

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

สารนิพนธ์
ของ
พโยม ชมภูแสง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

สารนิพนธ์
ของ
พโยม ชมภูแสง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

บทคัดย่อ
ของ
พโยม ชมภูแสง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

พโยม ชมภูแสง. (2549). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงวงศ์ดี.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ด้านการวิจัยวัฒนธรรม และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมในบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 8 ด้าน 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 8 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานวัฒนธรรม และการได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่น .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน โดยยกเว้นด้านการวิจัยวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีในทุกด้าน

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี และ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

5. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามการได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารที่เคยได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมมีระดับการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมในทุกด้าน

SCHOOL ADMINISTRATORS' ROLES IN CULTURAL WORK
AT PATHUMTHANI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

AN ABSTRACT
BY
PAYAOM SHOMBHUSAENG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2006

Payaom Shombhusaeng. (2006). *School Administrators' Roles in Cultural Work at Pathumthani Educational Service Area Office 1*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Dr. Thasana Swaengsakdi.

The purposes of this research were to study the roles of school administrators in cultural work at Pathumthani Educational Service Area Office 1 in 8 aspects, i.e. cultural promotion, cultural conservation, cultural restoration, cultural development, cultural transmission, cultural exchange, cultural research, and cultural surveillance; compare the school administrators' roles in the 8 aspects as perceived by school administrators and cultural program teachers; and compare the school administrators' roles in the 8 aspects as perceived by school administrators according to their education degree, cultural work experience, and cultural training experience. The samples of this study were 184 school administrators and cultural program teachers. Data were collected through a 5-point rating scale questionnaire with Cronbach's alpha coefficient of .98. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One- Way ANOVA.

The findings were as follows.

1. The roles of school administrators in cultural work at Pathumthani Educational Service Area Office1 were at the high level. When considered individual aspects, the roles in cultural research was at the moderate level while other aspects were at the high level.

2. The roles of school administrators in cultural work as a whole as perceived by school administrators and cultural program teachers were not different. When considered individual aspects, their opinions towards the roles were significantly different at .01 level in the cultural exchange and were significantly different at .05 level in the cultural restoration and cultural promotion.

3. The roles of school administrators in cultural work as a whole and individual aspects as perceived by school administrators compared by their education degree were found to be significantly different at .001 level; the school administrators with higher than bachelor degree implemented the roles at a higher level than those with bachelor degree.

4. The roles of school administrators in cultural work as a whole as perceived by school administrators compared by their cultural work experience were significantly different at .05 level; the school administrators with more than 10-year experience implemented the roles at a higher level than those with 5-to-10-year experience and those with less than 5-year experience. When considered individual aspects, it was found that the roles in the cultural exchange was not different.

5. The roles of school administrators in cultural work as a whole and individual aspects as perceived by school administrators compared by their cultural work training were significantly different at .001; the school administrators with cultural work training implemented the roles in every aspect at a higher level than those without cultural work training.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงวงศ์ดี)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงวงศ์ดี)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย ชูชาติ)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงวงศ์ดี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา แนะนำ ให้แนวคิด ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง อย่างดียิ่ง นอกจากนี้ ยังได้รับความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และอาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้ความรู้ แนวคิด วิธีการ ที่เป็นประโยชน์ จนผู้วิจัยดำเนินการวิจัยได้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์นาฏยา สุวรรณทรัพย์ ดร.นุชนาถ เลิศวาสนา นายจำรูญ พรหมสุวรรณ และนายบุญเลิศ ยิ้มยิ้ม ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้คำแนะนำ ในการปรับปรุงแบบสอบถามจนสมบูรณ์ ครบถ้วน ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่ เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มทดสอบความเชื่อมั่นเพื่อพัฒนาเครื่องมือ และที่เป็น กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม อย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณ ดร.นุชนาถ เลิศวาสนา และนางสาวประทีน พูลนิล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ จนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ยิ่ง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณนางสุนันทา ชมภูแสง นางสาวสิรินันท์ ชมภูแสง และนางสาว พิชชานันท์ ชมภูแสง ซึ่งมีส่วนสำคัญที่คอยช่วยเหลือ ผลักดันและเป็นกำลังใจตลอดมา รวมทั้งผู้มี พระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จนทำให้การจัดทำ สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณของผู้วิจัย

พโยม ชมภูแสง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ขอบเขตเนื้อหา	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	6
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมุติฐานการวิจัย	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
บทบาท	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท	13
ประเภทของบทบาท	17
ความหมายของบทบาท	18
วัฒนธรรม	19
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม	19
ความหมายของวัฒนธรรม	25
การดำเนินงานวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1	28
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 กับงานวัฒนธรรม	29
บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับงานวัฒนธรรม	31
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	38
สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล	38
การดำเนินงานวัฒนธรรม 8 ด้าน	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
งานวิจัยในประเทศ	56
งานวิจัยต่างประเทศ	59
3 วิธีดำเนินการวิจัย	61
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	97
สมมุติฐานการวิจัย.....	97
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	98
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
สรุปผลการวิจัย.....	100
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	105

สารบัญ (ต่อ)

บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	115
ประวัติย่อผู้วิจัย	137

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวม.....	68
2 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม	69
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม	71
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ	72
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	74
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	75
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	76
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	77
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	79
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการวิจัยวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	81
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการ ดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	82

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรม
ในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง 84
- 13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรม
ในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
จำแนกตามระดับการศึกษา 85
- 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 86
- 15 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 88
- 16 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 89
- 17 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 90
- 18 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 91
- 19 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 92
- 20 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 21 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริการสถานศึกษาในการดำเนินงาน
วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการวิจัย
วัฒนธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 94
- 22 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริการสถานศึกษาในการดำเนินงาน
วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเฝ้าระวังทาง
วัฒนธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 95
- 23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรม..... 96

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

10

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วัฒนธรรมเป็นเรื่องของการดำเนินชีวิตตามปกติของมนุษย์ในสังคมหนึ่ง ๆ แต่ละสังคมมีจารีตขนบธรรมเนียมประเพณีของตนเอง รวมตลอดจนระบบความเชื่อและศรัทธา ระบบคุณค่า บรรทัดฐานทางจริยธรรม การละเล่น การกีฬา การแต่งกาย วรรณกรรมและศิลปะ พื้นฐานวัฒนธรรมเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์. 2546 : 31) วัฒนธรรมสมัยหนึ่งย่อมเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เวลา สภาพทางธรรมชาติและทางสังคมที่เหมาะสมและให้ความสุขแก่มนุษย์ทั้งทางกายและทางใจของยุคสมัยนั้น (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 9) การที่มนุษย์จะมีความผาสุกร่าเริงมั่นคงและมีความสุขได้ต้องมีวัฒนธรรมของชาติตนสืบต่อเป็นประเพณีและวิถีชีวิตเป็นมรดกตกทอดกันมาอย่างไม่ขาดตอน นอกจากนั้น วัฒนธรรมยังมีความสำคัญต่อความอยู่รอดของชาติหรือความมั่นคงของประเทศ ชาติใดไร้รากทางวัฒนธรรมดั้งเดิมหรือเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมแต่ขาดการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม วัฒนธรรมของชาตินั้นก็จะถูกกลืนและสูญสิ้นชาติในที่สุด (ชาลี ถาวรานุรักษ์. 2534 : 6) สำหรับประเทศไทยเรามีแบบอย่างทางวัฒนธรรมเป็นของตนเองมาช้านาน แม้ประเทศจะผ่านภาวะวิกฤตมาหลายครั้งหลายคราและต้องเผชิญกับการแพร่ขยายของวัฒนธรรมจากชาติอื่นๆ แต่ประเทศไทยก็ยังคงรักษาความเป็นไทยมาโดยตลอด (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544ก : 2) ทั้งนี้ เนื่องจากชาติไทยเป็นชาติที่มีอารยธรรมและความเจริญมาแต่อดีตกาลลักษณะเป็นของตนเองและสามารถดำรงความเป็นชาติต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลายาวนาน โดยมีวัฒนธรรมเป็นส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงคนในชาติให้ร่วมกันสร้างสรรค์ความเป็นปึกแผ่นมั่นคงมาทุกยุคทุกสมัย (สมชัย วุฒิปรีชา. 2532 : 35)

การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดวัฒนธรรมในสังคม (ชาลี ถาวรานุรักษ์. 2534 : 1) ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม การศึกษา และการพัฒนานั้น มีสภาพเช่นเดียวกับการเจริญเติบโตของต้นไม้ ที่มีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 3 ส่วน คือ 1) รากและโคนเปรียบเสมือนวัฒนธรรม ซึ่งบ่งบอกให้เห็นพันธุกรรมของต้นไม้ นั่น ๆ เป็นตัวกำเนิดของชีวิต บอกให้เราทราบว่าพันธุกรรมชนิดใด เหมาะสมกับดินฟ้าอากาศแบบไหน จะให้ผลผลิตอย่างไร เป็นคนเผ่าใดชนชาติใด วัฒนธรรมระดับไหน 2) ลำต้นคือกระบวนการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดสายพันธุกรรมดั้งเดิมไปสู่การพัฒนา จะเพิ่มผลผลิตได้มากน้อยแค่ไหน ย่อมขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์แข็งแรงของลำต้น คือการศึกษา ฉะนั้น รากและลำต้นต้องสัมพันธ์กัน วัฒนธรรมกับการศึกษาจึงแยกกันไม่ได้

3) ดอกใบ กิ่งก้านสาขา คือ การพัฒนา ซึ่งเป็นผลของการทำงานของรากและลำต้น หรือวัฒนธรรมกับการศึกษา (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 76 - 77) จากความสัมพันธ์ของวัฒนธรรม การศึกษา และการพัฒนาดังกล่าว รัฐบาลโดยคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้เห็นความสำคัญของโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาและถ่ายทอดวัฒนธรรมให้แก่เยาวชนของชาติ จึงได้มีประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2538 เรื่องให้โรงเรียนและวัดเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม โดยกำหนดให้โรงเรียนและวัดทุกแห่งเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม มีบทบาทหน้าที่ดำเนินงานวัฒนธรรมในลักษณะต่าง ๆ กล่าวคือ การส่งเสริม การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การพัฒนา การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยน การวิจัย และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมในชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544 ข : 73)

ในระบบการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารคือกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในระดับโรงเรียนภายใต้เงื่อนไขของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 3) ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและให้การยอมรับเกี่ยวกับวิถีชีวิตของคนในชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยการสำรวจภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่มิได้อยู่ตามธรรมชาติหรือเป็นผลงานของคนในท้องถิ่นแล้วเลือกสรรสิ่งที่ได้สำรวจแล้วนั้นนำมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน เช่นเชิญผู้รู้ในท้องถิ่นมาร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้นักเรียนออกไปศึกษาที่บ้านหรือสถานที่ประกอบการของปราชญ์ท้องถิ่น และนำเอาองค์ความรู้ในท้องถิ่นมาสอดแทรกในเนื้อหาวิชาที่สอนนั้น ช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทำให้โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับชุมชน ไม่เสียงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ (สุเทพ ศิริระกิง. 2546 : 3)

การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นไป ทำให้ระบบปฏิรูปการศึกษา ระบบบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งบุคลากร ทรัพยากร ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษาเป็นหน่วยเดียวกัน ทำให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเดิมต้องยุบเลิกไป และได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นจำนวน 175 เขต ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1. 2546ก : 1)

