.994	มาก	4
5. สภาวัฒนธรรมตำบลมีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม	7.84	1.681	มาก	2
6. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในภาพรวม	6.93	1.232	มาก	

#### 4.2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลมีประเด็นดังนี้

##### 1) ขาดการสื่อสารนโยบายและวัตถุประสงค์

นโยบายและวัตถุประสงค์สภาวัฒนธรรมได้มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ยังคงขาดการสื่อสาร การถ่ายทอดความรู้ให้แก่กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล ทำให้สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลที่เข้ามาทำหน้าที่ใหม่ยังไม่สามารถเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล ดังที่ประธานสภาวัฒนธรรมตำบล ค. ได้ให้สัมภาษณ์ว่า “เป้าหมายและวัตถุประสงค์มีความชัดเจนอยู่แล้ว แต่ไม่ค่อยมีการสื่อสาร หรือการถ่ายทอด ทำให้เวลาคนรุ่นใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ไม่รู้เรื่องของสภาวัฒนธรรม”

##### 2) ขาดการแปลงนโยบายและวัตถุประสงค์ไปสู่การปฏิบัติ

สภาวัฒนธรรมตำบลขาดแผนการดำเนินงาน ไม่มีการกำหนดกลยุทธ์ได้ เพียงแต่ดำเนินงานตามนโยบายจากกระทรวงวัฒนธรรมและกิจกรรมสำคัญของจังหวัดดังที่กรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า



ควรจะให้ทุกระดับตั้งแต่สภาจังหวัด อำเภอ ตำบล จัดทำแผนยุทธศาสตร์ร่วมกัน เพราะจะได้ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อการทำงานจะได้สอดคล้องกัน โดยให้สภาวัฒนธรรมตำบลเขียนแผนงานเสนอขึ้นไปให้สภาวัฒนธรรมจังหวัด และอยากผลักดันให้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สภาวัฒนธรรมของจังหวัดสมุทรสาคร

นอกจากนี้สภาวัฒนธรรมตำบลในจังหวัดสมุทรสาครยังไม่สามารถแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมได้ เพียงแต่ขับเคลื่อนตามนโยบายที่สั่งการหรือมอบผ่านจากกระทรวงวัฒนธรรมผ่านมาทางสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตั้งทำให้สัมพันธภาพของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ก. และเจ้าหน้าที่สภาวัฒนธรรม ตามลำดับดังนี้

ที่ผ่านมาสภาวัฒนธรรมไม่มีแผน ไม่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ โดยการดำเนินงานจะทำตามนโยบายที่มาจากกระทรวง และกรณีกิจกรรมสำคัญของจังหวัด หรือตามความจำเป็น

กิจกรรมส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากความต้องการของสภาวัฒนธรรมเอง กิจกรรมส่วนมากมาจากกรม กระทรวง ไม่ได้มาจากความต้องการของคนในพื้นที่

#### 4.2.2 บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

##### 4.2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ปัจจัยด้านบุคลากรที่นำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 7.5244, S.D. = 1.0921) เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรายประเด็น พบว่า สภาวัฒนธรรมตำบลมีสมาชิกมีเพียงพอต่อการดำเนินงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 8.65, SD = 1.050) รองลงมา คือสมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 7.89, SD = 1.390) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านบุคลากร

ปัจจัยด้านบุคลากร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. สภาวัฒนธรรมตำบลมีสมาชิกมีเพียงพอต่อการดำเนินงาน	8.65	1.050	มากที่สุด	1
2. สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	7.73	1.473	มาก	3
3. สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	7.89	1.390	มาก	2
4. สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	7.42	1.644	มาก	4
5. สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบล อุทิศเวลาเพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม	6.38	2.167	มาก	6
6. สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานวัฒนธรรม	7.08	2.050	มาก	5
7. บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวม	7.52	1.092	มาก	

#### 4.2.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

##### 1) บุคลากรเพียงพอแต่ขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน

เมื่อประเด็นบุคลากรที่มีส่วนร่วมดำเนินการสภาวัฒนธรรมตำบลถือได้ว่ามีเพียงพอเพราะจำนวนของสมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลตามกฎหมายกระทรวงวัฒนธรรมว่าด้วยการกำหนดที่มา คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา จำนวนกรรมการและสมาชิก วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นตำแหน่งการประชุม การบริหารจัดการ และการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม พ.ศ. 2555 กำหนดให้สภาวัฒนธรรมตำบลมีคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลไม่เกิน 21 คน แต่ขณะเดียวกันบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในพื้นที่ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรม ก. และกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร ตามลำดับดังนี้

จำนวนของสมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบล มีจำนวนเพียงพอ แต่ไม่ค่อยมีความรู้ว่าจะส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอย่างไร เช่นว่า จะทำอย่างไรให้เยาวชนเกิดความสนใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น จะทำอย่างไรให้วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับความสนใจจากภายนอกได้

กรรมการสภาวัฒนธรรมและเครือข่ายไม่มีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ทำให้ต้องทำตามผู้นำ จึงไม่ค่อยได้ใช้ไอเดีย ความคิด หรือพัฒนาเท่าไร ถ้าเกิดทราบหรือมีความรู้ เช่น ทราบว่าวัฒนธรรมคืออะไร ก็จะทำให้การดำเนินงานวัฒนธรรมง่ายขึ้น

## 2) ไม่ศึกษาแนวคิด กฎ ระเบียบเกี่ยวกับสภาวัฒนธรรมตำบล

โดยสาเหตุของการขาดซึ่งความรู้ทางวัฒนธรรม หรือการมีความรู้ทางวัฒนธรรมไม่เพียงพอ นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่กรรมการสภาวัฒนธรรมบางส่วน ไม่ได้ศึกษาแนวคิด กฎ ระเบียบการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้ขาดความเข้าใจในบทบาทหรือหน้าที่ และวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรม ดังที่ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลบางหมู่บ้านแปรกได้กล่าวว่า

สาเหตุเกิดจาก อาจไม่ชอบอ่านระเบียบของสภา หรืออ่านความรู้ทางวัฒนธรรม ทำให้ต้องมีการอธิบายและชี้แจงในที่ประชุมบ่อยครั้ง จะมีแต่ครูอาจารย์ที่จะทราบ ชาวบ้านทั่วไปที่เป็นกรรมการจะไม่ค่อยรู้เรื่องเอกสาร/หนังสือ ... กรรมการสภาไม่เข้าใจหน้าที่ของตัวเอง และวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรมว่าจะทำอย่างไร จะอนุรักษ์ยังไง

## 3) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกของสภาวัฒนธรรม

จากการสัมภาษณ์อดีตประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาครและกรรมการสภาวัฒนธรรมแห่งประเทศไทย มีความเห็นว่า การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสภาวัฒนธรรมระดับตำบล อำเภอและจังหวัด น้อยมาก ทำให้ บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านวัฒนธรรมและการเชื่อมโยงโดยเฉพาะการไม่สามารถแยกการบริหารออกจากการเมืองได้ ดังจะเห็นได้ว่า “การเมืองท้องถิ่นมีผลต่อการทำงาน” ถ้าคนทำงานสภาวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับการเมืองแล้ว ก็ส่งเสริมดี แต่จุดอันตรายคือเขาใช้การเข้ามาทำงานในสภาวัฒนธรรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการหาเสียงนอกจากนี้ยังไม่ส่งเสริมและสนับสนุนคนที่ทำงานให้สภาวัฒนธรรม เช่น การมอบรางวัลให้กับคนที่ไม่ได้ทำงานวัฒนธรรมจริงๆ ส่วนคนที่ทำงานวัฒนธรรม ไม่ได้รับรางวัล ไม่คิดจะยก

ย่องคนที่ทำงานวัฒนธรรมอย่างจริงจัง ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ผมเองทำงานวัฒนธรรมมา 20 ปีไม่เคยได้รางวัลอะไรเลย ไม่สนับสนุนคนที่ทำงานใกล้ชิดกับสำนักงานวัฒนธรรมไม่เคยได้รับการเห็นอกเห็นใจหรือยกย่องอย่างจริงจังจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรม”

#### 4) การสวมหมวกหลายใบของสภาวัฒนธรรม

แม้ว่าจำนวนของสมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลจะมีเพียงพอ แต่สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลส่วนใหญ่ก็ทำหน้าที่หลายตำแหน่งในเวลาเดียวกันเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่หน่วยงานราชการอื่น ๆ ร้องขอหรือกำหนด ตามสำนวนที่ว่า “สวมหมวกหลายใบ” ในการแสดงบทบาทหน้าที่หรือมีส่วนร่วมในช่วงระยะเวลาเดียวกัน ซึ่งเป็นผลให้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลได้ไม่เต็มที่เท่าใดนัก เนื่องจากบ่อยครั้งที่มีการกิจของหน่วยราชการอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องไปแสดงบทบาทหรือมีส่วนร่วมเกิดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน เห็นได้จากคำสัมภาษณ์ของประธานสภาวัฒนธรรมตำบลบางหมู่บ้าน และประธานสภาวัฒนธรรมบ้านแพ้ว ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

กรรมการสภาส่วนใหญ่มาจากครู และแกนนำหรือหัวหน้าชุมชน เช่น หมู่ 1 หัวหน้าชุมชนเป็นใครก็ส่งตัวแทนมาเป็นกรรมการสภา ซึ่งหลายคนก็มีหลายตำแหน่งในองค์กรราชการอื่น ๆ ทำให้ไม่มีเวลา กรรมการสภา/เครือข่ายสภา ไม่มีเวลาว่าง กรรมการสภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่สวมหมวกหลายใบ อสม., เป็นกรรมการกองทุนหมู่บ้าน, สมาชิก อบต. ทำให้เกิดความซับซ้อนกัน เพราะบางที่ถ้าเขาไปประชุมกับองค์กรอื่น จะได้ค่าเบี้ยประชุม หรือค่าเดินทางด้วย แต่ของสภาวัฒนธรรมไม่มี เขาก็เลยเลือกไปประชุมที่อื่น

กรรมการสภาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในชุมชน ทำให้ได้รับการแต่งตั้งหรือมีชื่ออยู่ในหลายองค์กร เช่น อบต., ผู้ใหญ่บ้าน, กำนัน, อสม, กลุ่มสตรี ข้อดีคือทำให้เกิดการขับเคลื่อน แต่มีข้อเสียคือการสวมหมวกหลายใบเมื่อมีประชุมตรงกันก็ไม่สามารถมาได้

นอกจากนี้บุคลากรที่เข้ามาทำหน้าที่สภาวัฒนธรรมมาจากหลายภาคส่วนในชุมชนหรือท้องถิ่น ล้วนมีประสบการณ์ทำงานด้านสังคม และทำงานร่วมกับหน่วยงานราชการซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีบทบาทในการเป็นผู้นำภายในชุมชนและท้องถิ่นรวมถึงมีจิตอาสาเข้ามาทำงานเพื่อส่วนรวม

ส่วนผู้ให้ข้อมูลอีกท่านหนึ่งได้ชี้ว่า “บุคลากรมาจากหลายภาคส่วน แต่ที่มีบทบาทมากที่สุดคือ ผู้มีประสบการณ์ทำงานกับภาครัฐก่อนที่จะดำรงตำแหน่งในสภาวัฒนธรรมด้วยเช่นกัน”

ขณะที่กรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร กล่าวว่า “คนที่สวมหมวกหลายใบมักจะเป็นคนขับเคลื่อนหลักเพราะ โดยมากเป็นคนทำงาน จึงผลักดันงานวัฒนธรรมได้ดี”

#### 4.2.3 การติดต่อสื่อสาร

##### 4.2.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 5.59$ , S.D. = 1.985) เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรายประเด็น พบว่า สภาวัฒนธรรมตำบลมีการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึงมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 6.51$ , S.D. = 1.903) รองลงมา คือ สภาวัฒนธรรมตำบลมีการสื่อสารอย่างทันเหตุการณ์ ( $\bar{X} = 6.14$ , S.D. = 2.482) และมีประเด็นที่ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าครึ่งหนึ่ง คือ สภาวัฒนธรรมตำบลมีการสื่อสารเกี่ยวกับงานวัฒนธรรมที่เป็นลายลักษณ์อักษร ( $\bar{X} = 4.92$ , S.D. = 2.330) และสภาวัฒนธรรมตำบลมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.95$ , S.D. = 2.968) ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. สภาวัฒนธรรมตำบลมีการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	6.51	1.903	มาก	1
2. สภาวัฒนธรรมตำบลมีการสื่อสารเกี่ยวกับงานวัฒนธรรมที่เป็นลายลักษณ์อักษร	4.92	2.330	ปานกลาง	5
3. สภาวัฒนธรรมตำบลมีการใช้สื่อที่หลากหลายในการประชาสัมพันธ์	5.45	2.292	ปานกลาง	3
4. สภาวัฒนธรรมตำบลมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ	4.95	2.968	ปานกลาง	4
5. สภาวัฒนธรรมตำบลมีการสื่อสารอย่างทันเหตุการณ์	6.14	2.482	มาก	2
6. การติดต่อสื่อสารในภาพรวม	5.59	1.985	ปานกลาง	