จากพระราชบัญญัติดังกล่าวจังหวัดปทุมธานีถูกแบ่ง ออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา คือ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสสามโคก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีพื้นที่ที่รับผิดชอบดูแลส่วนใหญ่เป็น แหล่งวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอยู่จำนวนมาก และแม้สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม มีบทบาทหน้าที่ ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในลักษณะต่าง ๆ แต่ก็มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานหลาย ประการ เช่น ปัญหาจากกระแสวัฒนธรรมต่างประเทศที่เข้ามาพร้อมกับสื่อสารสนเทศ และสื่อ บันเทิงต่าง ๆ ถ้าหากมีการรับและนำไปใช้อย่างไม่รู้เท่าทันแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อวิถี ชีวิตที่เรียบง่ายของคนไทยและต่อวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติและท้องถิ่น (พยุงค์ดี จันทรสุรินทร์. 2539 : 5) นอกจากนี้ลัทธิล่าอาณานิคมแผนใหม่ซึ่งใช้วิธีควบคุมทางอ้อมผ่านเศรษฐกิจ หรือระบบตลาดทางวัฒนธรรม ที่เรียกว่า “อาณานิคมทางเศรษฐกิจ” และ “อาณานิคมทางปัญญา” ก็เป็นปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรมด้านหนึ่งด้วยลัทธิอาณานิคมทางเศรษฐกิจเป็นความ พยายามของมหาอำนาจในการควบคุมเศรษฐกิจของประเทศอื่น ซึ่งอาจกระทำโดยตรงผ่านนโยบาย เศรษฐกิจของตน และการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจซึ่งที่ได้ผลมากที่สุดโดยผ่านการลงทุนของบริษัท ข้ามชาติของตน หรือผ่านสถาบันการเงิน ที่เข้ามาควบคุมนโยบายทางเศรษฐกิจของประเทศหนึ่ง ๆ เพื่อแลกกับเงินกู้ สำหรับลัทธิอาณานิคมทางปัญญา หรือลัทธิอาณานิคมทางวัฒนธรรมนั้น เป็นความ พยายามในการควบคุมคุณค่าและทัศนะการมองโลกของประเทศอื่นโดยผ่านเครื่องมือทางวัฒนธรรม ได้แก่ สื่อมวลชน ภาษา การศึกษา และศาสนา ซึ่งมีรายละเอียดในทางปฏิบัติและมีความสัมพันธ์ ซับซ้อนไม่น้อย เช่น การควบคุมทางภาษาทำให้ง่ายต่อการควบคุมทางการศึกษา (อนุช อาภาภิรมย์. 2547 : 41)

สำหรับปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานทางวัฒนธรรมในหน่วยงานและสถานศึกษานั้น สิทธิพงษ์ สิงห์เงิน (2533 : 27) ได้กล่าวถึงปัญหาด้านการบริหารงานวัฒนธรรมมี 3 ประการ คือ ปัญหาด้านนโยบายที่ขาดเอกภาพและแปรผันไปตามทิศทางการเมือง ปัญหาด้านการบริหารในเรื่อง โครงสร้างการบริหาร ทรัพยากร และการประสานงาน ทำให้ขาดเอกภาพในการบริหารงานวัฒนธรรม ปัญหาด้านการปฏิบัติ ขาดบุคลากรทางวัฒนธรรมที่มีคุณภาพ ขาดความร่วมมือระหว่างรัฐกับเอกชน ขาดงบประมาณ และขาดการประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ จากการสรุปสาระสำคัญของแผน วัฒนธรรมแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2544 – 2549)

ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ยังพบว่า การเผยแพร่ภูมิปัญญาไทย ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมพื้นบ้าน ภาพลักษณ์ เกียรติภูมิและศักดิ์ศรีวัฒนธรรมไทย รวมทั้งการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติดีกับนานาประเทศ และการให้มีการสืบสานแนะนำศิลปวัฒนธรรมไทยมาใช้ในวิถีชีวิตอย่างเหมาะสมบนรากฐานของความเป็นไทยที่สอดคล้องกับสังคมโลกยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร สภาพปัญหาที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อาจเกิดจากเหตุปัจจัยหลายประการ เช่น มาตรการต่างๆ ที่กำหนดไว้ไม่ได้รับการตอบสนองจากผู้ที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร มาตรการที่จะส่งเสริมให้วัดไทยเป็นแหล่งประชาสัมพันธ์เผยแพร่ภาพลักษณ์ เกียรติภูมิและศักดิ์ศรีวัฒนธรรมไทย รวมทั้งการติดตามความเคลื่อนไหวและทำความเข้าใจศิลปะและวัฒนธรรมของชาตินั้นๆ ก็ไม่ได้รับการตอบสนองเช่นกัน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544ค : 5)

จากสภาพปัญหาการดำเนินงานทางวัฒนธรรมดังกล่าวมาแล้วนั้น หากจะดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีลักษณะที่ดี มีหลักการในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประสิทธิภาพของหน่วยงานใดจะขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของหน่วยงานนั้น (Lawer III. 1973 : 196) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีหน้าที่ต่อการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นผู้ที่มีหน้าที่สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง (วิโรจน์ สารวัตนะ ; สัมพันธ์ พันธุ์พุกษ์ ; และ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2545 : 24 ; อ้างอิงจาก Speck. M.1999. *The Principalsip : Building a Learning Community.*) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งงานวัฒนธรรมด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 8 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริม การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การพัฒนา การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยน การวิจัย และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้วัฒนธรรมของชาติมีความเข้มแข็ง เด็กและเยาวชนสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดคุณค่าในการดำรงชีวิตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ด้านการอนุรักษ์ ด้านการฟื้นฟู ด้านการพัฒนา ด้านการถ่ายทอด ด้านการแลกเปลี่ยน ด้านการวิจัย และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมในบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ด้านการอนุรักษ์ ด้านการฟื้นฟู ด้านการพัฒนา ด้านการถ่ายทอด ด้านการแลกเปลี่ยน ด้านการวิจัย และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ด้านการอนุรักษ์ ด้านการฟื้นฟู ด้านการพัฒนา ด้านการถ่ายทอด ด้านการแลกเปลี่ยน ด้านการวิจัย และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในการดำเนินงานวัฒนธรรม ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้นักเรียน เยาวชน และประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมไทย บังเกิดความรัก ความหวงแหน และ ร่วมกันธำรงรักษาวัฒนธรรมให้มีความมั่นคงเข้มแข็ง และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดคุณค่าแก่การดำรงชีวิต

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยมี ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริม

- 2) ด้านการอนุรักษ์ 3) ด้านการฟื้นฟู 4) ด้านการพัฒนา 5) ด้านการถ่ายทอด 6) ด้านการแลกเปลี่ยน
7) ด้านการวิจัย 8) ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 จำนวน 139 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1 จำนวน 97 แห่ง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์จากตารางสำเร็จของ เคริจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) จากนั้น ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร จำนวน 1 คน และครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม จำนวน 1 คน จากสถานศึกษาแต่ละแห่งที่ สุ่มได้ รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 194 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนตัว คือ

- 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษา
- 2) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี
- 4) การได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม จำแนกเป็น การได้รับการฝึกอบรม และการ ไม่ได้รับการฝึกอบรม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมใน สถานศึกษา 8 ด้าน คือ

- 1) ด้านการส่งเสริม
- 2) ด้านการอนุรักษ์
- 3) ด้านการฟื้นฟู
- 4) ด้านการพัฒนา
- 5) ด้านการถ่ายทอด
- 6) ด้านการแลกเปลี่ยน
- 7) ด้านการวิจัย

8) ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้กำหนดนิยามศัพท์ไว้ ดังนี้

1. **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ครูใหญ่ในสถานศึกษาเอกชน ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งนั้น ๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. **ครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา** หมายถึง ครูที่ได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมของสถานศึกษา

3. **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง การกระทำตามหน้าที่หรือตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา

4. **การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา** หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2538 ใน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริม 2) ด้านการอนุรักษ์ 3) ด้านการฟื้นฟู 4) ด้านการพัฒนา 5) ด้านการถ่ายทอด 6) ด้านการแลกเปลี่ยน 7) ด้านการวิจัย 9) ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 **ด้านการส่งเสริม** หมายถึง การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้น โดยสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือกับชุมชนในการศึกษาค้นคว้า วิจัย ฟื้นฟู พัฒนา สร้างวัฒนธรรมใหม่ให้องค์กรสืบเนื่องจากวัฒนธรรมเดิม การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นประเพณีเกี่ยวกับวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประเพณีท้องถิ่น กับบุคคลและหน่วยงานอื่น การเผยแพร่วัฒนธรรมทุกด้านไปสู่นักเรียน เยาวชน และประชาชน โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้สื่อสารมวลชน และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความรัก ความหวงแหนในวัฒนธรรมไทย

4.2 **ด้านการอนุรักษ์** หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือกับชุมชนในการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความเข้าใจ ความภาคภูมิใจในท้องถิ่น ในความเป็นชาติ โดยการจัดทำหลักสูตรศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น รวบรวมและเก็บบันทึกข้อมูลทางวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม จัดทำคู่มือแนะนำศิลปวัฒนธรรม จัดสัมมนา ความคิดทางวัฒนธรรม อนุรักษ์ภาษาและตัวเลขไทย จัดทำทำเนียบโบราณสถานและ โบราณวัตถุ และร่วมกันปฏิสังขรณ์โบราณสถานและ โบราณวัตถุ สำคัญในท้องถิ่น

4.3 ด้านการฟื้นฟู หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาสภาพปัจจุบันของผลผลิตทางวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายไป สนับสนุนให้มีการจัดทำทะเบียนผลผลิตทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การฟื้นฟู ดำเนินการฟื้นฟูวัฒนธรรมที่ได้รับการเลือกสรร สร้างจิตสำนึกของนักเรียน เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นให้เข้าใจประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น สนับสนุนการจัดสร้างพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น ส่งเสริมการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม

4.4 ด้านการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย เพื่อให้วัฒนธรรมเจริญก้าวหน้าบังเกิดคุณประโยชน์แก่ชีวิต โดยที่ยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทย ด้วยการวางแผน ประสานงาน การให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความเข้าใจด้านวัฒนธรรม การจัดการศึกษาอบรม และการให้ความรู้เพื่อนำวัฒนธรรมท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรม

4.5 ด้านการถ่ายทอด หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าแก่การถ่ายทอด พัฒนาวิธีการและสื่อเพื่อการถ่ายทอด และการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม

4.6 ด้านการแลกเปลี่ยน หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน ได้มีโอกาสจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำไปสู่สันติภาพและสันติสุขแห่งการอยู่ร่วมกันของมนุษยชาติ โดยการสำรวจและเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การแลกเปลี่ยนทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ และนำไปเผยแพร่ การสร้างเครือข่าย การจัดทำงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม และการประชาสัมพันธ์การเผยแพร่วัฒนธรรม

4.7 ด้านการวิจัย หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้าง และการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม โดยการใช้นักวิชาการทั้งภายนอกและภายในชุมชนดำเนินการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมในท้องถิ่น การพัฒนานักวิจัยในสถานศึกษา การรวบรวมผลงานวิจัยทางวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์และการนำผลการวิจัยไปใช้ และการสร้างเครือข่ายงานวิจัยในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ

4.8 ด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างความเข้าใจ และเสนอข้อเท็จจริงในการเลือกรับวัฒนธรรมแก่นักเรียน เยาวชน และประชาชน สนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและเฝ้าระวังวัฒนธรรมที่ไม่พึงปรารถนา

ในสถานศึกษา ส่งเสริมสมรรถนะในการเฝ้าตรวจและวิเคราะห์ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ

5. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกเป็น ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

6. ประสบการณ์ หมายถึง จำนวนปีในการปฏิบัติงานทางวัฒนธรรม จำแนกเป็นน้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี

7. การได้รับการฝึกอบรม หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม และได้รับการฝึกอบรมจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติหรือหน่วยงานอื่น