#### 4.2.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกพบประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสาร ดังนี้

##### 1) รูปแบบและช่องทางการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลส่วนใหญ่เป็นรูปแบบไม่เป็นทางการมี 4 ช่องทาง ได้แก่ โทรศัพท์มือถือ แอปพลิเคชันไลน์ (Line) การประชาสัมพันธ์ผ่านทางเสียงตามสายหรือหอกระจายข่าว การติดต่อสื่อสารผ่านบุคคล เช่น ผู้นำหมู่บ้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อขอให้แจ้งข่าวสารอีกต่อหนึ่ง เป็นต้น ทั้งนี้ การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรไม่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลด้วยกัน ดังที่กรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดท่านหนึ่งได้ให้สัมภาษณ์ว่า “การติดต่อสื่อสารมีช่องทางหลากหลาย เช่น ไลน์ โทรศัพท์มือถือ ปากต่อปาก เป็นต้น และมีการใช้ช่องทางการสื่อสารทางไลน์เป็นหลักเนื่องจากทุกคนรับทราบได้อย่างรวดเร็ว รวดมาเป็นโทรศัพท์ ซึ่งมีความทันต่อเหตุการณ์”

##### 2) การสื่อสารยังไม่ทั่วถึง

ถึงแม้ว่าการติดต่อสื่อสารมีหลายรูปแบบแต่ยังไม่เกิดประสิทธิภาพ กล่าวคือ สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลในบางส่วนยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูล ไม่ทราบความเคลื่อนไหวของสภาวัฒนธรรมตำบล การแจ้งข่าวสาร เช่น วันเวลาของการประชุม เป็นต้น ดังที่ของกรรมการสภาตำบลอำเภอสว่างได้สัมภาษณ์ว่า

การประชาสัมพันธ์หรือการสื่อสารยังไม่ทั่วถึง เอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรไม่ค่อยมี ควรมีสื่อที่เป็นเอกสาร ในพื้นที่มีหอกระจายข่าว แต่ไม่ได้กระจายข่าวของสภาวัฒนธรรม เวลามีการประชุมแจ้งข่าวไม่ทั่วถึง แม้จะมีการจัดประชุมไม่บ่อย แต่ไม่ค่อยมีการประสานงาน รู้กันไม่หมดทุกคน ไม่ทราบข้อมูล ไม่ทราบความเคลื่อนไหว ถ้ามีการเผยแพร่ก็จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมกิจกรรมมากกว่านี้

นอกจากนี้ การประชุมของสภาวัฒนธรรมตำบลไม่ค่อยมีการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ แต่จะเป็นในลักษณะการจัดประชุมตามความจำเป็น เช่น มีเรื่องเร่งด่วนจากสภาวัฒนธรรมอำเภอและจังหวัด เป็นต้น ดังที่เจ้าหน้าที่ประสานงานสภาวัฒนธรรมจังหวัดท่านหนึ่งได้อธิบายว่า สภาวัฒนธรรมตำบล มีการประชุมอย่างน้อย 4 เดือน/ครั้ง หรือแล้วแต่ความเหมาะสมที่ประธานนัดประชุมเป็นกรณีไป อีกทั้งการประชุมสภาวัฒนธรรม ยังมีลักษณะของการสื่อสารทางเดียว การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารยังมีน้อย

ดังที่กรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดท่านหนึ่งให้ข้อมูลว่า “สมาชิกไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม พูดแบบเรื่อยเปื่อย” ซึ่งสอดคล้องกับประธานสภาวัฒนธรรมตำบลโคกขามกล่าวว่า “ส่วนใหญ่จะประชุมสภาวัฒนธรรมตำบลมีลักษณะฟังอย่างเดียว คนพูดก็พูดไป”

#### 4.2.4 งบประมาณ

##### 4.2.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ปัจจัยด้านงบประมาณในการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 3.4636$ ,  $SD = 2.149$ ) เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม 10 คะแนน โดยประเด็นสภาวัฒนธรรมตำบลได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานเพียงพอมีค่าคะแนนต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.05$ ,  $SD = 2.53$ ) รองลงมา คือ สภาวัฒนธรรมตำบลได้รับงบประมาณสนับสนุนทันต่อการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.11$ ,  $S.D. = 2.47$ ) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านงบประมาณ

ปัจจัยด้านงบประมาณ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. สภาวัฒนธรรมตำบลได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานเพียงพอ	3.05	2.530	น้อย	5
2. สภาวัฒนธรรมตำบลได้รับงบประมาณสนับสนุนตามจำนวนที่ร้องขอ	3.11	2.478	น้อย	4
3. สภาวัฒนธรรมตำบลได้รับงบประมาณสนับสนุนทันต่อการดำเนินงาน	3.37	2.491	น้อย	3
4. สภาวัฒนธรรมตำบลสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนนอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน	3.94	2.759	น้อย	1
5. สภาวัฒนธรรมตำบลมีงบประมาณในการดำเนินงานอย่างทั่วถึง	3.85	2.646	น้อย	2
6. งบประมาณในภาพรวม	3.46	2.149	น้อย	

#### 4.2.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกพบประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงบประมาณ ดังนี้

##### 1) งบประมาณไม่เพียงพอ

งบประมาณในการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมได้รับจัดสรรงบดำเนินงานจากกรมส่งเสริมวัฒนธรรมผ่านมาทางสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดปีงบประมาณละ 2,500 บาท ถือว่าน้อยมากและไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตลอดทั้งปี ดังที่อดีตประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดได้ให้ข้อมูลว่า “กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจัดสรรงบประมาณให้กับสภาวัฒนธรรม โดยเฉพาะสภาวัฒนธรรมตำบล ได้รับแค่ปีละ 2,500 บาท ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เป็นการจัดประชุม เช่น ค่าอาหารว่างและน้ำดื่ม ค่าเอกสาร” ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของประธานสภาวัฒนธรรมตำบล ค.

บางหมู่บ้านพบ กรรมการสภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่สวมหมวกหลายใบ เมื่อมีการเรียกประชุมทำให้ไม่ว่างมาประชุม ทำให้เกิดความซับซ้อนกัน เพราะบางที่ถ้าเขาไปประชุมกับองค์กรอื่น จะได้ค่าเบี้ยประชุม หรือค่าเดินทางด้วย แต่ของสภาวัฒนธรรมไม่มี เขาก็เลยเลือกไปประชุมที่อื่นกรรมการบางคนคนอยากให้วัฒนธรรมสนับสนุนค่าเดินทางบ้างอยากไปอบรมนอกสถานที่

##### 2) การขอสนับสนุนงบประมาณจากฝ่ายปกครองและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการสนทนากลุ่ม พบว่างบประมาณในการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมตำบลไม่เพียงพอ ต้องอาศัยการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการสนับสนุนเรื่องสถานที่จัดประชุม อาหารว่างและเครื่องดื่มในการประชุม และงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กรณีสภาวัฒนธรรมตำบลคอนไถ่มีปัญหาลในเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานแต่พบว่า กำนัน ได้ช่วยเหลือการสนับสนุนงานของสภาวัฒนธรรมตำบลอยู่พอสมควรทั้งการให้ใช้สถานที่ในการจัดประชุม อาหารว่างและสนับสนุนเงินทุนพอสมควร ดังที่อดีตประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดได้กล่าวว่า “แค่ค่าจัดประชุมก็ไม่พอแล้วทำให้สภาวัฒนธรรมตำบลต้องไปพึ่งพาท้องถิ่น” เช่นเดียวกันกับประธานสภาวัฒนธรรมตำบลโคกขามที่ให้ข้อมูลว่า “ต้องอาศัยเม็ดเงินจากคนที่มีความมาช่วยเหลือและบางครั้งการอาศัยแต่องค์กรบริหารส่วนตำบล ก็ขัดกับระเบียบ ซึ่งอำเภอกับจังหวัดต้องช่วยเหลือ



3) งบประมาณไม่เพียงพอแต่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน  
การที่สภาวัฒนธรรมตำบลได้งบบริหารจัดการสรรงบจำนวน 2,500 บาทต่อปี ซึ่งถือว่าน้อยมาก แต่ไม่ค่อยกระทบต่อการทำงานสภาวัฒนธรรมตำบลมากนัก เนื่องจากสภาวัฒนธรรมมีกิจกรรมในการขับเคลื่อนไม่มากนัก อีกทั้งหลายภาคส่วนก็เข้ามาช่วยสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ดังที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

งบประมาณที่กรมส่งเสริมจัดสรรให้สภาวัฒนธรรมมีจำนวนไม่มาก ขึ้นอยู่กับแต่ละชุมชนจะดำเนินการอย่างไร ชุมชนจะรอความช่วยเหลือจากภาครัฐอย่างเดียวไม่ได้ เพราะก็มีบางชุมชนที่สามารถจัดกิจกรรมได้โดยไม่ต้องใช้เงินที่ ให้มาด้วยซ้ำ แต่ชุมชนมีความเข้มแข็งจึงอยู่ได้ด้วยตนเอง และคนให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนเอง

#### 4.2.5 สภาพแวดล้อม

##### 4.2.5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมของสภาวัฒนธรรมตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 5.92$ ,  $SD = 1.092$ ) เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรายประเด็น พบว่า ชุมชนและท้องถิ่นมีสถานะเศรษฐกิจที่ดีมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 7.60$ ,  $SD = 1.876$ ) รองลงมาคือ ชุมชนและท้องถิ่นมีสถานะสังคมที่ดี ( $\bar{X} = 6.37$ ,  $SD = 1.982$ ) และมีประเด็นที่ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าครึ่งหนึ่ง คือ การสนับสนุนจากภาคประชาสังคมในพื้นที่ ( $\bar{X} = 4.86$ ,  $S.D. = 1.956$ ) และการแข่งขันทางการเมืองระดับชาติ ( $\bar{X} = 4.67$ ,  $S.D. = 2.326$ ) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. การสนับสนุนจากภาคประชาสังคมในพื้นที่	4.86	1.956	ปานกลาง	4
2. การแข่งขันทางการเมืองระดับชาติ	4.67	2.326	ปานกลาง	5
3. ชุมชนและท้องถิ่นมีสถานะสังคมที่ดี	6.37	1.982	มาก	2
4. ชุมชนและท้องถิ่นมีสถานะเศรษฐกิจที่ดี	7.60	1.876	มาก	1
5. การแข่งขันทางการเมืองท้องถิ่น	6.15	2.418	มาก	3
6. สภาพแวดล้อมในภาพรวม	5.92	1.092	ปานกลาง	

#### 4.2.5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ดังนี้

##### 1) เอกลักษณะของพื้นที่ที่มีผลต่อความสำเร็จ

สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของพื้นที่ตำบลมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการมีส่วนร่วมจากประชาชนทั่วไป โดยสภาพแวดล้อมของสภาวัฒนธรรมตำบลที่มีเชื้อสายของชนชาติพื้นถิ่น เช่น ชาวมอญ ซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะชนชาติ มักจะได้รับความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นอย่างดี ดังกรรมการสภาตำบลอำเภงให้สัมภาษณ์ว่า “เนื่องจากพื้นที่ของตำบลอำเภง มีชุมชนชาวมอญอยู่ด้วย จึงมีความเข้มแข็งในการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น เช่น การทำบุญ ที่ชาวมอญชื่นชอบการทำบุญ เมื่อมีการจัดกิจกรรมจึงเข้ามาร่วมเยอะ”

##### 2) การเมืองในพื้นที่

การเปลี่ยนวาระของประธานสภาวัฒนธรรมระดับอำเภอ อาจทำให้มีการแบ่งฝักฝ่าย ระหว่างกลุ่มที่อยู่กับประธานคนเดิมกับประธานคนใหม่ เป็นผลทำให้บางกิจกรรมไม่ได้รับความร่วมมือ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร “การเมืองท้องถิ่นในระดับสภาวัฒนธรรมจังหวัดยังไม่มีผล แต่ในระดับตำบลมีบ้าง เช่น ในพื้นที่อำเภอบ้านแพ้วจะชัดเจน พอเปลี่ยนตัวประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอบ้านแพ้วหลายคนไม่ให้ความร่วมมือเพราะเป็นกลุ่มที่อยู่กับประธานคนเก่า”

#### 4.2.6 ผู้นำ

##### 4.2.6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ปัจจัยด้านผู้นำภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 7.01$ ,  $SD = 2.067$ ) เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรายประเด็น พบว่า ประธานสภาวัฒนธรรมเป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 7.64$ ,  $SD = 2.212$ ) รองลงมาคือ ประธานสภาวัฒนธรรมมีภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 7.41$ ,  $SD = 2.159$ ) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 คะแนนค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านผู้นำ

ปัจจัยด้านผู้นำ	$\bar{x}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน	6.59	2.378	มาก	5
2. ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลให้ความสำคัญในการดำเนินงานของวัฒนธรรมในพื้นที่	6.52	2.629	มาก	6
3. ประธานสภาวัฒนธรรมมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม	6.79	2.471	มาก	4
4. ประธานสภาวัฒนธรรมมีสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้	7.12	2.227	มาก	3
5. ประธานสภาวัฒนธรรม เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ	7.64	2.212	มาก	1
6. ประธานสภาวัฒนธรรมมีภาวะผู้นำ	7.41	2.159	มาก	2
7. ผู้นำในภาพรวม	7.01	2.067	มาก	

#### 4.2.6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าบทบาทของผู้นำในการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมตำบลเป็นอย่างมาก เพราะการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมตำบลจะมีความต่อเนื่อง ขึ้นอยู่กับผู้นำสภาวัฒนธรรมตำบล เช่น การประชุมสภาวัฒนธรรมตำบล เป็นต้น ดังที่ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอกระทุ่มแบนได้ให้สัมภาษณ์ว่า

สภาวัฒนธรรมตำบลสามารถประชุมได้ตามข้อบังคับ เพราะว่าประธานมีความแข็งขัน...คนเป็นผู้นำสำคัญมากๆ เพราะเป็นคนกำหนดทิศทางของสภา ต้องมีวิสัยทัศน์ และดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ของสภา บางคนอยากเป็นแค่ตำแหน่งแต่งงานไม่ทำ ก็เดินหน้าได้ลำบาก ประชุมไม่เข้าไม่ส่งตัวแทน

### 4.3 ความสำเร็จ (ประสิทธิผล) ของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ

#### 4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 8.11, SD = 1.119) เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรายประเด็น พบว่า การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลได้ทำให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 8.11, SD = 1.383) รองลงมาคือสภาวัฒนธรรมตำบลมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม ( $\bar{X}$  = 8.04, SD = 1.552) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 คะแนนค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ	$\bar{X}$	SD	แปรผล	ลำดับ
1. สภาวัฒนธรรมตำบลมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	8.04	1.552	มากที่สุด	2
2. สภาวัฒนธรรมตำบลเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่ายทางวัฒนธรรม	7.14	1.733	มาก	5
3. ประชาชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมของชาติ	7.37	1.325	มาก	4
4. ประชาชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่น	8.11	1.383	มากที่สุด	1
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมระดับตำบล	7.93	1.548	มาก	3
6. ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมระดับตำบล	6.30	1.908	มาก	7
7. การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลประสบความสำเร็จในภาพรวม	6.04	2.010	มาก	8

#### 4.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ

เมื่อพิจารณาผลการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ความสำเร็จของสภาวัฒนธรรมตำบลยังไม่สำเร็จเท่าที่ควร ดังที่ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอท่านหนึ่งซึ่งกล่าวว่า “สภาวัฒนธรรมไม่มีรูปแบบการทำงานแบบเครือข่ายที่จากจังหวัดลงไปสู่ระดับอำเภอและตำบล และกิจกรรมร่วมกันระหว่างจังหวัดและอำเภอไม่ค่อยมี ยิ่งตำบลยังไม่ลงไป กิจกรรมเดียวที่ร่วมกันคือ คนศิษีสาคร” ซึ่งสอดคล้องกับกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดให้ทัศนะว่า

สภาวัฒนธรรมยังไม่ค่อยได้ทำอะไรเป็นรูปธรรม นอกจากมีการประชุม ... มีเด่นๆ เฉพาะบางตำบลที่มีประเพณีของชาติพันธุ์ โดยรวมนั้น สภาวัฒนธรรมตำบลยังไม่ประสบความสำเร็จเพราะยังไม่มีกิจกรรมที่มากพอและการประสานงานทำกิจกรรมกับจังหวัดก็ยังมีอยู่น้อย

นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมมีความยากลำบากในการขับเคลื่อน เนื่องจากต้องอาศัยปัจจัยที่หลากหลายดังคำสัมภาษณ์ของกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลอำเภอบ้านแพ้วที่แสดงให้เห็นว่า “การดำเนินงานสภาวัฒนธรรมยังมีความยากลำบากในการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการขับเคลื่อนสภาวัฒนธรรมตำบลไม่ย่นัก เนื่องจากคนบ้านแพ้วไม่ตระหนักถึงวัฒนธรรม ประเพณี ท้องถิ่น และยังไม่ให้ความสำคัญมากพอ”

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดระดับข้อสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 โดยได้มีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อให้เป็นไปตามสมมติฐานของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้สถิติ Correlation และ VIF ซึ่งผลวิเคราะห์ตามตารางในภาคผนวกพบว่าไม่มีตัวแปรอิสระใดที่มีความสัมพันธ์กันมากกว่า 0.70 ขึ้นไป จึงไม่ต้องตัดตัวแปรใดออก และสามารถนำตัวแปรมาวิเคราะห์ได้

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามตารางที่ 4.9 ซึ่งประกอบด้วย 6 ตัวแปรต้น ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ( $x_1$ ) บุคลากรที่นำ

นโยบายไปปฏิบัติ ( $x_2$ ) การติดต่อสื่อสาร ( $x_3$ ) งบประมาณ ( $x_4$ ) สภาพแวดล้อม ( $x_5$ ) และผู้นำ ( $x_6$ ) สามารถอธิบายและมีความแม่นยำในการพยากรณ์ ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ( $y$ ) ได้เท่ากับ .676 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรต้นเหล่านี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามหรือลดความผิดพลาดในการทำนายตัวแปรตามได้ถึง 67.6%

เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ตัวแปรต้นจำนวน 2 ตัวแปรได้แก่ งบประมาณและผู้นำ ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ (มีค่า p-Value มากกว่า 0.05) ขณะที่ตัวแปรต้นจำนวน 4 ตัวแปรได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร และสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ( $\beta$ ) เป็นบวก ซึ่งหมายความว่า เมื่อเพิ่มตัวแปรต้น 1 หน่วย จะทำให้ตัวแปรตามเพิ่มขึ้นตามค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้น แสดงให้เห็นว่าเมื่อปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร และสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติในรูปแบบดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ } \hat{Y} = 1.358 + 0.253 x_1 + 0.228 x_2 + 0.277 x_3 + 0.187 x_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน  $Z_y = 0.278$  (เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย) + 0.222 (บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ) + 0.492 (การติดต่อสื่อสาร) + 0.182 (สภาพแวดล้อม)

**ตารางที่ 4.9** ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ

ตัวแปร	B	Std. Error	$\beta$	t	p
เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ นโยบาย	.253	.049	.278	5.175	.000*
บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	.228	.060	.222	3.771	.000*
การติดต่อสื่อสาร	.277	.036	.492	7.648	.000*
งบประมาณ	-.021	.028	-.041	-.763	.447
สภาพแวดล้อม	.187	.046	.182	4.095	.000*

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ตัวแปร	B	Std. Error	$\beta$	t	p
ผู้นำ	-.031	.031	-.057	-1.003	.317
ค่าคงที่	1.358	.421	-	3.223	.001*

หมายเหตุ:  $R^2 = .676$  ; adjusted  $R^2 = .666$  ;  $F = 66.478$  ;  $p < .05$  ;  $n = 198$

\* statistically significant at 0.05 level

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบลจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ และ 3) นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณที่เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 217 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87 จากจำนวนทั้งหมดที่คาดหวังจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 ตัวอย่าง โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa Coefficient) 0.811 ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ กับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายและการตีความสรุปอุปนัย เพื่อนำผลจากการวิเคราะห์มาอธิบายสนับสนุนข้อค้นพบที่ได้จากการข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผล

##### 5.1.1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.1 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 43.4 มีช่วงอายุ 46 – 65 ปี คิดเป็นร้อยละ 81.1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.0 มาจากเครือข่ายภาคชุมชน คิดเป็นร้อยละ 67.2 และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมมากกว่า 1 – 2 ปี คิดเป็น ร้อยละ 40.9



### 5.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรม ตำบลจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาวัฒนธรรม ตำบล จังหวัดสมุทรสาคร (ตัวแปรต้น) จำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) งบประมาณ 5) สภาพแวดล้อม 6) ผู้นำ โดยได้จากการสังเคราะห์ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผลการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ และงานวิจัยด้านสภาวัฒนธรรม ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมีอยู่หลายปัจจัย และแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ และบริบท รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัยและข้อจำกัดที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้เลือกปัจจัยที่พบในผลงานของนักวิชาการมากที่สุด 6 อันดับแรก มาใช้กับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

#### 5.1.2.1 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลมีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แต่ยังคงขาดการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ให้กับกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล รวมถึงขาดการแปลงนโยบายและวัตถุประสงค์ไปสู่การปฏิบัติ

#### 5.1.2.2 บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

บุคลากรที่นำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติมีสมาชิกมีเพียงพอต่อการดำเนินงาน และสมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ค่อยศึกษาแนวคิด กฎ ระเบียบเกี่ยวกับสภาวัฒนธรรมตำบล และยังขาดขาดการส่งเสริมและพัฒนาสมาชิกของสภาวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังพบว่ากรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลบางส่วนสวมหมวกหลายใบ มีหลายบทบาทและตำแหน่งในเวลาเดียวกัน ทำให้บางครั้งมีการประชุมไม่สามารถเข้าร่วมได้

#### 5.1.2.3 การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารโดยใช้สื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึงและเหตุการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ใช้ช่องทางการสื่อสารผ่านโทรศัพท์มือถือ แอปพลิเคชันไลน์ (Line) การประชาสัมพันธ์ผ่านทางเสียงตามสายหรือหอกระจายข่าว และการติดต่อสื่อสารผ่านบุคคล แต่การสื่อสารเกี่ยวกับงานวัฒนธรรมที่เป็นลายลักษณ์อักษรและมีการประชุมยังมีน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า บางส่วนยังไม่การติดต่อสื่อสารยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร อีกทั้งการประชุมส่วนใหญ่ยังมีลักษณะของการสื่อสารทางเดียว

#### 5.1.2.4 งบประมาณ

สภาวัฒนธรรมตำบลได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยปีงบประมาณละ 2,500 บาท ทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน แต่ไม่กระทบต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลมากนัก เนื่องจากกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมตำบลมีไม่มาก นอกจากนี้สภาวัฒนธรรมตำบลบางแห่งได้แก้ไขปัญหาโดยการขอการสนับสนุนงบประมาณจาก ผู้นำชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 5.1.2.5 สภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมของสภาวัฒนธรรมตำบล ประกอบด้วยสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่ระดับปานกลาง แต่ยังคงการสนับสนุนจากภาคประชาสังคมในพื้นที่น้อย นอกจากนี้ความแตกต่างของพื้นที่แต่ละชุมชนและท้องถิ่น และการเมืองในพื้นที่มีผลต่อการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมตำบล

#### 5.1.2.6 ผู้นำ

ผู้นำภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประธานสภาวัฒนธรรมเป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ และมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และมีบทบาทในการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมตำบลเป็นอย่างมาก เพราะการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมตำบลจะมีความต่อเนื่องขึ้นอยู่กับประธานสภาวัฒนธรรมตำบลพอสมควร

### 5.1.3 ความสำเร็จ (ประสิทธิผล) ของการนำการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไป

#### ปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบลจังหวัดสมุทรสาคร

ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาวัฒนธรรมตำบลได้ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่นและมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่สภาวัฒนธรรมตำบลยังขาดการดำเนินงานเป็นเครือข่ายกับระดับจังหวัดและระดับอำเภอ นอกจากนี้ลักษณะการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมมีความยากลำบากในการขับเคลื่อน เนื่องจากต้องอาศัยปัจจัยที่หลากหลาย

#### 5.1.4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ( $H_1 - H_6$ ) และพยากรณ์ปัจจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐาน  $H_1$   $H_2$   $H_3$  และ  $H_5$  และปฏิเสธสมมติฐาน  $H_4$  และ  $H_6$  กล่าวคือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ กรณีสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร เรียงลำดับความสำคัญได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ( $x_3$ ) เป้าหมาย

และวัตถุประสงค์ของนโยบาย ( $x_1$ ) บุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ( $x_2$ ) สภาพแวดล้อม ( $x_3$ ) ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์ ( $\beta$ ) ได้แก่ 0.492 0.278 0.222 และ 0.182 ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม 0.676 นั่นหนึ่งคือ ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร ขึ้นอยู่กับ 4 ปัจจัยร้อยละ 67 โดยประมาณ