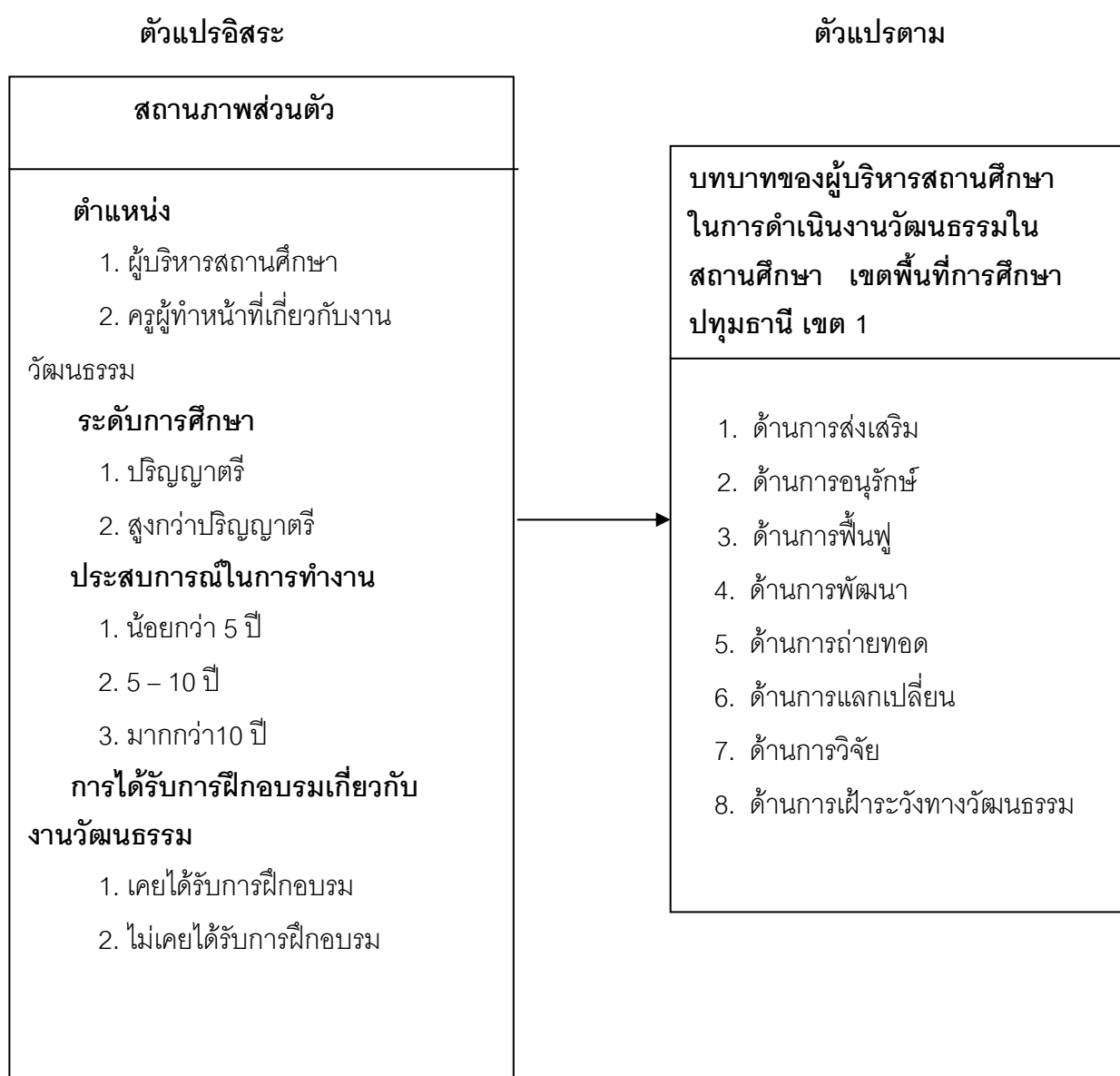
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

การศึกษามโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม ตามประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่องให้โรงเรียนและวัดเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544 : 73) ซึ่งให้เห็นบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของสถานศึกษาไว้ 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ด้านการอนุรักษ์ ด้านการฟื้นฟู ด้านการพัฒนา ด้านการถ่ายทอด ด้านการแลกเปลี่ยน ด้านการวิจัย และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

ในส่วนของตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้เลือกตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามจากแนวคิดของสมาน แก้วคำไสย์ (2545 : 74) ซึ่งระบุว่า ตำแหน่งเป็นสถานภาพทางสังคมที่คอยกำกับกับการปฏิบัติหน้าที่ เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ เช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในระดับต่าง ๆ เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ และพบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งต่างกันมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ ณรงค์ แย้มประดิษฐ์ (2541 : 84) ซึ่งระบุว่า วุฒิและความรู้ความสามารถของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ จะต้องมีความรู้ความสามารถหรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค.รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู และพบว่าวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประสบการณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ ประทวน เกาะแก้ว (2539 : 7) ซึ่งจำแนกประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารออกเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี และผลการวิจัยของงามเพ็ญ พันธธี (2545 :

บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี มีผลการปฏิบัติงานมากกว่าประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี เกือบทุกประเด็น การได้รับการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้แนวคิดจาก วิทยานิพนธ์ (2542 : 119) ซึ่งระบุว่า การฝึกอบรมเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวในยามภาวะวิกฤตผันผวนทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ซึ่งเป็นภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสโตน (ประคอง รัตมีแก้ว. 2545 : อ้างอิงจาก Slone. 1982. *Dissertation Abstract International*. pp. 38-A) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมจะมีความรู้ในการปฏิบัติมากขึ้น จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย มีดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม ในบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมของในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่เคยได้รับการฝึกอบรมกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. บทบาท

- 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
- 1.2 ประเภทของบทบาท
- 1.3 ความหมายของบทบาท

2. วัฒนธรรม

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม
- 2.2 ความหมายของวัฒนธรรม

3. การดำเนินงานวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1

- 3.1 เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 กับงานวัฒนธรรม
- 3.2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม
 - 3.2.1 บทบาทตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540
 - 3.2.2 บทบาทตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
 - 3.2.3 บทบาทตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544
 - 3.2.4 บทบาทตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. 2531
 - 3.2.5 บทบาทตามนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2524 และแนวทางในการรักษา ส่งเสริม และพัฒนาวัฒนธรรม พ.ศ. 2529
 - 3.2.6 บทบาทตามนโยบายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของรัฐบาลปัจจุบัน
 - 3.2.7 บทบาทตามประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่องให้โรงเรียนและวัดเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม

4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ

สถานภาพส่วนตัว

4.1.1 ตำแหน่ง

4.1.2 ระดับการศึกษา

4.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

4.1.4 การได้รับการฝึกอบรม

4.2 ตัวแปรตาม

การดำเนินงานด้านวัฒนธรรม 8 ด้าน

4.2.1 ด้านการส่งเสริม

4.2.2 ด้านการอนุรักษ์

4.2.3 ด้านการฟื้นฟู

4.2.4 ด้านการพัฒนา

4.2.5 ด้านการถ่ายทอด

4.2.6 ด้านการแลกเปลี่ยน

4.2.7 ด้านการวิจัย

4.2.8 ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. บทบาท

1.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

บทบาท (Role) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลต้องแสดงให้สอดคล้องกับสภาพในสังคมและความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่อสภาพของตน โดยสมาชิกในสังคมต่างมีบทบาทที่เขาต้องเล่น เช่น ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ทหาร ตำรวจ และพระ เป็นต้น ถ้าบุคคลไม่เข้าใจบทบาทหรือปฏิบัติตนไม่สอดคล้องกับบทบาทแล้ว ก็จะสร้างปัญหาในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสร้างปัญหาให้ตนเองได้ ซึ่งจะส่งผลร้ายต่อตนเอง บุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมรอบข้างได้ ตั้งแต่ระดับเบื้องต้นจนถึงระดับที่รุนแรงและเป็นอันตรายต่อสังคม เช่นเดียวกับคนอื่นในระบบสังคม ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ ต้องมี

บทบาทที่ตนจะต้องปฏิบัติเพื่อให้สามารถแสดงพฤติกรรมในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม (ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์ และจิตยาพร เสมอใจ. 2547 : 25)

นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา และผู้รู้อธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทไว้ ดังนี้

โคเฮน (Cohen) ได้อธิบายทฤษฎีบทบาทว่า การที่สังคมกำหนดเฉพาะเจาะจงให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใดบทบาทหนึ่งนั้นเรียกว่า เป็นบทบาทที่ถูกกำหนด ถึงแม้ บางบุคคลจะมีได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริงเป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งของเขาความไม่ตรงกันของบทบาทที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้น อาจมีสาเหตุมาจากสิ่งต่อไปนี้ (อมรรัตน์ สอนคง. 2537 :13 ; อ้างอิงจาก Cohen.1979.

Introduction to Sociology. p.6)

1. บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนของบทบาทที่ต้องการ
2. ความไม่เห็นด้วยหรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด
3. บุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อับรามสัน (Abramson) ได้ให้แนวคิดของรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ว่า การทำให้องค์กรประสบความสำเร็จผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทในการบริหารงาน ได้แก่ (สัจจา วงศาโรจน์. 2544 : 13 – 14 ; อ้างอิงจาก Abramson. 1996. *Leadership. pp. 1- 4)*

1. การเป็นตัวกลางในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ล้าสมัยและไม่ถูกต้อง โดยผู้บริหารจะต้องมีความมั่นคงเข้มแข็ง
2. การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial) หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้ลงทุน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีปฏิภาณไหวพริบดี
3. การเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเน้นและให้ความสำคัญแก่บุคคลและเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากบุคลากร

มินซ์เบิร์ก (Mintzberg) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และค้นพบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญ 10 ประการด้วยกัน คือ (ทองใบ สุดซารี. 2544 :18 – 20. อ้างอิงจาก ; Mintzberg. 1973. *The Nature of Managerial Work.*)

1. บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ (Figurehead Role) เนื่องจากผู้บริหารในฐานะที่เป็นหัวหน้าของหน่วยงาน ถือว่าต้องผูกพันกับองค์กรที่สะท้อนออกมาในรูปของสัญลักษณ์ขององค์กรในด้านกฎหมายและสังคม กล่าวคือ ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในการลงนามในเอกสารสำคัญ ๆ ขององค์กร เป็นการลงนามสำคัญในสัญญาหรือการสั่งจ่ายเงิน การเข้าประชุมหรือพบปะสังสรรค์ การเข้าร่วมในพิธีสำคัญ ๆ และการต้อนรับแขกขององค์กร เป็นต้น

2. บทบาทการเป็นหัวหน้า (Leader Role) ผู้บริหารรับผิดชอบในการทำกลไกต่าง ๆ ขององค์การได้ทำหน้าที่ให้เกิดบูรณาการได้อย่างเหมาะสม การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้ในสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องดำเนินงานทางด้านการจ้างงาน การอำนวยความสะดวก การชมเชย (praising) การวิพากษ์วิจารณ์ (criticizing) การส่งเสริมสนับสนุน (promoting) และการให้บุคลากรออกจากงาน (dismissing) เป็นต้น

3. บทบาทการประสานงาน (Liaison Role) เป็นบทบาทที่สะท้อนพฤติกรรมของผู้นำในการดำรงรักษาเครือข่ายของการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลและกลุ่มบุคคลนอกองค์การเพื่อให้ได้มาซึ่งแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่จำเป็น ประโยชน์คือการคิดคำนึงถึงการสั่งการ นำไปสู่การสร้างผลตอบแทนให้องค์การ

4. บทบาทในฐานะผู้ตรวจสอบ (Monitor Role) เป็นบทบาทที่ผู้นำจะต้องใช้ความพยายามในการเสาะแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ เช่น การติดตามรายงานและบันทึกเหตุการณ์สำคัญ การเข้าร่วมประชุมและศึกษาสังเกตการณ์ต่าง ๆ การวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้เพื่อค้นหาปัญหาและใช้โอกาสในการแก้ปัญหา ในอันที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์การ

5. บทบาทในฐานะผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร (Disseminator Role) ผู้บริหารจะมีศักยภาพในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงได้ ข้อมูลข่าวสารบางอย่างเป็นข้อความจริง และบางอย่างเป็นสภาพที่แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. บทบาทในฐานะโฆษกขององค์การ (Spokesman Role) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะให้ข้อมูลข่าวสารกับหน่วยงานภายนอกองค์การ ตลอดจนการสะท้อนจุดยืนแห่งค่านิยมขององค์การให้หน่วยงานอื่นได้รับรู้ โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างจะต้องรายงานข่าวสารต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ผู้บริหารระดับสูงจะต้องรายงานต่อกรรมการบริหารหรือเจ้าของกิจการ ซึ่งผู้บริหารในแต่ละระดับดังกล่าว จำเป็นจะต้องมีบทบาทสำคัญในฐานะ “นักล็อบบี้” (Lobbyist) และตัวแทนของหน่วยงานย่อยหรือหน่วยงานของตัวเอง ในอันที่จะสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกองค์การ

7. บทบาทในฐานะผู้ประกอบการ (Entrepreneur Role) ผู้บริหารในแต่ละระดับ มีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นผู้ริเริ่ม (initiator) และผู้ออกแบบ (designer) เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การ กล่าวคือ การปรับปรุงการปฏิบัติการกิจบางอย่างเกิดจากการสั่งการโดยตรงของผู้บริหาร ขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงบางสถานการณ์เกิดขึ้นจากการมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบ

8. บทบาทผู้พิทักษ์ (Disturbance Handler Role) เป็นบทบาทสำคัญในฐานะผู้บริหาร จำเป็นต้องเกาะติดกับสถานการณ์ที่สำคัญ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่ วิกฤตการณ์ จะเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว เช่น ความขัดแย้งระหว่างพนักงาน การสูญเสียบุคลากรที่มีฝีมือ การสไตรค์หรืออื่น ๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อบทบาทนี้มากที่สุด

9. บทบาทในฐานะผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator Role) เป็นบทบาทสำคัญในด้านการจัดสรรทรัพยากร อาทิเช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ บทบาทนี้จะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารว่าควรจะดำเนินการในกิจกรรมเหล่านี้เมื่อไรจะใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับลูกน้องในลักษณะใด หรือจะเตรียมการด้านงบประมาณอย่างไร และจากเงื่อนไขของการใช้อำนาจในบทบาทนี้ จะสะท้อนศักยภาพของผู้ผู้นำในการควบคุมและจัดการให้กลไกต่าง ๆ ในหน่วยงานดำเนินไปตามเป้าหมายที่ผู้นำต้องการ

10. บทบาทในฐานะผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator Role) การเจรจาต่อรองที่ผู้นำใช้ในการประกอบการแก้ปัญหา นั้น เชื่อมโยงกับอำนาจผู้นำนำไปในการจัดสรรทรัพยากร อย่างไรก็ตาม ผู้นำอาจจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองในหลายลักษณะ อาทิเช่น การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการทำงานสภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองในการทำสัญญากับลูกค้าหรือผู้ขายสินค้าในองค์การ การต่อรองในกรณีการจ้างบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ ๆ ขององค์การ หรือองค์การจะเป็นการต่อรองในเรื่องการงานประจำด้านอื่น ๆ ก็ได้

บทบาทของผู้นำทั้ง 10 ประการข้างต้น มินท์เบิร์กได้จัดเป็นกลุ่มพฤติกรรมสำคัญไว้ 3 กลุ่ม คือ

ก. พฤติกรรมผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal) ประกอบด้วย บทบาทด้านการเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ บทบาทในฐานะผู้ประสานงาน และบทบาทของหัวหน้างาน

ข. พฤติกรรมเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารขององค์การ (Information) เป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาททางด้านการตรวจสอบติดตาม บทบาทด้านการเผยแพร่ข้อมูล และบทบาทในฐานะโฆษกของหน่วยงาน

ค. พฤติกรรมของผู้นำในด้านการตัดสินใจ (Decision-Making) เป็นบทบาทที่สำคัญ 4 ด้านที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติ คือ บทบาทในฐานะผู้ประกอบการ บทบาทของผู้จัดสรรทรัพยากร บทบาทของผู้พิทักษ์ และบทบาทในฐานะนักเจรจาต่อรอง

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2547 : ออนไลน์) กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of membership) หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กันในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
2. ผู้ปฏิบัติการกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective attainment) หมายถึง เขาจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการ วิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group interaction facilitation) หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ประเภทของบทบาท

บุญเลิศ ราโชติ ได้แบ่งประเภทของบทบาทดังนี้ (เฉลิมชัย จันทรเสนา. 2544 : 6 – 7; อ้างอิงจาก บุญเลิศ ราโชติ. 2539. *ชมรมผู้สูงอายุอำนาจเจริญ*. หน้า 94 – 95)

1. บทบาทที่รัดกุม ได้แก่บทบาทที่มีข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติอย่างแน่นอนตายตัวจะเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่นไม่ได้ เช่น บทบาทของเจ้าบ่าวเจ้าสาวในพิธีแต่งงาน บทบาทของนายกรัฐมนตรี อธิบดี ฯลฯ จำเป็นต้องแสดงตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ เพราะบทบาทนั้นได้ระบุไว้แน่ชัดในรูปของกฎหมาย ระเบียบแบบแผน
2. บทบาทที่ยืดหยุ่นได้ ได้แก่บทบาทที่ยอมให้พฤติกรรมอันสัมพันธ์กับบทบาทนั้นเปลี่ยนแปลงแปรผันไปได้พอสมควร ไม่มีข้อกำหนดตายตัวอย่างเด็ดขาด เช่น บทบาทของบิดามารดา ย่อมมีข้อกำหนดไว้กว้าง ๆ พอให้พฤติกรรมแปรผันได้พอสมควร
3. บทบาททั่วไป ได้แก่บทบาทที่มีข้อจำกัด นิยามและขอบเขตพฤติกรรมไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนในสังคมนั้นจะถือปฏิบัติได้ บทบาทหรือพฤติกรรมเช่นนี้เรียกว่าบทบาทย่อย เช่น ผู้ชาย ผู้หญิง มีบทบาทการประกอบอาชีพบางอย่างแตกต่างกัน บทบาทที่มีต่อสังคมก็แตกต่างกัน เป็นต้น
4. บทบาทย่อย ได้แก่บทบาทที่แบ่งแยกรายละเอียดเป็นส่วน ๆ เป็นตอน ๆ ออกไปอีกเพื่อกำหนดบทบาทเด่นชัดง่ายแก่การปฏิบัติ เช่น ผู้ชายเหมาะที่เป็นตำรวจ ทหาร ส่วนผู้หญิงเหมาะที่จะเป็นพยาบาล แม่บ้าน หรือบทบาทที่เป็นไปตามวัย เช่น วัยรุ่น วัยเจริญพันธุ์ วัยครองเรือน เป็นต้น

5. บทบาทที่แท้จริง ได้แก่บทบาทที่ละเว้นหรือทอดทิ้งไม่ได้ ถ้าไม่ประพฤติหรือประพฤติขาดตกบกพร่องจะทำให้เสียหาย เช่น บทบาทของช่างตัดผม การตัดผมเป็นบทบาทที่แท้จริงจะละเลยไม่ตัดผมเพียงแต่โกนหนวดเคราเท่านั้นไม่ได้เพราะทำให้บทบาทในการตัดผมเสียไป

6. บทบาทเสริมหรือเสริมบทบาท ได้แก่บทบาทที่แสดงออกนั้นเพื่อไปเสริมหรือทำให้บทบาทที่แท้จริงนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ถ้าไม่ทำหรือละเลยก็ไม่ทำให้สภาพการณ์นั้นเสียไป เพียงแต่ไม่สมบูรณ์เช่น การตัดผมจะต้องมีการโกนหนวดเคราแคะหู เป็นต้น

7. บทบาทตามกฎหมาย ได้แก่บทบาทที่กฎหมายกำหนดไว้ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะไม่มีผลหรือเป็นการผิดต่อกฎหมาย เช่น การครอบครองรถยนต์ ที่ดิน ต้องจดทะเบียน

วินิจ เกตุขำ และคมเพชร จัตรศุภกุล (ดิเรก สายศิริวิทย์. 2545 : 9 ; อ้างอิงจาก วินิจ เกตุขำ และคมเพชร จัตรศุภกุล. 2522. *กระบวนการกลุ่ม*. หน้า 63.) แบ่งบทบาทเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. บทบาทที่เข้ากันได้กับบุคลิภาพส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมหรือบทบาทที่บุคคลแสดงออกมาแล้วไม่ขัดความรู้สึกของเขา ตรงกับความต้องการของเขาและสังคมยอมรับ

2. บทบาทที่เข้ากันไม่ได้กับบุคลิภาพส่วนรวมของบุคคล หมายถึง บทบาทที่แสดงออกมาแล้วขัดกับความรู้สึกของตนเองและผิดไปจากความคาดหวังของสังคมที่กำหนดว่าเขาควรมีบทบาทเช่นไร

สรุปว่า บทบาทของบุคคลจะขึ้นอยู่กับกฎหมาย ตำแหน่ง สถานภาพ และบุคลิภาพของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งบุคคลหนึ่งอาจมีหลายบทบาทก็ได้

1.3 ความหมายของบทบาท

บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่และสิทธิของตนตามสถานภาพของตน สถานภาพ คือตำแหน่ง ส่วนบทบาท คือการได้กระทำตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน 2547 : ออนไลน์)

ภิญโญ สาร (2526 : 304) ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึง ความมุ่งหวังที่บุคคลในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด ควรจะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในสถานการณ์หนึ่ง บทบาทนี้จะควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่เสมอ

อมรรัตน์ สอนคง (2537 : 12) ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำตามหน้าที่ซึ่งสัมพันธ์กับตนเองกับตำแหน่งทางสังคม บทบาทย่อมมีความแตกต่างกันเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

จักรวรรดิ ธีระกุล (2542 : 45) ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึง แบบแผน นวัตกรรมอันเกี่ยวกับสถานภาพหรือตำแหน่งทางสังคม บทบาทเป็นความเคลื่อนไหวของสถานภาพ หรือหน้าที่ตามสถานภาพนั่นเอง (Role is dynamic aspect of status)

สุพัตรา สุภาพ (2545 : 30) ให้ความหมายของบทบาทว่า บทบาท คือ การปฏิบัติ ตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) เช่น มีตำแหน่งเป็นพ่อ บทบาทคือ ต้องเลี้ยงลูก เป็น ครูบทบาทคือสั่งสอนอบรมนักเรียนให้ดี เป็นคนไข้ บทบาทคือ ปฏิบัติตามหมอสั่ง

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งหรือมีสถานภาพทางสังคม จะต้องประพฤติปฏิบัติตามหน้าที่ที่สังคมคาดหวัง

2. วัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิต จึงมีความเกี่ยวข้องกับทุกคนตลอดเวลา เพราะการดำรงชีวิตของคน ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม คนจึงเป็นทั้งผู้สร้างสรรค์ พัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ เพื่อให้วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่าง เหมาะสมตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไปนั่นเอง เมื่อวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องกับ กวีวิถีชีวิตของคนอยู่ ตลอดเวลา และคนเป็นทั้งผู้สร้างและผู้ใช้วัฒนธรรมเพื่อประโยชน์แห่งการดำรงชีวิต (สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544ข : 4)

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม

ทฤษฎีวัฒนธรรม เกิดจากข้อสรุปของการศึกษาความเชื่อถือที่มีการวิเคราะห์อย่างมีระบบเชิง วิทยาศาสตร์ของบรรดากลุ่มมนุษย์ที่รวมกันอยู่ในสังคมหรือชุมชน รวมทั้งบุคลิกลักษณะด้วย ทฤษฎีที่ ถือว่าเป็นวิทยาศาสตร์ของวัฒนธรรมจะต้องผ่านขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์เชิงวิทยาศาสตร์อย่าง หลีกเลียงไม่ได้ ในขอบข่ายของโครงสร้างทางสังคม และระบบแบบแผนที่สลับซับซ้อนของสังคม ทั้งหลาย ระบบแบบแผนที่สลับซับซ้อนและสถาบันต่าง ๆ ทางสังคมมากมายจะประกอบรวมกันเป็น ระเบียบแบบแผนหรือ กระสวนทางวัฒนธรรม (Cultural pattern) บุคคลทั้งหลายที่ประกอบรวมกันขึ้น เป็นกลุ่มของหน่วยทางสังคมถือว่าเป็นปรากฏการณ์พื้นฐานของระเบียบแบบแผนหรือกระสวนทาง วัฒนธรรม นั่นคือ บรรดาบุคคลทั้งหลายที่รวมกันเป็นสังคม เป็นผู้สร้างความสมบูรณ์มั่งคั่งทาง วัฒนธรรมของโครงสร้างทางสังคม ปกติทฤษฎีต่าง ๆ ไม่สามารถจะสร้างขึ้นจากรู้อยู่ในที่ในตัว มันเพียงอย่างเดียว แต่ใช้การคาดคะเนวิเคราะห์อย่างมีระบบด้วย แต่จากการโต้แย้งของบรรดานักคิด ทั้งหลาย ทฤษฎีจะเกิดจากระบบการประสานกัน (Inter-related) ของโครงสร้างที่กำหนดไว้แน่นอน ซึ่ง ก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างรู้แจ้ง หรือ insight ในลักษณะของธรรมชาติ มันจะอธิบายปรากฏการณ์

อย่างมีเหตุผล และเป็นสื่อให้เข้าใจจากการอธิบายอย่างมีเหตุผล ดังนั้น มันจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ทฤษฎีต้องสนองความต้องการ (requirement) ของข้อทดสอบที่อาศัยการสังเกต หรือบันทึกสอบถามในลักษณะที่มีข้อทดสอบที่ออกมาเป็นตัวเลขโดยตรงเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการอธิบายปัญหา นั้น ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลสำคัญของวิทยาศาสตร์ที่ต้องสร้างทฤษฎีขึ้นมา อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าทฤษฎีมีความจำเป็นดังกล่าว แต่ไม่สามารถจะละเลยลักษณะทางปรัชญาได้ เพราะวิทยาศาสตร์ที่เกิดขึ้นให้เห็นมักจะได้รับประโยชน์จากการนำทางของปรัชญาเสมอ ความจริงแล้ว ทฤษฎีคือจุดนัดพบที่หลอมความรู้ระหว่างวิทยาศาสตร์และปรัชญานั้นเอง (จรัล ทองเกษม. 2539 : 12) และเนื่องจากวัฒนธรรมคือวิถีการดำเนินชีวิตที่สัมพันธ์กับสังคมและสภาพแวดล้อม เมื่อกล่าวถึงวัฒนธรรม เป็นการกล่าวถึงในทางดีงาม วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่พัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา วัฒนธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิถีชีวิตของคนในการอยู่ร่วมกันในสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึง วิถีชีวิตของสังคม ซึ่งประกอบด้วยระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีทั้งส่วนที่เป็นธรรมชาติและสิ่งสร้างสรรค์ของมนุษย์ วัฒนธรรมประเพณี เป็นสิ่งที่ดีงามเป็นมรดกทางสังคมที่ควรรักษาหวงแหน พัฒนา ให้คงอยู่สืบไปนานเท่านานชาติใดไม่มีมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมย่อมเป็นศักดิ์ศรี เป็นเกียรติภูมิของคนชาตินั้น (สัจจา วงศาโรจน์. 2543 : 18)

มีผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมไว้ ดังนี้

ศูนย์ศึกษาแนวพระราชดำริมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2547 : ออนไลน์) ได้สรุปพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกี่ยวกับวัฒนธรรม ซึ่งทรงพระราชทานแก่คณะนาฏศิลป์ไทยที่เดินทางไปเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมไทย ณ ประเทศออสเตรเลีย วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2513 ได้ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สืบทอดกันมาเป็นสายเลือดเป็นสิ่งที่พัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม วัฒนธรรมมิใช่สิ่งที่บอกแต่เพียงความเจริญก้าวหน้าหรือมิได้บอกแต่เพียงอดีตที่เจริญมาช้านานแล้ว

1. วัฒนธรรมเป็นผลมาจากภูมิปัญญาความคิดที่พัฒนาการสืบเนื่องกันมาจากภูมิปัญญาความคิดของกลุ่มชนในบริบทสังคมแต่ละช่วงเวลา

1. การมีวัฒนธรรมสัมพันธ์กับจริยธรรมในสังคม ไม่ว่าจะเป็นจริยธรรมที่มีความคิดสูง ความสุภาพอ่อนโยน ความสุภาพเรียบร้อยทั้งในจิตใจและที่แสดงออกมา ทั้งการแสดงออกในสังคมในชีวิตประจำวัน และที่สะท้อนออกมาในสังคม ในชีวิตประจำวัน และที่สะท้อนออกมาทางด้านศิลปกรรม นอกจากนี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ทรงแสดงพระราชดำริให้เห็นแนวคิดเกี่ยวกับศิลปะและวัฒนธรรมไว้ว่า ศิลปวัฒนธรรมที่เข้มแข็งย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความมีเอกราชของชาติ ในทางกลับกันการมีเอกราชของชาติใดชาติหนึ่งอาจเป็นผลมาจากความเข้มแข็งทางศิลปวัฒนธรรมประเทศนั้น

การมีเอกราชหรือการมีศิลปวัฒนธรรมที่เข้มแข็งมั่นคงมีไว้สิ่งทีก่อให้เกิดความหยิ่งทะนงจนเกิดการปิดกั้นทางปัญญา และปิดกั้นการพัฒนาทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมของตนเองให้เจริญก้าวหน้า การอนุรักษ์หวงแหวนเป็นสิ่งที่ดีงาม แต่การอนุรักษ์หวงแหวนต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เจริญก้าวหน้า และจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์มีวิจรรย์ญาณที่ดีว่าสิ่งใดควรอนุรักษ์ให้ถูกต้องตามแบบแผน ตามมรดกตกทอดอย่างดีที่สุด ถูกต้องชัดเจนที่สุด และสิ่งใดควรได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อไปด้วย

แผนวัฒนธรรมแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2544 – 2549) ได้บรรจุแนวคิดในการพัฒนาวัฒนธรรม โดยมุ่งหวังให้ภายในปี 2549 คนไทยรู้ เข้าใจ และตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมไทย มีคุณธรรม จริยธรรมมีระบบคิดในการสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อสาธารณะ สามารถปรับปรนวิถีชีวิตได้อย่างเหมาะสมต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต อันจะโน้มนำให้การพัฒนาประเทศมีทิศทางไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้คนไทยทุกคนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการธำรงรักษา พัฒนา และสร้างสรรค์วัฒนธรรมให้เป็นสมบัติของมนุษยชาติและมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดซึ่งประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544ค : 10-11)

1. รู้ เข้าใจ และตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมไทย มีคุณธรรม จริยธรรม
2. มีระบบคิดในการสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อสาธารณะ
3. ปรับปรนวิถีชีวิตให้เหมาะสมต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

พระยาอนุมานราชธน กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมไว้ 3 ประการ สรุปได้ดังนี้ (อมรรัตน์ สอนคง. 2537 : 19 ; อ้างอิงจาก พระยาอนุมานราชธน. 2515. วัฒนธรรมเบื้องต้น. หน้า 73)

1. มีการสะสม หมายถึงจะต้องมีทุนเดิมอยู่แล้วและสะสมทุนนั้นให้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ
2. วัฒนธรรมต้องมีการปรับปรุง หมายถึง ต้องรู้จักดัดแปลงและปรับปรุงส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ให้เหมาะสมถูกต้อง
3. จะต้องมีการถ่ายทอด คือการทำให้วัฒนธรรมนั้นแพร่หลายในวงกว้างมีการอบรมและเผยแพร่แก่นุชนของตน และตลอดจนบุคคลอื่นให้เป็นผู้สืบต่อไม่ให้ขาดสาย

อานนท์ อาภาภิรมย์ กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรม ดังนี้ (อมรรัตน์ สอนคง. 2537 : 19 ; อ้างอิงจาก อานนท์ อาภาภิรมย์. 2515. มนุษย์กับสังคม : สังคมและวัฒนธรรมไทย. หน้า 106 – 107)

1. กระบวนการเรียนรู้ วัฒนธรรมมีลักษณะเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่มีการเรียนรู้ มิใช่เกิดจากการเรียนรู้มาก่อน มนุษย์มีมันสมองอันทรงคุณค่า จึงสามารถที่จะคิด ถ่ายทอดการเรียนรู้กันได้ ทั้งนี้ เกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้มีการติดต่อกันและกันในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม
2. มรดกแห่งสังคม วัฒนธรรมเป็นผลงานการถ่ายทอดการเรียนรู้ซึ่งได้ใช้เป็นสัญลักษณ์เพื่อการสื่อสาร อันได้แก่ กระบวนการทางภาษาที่มนุษย์สามารถสื่อสารกันได้ ทำให้มีการถ่ายทอดและ

สืบต่อกันมาเป็นมรดกแห่งสังคม

3. วัฒนธรรมเดียวกันแต่ความหมายต่างกัน ในสังคมแต่ละกลุ่ม วัฒนธรรมอย่างเดียวกันหรือปรากฏการณ์อย่างเดียวกัน แต่มีความหมายต่างกัน กล่าวคือ สิ่งหนึ่งอาจมีความหมาย หรือการนำมาใช้ประโยชน์ต่างกันออกไปแต่ละสังคมนั้น ๆ ทั้ง ๆ ที่สิ่งนั้นเป็นสิ่งเดียวกัน เช่น วัฒนธรรมการแล่ลิ้นของชาวทิเบตเป็นการแสดงออกซึ่งความยินดี ใช้ในโอกาสต้อนรับผู้มาเยือน ส่วนสังคมไทยถือว่าการแล่ลิ้นเป็นการแสดงออกที่ไม่ควร

4. วิถีของมนุษย์ในสังคม วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นแผนการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทำให้วัฒนธรรมเป็นระบบการดำเนินชีวิตที่สืบต่อกันมา มีพฤติกรรมแสดงออกที่เห็นชัดเจนของสมาชิกในสังคม

ไพบุลย์ ช่างเรียน (2532 : 13 – 14) กล่าวถึงแนวคิดทางวัฒนธรรมไว้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้จากสังคม กล่าวคือ วัฒนธรรมไม่ได้เกิดมาพร้อมกับบุคคลหรือได้รับการถ่ายทอดทางชีวภาพหรือกรรมพันธุ์ หากแต่ทุกคนจะต้องเรียนรู้จากสังคม การเรียนรู้นี้จะเรียนรู้จากสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ วัฒนธรรมในกรณีนี้จึงเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมเดียวกันจะต้องมี หรือปฏิบัติร่วมกันเพื่อเป็นหลักในการดำรงชีวิตในสังคมนั้น ๆ เช่น ภาษา กฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี การกินอยู่ การแต่งกาย

2. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถถ่ายทอดได้ หมายความว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มียู่แล้วในสังคม คือเป็นมรดกสังคม วัฒนธรรมจึงต้องมีการสอน หรือถ่ายทอดจากคนรุ่นก่อนให้แก่คนรุ่นต่อมา จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือจากกลุ่มชนหนึ่งไปยังอีกกลุ่มชนหนึ่ง จากสังคมหนึ่งไปสู่สังคมหนึ่ง ซึ่งในการที่วัฒนธรรมสามารถถ่ายทอดกันได้ เพราะมนุษย์มีวัฒนธรรมเกี่ยวกับภาษาที่ใช้เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอด (ภาษาในที่นี้หมายถึง ภาษาพูด ภาษาเขียน ตลอดจนสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้เป็นสื่อกลางในการสื่อความหมาย) ถ้าหากวัฒนธรรมไม่ได้รับการถ่ายทอด วัฒนธรรมนั้นจะสูญหายไปจากสังคม

3. วัฒนธรรมในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันไป กล่าวคือ วัฒนธรรมในสังคมหนึ่งจะแตกต่างไปจากวัฒนธรรมของอีกสังคมหนึ่ง ทำให้แบบแผนการดำเนินชีวิตตลอดจนการดำเนินกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ทั้งในทางสังคม การเมือง การปกครอง การบริการ เศรษฐกิจ ฯลฯ แตกต่างกันไป เช่น วัฒนธรรมของชาวเมืองกับชาวชนบท ชาวไทยกับชาวต่างประเทศหรือชาติอื่น ๆ ทั้งนี้ โดยถือว่าแต่ละสังคมหรือชาติจะมีวิถีชีวิต ตลอดจนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นของตนเอง แต่ไม่ได้หมายความว่าวัฒนธรรมสังคมหนึ่งสังคมใด หรือชาติหนึ่งชาติใด จะต้องดีไปกว่ากันหรือล้าหลังไปกว่ากัน

4. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ เราจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้

สามารถถ่ายทอดกันได้ ซึ่งในการเรียนรู้นั้น เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้มีมันสมองหรือมีความคิด ดังนั้นในการถ่ายทอดวัฒนธรรมทำให้มนุษย์สามารถที่จะคิดค้น ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขึ้นใหม่ได้ เพื่อความเหมาะสม ตลอดจนสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับวัฒนธรรมและสังคมมนุษย์ให้สูงขึ้น จึงทำให้วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ดังเช่น เรื่องของสิทธิเสรีภาพ ความคิดทางการเมืองการปกครอง การบริหารหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ก็จะยอมจะก่อให้เกิดสังคมมีความเจริญก้าวหน้าสามารถพัฒนาต่อไปได้

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.