ในขณะที่ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร

## 5.2 อภิปรายผล

### 5.2.1 ความสำเร็จ (ประสิทธิผล) ของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ

ในการศึกษาประสิทธิผลของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร จากข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร ประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิผล ซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพที่ผู้ให้ข้อมูลมองว่าการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลยังมีปัญหาในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเชิงปริมาณ เป็นกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลมองว่างานของสภาวัฒนธรรมคือวิถีชีวิตของชุมชน การที่มีกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านวัฒนธรรมเกิดขึ้นในชุมชน ก็ถือว่าประสบความสำเร็จแล้ว ต่างกันกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ผู้ให้ข้อมูลเป็นประธานสภาวัฒนธรรมหรือกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม จึงให้ข้อมูลว่าการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมตำบลยังไม่ได้มีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องและผลงานยังไม่เป็นรูปธรรม ตลอดจนไม่มีการทำงานแบบเครือข่ายจึงอธิบายได้ว่า บทบาทที่ต่างกันทำให้เกิดความคาดหวังในความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องบทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดนครปฐม ของวันแรม สมบูรณ์สาร (2548) ที่พบว่า กลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารกับกลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งกรรมการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.2.2 ปัจจัยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ โดยหากวัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรมมี

ความชัดเจน เป็นไปได้ และมีความสอดคล้องกัน รวมทั้งมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนของสภากวีพัฒนธรรมตำบล ก็จะทำให้การนำนโยบายสภากวีพัฒนธรรมไปปฏิบัติมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงผลลัพธ์และความสำเร็จหรือล้มเหลวจากการเปรียบเทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านแนวทางการดำเนินงานของสภากวีพัฒนธรรมตำบลมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วสภากวีพัฒนธรรมตำบลจะดำเนินกิจกรรมซึ่งเป็นงานประเพณีในท้องถิ่นที่ปฏิบัติกันอยู่แล้ว จึงทำให้สมาชิกส่วนใหญ่ต่างเข้าใจและรับรู้อย่างสอดคล้องกันว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสภากวีพัฒนธรรม คือ การทำงานทำนุบำรุงทางด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรมทั่วไปตามช่วงเวลาของประเพณีและวัฒนธรรมนั้นๆ เช่น งานบุญ งานแสดงทางวัฒนธรรม งานจัดลานวัฒนธรรม งานแห่เทียน งานสงกรานต์ เป็นต้น จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า แนวทางการดำเนินงานของสภากวีพัฒนธรรมตำบลมีความเป็นไปได้ ในขณะที่ประเด็นของสมาชิกสภากวีพัฒนธรรมทราบเจตนารมณ์การจัดตั้งสภากวีพัฒนธรรมอยู่ในระดับท้ายสุด เพราะคณะกรรมการสภากวีพัฒนธรรมตำบลส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดเครือข่ายภาคชุมชน ซึ่งไม่ค่อยได้สนใจอ่านระเบียบหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้ไม่ทราบข้อมูลของการจัดตั้งสภากวีพัฒนธรรม รวมทั้งยังขาดการถ่ายทอดความรู้ให้แก่คณะกรรมการสภากวีพัฒนธรรม ทำให้สมาชิกสภากวีพัฒนธรรมตำบลที่เข้ารับหน้าที่ใหม่ ยังไม่สามารถเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภากวีพัฒนธรรมตำบล

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Van Horn and Van Meter (1976 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551) ซึ่งกล่าวถึงมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จะตัดสินว่านโยบายมีสมรรถนะมากน้อยเพียงใด และมีความเห็นว่า ถ้าวัตถุประสงค์ของนโยบายกำหนดไว้ไม่ชัดเจน ย่อมเป็นปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของกล้า ทองขาว (2534: 102) ที่พบว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการนำนโยบายมาบังคับใช้เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกิตติ บุญนาค (2536) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายที่มีมูลค่าเพิ่มไปปฏิบัติในโรงแรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับมยุรี อนุมานราชชน (2554: 212-219) ที่เห็นว่า ความเข้าใจและเห็นพ้องกันในวัตถุประสงค์ เป็นสิ่งจำเป็นตลอดระยะเวลาที่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งวัตถุประสงค์นั้นควรเป็นที่เข้าใจและเห็นพ้องกันในองค์กร

### 5.2.3 ปัจจัยด้านบุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า บุคลากรมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ เนื่องจากงานวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้าง และมีความเป็นนามธรรม ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการดำเนินงานวัฒนธรรม และมีความเข้าใจในเรื่องของสภาวัฒนธรรมรวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ในขณะที่การมีทัศนคติที่ดีและยอมรับนโยบายดังกล่าวนั้น ก็มีผลต่อความสำเร็จ เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความมุ่งมั่นและจริงจังในการดำเนินงาน ตลอดจนตระหนักในความสำคัญของงานวัฒนธรรม จึงทำให้ความสำเร็จในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมเป็นไปได้อย่างสูง

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Van Meter and Van Horn (1975; วรเดช จันทรศร, 2554: 348) ซึ่งเชื่อว่า การสร้างให้เกิดสมรรถนะของนโยบายไปปฏิบัติและผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยการรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติต่อนโยบาย และสร้างให้เกิดการตอบสนองต่อนโยบายที่เหมาะสม ประกอบกับผู้ปฏิบัติต้องยอมรับในค่านโยบาย เพื่อทำให้เกิดความร่วมมือกันนโยบายนั้นอย่างสมบูรณ์ ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับผลการศึกษากิจการ บุนนาค (2536) ที่พบว่า ปัจจัยสมรรถนะของหน่วยงานอันประกอบด้วย ความพร้อมของบุคลากร ในแง่ความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีผู้ปฏิบัติที่มากพอ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายที่มีมูลค่าเพิ่มไปปฏิบัติ เช่นเดียวกับ Edwards (1980; สมบัติ ชำรงชัยวงศ์, 2549) และผลการศึกษากิจการ อรรถนิษฐ์ (2552) ที่พบว่า ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะเป็นลักษณะภายในของตัวผู้ปฏิบัติทุกคนก่อนที่จะสื่อสารการกระทำออกมา นอกจากนี้ ตัวแบบการจัดการ ซึ่งพัฒนาโดยวรเดช จันทรศร (2554: 133-135) ยังสนับสนุนปัจจัยนี้ โดยอธิบายว่า นโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรที่อยู่ในองค์กรที่จะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านการบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ

### 5.2.4 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า การติดต่อสื่อสารมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ความเข้าใจของสภาวัฒนธรรมเข้าใจและยอมรับนโยบาย นำมาซึ่งการได้รับความร่วมมือและการสนับสนุน ดังนั้น ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติจะมีโอกาสสูง ซึ่งจากการวิจัยพบว่า การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ของสภาวัฒนธรรมตำบลให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึงนั้นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจุบันมีการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ

เพิ่มขึ้น เช่น การโทรศัพท์ การแจ้งข่าวผ่านตัวแทนของแต่ละหมู่บ้าน การสื่อสารผ่านกลุ่มไลน์ (Line) การประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสาย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม กลับพบว่า การสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรน้อยลงโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม เนื่องจากการสื่อสารที่เป็นทางการ จึงอาจทำให้การสื่อสารล่าช้าไม่ทันการณ์ จึงนิยมใช้การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เพื่อแจ้งล่วงหน้าก่อน ในขณะที่ประเด็นเรื่องการประชุมอย่างสม่ำเสมอของสภาวัฒนธรรมก็มีค่าเฉลี่ยไม่ถึงครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มเช่นกัน โดยพบว่า การประชุมของสภาวัฒนธรรมตำบลจะเป็นลักษณะของการประชุมตามวาระสำคัญหรือเรื่องที่ต้องพิจารณา ซึ่งมีสาเหตุเกิดจากงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการจัดประชุม เพราะได้รับการจัดสรรจำนวน 2,500 บาท ต่อปี จึงอาจทำให้ไม่สามารถจัดประชุมได้บ่อยนัก สาเหตุประการต่อมาคือ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลส่วนใหญ่มีหลายหน้าที่หลายตำแหน่ง ตามสำนวนที่ว่า “สวมหมวกหลายใบ” ซึ่งเป็นผลให้อาจติดภารกิจอื่นจึงไม่สามารถมาประชุมได้ สาเหตุอีกประการหนึ่งคือ กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลบางส่วนไม่ได้เต็มใจหรือสมัครใจที่จะเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล แต่เป็นเพราะภาวะจำยอม จึงทำให้ไม่เต็มใจที่จะมาประชุม และประการสุดท้ายคือ การที่ต้องมาประชุมสภาวัฒนธรรมนั้น ทำให้กรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลที่มีอาชีพค้าขาย ต้องเสียเวลาทำมาหากิน รวมถึงการประชุมในแต่ละครั้งย่อมมีต้นทุนในการเดินทาง ในขณะที่สภาวัฒนธรรมตำบลไม่ได้มีเบี้ยประชุมหรือค่าเดินทางแต่อย่างใด

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Edwards (1980 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551: 219-220) ที่มองว่า การสื่อสารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยให้เหตุผลว่าหากต้องการให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายและฝ่ายต่าง ๆ ต้องมีความถูกต้องชัดเจน และตรงกับความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับ Van Meter and Van Horn (1975 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2554: 346-347) ที่เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องอาศัยกระบวนการสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดนโยบายที่กำหนดนั้นออกมาให้เป็นกิจกรรม และทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจได้ตรงกัน รวมทั้งสอดคล้องกับตัวแบบทั่วไป (ตัวแบบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ) ของวรเดช จันทรศร (2554) ซึ่งในตัวแบบดังกล่าวได้นำเสนอตัวแปรด้าน กระบวนการสื่อสารข้อความว่า มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนโยบายเป็นอย่างมาก ถ้าหากไม่มีการสื่อสารและการระบุรายละเอียดอย่างชัดเจน ผู้ปฏิบัติอาจจะเข้าใจผิดต่อคำสั่งของผู้กำหนดนโยบายและก่อให้เกิดการสับสนต่อผู้ปฏิบัติ เพราะไม่แน่ใจว่าต้องทำอะไร ซึ่งย่อมทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จได้

### 5.2.5 ปัจจัยด้านงบประมาณ

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า งบประมาณไม่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ถึงแม้จากผลการศึกษาพบว่า ด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลเห็นพ้องตรงกันว่าสภาวัฒนธรรมตำบลได้รับการจัดสรรงบประมาณต่อปีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบล ผลที่ได้จึงแตกต่างจากที่ควรเป็น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แม้สภาวัฒนธรรมตำบลจะมีปัญหาเรื่องงบประมาณ แต่ก็ยังสามารถขับเคลื่อนได้ผลสำเร็จนั้น อาจเป็นเพราะจำนวนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรต่อปีมีจำนวนน้อย และคงที่ เลยทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ อาทิ การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในเรื่องงบประมาณ ทรัพยากร และสถานที่ ประกอบกับที่ผ่านมาสภาวัฒนธรรมตำบลมีกิจกรรมที่ดำเนินการไม่มากนัก ส่วนใหญ่แล้วเป็นประเพณีวัฒนธรรมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา จึงสามารถดำเนินงานได้ด้วยความร่วมมือของคนในชุมชน เนื่องจากเป็นความต้องการของชุมชนเอง การได้รับงบประมาณมากหรือน้อยจึงไม่ได้มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ เพราะการดำเนินงานมีพื้นฐานมาจากความต้องการอรรถประโยชน์ของตัวเอง (Utility Maximization) จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ยุทธศาสตร์การดำเนินงานวัฒนธรรม (พ.ศ. 2559-2562) ก็ไม่ได้กล่าวถึงการสนับสนุนงบประมาณในการขับเคลื่อนสภาวัฒนธรรมอีกด้วย

ผลการวิจัยดังกล่าวแตกต่างจากผลการวิจัยของสมพร เฟื่องจันทร์ (2552) ที่พบว่า การจัดสรรงบประมาณเป็นกลไกที่สำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพราะหน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้เงินในการผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ และใช้เงินแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ วรเดช จันทรศร (2552) ที่ชี้ว่า งบประมาณจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นการมองปัจจัยด้านงบประมาณที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในเชิงพฤติกรรม ในขณะที่ผลการวิจัยนี้ คล้ายกับผลการวิจัยของปัญญาภรณ์ แสนสุข (2556) ที่พบว่า คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายมีความเห็นว่า งบประมาณเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเพื่อจัดการการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคายในลำดับน้อยที่สุด ซึ่งเป็นการมองความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในเชิงทัศนคติ จึงอธิบายได้ว่า ผลการวิจัยที่แตกต่างกันนี้ มาจากการใช้เกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน

### 5.2.6 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พบว่า สภาพแวดล้อมมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ โดยสภาวะเศรษฐกิจ สภาวะสังคม และการเมืองท้องถิ่นมีผลต่อดำเนินงานวัฒนธรรมตำบลในระดับมาก เนื่องจากการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ต้องอาศัยการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มอิทธิพล ในขณะที่หากสภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อบรรยากาศที่สภาวัฒนธรรมจะได้รับการจัดสรร และหากสภาวะเศรษฐกิจไม่ดี ประชาชนก็ต้องใช้เวลาทำมาหากิน จึงทำให้งานของสภาวัฒนธรรมไม่ได้รับความร่วมมือหรือการสนับสนุนอย่างเพียงพอ ในขณะที่สมาชิกสภาวัฒนธรรมเองก็อาจไม่สามารถมาเข้าร่วมประชุมและทำกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมได้อย่างเต็มที่ ส่วนสภาวะทางสังคมนั้น มีผลในแง่ หากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของพื้นที่ตำบลมีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการมีส่วนร่วมจากประชาชนทั่วไป ซึ่งจากการศึกษาพบว่า สภาวัฒนธรรมตำบลที่มีเชื้อสายของชนชาติพื้นถิ่น เช่น ชาวมอญ ซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะชนชาติ มักจะได้รับความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นอย่างดี

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรเดช จันทรศร (2554) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นเกิดจากความสามารถของผู้เล่น (Players) หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กรกลุ่มหรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ในการเจรจาต่อรองสภาพแวดล้อมภายนอก และเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่ง Van Meter and Van Horn ก็ให้ความสำคัญกับเงื่อนไขด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัวนโยบาย และตัวองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติได้ตลอดเวลา และไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อการดำเนินนโยบาย เช่นเดียวกับกล้า ทองขาว (2534) ที่พบว่า การสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ และอรมณี สุพรรณนธ์ (2552) ที่พบว่า ปัจจัยสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานไปปฏิบัติ นอกจากนี้อิทธิชัย สีดำ (2553) ศึกษาพบว่า การคำนึงถึงวัฒนธรรม อัตลักษณ์ของพื้นที่ ด้านการสนับสนุนและความร่วมมือจากกลุ่มต่าง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ กรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี



### 5.2.7 ปัจจัยด้านผู้นำ

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 6 พบว่า ผู้นำไม่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะสภาวัฒนธรรมมีการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ จึงทำให้ผู้นำหรือประธานสภาวัฒนธรรมเป็นเพียงผู้นำกลุ่ม ซึ่งไม่ได้เป็นผู้นำแบบทางการ จึงไม่มีอำนาจตามกฎหมายหรือสายบังคับบัญชา ดังนั้นจึงไม่ค่อยมีบทบาทในการกำหนดนโยบายหรือการกระตุ้นใจผู้ปฏิบัติงานมากนัก และจากการสำรวจข้อมูลเชิงเอกสารพบว่า ประธานสภาวัฒนธรรมสภาตำบลส่วนมากสังกัดองค์กรภาคชุมชน ซึ่งไม่ได้เป็นผู้มีอิทธิพลหรือบารมีในพื้นที่ แต่จะเป็นผู้ที่มีความสามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ

ด้วยเหตุนี้ ข้อค้นพบที่ได้จึงแตกต่างจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ตรงที่แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยส่วนใหญ่ มักจะศึกษาในองค์กรที่มีรูปแบบเป็นทางการหรือเป็นสายบังคับบัญชาชัดเจน เช่น ผลการศึกษาของทองใบ สุคชารี (2536) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของประณยา ชัยรังษี, เสน่ห์ จุ้ยโต และชินรัตน์ สมสืบ (2556) ที่พบว่า การใจของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาสังคมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แต่ในกรณีของสภาวัฒนธรรมตำบล ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนที่ไม่ได้มีสายบังคับบัญชาชัดเจน ปัจจัยด้านผู้นำจึงไม่ได้มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

อีกสาเหตุหนึ่งคือ สภาวัฒนธรรมตำบล เป็นองค์กรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความสำเร็จภายใต้ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ ตามแนวคิด Loosely Structure ของ Embree (1950) ซึ่งได้อธิบายโครงสร้างของไทยว่ามีความยืดหยุ่นสูง เน้นความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ ในขณะที่เดียวกันประชาชนส่วนใหญ่มีความเป็นปัจเจกชนสูง ไม่ชอบอยู่ภายใต้กฎระเบียบ และด้วยสภาพปัญหาที่พร่องอยู่ขององค์กร คืองบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้นำที่เป็นประธานสภาวัฒนธรรม จึงเข้ามาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ซึ่งหากไม่มีอำนาจ ฐานะและบารมีตลอดจนเป็นผู้สนับสนุนทางการเงินได้ ก็ย่อมไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรม ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ผู้นำที่เป็นประธานสภาวัฒนธรรมตำบลมี 2 ประเภท คือ ผู้นำที่ต้องการเป็นประธานสภาวัฒนธรรมตำบลด้วยความตั้งใจและได้รับการยอมรับจากชุมชนแต่ไม่มีฐานะบารมี กับผู้นำที่มีฐานะบารมีแต่ต้องการเป็นประธานสภาวัฒนธรรมตำบล เพื่อต้องการมีบทบาทในสังคมและหวังเป็นทางผ่านเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมือง จึงไม่ได้มีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของงานด้านวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงไม่ได้ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

เนื้อหาสาระของส่วนนี้จะมุ่งเน้นตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ 3 ที่กำหนดไว้ว่า “นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร” โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม รวมถึงยุทธศาสตร์การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม พบว่า ไม่ได้มีการกล่าวถึงเรื่องงบประมาณ

5.3.1.1 ผลักดัน และสนับสนุนการยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือให้ผลตอบแทนต่อบุคลากรของสภาวัฒนธรรม เนื่องจากคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลไม่ได้รับค่าเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ สวัสดิการ หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ แต่อย่างใด การทำงานจึงเป็นในลักษณะของอาสาสมัคร ซึ่งต้องเป็นผู้ที่ทำเพราะใจรักในงานวัฒนธรรมและมีความเสียสละอย่างมาก ดังนั้นภาครัฐควรหาวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรม ดังตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผลของวรเดช จันทรศร (2554 : 130-131) ได้กล่าวว่า นโยบายที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน มีระบบการให้คุณให้โทษที่สัมพันธ์สอดคล้องกัน ตลอดจนมีการสร้างมาตรการในการกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย เช่นเดียวกับความเห็นของผู้ให้ข้อมูลที่กล่าวว่า “กรรมการสภาวัฒนธรรมส่วนใหญ่อยู่ไม่นาน บางคนมาอยู่ครบวาระแล้วก็ออก จึงอยากให้มีรางวัลแก่กรรมการที่อยู่อย่างน้อย 2 วาระ และสร้างผลงาน คุณประโยชน์ทางวัฒนธรรม เพื่อให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป” ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การสร้างแรงกระตุ้นจูงใจให้แก่คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่สามารถที่เป็นไปได้คือ การจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ และประกาศเกียรติคุณในลักษณะต่าง ๆ ให้แก่คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมทั้งในระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด อันเป็นการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) สร้างความภาคภูมิใจและทำให้ผู้ได้รับรางวัลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) และมีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป โดยการคัดเลือกอาจแบ่งได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) สภาวัฒนธรรมที่มีผลงานเด่นทำงานดี เป็นที่ประจักษ์ 2) ประธานสภาวัฒนธรรมที่เสียสละ มุ่งมั่นตั้งใจขับเคลื่อนงาน

วัฒนธรรม และ 3) กรรมการสภาวัฒนธรรมที่ปฏิบัติงานติดต่อกันไม่ต่ำกว่า 4 ปี ซึ่งวิธีดังกล่าวใช้งบประมาณน้อยแต่มีมูลค่าทางจิตใจสูงและยั่งยืน มากกว่าเงินหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ

5.3.1.2 ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือระหว่างสภาวัฒนธรรมกับหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้เป็นกลไกในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสภาวัฒนธรรม โดยผลักดันให้เกิดข้อตกลงร่วมกันและบังคับใช้ร่วมกันอย่างชัดเจน รวมทั้งควรกำหนดรูปแบบความร่วมมือว่าจะร่วมมือกันในรูปแบบไหนและจะสามารถบูรณาการพัฒนางานวัฒนธรรมอย่างไร รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับ เพื่อให้เกิดการประสานร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมทั้งในระดับแนวตั้ง คือ สภาวัฒนธรรมตำบล สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมจังหวัด และแนวนราบ คือหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เนื่องจากที่ผ่านมา สภาวัฒนธรรม ตำบลยังไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองท้องถิ่นอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ตลอดจนการเชื่อมโยงจากสภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมจังหวัดยังไม่ดีเท่าที่ควร จากการศึกษาพบว่าในส่วนของสภาวัฒนธรรมอำเภอยังไม่สามารถดูแลสนับสนุนการทำงานของสภาวัฒนธรรมตำบลในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้สภาวัฒนธรรมตำบลต้องขับเคลื่อนงานร่วมกับภาคประชาชนในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่สภาวัฒนธรรมที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองท้องถิ่น มักจะเป็นสภาวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรปกครองท้องถิ่นนั้น

5.3.1.3 เสริมสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาระบบบริหารงานวัฒนธรรมและสมรรถนะบุคลากรสภาวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ ดังนั้นการมีสมาชิกสภาวัฒนธรรมที่มีคุณภาพ มีความรู้ทางวัฒนธรรมอย่างรอบด้าน มีทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีเหมาะสมในการบริหารจัดการงานวัฒนธรรม จะสนับสนุนความสำเร็จของสภาวัฒนธรรม ประกอบกับพบว่า สภาวัฒนธรรมตำบลขาดการวางแผนงานวัฒนธรรม ไม่มีการทำแผนปฏิบัติงานประจำปี จึงเห็นควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการบริหารจัดการงานวัฒนธรรม การทำแผนงานและโครงการ ตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถเสนอแนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมในแต่ละปีและประสานขอความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ได้ เพื่อให้งานวัฒนธรรมดำเนินได้อย่างมีคุณภาพ

5.3.1.4 การส่งเสริมการจัดตั้งอาสาสมัครวัฒนธรรมมาช่วยในงานของสภาวัฒนธรรมตำบล โดยเฉพาะเยาวชน เพื่อเป็นแนวร่วมในการทำงานวัฒนธรรม ซึ่งอาจทำให้เกิดการพัฒนาต่อยอดทางวัฒนธรรมได้ และเป็นการทำให้เยาวชนได้เห็นคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งอาสาสมัครถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศในการช่วยพัฒนา

ในด้าน ๆ โดยเฉพาะในช่วงที่มีของจำกัดของด้านงบประมาณ จึงควรเปิดโอกาสให้เยาวชนเข้าร่วมในงานของสภาวัฒนธรรมได้

5.3.1.5 วางแนวทางการสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยขยายบทบาทให้สภาวัฒนธรรมเป็นศูนย์กลางความร่วมมือทางด้านงานวัฒนธรรมในชุมชน ด้วยการประชาสัมพันธ์ให้ทุกภาคส่วนเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรม ตลอดจนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งสร้างเครือข่ายที่จะประชาสัมพันธ์และเผยแพร่งานวัฒนธรรมให้ประชาชนทั้งภายในและภายนอกท้องถิ่นได้เรียนรู้วัฒนธรรมร่วมกัน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

#### 5.3.2.1 สภาวัฒนธรรมจังหวัดควรดำเนินการ ดังนี้

1) ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสภาวัฒนธรรมโดยภาพรวม เพื่อให้สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล ยึดเป็นแนวในการดำเนินงาน เพื่อที่จะวางแผนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของจังหวัดได้ โดยจัดทำแผนการดำเนินงาน และทิศทางการทำงานของสภาวัฒนธรรมในพื้นที่ ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว โดยใช้นโยบายของภาครัฐเป็นกรอบดำเนินงาน

2) ควรจัดทำแผนงานหรือโครงการ เพื่อประโยชน์ในการของบสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยแผนงานดังกล่าวต้องเป็นไปตามความต้องการของชุมชน และเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงวัฒนธรรม รวมทั้งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

#### 5.3.2.2 สภาวัฒนธรรมตำบลควรดำเนินการ ดังนี้

1) ควรสร้างแรงจูงใจให้กับประชาชนในพื้นที่ โดยใช้วิธี “ระเบิดจากข้างใน” ให้ประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของทุนทางวัฒนธรรม ด้วยการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ให้ประชาชนสามารถเข้าร่วมได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกสภาวัฒนธรรมและประชาชนเกิดการเรียนรู้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกัน พร้อมกับการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่ทุกคนเป็นเจ้าของและส่วนร่วมในการอนุรักษ์รักษา สืบทอดวัฒนธรรมร่วมกัน

2) กำหนดเป้าหมายและก่านิยมในการทำงานสภาวัฒนธรรมตำบลร่วมกัน เพื่อให้เกิดอุดมการณ์และความชัดเจนในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สภาวัฒนธรรมตำบลนั้นเข้มแข็งขึ้นและสามารถขับเคลื่อนได้ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม

3) ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้เครือข่ายทางวัฒนธรรมองค์กรต่าง ๆ และประชาชนในท้องถิ่นได้ทราบข้อมูลข่าวสาร กิจกรรม และผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และสร้างเครือข่ายสื่อมวลชน เพื่อให้การประชาสัมพันธ์ของสภาวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) ควรมีการจัดประชุม อบรม สัมมนา และพบปะพูดคุยระหว่างคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันและสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ซึ่งในการประชุมดังกล่าว ควรเป็นไปในลักษณะการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นวิพากษ์ ตั้งคำถาม หาคำตอบ และแนวทางเลือกในการดำเนินงาน วัฒนธรรม การปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมประเมินการดำเนินงานและสรุปทบทวนร่วมกัน นอกจากนี้ควรมีแผนกำหนดจัดประชุมที่ชัดเจนและก่อนการประชุมควรส่งระเบียบวาระการประชุมให้คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมทราบและแจ้งข่าวอย่างทั่วถึง

5) ควรจัดให้มีการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสภาวัฒนธรรมตำบลในจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดอื่น ๆ ที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น เช่น การศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์ทำงาน ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการงานวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อสภาวัฒนธรรมตำบลใดมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานก็สามารถปรึกษาขอคำแนะนำจากสภาวัฒนธรรมตำบลอื่นได้ เพราะมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไว้แล้ว

#### 5.3.2.3 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาครควรดำเนินการ ดังนี้

1) ควรเพิ่มบทบาทในการทำงานร่วมกับสภาวัฒนธรรมตำบลให้มากขึ้น โดยอาจมอบหมายให้มีนักวิชาการวัฒนธรรมลงไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมตำบล เพื่อให้ทราบความเคลื่อนไหว ให้คำแนะนำและ สนับสนุนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบล รวมถึงการรับฟังสภาพปัญหาที่เกิดกับสภาวัฒนธรรมตำบลที่อยู่ในพื้นที่รับชอบ เพื่อนำไปรายงานให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมทราบและวางแนวทางในการแก้ไขต่อไป

2) ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ให้แก่คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

3) สภาวัฒนธรรมควรเปิดโอกาสให้เยาวชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรมตำบล ตลอดจนของอำเภอและจังหวัด

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษากครั้งต่อไป

5.3.3.1 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ได้ศึกษาจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และ 4) ปัจจัยด้านบุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติ ร้อยละ 67 แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมตำบลไปปฏิบัติอีกร้อยละ 33 ดังนั้น ควรจะมีการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ในโอกาสต่อไป เพื่อให้สามารถค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จต่อดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมได้มากยิ่งขึ้น เช่น ปัจจัยด้านหน่วยงานภาครัฐ ว่าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดมีบทบาทอย่างไรต่อการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

5.3.3.2 ควรมีการถอดบทเรียนสภาวัฒนธรรมตำบลที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวัฒนธรรมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกและสามารถนำไปขยายผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

5.3.3.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบกับสภาวัฒนธรรมประเภทต่าง ๆ ได้แก่ สภาวัฒนธรรมตำบล สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงความเหมือนและต่างกันของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติในแต่ละระดับ

## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. 2556. คู่มือการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรม  
แห่งชาติ พ.ศ. 2553 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์  
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. 2559ก. แนวทางการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรม  
แห่งชาติ พ.ศ.2553 และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ประจำปี พ.ศ. 2559. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. 2559ข. ยุทธศาสตร์การดำเนินงานสภาวัฒนธรรม (ปีพ.ศ. 2559–2562).  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- กระทรวงวัฒนธรรม. 2559. ร่างกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ 20 ปี ด้านวัฒนธรรม ตามกรอบทิศทาง  
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี. ค้นวันที่ 10 สิงหาคม 2560 จาก [http://www.m-culture.go.th/th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=7162](http://www.m-culture.go.th/th/ewt_dl_link.php?nid=7162)
- กล้า ทองขาว. 2534. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไป  
ปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ดุุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กวี วงศ์พุด. 2542. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพการบัญชี.
- กาสัก เต๊ะซันหมาก. 2541. การนำเสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาประชาสังคมสำหรับสภา  
วัฒนธรรมจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- กาสัก เต๊ะซันหมาก และกานดา เต๊ะซันหมาก. 2555. บทเรียนการดำเนินงานสภาวัฒนธรรม.  
ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม.
- กิตติ บุญนาค. 2536. การนำนโยบายภาษีมูลค่าเพิ่มไปปฏิบัติ: การศึกษาวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์  
ในธุรกิจโรงแรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตติ บุญนาค. 2555. ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์การสมัยใหม่ โดยการใช้กระบวนการ  
ของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM).  
ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

- จตุติ กิ่งโพยม. กรรมการและเลขานุการสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร. 2560 (22 กรกฎาคม).  
การสัมมนา.
- จุมพล หนิมพานิช. 2552. การวิเคราะห์นโยบาย: ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎีและกรณีตัวอย่าง.  
พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา สำนักวิชาการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เจลีชวย ยศอ่อน. 2545. วัฒนธรรมการบริหารบุคลากรสภาวัฒนธรรม: กรณีศึกษาจังหวัด  
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเลย.
- ชัยพร ศิริพงษ์เวคิน. ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอกระทุ่มแบน. 2560 (19 กรกฎาคม). การ  
สัมมนา.
- ชาติชาย กันกา. 2542. บทบาทของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในการส่งเสริมงานของสภา  
วัฒนธรรมอำเภอ ภาควัฒนธรรม 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูศักดิ์ จีงพานิช. 2557. บทบาทของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร กับประสิทธิผลในการ  
บริหารงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไชยวัฒน์ รัตนดาตยา. 2538. ประสิทธิภาพของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง  
กรุงเทพมหานคร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสวนหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐกริช เปาอินทร์. 2556. สถิติสำหรับนักรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสน  
ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เดือน ทองกุล. 2546. การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารสภา  
วัฒนธรรมอำเภอ ในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏ  
อุดรธานี.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพุฒิพงษ์. 2552. การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการ  
ประยุกต์ใช้. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทองใบ สุดซารี. 2536. การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ: กรณี ศึกษาสหวิทยาลัยอีสานใต้.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธันยวัฒน์ รัตนศักดิ์. 2555. นโยบายสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่: สำนักวิชารัฐประศาสน  
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นงนุช ป่าเขียว. 2546. การดำเนินงานและแนวทางพัฒนางานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏลำปาง.



- นพรัตน์ รุ่งแสง. ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลโคกขาม อำเภอเมืองสมุทรสาคร. 2560  
(22 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์.
- ประณยา ชัยรัมย์; เสนต์ จุ้ยโต และชินรัตน์ สมสืบ. 2556. การนำนโยบายการพัฒนาสังคมไป  
ปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ  
มนุษย์. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 11, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม): 151-165.
- ประพิศ เอี้ยงช่อม. ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลคอนไก่อี อำเภอกระทุ่มแบน.  
2560 (21 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์.
- ปริญ บุญฉวย. 2556. วัฒนธรรมองค์กร องค์การเรียนรู้กับประสิทธิผลองค์กรของศาล  
ยุติธรรม: ตัวสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัญญาภรณ์ แสนสุข. 2556. ปัจจัยการบริหารเพื่อการจัดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ  
คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดหนองคาย. การค้นคว้าอิสระปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรจิตร ศรีอัยเพชร. ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองสมุทรสาคร. 2560 (20 กรกฎาคม).  
การสัมภาษณ์.
- พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553. ราชกิจจานุเบกษา. 127, 69ก (12 พฤศจิกายน  
2553): 29.
- พิมพ์ธีรา อายุวัฒน์. 2557. การนำนโยบายเมืองไทยแข็งแรงไปสู่การปฏิบัติของอาสาสมัคร  
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มยุรี อนุมานราชชน. 2549. นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: ชรรคมลดการพิมพ์.
- มยุรี อนุมานราชชน. 2554. การบริหารโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 8. เชียงใหม่: ภาควิชารัฐศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มาลี ทันใจ. 2545. การบริหารงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอและตำบลในจังหวัดแพร่.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมธาพร คงคาน้อย. 2553. นโยบายและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรมใน  
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยงยุทธ ศักดิ์ชัยพานิชกุล. 2556. การนำนโยบายยุทธธรรมทางเลือกด้วยวิธีการใกล้เคียงข้อพิพาทไป  
ปฏิบัติของสำนักงานอัยการสูงสุดของไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. 2550. นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. 2551. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ลินดา ภูถ. 2548. สภาพและแนวทางการปฏิบัติงานวัฒนธรรมของคณะกรรมการบริหารสภา  
วัฒนธรรมอำเภอ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- วรรณ จันทรศร. 2531. รัฐประศาสนศาสตร์: ขอบข่ายในทศวรรษใหม่. กรุงเทพฯ: ปิ่นเกล้าการ  
พิมพ์.
- วรรณ จันทรศร. 2552. ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พริกหวาน  
กราฟฟิค.
- วรรณ จันทรศร. 2554. ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วรรณ จันทรศร และไพโรจน์ ภัทรนรากุล. 2554. การประเมินผลในระบบเปิด. พิมพ์ครั้งที่  
ที่ 10. กรุงเทพฯ: โครงการเอกสารและตำรา สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์นิค้ำ.
- วรุฒิ บุญเพ็ญ. กรรมการสภาวัฒนธรรมแห่งประเทศไทย. 2560 (21 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์  
วันพีญ ทองพาศน์. เจ้าหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร. 2560 (15 กรกฎาคม). การ  
สัมภาษณ์
- วันแรม สมบูรณ์สาร. 2548. บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดนครปฐม.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิทยา ทรงคำ. 2540. แนวทางการพัฒนางานส่งเสริมวัฒนธรรม ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ  
จังหวัด เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศุภชัย ยาวะประกาย. 2538. นโยบายสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ ชำรงชัยวงศ์. 2549. นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ.  
พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบัติ ชำรงชัยวงศ์. 2552. นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ.  
พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สมพร เพ็ญจันทร์. 2552. นโยบายสาธารณะ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ออน อาร์ต ครี  
เอชั่น.
- สายสวาท โสขวิญญา. 2551. การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด  
สมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547 – 2549. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2547. **คู่มือแนวทางปฏิบัติการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สุรพล มรรคเจริญ. ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลอ่าแพง อำเภอบ้านแพ้ว. 2560 (22 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์.
- สุรินทร์ หล้าหา. 2547. **การสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่นของสภาวัฒนธรรมจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- อริศ แก้วบัวดี. 2545. **การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อรมณี สุนทรนนท์. 2552. **ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อากม ใจแก้ว. 2533. **การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้: ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อิทธิชัย สีคำ. 2553. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี**. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 21, 1 (มกราคม-เมษายน): 86-109.
- อุทัย พระไตรราช. 2543. **การศึกษาการปฏิบัติงานด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดอุดรธานี**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอกชัย เฮงเจริญสุข. ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอบ้านแพ้ว. 2560 (18 กรกฎาคม). การสัมภาษณ์.
- เอมอร โกลละสุด. 2545. **ปัญหาการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Alexander, E. R. 1985. From Idea to Action: Note for a Contingency Theory of the Policy Implementation Process Administration Process. **Administration & Society**. 16 (4): 403-426.
- Bardach, Eugene. 1977. **Review: The Implementation Game: What Happens after a Bill Becomes a Law**. Cambridge, London: MIT Press.

- Barrett, S. and Fudge, C. 1981. **Policy and Action: Essays on the Implementation of Public Policy.** London: Methuen.
- Cheema, D. and Rondinelli, A. 1980. **Reinventing Government for the Twenty-First Century: State Capacity in a Globalizing Society.** New York: McGraw-Hill.
- Cheema, Shabbir G. and Rondinelli, Dennis A. 1983. **Implementation Decentralization Programmes in Asia: Local Capacity for Rural Development.** Nagoya, Japan: United Nations Center for Regional Development.
- Dye, Thomas R. 1984. **Understanding Public Policy.** 5<sup>th</sup> ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Easton, D. 1953. **The Political System.** New York: Knopf.
- Edwards, G. C. 1980. **Implementing Public Policy.** Washington DC: Confessional Quality Press.
- Embree, John F. 1950. Thailand—A Loosely Structured Social System. **American Anthropologist.** 52 (2): 181-193.
- Lasswell, Harold D. 1963. **The Future of Political Science.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Mazmanian, D. A. and Sabatier, P. A. 1989. **Implementation and Public Policy: With a New Postscript.** Latham, MD: University Press of America.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steer, R. M. 1982. **Employee-Organizational Linkage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover.** New York: Academic Press.
- Nunnally, J. C. 1978. **Psychometric Theory.** 2<sup>nd</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Pressman, Jeffrey L. and Wildavsky, Aaron. 1973. **Implementation.** 3<sup>rd</sup> ed. California: University of California Press.
- Quinn, R. E. and Rohrbaugh, J. 1983. A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis. **Management Science.** 29 (March): 363-377.
- Robbins, Stephen P. 1990. **Organization Theory: Structure Design and Application.** 3<sup>rd</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall.

- Van Horn, C. E. and Van Meter, D. 1976. The Implementation of Intergovernment Policy. In Charles O'Jones and Robert D. Thomas, eds. **Public Policy Making in a Federal System**. California: Sage.
- Van Meter, D. and Van Horn, C. E. 1975. The Policy Implentation Process: A Conceptual Framework. **Administration and Society**. 6 (4): 446–484.
- Vedung, E. 1997. **Public Policy and Program Evaluation**. New Brunswick: Transaction.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย การนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร

แบบสอบถามจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสภาวัฒนธรรมตำบล จังหวัดสมุทรสาคร โดยสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบล ซึ่งมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

จึงขอความอนุเคราะห์ท่านพิจารณาและตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตเท่านั้น

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์

นางสาวพรรณสุภา โพธิ์ชัย  
นักศึกษาคณะรัฐประศาสนศาสตร์  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)













ข้อ	คำถาม	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>น้อยที่สุด</span> <span>มากที่สุด</span> </div> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin: 5px 0;"/>												
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
45.	ประธานสภาวัฒนธรรมในตำบล ท่าน มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใด													

**ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบล**

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

## ภาคผนวก ข

### การวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ตารางแสดงการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC
		1	2	3		
1.	เพศ	+1	+1	+1	3	1
2.	อายุ	+1	+1	+1	3	1
3.	การศึกษาสูงสุด	+1	+1	+1	3	1
4.	ท่านสังกัดเครือข่าย	0	+1	+1	2	0.6
5.	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน วัฒนธรรม (ในการเป็นคณะ กรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม ตำบล)	+1	+1	+1	3	1

ส่วนที่ 2 ความสำเร็จของนำนโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC
		1	2	3		
6.	สภาวัฒนธรรมตำบลมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1
7.	สภาวัฒนธรรมตำบลเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่ายทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1
8.	สภาวัฒนธรรมเป็นศูนย์กลางของการบูรณาการงานเครือข่ายวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1
9.	ประชาชนในพื้นที่ที่มีความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมของชาติ	+1	+1	+1	3	1
10.	ประชาชนในพื้นที่ที่มีความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1
11.	ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมระดับตำบล	+1	+1	+1	3	1
12.	ภาคประชาสังคมในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานสภาวัฒนธรรมระดับตำบล	+1	0	+1	2	0.6
13.	ท่านคิดว่าการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลประสบความสำเร็จ	+1	+1	0	2	0.6

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของน่านโยบายสภาวัฒนธรรมไปปฏิบัติ

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC
		1	2	3		
<b>ด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย</b>						
14.	ท่านทราบที่มาและวัตถุประสงค์ของนโยบายสภาวัฒนธรรมอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
15.	วัตถุประสงค์ของสภาวัฒนธรรมตำบลมีความชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
16.	แนวทางการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมตำบลมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1
17.	สภาวัฒนธรรมตำบลมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
18.	สภาวัฒนธรรมตำบลมีการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1
<b>ด้านบุคลากรที่น่านโยบายไปปฏิบัติ</b>						
19.	สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1
20.	สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1
21.	สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1



ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC
		1	2	3		
<b>ด้านบุคลากรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ</b>						
22.	สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบล อุทิศเวลาเพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1
23.	สมาชิกสภาวัฒนธรรมตำบลมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1
<b>ด้านการติดต่อสื่อสาร</b>						
24.	สภาวัฒนธรรมตำบลมีการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1
25.	สภาวัฒนธรรมตำบลมีการสื่อสารเกี่ยวกับงานวัฒนธรรมที่เป็นลายลักษณ์อักษร	0	+1	+1	2	0.6
26.	สภาวัฒนธรรมตำบลมีการใช้สื่ออย่างหลากหลายในการประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	3	1
27.	สภาวัฒนธรรมตำบลมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	2	0.6
28.	การสื่อสารการดำเนินงานทางวัฒนธรรมมีความทันต่อเหตุการณ์	+1	+1	+1	3	1
<b>ด้านงบประมาณ</b>						
29.	สภาวัฒนธรรมตำบลได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1
30.	สภาวัฒนธรรมตำบลได้รับงบประมาณสนับสนุนตามจำนวนที่ร้องขอ	+1	+1	+1	3	1

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC
		1	2	3		
<b>ด้านงบประมาณ</b>						
31.	สภาวัฒนธรรมตำบลได้รับ งบประมาณสนับสนุนทันต่อการ ดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1
32.	สภาวัฒนธรรมตำบลสามารถเข้าถึง แหล่งเงินทุน นอกเหนือจาก งบประมาณแผ่นดิน	+1	+1	+1	3	1
33.	สภาวัฒนธรรมตำบลสามารถได้รับ การสนับสนุนงบประมาณในการ ดำเนินงานอย่างทั่วถึง สภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	3	1
34.	สภาวัฒนธรรมตำบลได้รับการ สนับสนุนจากภาคประชาสังคมใน พื้นที่	+1	+1	+1	3	1
35.	การแข่งขันทางการเมืองระดับชาติ ในพื้นที่	+1	+1	+1	3	1
36.	ชุมชน ท้องถิ่นมีสถานะสังคมที่ดี	+1	+1	+1	3	1
37.	ชุมชน ท้องถิ่นมีสถานะเศรษฐกิจที่ ดี	+1	+1	+1	3	1
38.	การแข่งขันทางการเมืองท้องถิ่นใน พื้นที่	0	+1	+1	3	0.6
<b>ผู้นำ</b>						
39.	ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลเป็น แบบอย่างที่ดีของประชาชน	+1	+1	+1	3	1

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC
		1	2	3		
<b>ผู้นำ</b>						
40.	ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลให้ความสำคัญในการดำเนินงานงานของวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1
41.	ประธานสภาวัฒนธรรมมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1
42.	ประธานสภาวัฒนธรรมมีความสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1
43.	ประธานสภาวัฒนธรรม เป็นผู้ที่สามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ	+1	+1	+1	3	1
44.	ประธานสภาวัฒนธรรมในตำบลท่าน มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใด	+1	+1	+1	3	1

## ภาคผนวก ค

### ผลการทดสอบข้อมูลและเงื่อนไขทางสถิติ

#### 1. ผลการทดสอบข้อมูล

##### 1.1 ผลการทดสอบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

###### A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	86	43.4	43.7	43.7
	2	111	56.1	56.3	100.0
	Total	197	99.5	100.0	
Missing	System	1	.5		
Total		198	100.0		

###### A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.0	1.0	1.0
	2	8	4.0	4.1	5.1
	3	27	13.6	13.8	18.9
	4	68	34.3	34.7	53.6
	5	91	46.0	46.4	100.0
	Total	196	99.0	100.0	
Missing	System	2	1.0		
Total		198	100.0		

**A3**

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	1	97	49.0	50.5	50.5
	2	88	44.4	45.8	96.4
	3	6	3.0	3.1	99.5
	4	1	.5	.5	100.0
	Total	192	97.0	100.0	
Missing	System	6	3.0		
Total		198	100.0		

**A4**

		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	1	25	12.6	12.8	12.8
	2	22	11.1	11.2	24.0
	3	133	67.2	67.9	91.8
	5	16	8.1	8.2	100.0
	Total	196	99.0	100.0	
Missing	System	2	1.0		
Total		198	100.0		

## A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	11.6	12.3	12.3
	2	81	40.9	43.3	55.6
	3	54	27.3	28.9	84.5
	4	23	11.6	12.3	96.8
	5	5	2.5	2.7	99.5
	6	1	.5	.5	100.0
	Total	187	94.4	100.0	
Missing	System	11	5.6		
Total		198	100.0		

## 1.2 ผลการทดสอบข้อมูลรายข้อคำถาม

Descriptive Statistics										
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis		
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error	
B1	198	3	10	8.04	1.552	-.915	.173	.534	.344	
B2	198	3	10	7.14	1.733	-.230	.173	-.790	.344	
B3	198	2	10	6.59	1.997	-.021	.173	-.716	.344	
B4	198	3	10	7.37	1.325	-.294	.173	.468	.344	
B5	198	4	10	8.11	1.383	-.739	.173	.215	.344	
B6	198	3	10	7.93	1.548	-.777	.173	.224	.344	
B7	198	3	10	6.30	1.908	.208	.173	-.905	.344	
B8	198	2	10	6.04	2.010	.194	.173	-.892	.344	
C1	198	1	10	5.37	2.557	.265	.173	-.836	.344	
C2	198	2	10	7.19	1.867	-.287	.173	-.609	.344	
C3	198	3	10	8.14	1.399	-.999	.173	1.420	.344	
C4	198	0	10	6.14	1.994	-.186	.173	-.137	.344	
C5	198	4	10	7.84	1.681	-.694	.173	-.359	.344	
D1_	198	5	10	8.65	1.050	-.978	.173	1.565	.344	

Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
D2	198	4	10	7.73	1.473	-.405	.173	-.511	.344
D3	198	4	10	7.89	1.390	-.644	.173	-.040	.344
D4	198	4	10	7.42	1.644	-.438	.173	-.672	.344
D5	198	1	10	6.38	2.167	-.060	.173	-.615	.344
D6	198	0	10	7.08	2.050	-.582	.173	.031	.344
E1	198	1	10	6.51	1.903	-.329	.173	-.748	.344
E2	198	1	10	4.92	2.330	.246	.173	-1.146	.344
E3	198	1	10	5.45	2.292	-.032	.173	-.930	.344
E4	198	0	10	4.95	2.968	.272	.173	-1.248	.344
E5	198	1	10	6.14	2.482	-.327	.173	-1.218	.344
F1	198	0	9	3.05	2.530	.967	.173	-.204	.344
F2	198	0	10	3.11	2.478	.901	.173	-.069	.344
F3	198	0	10	3.37	2.491	.699	.173	-.488	.344
F4	198	0	9	3.94	2.759	.319	.173	-1.170	.344
F5	198	0	10	3.85	2.646	.643	.173	-.637	.344
G1	198	1	10	4.86	1.956	.554	.173	-.090	.344



Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
G2	198	0	10	4.67	2.326	.387	.173	-.278	.344
G3	198	1	10	6.37	1.982	-.534	.173	-.327	.344
G4	198	2	10	7.60	1.876	-.848	.173	.020	.344
G5	198	0	10	6.15	2.418	-.595	.173	-.103	.344
H1	198	0	10	6.59	2.378	-.546	.173	-.545	.344
H2	198	0	10	6.52	2.629	-.413	.173	-.882	.344
H3	198	1	10	6.79	2.471	-.314	.173	-1.047	.344
H4	198	0	10	7.12	2.227	-.937	.173	.836	.344
H5	198	1	10	7.64	2.212	-1.526	.173	1.958	.344
H6_	198	1	10	7.41	2.159	-1.173	.173	1.151	.344

### 1.3 ผลการทดสอบข้อมูลผลรวมของแต่ละปัจจัย

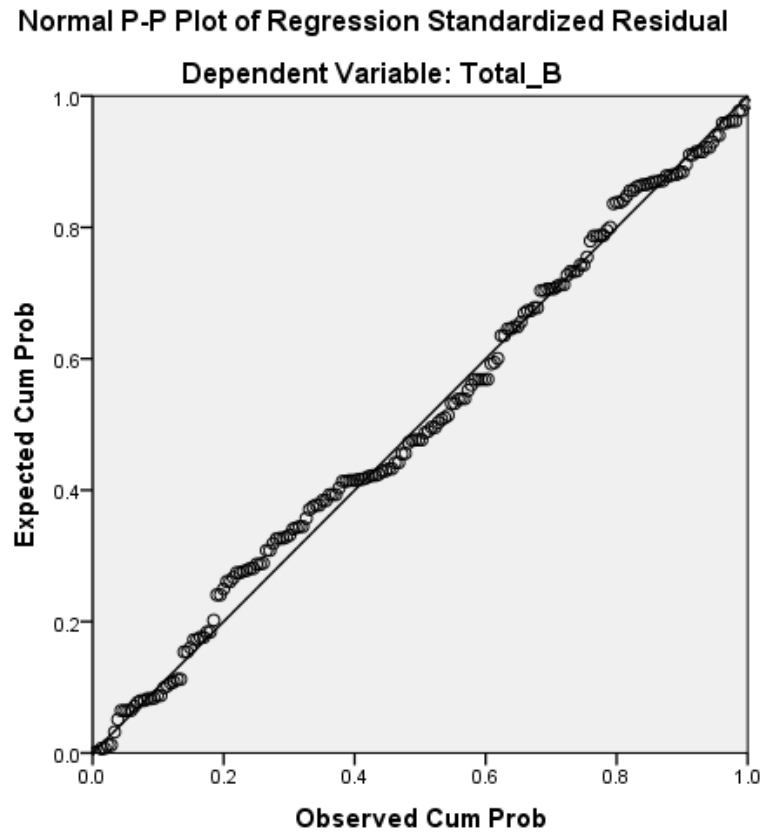
	Descriptive Statistics								
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Total_B	198	4.63	10.00	7.1888	1.11965	.052	.173	-.430	.344
Total_C	198	4.00	10.00	6.9343	1.23269	.651	.173	-.061	.344
Total_D	198	5.33	10.00	7.5244	1.09263	.140	.173	-.866	.344
Total_E	198	2.00	10.00	5.5939	1.98522	.095	.173	-1.094	.344
Total_F	198	.00	9.40	3.4636	2.14901	.653	.173	-.460	.344
Total_G	198	2.80	9.40	5.9293	1.09203	-.251	.173	1.447	.344
Total_H	198	1.17	10.00	7.0109	2.06747	-.770	.173	.165	.344
Valid N (listwise)	198								

หมายเหตุ: Total\_B หมายถึง ความสำเร็จของน่านโยบายสภาพัฒนธรรมไปปฏิบัติในภาพรวม  
 Total\_C หมายถึง ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในภาพรวม  
 Total\_D หมายถึง ปัจจัยด้านบุคลากรที่น่านโยบายไปปฏิบัติในภาพรวม  
 Total\_E หมายถึง ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารในภาพรวม

Total\_F หมายถึง ปัจจัยด้านงบประมาณในภาพรวม  
 Total\_G หมายถึง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาพรวม  
 Total\_H หมายถึง ปัจจัยด้านผู้นำในภาพรวม

## 2. ผลการทดสอบเงื่อนไขทางสถิติก่อนการดำเนินการวิเคราะห์ Multiple Regression

### 2.1 การทดสอบ Linearity

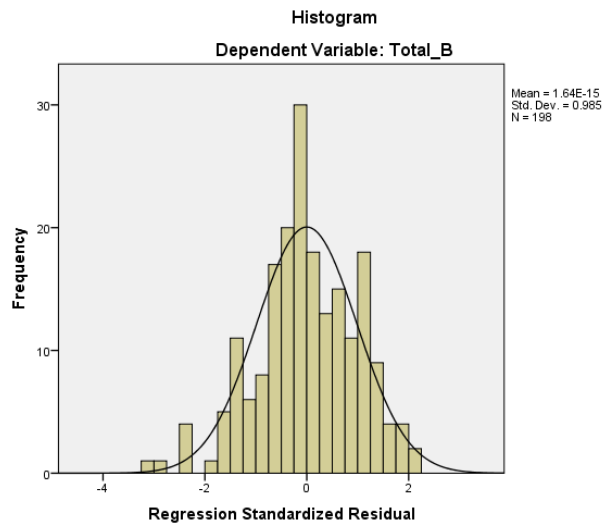


ข้อมูลมีการกระจายเป็นเส้นตรง

## 2.2 การทดสอบ Normal Distribution

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Total_B	198	4.63	10.00	7.1888	1.11965	.052	.173	-.430	.344
Total_C	198	4.00	10.00	6.9343	1.23269	.651	.173	-.061	.344
Total_D	198	5.33	10.00	7.5244	1.09263	.140	.173	-.866	.344
Total_E	198	2.00	10.00	5.5939	1.98522	.095	.173	-1.094	.344
Total_F	198	.00	9.40	3.4636	2.14901	.653	.173	-.460	.344
Total_G	198	2.80	9.40	5.9293	1.09203	-.251	.173	1.447	.344
Total_H	198	1.17	10.00	7.0109	2.06747	-.770	.173	.165	.344
Valid N (listwise)	198								



จากผลการทดสอบค่าความเบ้ (Skewness) พบว่า ค่า Skewness ของทุกตัวแปร มีค่าไม่เกิน 3 ซึ่งแสดงว่า ข้อมูลมีความสมมาตร ทั้งนี้ ตัวแปร Total\_G (ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาพรวม) และตัวแปร Total\_H (ปัจจัยด้านผู้นำในภาพรวม) มีค่าความเบ้เป็นลบ แสดงว่า ข้อมูลมีเบ้ซ้าย

จากการทดสอบค่าความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ค่า Kurtosis ของทุกตัวแปร มีค่าไม่เกิน 10 ซึ่งแสดงว่า ข้อมูลมีความสมมาตร โดยมีตัวแปร Total\_G (ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในภาพรวม) และตัวแปร Total\_H (ปัจจัยด้านผู้นำในภาพรวม) ที่มีค่าความโด่งเป็นบวก แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงค่อนข้างโค้งมากหรือมียอดสูงนั่นเอง ขณะที่ตัวแปรอื่นๆ มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงค่อนข้างป้านหรือมีโค้งน้อย

### 2.3 การทดสอบ No Multicolliearity

#### Correlations

	Total_B	Total_C	Total_D	Total_E	Total_F	Total_G	Total_H	
Pearson Correlation	Total_B	1.000	.642	.670	.712	.448	.228	.426
	Total_C	.642	1.000	.544	.546	.402	.107	.499
	Total_D	.670	.544	1.000	.630	.524	.182	.429
	Total_E	.712	.546	.630	1.000	.583	-.066	.612
	Total_F	.448	.402	.524	.583	1.000	.025	.521
	Total_G	.228	.107	.182	-.066	.025	1.000	-.168
	Total_H	.426	.499	.429	.612	.521	-.168	1.000

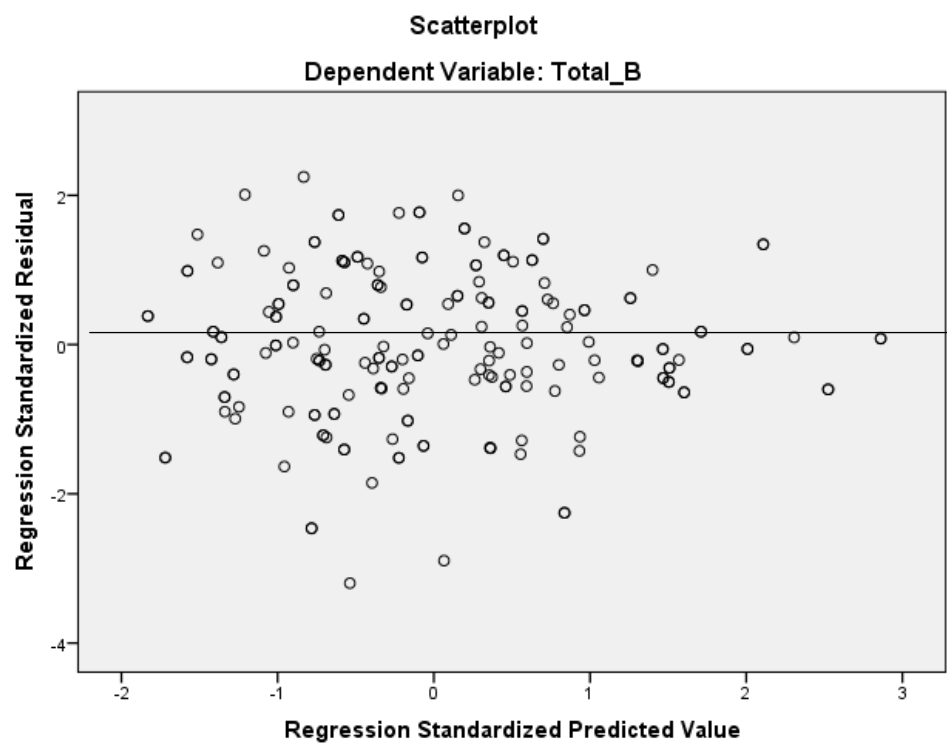
จากผลการทดสอบวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบว่า ไม่มีตัวแปรต้นใดที่มีค่าความสัมพันธ์หรือค่า r มากกว่า 0.7 แสดงว่า ตัวแปร  
ไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงไม่มีปัญหา Multicollinearity

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.358	.421		3.223	.001		
	Total_C	.253	.049	.278	5.175	.000	.587	1.704
	Total_D	.228	.060	.222	3.771	.000	.488	2.048
	Total_E	.277	.036	.492	7.648	.000	.410	2.437
	Total_F	-.021	.028	-.041	-.763	.447	.580	1.726
	Total_G	.187	.046	.182	4.095	.000	.859	1.164
	Total_H	-.031	.031	-.057	-1.003	.317	.524	1.909

หมายเหตุ: a. Dependent Variable: Total\_B

จากผลการทดสอบค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 ถือว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้ และผลการทดสอบค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 โดยทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.2 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีปัญหา Multicollinearity

## 2.4 การทดสอบ Homoscedasticity



เนื่องจาก ผู้วิจัยใช้โปรแกรมทางสถิติ (SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้เกิดข้อจำกัดในการทดสอบ Homoscedasticity ที่ไม่สามารถแสดงผลในรูปแบบของค่าตัวเลขได้ การพิจารณา Homoscedasticity จึงทำการพิจารณาจากกราฟ Scatter Plot

โดยจากการวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลมีการกระจายเหนือและใต้ระดับ 0.0 มีพื้นที่ของการกระจายใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจจะอธิบายได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ได้



### 3. ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected	Cronbach's Alpha if
			Item-Total Correlation	Item Deleted
VAR00007	242.7241	1859.707	.593	.941
VAR00008	242.8966	1867.810	.638	.941
VAR00009	243.5862	1837.608	.661	.940
VAR00010	242.7586	1987.190	-.018	.944
VAR00011	241.7241	1981.421	.049	.944
VAR00012	241.8621	1927.409	.583	.942
VAR00013	243.8276	1842.005	.780	.939
VAR00014	243.8966	1840.525	.750	.940
VAR00015	244.7241	1786.921	.845	.938
VAR00016	242.6207	1913.530	.471	.942

<b>Item-Total Statistics</b>				
			<b>Corrected</b>	
	<b>Scale Mean if</b>	<b>Scale Variance</b>	<b>Item-Total</b>	<b>Cronbach's Alpha if</b>
	<b>Item Deleted</b>	<b>if Item Deleted</b>	<b>Correlation</b>	<b>Item Deleted</b>
VAR00017	242.6552	1923.305	.458	.942
VAR00018	244.2759	1847.564	.660	.940
VAR00019	241.6207	1953.815	.259	.943
VAR00020	241.1724	1945.005	.577	.942
VAR00021	242.2414	1917.547	.519	.942
VAR00022	242.1724	1916.362	.585	.941
VAR00023	242.4138	1909.251	.615	.941
VAR00024	242.7241	1842.421	.706	.940
VAR00025	242.8276	1876.005	.680	.940
VAR00026	242.9655	1894.749	.726	.941
VAR00027	245.1034	1796.167	.839	.939
VAR00028	244.4138	1854.823	.694	.940
VAR00029	245.2414	1780.975	.811	.939
VAR00030	244.1379	1849.623	.715	.940
VAR00031	247.5172	1861.901	.606	.941
VAR00032	247.1034	1834.310	.754	.940
VAR00033	247.1379	1859.409	.709	.940
VAR00034	245.6552	1972.091	.040	.946
VAR00035	245.1724	1860.433	.565	.941
VAR00036	245.1034	2001.667	-.130	.945
VAR00037	246.0690	1990.995	-.047	.945
VAR00038	243.6897	2056.293	-.447	.948
VAR00039	242.1034	2015.810	-.209	.946
VAR00040	243.3793	1942.172	.221	.944
VAR00041	243.5862	1814.394	.792	.939
VAR00042	243.5172	1822.187	.743	.940

---

<b>Item-Total Statistics</b>				
			<b>Corrected</b>	
	<b>Scale Mean if</b>	<b>Scale Variance</b>	<b>Item-Total</b>	<b>Cronbach's Alpha if</b>
	<b>Item Deleted</b>	<b>if Item Deleted</b>	<b>Correlation</b>	<b>Item Deleted</b>
VAR00043	243.0345	1826.034	.753	.940
VAR00044	242.7931	1837.599	.764	.940
VAR00045	242.0345	1909.392	.674	.941
VAR00046	242.1379	1898.195	.575	.941

---

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวพรรณสุภา โพธิ์ช้อย

ประวัติการศึกษา

ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

เกียรตินิยมอันดับ 1

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2555

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2557 - 2559

ผู้ช่วยนักวิจัยศูนย์อาเซียนและเอเชียศึกษา

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พ.ศ. 2559 - ปัจจุบัน

นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร

กระทรวงวัฒนธรรม

รางวัล

พ.ศ. 2553 - 2554

รางวัลเรียนดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทุนการศึกษา

พ.ศ. 2555

ทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 1 (Full Scholarship)

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์