2544ช. : 73) ได้มีแนวคิดที่ว่า โรงเรียนและวัดโดยทั่วไปได้ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติและการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งได้ช่วยเหลือ สนับสนุน และแบ่งเบาภาระในการดำเนินงานวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติอยู่ จึงมีมติในการประชุมครั้งที่ 2/2538 เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2538 ให้โรงเรียนและวัดทุกแห่งเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม มีบทบาทหน้าที่ดำเนินงานวัฒนธรรมในลักษณะต่างๆ กล่าวคือ การส่งเสริม การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การพัฒนา การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยน การวิจัย และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมในท้องถิ่น ซึ่งกิจกรรมในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษามี ดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม กิจกรรมที่ดำเนินการคือ สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือกับชุมชนในการศึกษาค้นคว้า วิจัย ฟื้นฟู พัฒนา สร้างวัฒนธรรมใหม่ให้องค์กรสืบเนื่องจากวัฒนธรรมเดิม การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นประเพณีเกี่ยวกับวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประเพณีท้องถิ่น กับบุคคลและหน่วยงานอื่น การเผยแพร่วัฒนธรรมทุกด้านไปสู่ นักเรียน เยาวชน และประชาชน โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้สื่อสารมวลชน และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความรัก ความหวงแหนในวัฒนธรรมไทย

2. ด้านการอนุรักษ์ กิจกรรมที่ดำเนินการคือ การจัดทำหลักสูตรศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น รวบรวมและเก็บบันทึกข้อมูลทางวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม การจัดทำคู่มือแนะนำศิลปวัฒนธรรม การจัดสัมมนาความคิดทางวัฒนธรรม การอนุรักษ์ภาษาและตัวเลขไทย การจัดทำทำเนียบโบราณสถานและ โบราณวัตถุ และการร่วมกันปฏิสังขรณ์โบราณสถานและ โบราณวัตถุ สำคัญในท้องถิ่น

3. ด้านการฟื้นฟู กิจกรรมที่ดำเนินการคือ การส่งเสริมให้มีการศึกษาสภาพปัจจุบันของผลผลิตทางวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายไป สนับสนุนให้มีการจัดทำทะเบียนผลผลิตทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การฟื้นฟู ดำเนินการฟื้นฟูวัฒนธรรมที่ได้รับการเลือกสรร สร้างจิตสำนึกของ

นักเรียน เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นให้เข้าใจประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น สนับสนุนการจัดสร้างพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น ส่งเสริมการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม

4. ด้านการพัฒนา กิจกรรมที่ดำเนินการคือ การวางแผน ประสานงานด้านวัฒนธรรม การให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความเข้าใจด้านวัฒนธรรม การจัดการศึกษาอบรม และการให้ความรู้เพื่อนำวัฒนธรรมท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรม

5. ด้านการถ่ายทอด กิจกรรมที่ดำเนินการคือ การศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าแก่การถ่ายทอด พัฒนาวิธีการและสื่อเพื่อการถ่ายทอด รวมทั้งการสร้าง ความตระหนัก ความร่วมมือ และการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม

6. ด้านการแลกเปลี่ยน กิจกรรมที่ดำเนินการคือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ในสถานศึกษาและชุมชน ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำไปสู่สันติภาพและสันติสุขแห่งการอยู่ร่วมกัน ของมนุษยชาติ การสำรวจและเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การแลกเปลี่ยนทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ และนำไปเผยแพร่ การสร้างเครือข่าย การจัดหา งบประมาณเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม และการประชาสัมพันธ์การเผยแพร่วัฒนธรรม

7. ด้านการวิจัย กิจกรรมที่ดำเนินการคือ การส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้าง และการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม โดยการใช้บุคลากรทั้งภายนอกและภายในชุมชนดำเนินการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ ข้อมูลวัฒนธรรมในท้องถิ่น การพัฒนานักวิจัยในสถานศึกษา การรวบรวมผลงานวิจัยทางวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์และการนำผลการวิจัยไปใช้ และการสร้างเครือข่ายงานวิจัยในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ

8. ด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรม กิจกรรมที่ดำเนินการคือ การสร้างความเข้าใจ และเสนอ ข้อเท็จจริงในการเลือกรับวัฒนธรรม การกลั่นกรองและเฝ้าระวังวัฒนธรรมที่ไม่พึงปรารถนา การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะในการเฝ้าตรวจและวิเคราะห์ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ การสร้างเครือข่าย การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ

โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติที่สำคัญที่สุด ภารกิจหน้าที่ของโรงเรียนคือ การให้ความรู้และบริการด้านต่าง ๆ แก่นักเรียนและประชาชน โรงเรียนจึงเป็นองค์การวิชาชีพในการ พัฒนาคุณภาพของสังคม (ณรงค์ แย้มประดิษฐ์. 2541 : 9) ดังนั้น ในการดำเนินงานวัฒนธรรม โรงเรียนต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิตของคนในชุมชนเพื่อการประสานการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการกำหนดนโยบายและแผนงานการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

และในส่วนที่สนับสนุนการเรียนการสอน การปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตร การปรับเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนจากแหล่งเรียนรู้ที่มีทั่วไปในชุมชน เช่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ เป็นต้นนำมาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความเหมาะสมกับวัย และความสามารถ (สุเทพ ศิริระกิง. 2546 : 2) และในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาด้วย

ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของแนวคิดตามประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่อง ให้วัดและโรงเรียนเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม ที่มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรม 8 ด้าน ดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งบทบาทนี้จะช่วยธำรงรักษาและพัฒนาวัฒนธรรมไทยให้เข้มแข็งและคงอยู่ตลอดไป จึงนำมาเป็นหัวข้อสำคัญในการวิจัยครั้งนี้

2.2 ความหมายของวัฒนธรรม

คำว่าวัฒนธรรม มีการให้ความหมายกันไปต่าง ๆ ส่วนมากก็มักจะกล่าวถึงการดำเนินชีวิตของกลุ่มคน ซึ่งรวมถึงขนบธรรมเนียมประเพณี ความเคยชิน ความเชื่อ และค่านิยม รวมถึงการปลูกฝังอบรมบ่มนิสัย ให้เกิดความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความมีวินัย ผลงานและแบบแผนการดำเนินชีวิตของมนุษย์ (สัจจา วงศาโรจน์. 2543 : 18 ; อ้างอิงจาก ศุภนิธย์ วัฒนธาดา. 2520 : 131)

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมไว้หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2544ก : 2) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติ และการแสดงออกซึ่งความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจและซาบซึ้งร่วมกัน วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่เกิดจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ วัฒนธรรมมีทั้งสาระและรูปแบบที่เป็นระบบวิธีคิด วิธีการ โครงสร้างทางสังคม สถาบัน ตลอดจนแบบแผนและทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547 : 1-6) ได้รวบรวมความหมายของวัฒนธรรมซึ่งนักวิชาการวัฒนธรรมหลายท่านได้ให้คำจำกัดความคำว่า “วัฒนธรรม” ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรม คือการคิดเห็น ความรู้สึก ความประพฤติและกิริยาอาการ หรือการกระทำใด ๆ ของมนุษย์ในส่วนรวม ลงรูปเป็นแบบพิมพ์เดียวกันและสำแดงออกมาให้ปรากฏเป็นภาษา ศิลปะ ความเชื่อ ระเบียบ ประเพณี เป็นต้น

2. วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามแก่หมู่คณะ วิถีชีวิตของหมู่คณะ ในพระราชบัญญัติวัฒนธรรม พุทธศักราช 2485 หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน ทางวิทยาการ หมายถึง พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิต สร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน

3. วัฒนธรรม คือ มรดกแห่งสังคมซึ่งสังคมรับและรักษาไว้ให้เจริญงอกงาม

4. วัฒนธรรม คือ ส่วนประกอบที่สลับซับซ้อนทั้งหมดของลักษณะอันชัดเจนของจิตวิญญาณ วัตถุ สติปัญญา และอารมณ์ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นสังคมหรือหมู่คณะ วัฒนธรรมมิได้หมายถึงเฉพาะเพียงศิลปะและวรรณกรรมเท่านั้น แต่หมายถึงฐานนิยมต่าง ๆ ของชีวิต สิทธิพื้นฐานต่าง ๆ ของมนุษย์ ระบบค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณีและความเชื่อ

5. วัฒนธรรม หมายถึง ความดี ความงาม และความเจริญในชีวิตมนุษย์ ซึ่งปรากฏในรูปธรรมต่าง ๆ และได้ตกทอดมาถึงเราในปัจจุบัน หรือที่เราได้ปรับปรุงและสร้างสรรค์ขึ้นในสมัยของเราเอง ที่ว่าปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ นั้น หมายถึงที่ปรากฏในรูปแบบของศิลปกรรม มนุษยศาสตร์ การช่างฝีมือ การกีฬา และนันทนาการและคหกรรมศาสตร์ รวม 5 ประการ แต่จะตีความหมายให้กว้างออกไปกว่านี้อีก เช่น รวมเอาที่ปรากฏในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาได้ด้วย ก็คงจะทำได้ เพราะทั้ง 2 อย่างนี้ มีความสำคัญอย่างมากในชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน

6. วัฒนธรรม คือ สิ่งที่ทำให้กาย ใจของเราในส่วนรวมคือ ประเทศชาติมีความงอกงามดี หรือกล่าวย่อ ๆ ตามรูปคำ ได้แก่ ธรรมอันเป็นความเจริญ วัฒนธรรมหรือวิถีชีวิต หรือทางดำเนินแห่งชีวิตของสังคมหมู่หนึ่ง หรือประเทศหนึ่ง โดยมุ่งเฉพาะ

7. วัฒนธรรม หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิต (Way of life) หรือรูปแบบแห่งพฤติกรรม (behavior patterns) และบรรยายผลงานทั้งมวลที่มนุษย์ได้สร้างสรรค์ขึ้น ได้แก่ ศาสนา ปรัชญา ภาษา กฎหมาย การปกครอง ศิลปวิทยาการ เครื่องใช้ต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งมีการส่งต่อและสืบทอดติดต่อกันมา

8. วัฒนธรรม คือ สิ่งทั้งหมดที่มีลักษณะซับซ้อน ซึ่งได้รวมเอาความรู้ ความเชื่อ จริยธรรม กฎหมาย สมรรถภาพ และนิสัยที่บุคคลได้ไว้ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่ง of สังคม

9. วัฒนธรรม หมายถึงวิถีชีวิตของบุคคลกลุ่มหนึ่งเป็นลักษณะรวมของพฤติกรรม พฤติกรรมเหล่านั้นเกิดจากการเรียนรู้ และมีการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง

ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2547 : ออนไลน์) ได้รวบรวมความหมายของวัฒนธรรม ที่เมื่อนักวิชาการวัฒนธรรมหลายท่านได้ให้คำจำกัดความคำว่า “วัฒนธรรม” ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

1. พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหมื่นนคราธิราชประพันธ์ วัฒนธรรม หมายถึง ความเจริญในทาง วิชาความรู้ เช่น วิทยาศาสตร์ ศิลปะวิทยา วรรณคดี ศาสนา ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมเป็นมรดกแห่งสังคม มีทั้งส่วนจับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เช่น กวีนิพนธ์ ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อร่างสร้างวัฒนธรรมประเพณีปฏิบัติ ของประชาชาติ

2. พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมเมื่อคราวแสดง ปาฐกถาพิเศษ 100 ปี ของพระยาอนุมานราชธน เรื่อง “วัฒนธรรมกับการพัฒนา” ไว้หลายนัยอย่าง น่าพิจารณา ดังนี้

วัฒนธรรม เป็นผลรวมของการสั่งสมสิ่งสร้างสรรค์และภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมาของ สังคมนั้น ๆ

วัฒนธรรม เป็นการสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ภูมิธรรม ภูมิปัญญา ทั้งหมด ที่ได้ช่วยให้มนุษย์ในสังคมนั้น ๆ อยู่รอดและเจริญสืบต่อไป และเป็นอยู่อย่างที่เป็นในบัดนี้

วัฒนธรรม คือผลรวมของทุกสิ่งซึ่งเป็นความเจริญงอกงามที่สังคมนั้นได้ทำไว้ หรือสั่งสม มาจนถึงบัดนี้

วัฒนธรรม เป็นทั้งสิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามสืบมาและเป็นเนื้อตัวของความเจริญงอกงาม ที่มีอยู่ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของความเจริญงอกงามต่อไป ตลอดจนเป็นเครื่องวัดระดับความเจริญงอกงาม ของสังคมนั้น ๆ

3. พระยาอนุมานราชธน ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่า วัฒนธรรม คือสิ่งที่มนุษย์ เปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือผลิตสร้างขึ้นเพื่อความงอกงามในวิถีชีวิตของส่วนรวม หรือคือวิถีชีวิต ของมนุษย์ในส่วนรวมที่สามารถถ่ายทอดกันได้ วัฒนธรรม คือ ความคิดเห็น ความรู้สึก ความประพฤติ และกิริยาอาการหรือการกระทำใด ๆ ของมนุษย์ในส่วนรวมลงรูปเป็นแบบพิมพ์เดียวกัน และสำแดง ออกมาให้ปรากฏเป็นภาษา ศิลปะ ความเชื่อ ระเบียบประเพณี เป็นต้น

4. คณะกรรมการเอกลักษณ์ของชาติ ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่า วัฒนธรรมเป็นผลงาน ด้านต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้น โดยผ่านการคัดเลือก ปรับปรุงและยึดถือสืบต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน วัฒนธรรมเป็นทั้งลักษณะนิสัยของคนหรือกลุ่มคนในชาติ ทัศนคติความเชื่อ ภาษา ขนบธรรมเนียม อาหารการกิน เครื่องใช้ไม้สอย ศิลปะต่าง ๆ และการประพฤติปฏิบัติในสังคม

บรูมและเซลซนิก (Broom and Selznick. 1969 : 53 – 55) ให้ทัศนะว่า วัฒนธรรม ก็คือ มรดกของสังคมและความชำนาญที่คนเราได้มาในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความเชื่อ ประเพณีและรูปแบบของการประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ

คอร์นบลัม (Kornblum. 1980 : 85) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรม เป็นวิถีการคิด, พฤติกรรม และผลผลิต ซึ่งถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนรุ่นต่อไป โดยวิธีการสื่อสาร ซึ่งอาจจะเป็นโดยคำพูด การแสดงท่าทาง การเขียน การก่อสร้าง และการสื่อสาร ซึ่งถ่ายทอด ระหว่างคนต่อคน มากกว่าการถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์

บราวน์ (Brown. 1980 : 123) ให้ข้อคิดว่า วัฒนธรรมเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (blue Print) ของชีวิตที่คอยแนะแนวทางพฤติกรรมของคนในชุมชนหรือสังคมและปลูกฝังอบรมชีวิตให้ดำเนินไปตามรูปแบบที่เป็นแนวนิยมหรือบรรทัดฐานและคาดหวังของคนในสังคม และวัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดสืบต่อกันได้

แลนด์ส (Landis. 1995 : 73) ให้ความหมายของวัฒนธรรมในแง่ของนักวิทยาศาสตร์ทางสังคมว่า วัฒนธรรมเป็นกลุ่มของการเรียนรู้และบูรณาการร่วมกับการกิจวัตรประจำวันทัศนคติ อุปนิสัย ประเพณี และความรู้ต่าง ๆ ที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกในสังคม

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมมีความหมายครอบคลุมถึงทุกสิ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคม ซึ่งได้แก่ สิ่งที่ทำในกิจวัตรประจำวัน ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ศีลธรรม ประเพณี ค่านิยม เทคโนโลยีและหลักเกณฑ์การดำเนินชีวิต ซึ่งสร้างความพอใจให้มนุษย์ได้ วัฒนธรรมมีการสร้างขึ้นเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และสืบทอดต่อกันมาจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นต่อไปตลอดเวลา

3. การดำเนินงานวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

จังหวัดปทุมธานี เดิมชื่อเมืองสามโคก ที่เรียกเช่นนี้เล่ากันว่า เพราะมีโคกโบราณอยู่ในเมืองสามแห่ง เมืองสามโคกเป็นเมืองที่มีความสัมพันธ์กับชาวมอญที่อพยพมาอยู่ในประเทศไทยเมืองหนึ่ง (พยนต์ สุวรรณทรัพย์. 2543 : 13) สามโคกเป็นถิ่นที่อยู่ของชาวมอญมาแต่รัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จนถึงรัชการที่สองแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ จึงพระราชทานนามเมืองใหม่ว่า เมืองประทุมธานี เพราะชาวมอญที่เมืองนี้ได้เก็บดอกบัวที่ออกฝักในฤดูเดือน 11 มาถวายเป็นจำนวนมาก (ศรีศักร วัลลิโภดม. 2543 : 1) ในรัชสมัยสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดเกล้า ฯ พระราชทานให้ยกฐานะเมืองนนทบุรี ประทุมธานี นครเขื่อนขันธ์ สมุทรปราการไปอยู่ในมณฑลกรุงเทพฯ ขึ้นต่อกระทรวงพระนครบาล (คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุในคณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. 2544 : 30) และทรงตั้งเมืองสามโคกเป็นอำเภอสามโคก (ศรีศักร วัลลิโภดม. 2543 : 12) ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงยกเลิกมณฑลกรุงเทพฯ เดิม แล้วกำหนดเขตเมืองใหม่และแยกเมืองธัญบุรี เมืองประทุมธานีไปสมทบเป็นหัวเมืองกระทรวงมหาดไทย และทรงโปรดเกล้า ฯ ให้หัวเมืองทั้งสองขึ้นอยู่กับมณฑลกรุงเก่า(ต่อมาเปลี่ยนนามเป็นมณฑลอยุธยา) ต่อมาในวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2459

ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเมืองเป็นจังหวัดโดยทั่วกัน เมืองปทุมธานี จึงเป็น จังหวัดปทุมธานี ขึ้นอยู่กับมณฑลกรุงเก่าเรื่อยมา จนกระทั่งมีการยกเลิกระเบียบราชการแบบเก่ามาเป็นแบบใหม่ แบ่งการบริหารราชการเป็นส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นดังปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2546ข : 26-27)

ปัจจุบันปทุมธานีแบ่งการปกครองเป็น 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอลองหลวง อำเภอหนองเสือ อำเภอธัญบุรี และอำเภอลำลูกกา วัฒนธรรม ประเพณีส่วนใหญ่ของปทุมธานีนั้นส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับชาวมอญ เช่น ด้านโบราณสถาน โบราณวัตถุมี เจดีย์มอญ เสาหงส์ธงตะขาบ บุษบกธรรมาสัน ธรรมมาสันยอดโดม ธรรมาสัน ยอดนางชี สังเค็ด ด้านการละเล่น มี มอญซ่อนผ้า สะบ้ามอญ ช่วงรำ โขนเน ด้านดนตรีและ นาฏศิลป์ มี ปี่พาทย์มอญ มอญรำ ทะแยมมอญ ด้านประเพณี มี ประเพณีการทำบุญผีกระจาด ประเพณีแห่หางหงส์ ประเพณีตักบาตรพระร้อย ประเพณีจำปาข้าวสาร ประเพณีมอญคั่ง ประเพณี มอญร้องไห้ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีจุดลูกหนู ด้านการประกอบอาชีพ ประกอบอาชีพเกี่ยวกับ เครื่องดินเผา เช่น ปั้นโอ่ง อ่าง อิฐมอญ การเกษตร เช่นการทำนา ทำสวน เป็นต้น (คณะกรรมการฝ่าย ประมวลเอกสารและจดหมายเหตุในคณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. 2544 : 45-95) แหล่งวัฒนธรรมของจังหวัดปทุมธานีส่วนใหญ่อยู่ที่อำเภอสสามโคก เพราะเป็นเมืองเก่าแก่ นอกจากนั้นยังมีที่อำเภอมืองปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอลองหลวง และอำเภอหนองเสือ ส่วนอำเภอธัญบุรีและอำเภอลำลูกกา ซึ่งเดิมมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนาทำให้ แหล่งวัฒนธรรมมีไม่มากนัก แต่จะมีความเจริญด้านวัตถุสมัยใหม่มากกว่า

3. 1 เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 กับงานวัฒนธรรม

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นไป ทำให้ระบบปฏิรูปการศึกษา ระบบบริหาร การจัดการศึกษา รวมทั้งบุคลากรและทรัพยากร ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลอมรวมหน่วยงานทางการ ศึกษาเป็นหน่วยเดียวกัน ทำให้ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเดิมต้องยุบเลิกไป และได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขึ้น จำนวน 175 เขต อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียน มัธยมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2546ก : 1)

จากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว จังหวัดปทุมธานีถูกแบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา คือ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 อำเภอ

คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอลองหลวง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนรวม 154 แห่ง แบ่งเป็นระดับชั้นที่สอนดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2547 : 14 – 20)

ระดับอนุบาล 1 – อนุบาล 3	13	โรงเรียน
ระดับอนุบาล 1 – ประถมศึกษาปีที่ 6	94	โรงเรียน
ระดับอนุบาล 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3	29	โรงเรียน
ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - ประถมศึกษาปีที่ 6	1	โรงเรียน
ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 3	1	โรงเรียน
ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 6	14	โรงเรียน
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ – ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	2	โรงเรียน

สำหรับสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ป.1 – ม.6) ซึ่งใช้เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 139 โรงเรียน

เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่ของเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแหล่งวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ต้องดูแลเอาใจใส่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงได้กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์ ปี 2547 – 2549 โดยทางด้านผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาให้มีความสามารถเต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ตามวิถีชีวิต ทางด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2547 : 23) ทางด้านผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา นอกจากจะต้องจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ยังต้องปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายระดับชาติและเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะการดำเนินงานในฐานะที่โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรมซึ่งมีบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรม 8 ด้าน คือ 1) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม 2) ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม 3) ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม 4) ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม 5) ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม 6) ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม 7) ด้านการวิจัยทางวัฒนธรรม และ 8) ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

3.2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะต้องคอยอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ เสริมสร้างกำลังใจ ประเมินผลการปฏิบัติงาน นำปัญหาอุปสรรค มาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา ให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนด บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาร่วมจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน พัฒนาครูและบุคลากรให้เข้าใจและจัดการเรียนการสอน ประเมินผลการเรียนการสอน และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 27) หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการตามบทบาทดังกล่าวได้ ย่อมทำให้การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานวัฒนธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากบทบาทดังกล่าวมาแล้วในส่วนของการดำเนินงานวัฒนธรรมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทตามกฎหมาย คำสั่ง และแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.2.1 บทบาทตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ กล่าวว่า มาตรา 46 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้มีการอนุรักษ์ดูแลฟื้นฟูภูมิปัญญาไทย โดยบุคคลซึ่งรวมกันเป็นชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมย่อมมีสิทธิอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติและมีส่วนร่วมในการจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งตามที่กฎหมายพูดถึง “ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม” และ “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” ขึ้นมาแสดงความชื่นชมก็เพราะว่าสังคมไทยเราได้ละเลยภูมิปัญญาดั้งเดิมอันทรงคุณค่าของเรา และรับเอาภูมิปัญญาตะวันตกเข้ามาเป็นเวลากว่าร้อยปี โดยผ่านระบบการศึกษาสากลที่สอนในโรงเรียนและปราศจากการเลือกสรรประยุกต์ใช้ จนนำมาซึ่งการทำลายวัฒนธรรมดั้งเดิม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดปัญหาความไม่สมดุลในการดำรงชีวิตนานัปการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูภูมิปัญญาไทยจะทำได้ก็ด้วยกระบวนการให้การศึกษาแก่ประชาชน การศึกษาเท่านั้นที่จะช่วยนำภูมิปัญญาที่เป็นความภูมิใจของชาติกลับคืนสู่สังคมได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ ;สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ ; และนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา รุ่นที่ 1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2545 : 41-42) เพื่อให้การจัดการศึกษาทางด้านวัฒนธรรมเป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานวัฒนธรรมทั้งในด้านอนุรักษ์ดูแลฟื้นฟูภูมิปัญญาไทย และ

ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติมาจัดให้สอดคล้องตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้

3.2.2 บทบาทตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ.2545 เป็นกฎหมายที่ส่งเสริมให้มีการบูรณาการการจัดการศึกษาและการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมหลายมาตรา ได้แก่ มาตรา 6 , 7, 23, 25, 34 , 35, 38 และ มาตรา 63 ในกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปในลักษณะเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต มีกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้ง มีการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544 : 10) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 23 (3) การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 5 – 13)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนจัดการเรียน การสอน ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

3.2.3 บทบาทตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ ที่มีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้บนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล รวมทั้งมีความสามารถในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : คำนำในการพิมพ์ครั้งที่ 1)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนตามจุดหมายของหลักสูตรซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในจุดหมาย ข้อ 8 ที่ให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทراثวัฒนธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม สำหรับการจัดการเรียนรู้อตามหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะ หรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน ซึ่งกำหนดให้มี 8 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ศิลปะ 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี และ 8) ภาษาต่างประเทศ และจะต้องมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้อเกี่ยวกับวัฒนธรรมซึ่งอยู่ในกลุ่มสาระความรู้หลักในการเรียนการสอนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ให้กับนักเรียนเพื่อเป็นกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาและวิกฤตของชาติ

3.2.4 บทบาทตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม

พ.ศ. 2531

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. 2531 ข้อ 6 ได้กำหนดให้ในจังหวัดหนึ่งๆ มีศูนย์วัฒนธรรมหนึ่งแห่งและมีศูนย์วัฒนธรรมอำเภออำเภอละหนึ่งแห่งโดยคณะอนุกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด หรือสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเห็นสมควรให้จัดตั้งขึ้น และอาจมีหน่วยปฏิบัติวัฒนธรรมอื่น ๆ อีก ตามที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเห็นสมควร การจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค ให้พิจารณาจัดตั้งในสถาบันที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544 ก : 109)

1. เป็นสถาบันการศึกษา หรือสถาบันอื่นใดที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เห็นสมควร

2. มีสถานที่และบุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของราชการและอาสาสมัคร

จากกระเบียดดังกล่าวสถานศึกษาบางแห่งซึ่งมีความพร้อมจึงได้รับการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดหรืออำเภอขึ้นในสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) ศึกษา ค้นคว้า วิจัยและรวบรวมข้อมูลวัฒนธรรม
 - 2) อนุรักษ์ ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่วัฒนธรรม
 - 3) ฝึกอบรม และสนับสนุนการฝึกอบรมวิทยากรและบุคลากรวัฒนธรรม
 - 4) จัดนิทรรศการด้านวัฒนธรรมและหรือจัดดำเนินการหอวัฒนธรรม
 - 5) ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานวัฒนธรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน
 - 6) หน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ คณะอนุกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด หรือคณะอนุกรรมการวัฒนธรรมอำเภอ แล้วแต่กรณี
- ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นที่ตั้งศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด หรือศูนย์วัฒนธรรมอำเภอจึงมีบทบาทในการดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมดังกล่าวให้เป็นไปตามหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติกำหนด

3.2.5 บทบาทตามนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2524 และแนวทางในการรักษา ส่งเสริม และพัฒนาวัฒนธรรม พ.ศ. 2529

นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2524 กำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักให้หน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมทั้งประชาชนร่วมกันรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างมีเป้าหมายตรงกัน และประสานสอดคล้องต้องกัน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 272 – 276)

1. ส่งเสริมการบำรุงรักษาวัฒนธรรมไทยทุกด้านให้เจริญด้วยการศึกษา ค้นคว้า วิจัยฟื้นฟูและพัฒนาวัฒนธรรมไทย ให้วัฒนธรรมไทยเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต การพัฒนาประเทศ ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการป้องกันประเทศ ป้องกันการทำลายวัฒนธรรมและศาสนา และทำนุบำรุงศาสนาให้บริสุทธิ์เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาจิตใจประชาชน
2. เผยแพร่วัฒนธรรมไทยทุกด้าน นำไปสู่ประชาชนถึงขั้นปฏิบัติให้แพร่หลายยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีต่อเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี ความสามัคคี และความมั่นคงของชาติ ตลอดจนเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งภายในประเทศ และระหว่างประเทศ

3. ส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านและวัฒนธรรมของกลุ่มชนในท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจเห็นคุณค่าและยอมรับวัฒนธรรมท้องถิ่นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การร่วมกันอย่างมีสันติสุขในชาติ และมีความรักหวงแหนวัฒนธรรมไทยยิ่งขึ้น

4. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชาติ รวมทั้งรู้จักเลือกสรรวัฒนธรรมของต่างชาติที่เผยแพร่เข้ามาในประเทศไทย หรือผลจากการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม โดยนำมากลั่นกรองปรับปรุง ดัดแปลงให้เหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทย และความมั่นคงปลอดภัยของชาติ

5. สนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและเอกชน ที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมได้ประสานงานกันอย่างใกล้ชิด โดยการระดมสรรพกำลังทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมให้มั่นคง เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตของประชาชน ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม เพื่อให้วัฒนธรรมมีบทบาทสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

เมื่อประกาศนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2524 ล่วงมาได้ 5 ปี รัฐบาลในขณะนั้น ซึ่งมีพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ประกาศแนวทางในการรักษา ส่งเสริม และพัฒนาวัฒนธรรม พ.ศ. 2529 ตามนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2524 ซึ่งสถานศึกษาจะเข้าไปเกี่ยวข้องตามประกาศประกาศดังกล่าว ในหมวด 5 ข้อ 5.8 ในเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดให้จัดกิจกรรมและดำเนินการเพื่อพัฒนาให้ประชาชนมีความรู้ความสามารถอ่านออก เขียนได้ สื่อความได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดเนื้อหาทางวัฒนธรรมในหลักสูตรการเรียนการสอนโดยตรงและโดยอ้อม การเตรียมและพัฒนาบุคลากรโดยจัดการศึกษา เพื่อฝึกอบรมนักบริหาร นักวิชาการ ศิลปิน นักเรียน นักศึกษาด้วยวิธีการในระบบและนอกระบบโรงเรียน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทางศิลปะทุกแขนง สำหรับเด็กและเยาวชน

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรม วัฒนธรรมให้แก่เด็ก เยาวชน ชุมชน และประชาชนทั่วไป ตามนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2524 และแนวทางในการรักษา ส่งเสริม และพัฒนาวัฒนธรรม พ.ศ. 2529

3.2.6 บทบาทตามนโยบายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของรัฐบาล

ปัจจุบัน

นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันซึ่งมี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ไว้ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. 2548 :11 -12)

1. ด้านการศึกษา

รัฐบาลจะปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิตและมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ และนำประเทศให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคมโดยยึดหลัก การศึกษาสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน ดังนี้

1.1 เร่งรัดให้มีระบบและโครงสร้างทางการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนทั้งปวงอย่างแท้จริง

1.2 เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเที่ยงธรรมในการบริหารจัดการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับชั้น ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา

1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษาและเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษา ให้คนไทยทั้งในเมืองและชนบท

1.4 จัดให้มีวิทยาลัยชุมชน โดยเฉพาะในจังหวัดที่ยังขาดสถาบันอุดมศึกษา

1.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบจัดการศึกษาและฝึกอบรม โดยรัฐเป็นผู้วางระบบ นโยบาย กำกับคุณภาพมาตรฐาน สนับสนุนและระดมทรัพยากร เตรียมความพร้อมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน เครือข่ายครอบครัวและอื่น ๆ รวมทั้งการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส

1.6 สนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

1.7 ส่งเสริมให้เกิดบูรณาการทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬาในการให้การศึกษอบรมแก่เด็กและเยาวชน

1.8 ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักการเรียนรู้ด้วยตนเอง และหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นพลังความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนิสัยรักการอ่าน การจัดให้มีห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และสื่อการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

1.9 ส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับนับถือและไว้วางใจจากสาธารณชน รวมทั้งพัฒนาและผลิตครูที่มีคุณภาพและคุณธรรม

1.10 ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้เด็กและเยาวชนมีวินัย รักการอ่าน และทำงานเป็น

1.11 ให้โอกาสแก่ผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับหรือมัธยมปลาย ผู้ว่างงาน และผู้สูงอายุได้ฝึกงานอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เป็นผู้ประกอบการอิสระได้

1.12 ปฏิรูปการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาถึงระดับปริญญาตรี เพื่อตอบสนองต่อภาคเกษตร อุตสาหกรรม และภาคบริการ รวมทั้งสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เข้าฝึกทักษะ ในสถานประกอบการ

2. ด้านการศาสนา

2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนศาสนศึกษาและศาสนทายาทเพื่อเผยแพร่วัฒนธรรม รวมทั้งสนับสนุนให้มีการพัฒนาศาสนสถานให้สะอาด ร่มเย็น สงบสุข เพื่อเป็นประโยชน์ด้านจิตใจต่อ ชุมชน

2.2 สนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาศาสนธรรมและร่วมประกอบพิธีกรรม ทางศาสนามากขึ้น โดยเฉพาะกับสมาชิกในครอบครัว

2.3 เชื้อให้ศาสนิกชนต่างศาสนาร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมเพื่อ ความสมานฉันท์และเพื่อสันติธรรมในสังคม

3. ด้านวัฒนธรรม

3.1 ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา ได้สืบค้นและศึกษาเรื่องราวของมรดก ศิลปวัฒนธรรมไทยเพื่อการอนุรักษ์ เผยแพร่ และสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย

3.2 พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ โบราณวัตถุ และโบราณสถาน ให้เป็นแหล่ง เรียนรู้และแหล่งรายได้ของประชาชน

3.3 ประสานให้ประชาชนและเยาวชนมีบทบาทและกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ร่วมกับสถานศึกษา ครอบครัวและชุมชน

3.4 สนับสนุนให้อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิดชูและเผยแพร่วัฒนธรรมไทยอย่าง สมศักดิ์ศรีและสร้างสรรค์

ในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา จึงต้องมีบทบาทในการดำเนินงานเพื่อสนองนโยบายรัฐบาล ทั้งด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2.7 บทบาทตามประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่อง ให้โรงเรียนและวัดเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้พิจารณาเห็นว่า โรงเรียนและวัด โดยทั่วไปได้ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ส่งเสริม เผยแพร่ ถ่ายทอด อนุรักษ์และ ฟื้นฟู ตลอดจนวิจัยและพัฒนาวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ซึ่ง สอดคล้องกับนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติและการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม

แห่งชาติ ดังนั้น คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ 2/2538 เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2538 ได้ประกาศให้โรงเรียนและวัดทุกแห่งเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรมมีบทบาทหน้าที่ ดำเนินงานวัฒนธรรมในลักษณะต่าง ๆ กล่าวคือการส่งเสริม การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การพัฒนา การ ถ่ายทอด การแลกเปลี่ยน การวิจัยและการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมในชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544 ข : 73)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมใน สถานะที่เป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม ใน 8 ด้าน คือ 1) ด้านการส่งเสริม 2) ด้านการอนุรักษ์ 3) ด้านการฟื้นฟู 4) ด้านการพัฒนา 5) ด้านการถ่ายทอด 6) ด้านการแลกเปลี่ยน 7) ด้านการวิจัย และ 8) ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ตามที่ได้รับมอบหมายในฐานะหน่วยงานทางวัฒนธรรม

สรุปว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม จะเป็นไปตาม กฎหมายประกาศ และแนวปฏิบัติและนโยบายในการดำเนินงานวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้อง ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่รับผิดชอบ รวมทั้งการให้ความ ร่วมมือในการดำเนินงานวัฒนธรรมกับชุมชนเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมของชาติ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล และการ ดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหาร 8 ด้าน ดังนี้

4.1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

4.1.1 ตำแหน่ง

ตำแหน่ง เป็นสถานภาพทางสังคมที่คอยกำกับการปฏิบัติหน้าที่ เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ เกี่ยวข้องกับการรับรู้ เช่น บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในระดับต่างๆ เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ดังนั้น ผู้บริหารยังมีตำแหน่งสูงขึ้น ยิ่งได้รับการยกย่องและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อันจะ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าของตำแหน่งนั้นๆ (สมาน แก้วคำไสย์. 2545:74) ผลงานวิจัยของ สุชาติ น้ำประสานไทย (สมาน แก้วคำไสย์. 2545 : 74 ; อ้างอิงจาก สุชาติ น้ำประสานไทย. 2545. วิสัยทัศน์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. หน้า 108) พบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการเผยแพร่และปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์และคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จะเห็นว่า ตำแหน่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้มีบทบาทการดำเนินงาน วัฒนธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกเป็นตัวแปรอิสระที่ศึกษาในครั้งนี้

4.1.2 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพและความสำเร็จของงาน จากผลงานวิจัยของณรงค์ แย้มประดิษฐ์ (2541 : 84) เรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ได้กล่าวถึงวุฒิการศึกษาของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ จะต้องมียุติการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ค. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครู และจากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยของประคอง รัตมีแก้ว (2545 : บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหาร และแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า วุฒิการศึกษามีผลต่อคุณภาพการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยของอมรรัตน์ สอนคง (2537 : 79) เรื่อง บทบาทในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอและศึกษานิเทศก์จังหวัด ในภาคใต้ พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอและศึกษานิเทศก์จังหวัดในภาคใต้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ สุเทพ ศรีระกิง (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ต่างกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ และน่าจะมีส่วนสำคัญในการกำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม จึงเลือกระดับการศึกษาเป็นตัวแปรอิสระที่ต้องการศึกษา

4.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้มีประสบการณ์ทำงานสูงย่อมมีความสามารถในการทำงานมากกว่า กริฟฟิน (Griffin, 1996 : 21 - 22) กล่าวว่า ทักษะการบริหารจะต้องเรียนรู้มาจากประสบการณ์ นักบริหารส่วนใหญ่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งจากการทำงานที่หลากหลาย เป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ติดต่อกันมา ผู้บริหารที่เผชิญกับการแข่งขันทางการบริหารในหลายรูปแบบได้พัฒนาประสบการณ์จนเกิดความรู้ (insight) ซึ่งไม่สามารถหาได้จากตำรา ด้วยเหตุนี้บริษัทขนาดใหญ่ส่วนมากจะจัดให้มีหลักสูตรการอบรมพัฒนาการบริหาร สำหรับผู้ที่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ส่วนผลการวิจัยของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ประคอง รัตมีแก้ว, 2545 : 110 ; อ้างอิงจาก สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ. 2527. *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการศึกษาประชาบาล*. หน้า 70 - 71) พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพของการศึกษาในโรงเรียน ผลงานวิจัยของ งามเพ็ญ พันธุ์ดี (2545 : บทคัดย่อ) เรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี มีผลการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่ากว่า 10 ปี เกือบทุก ประเด็น ขณะที่ ผลการวิจัยของสมาน แก้วคำไสย์ (2545 : บทคัดย่อ) เรื่อง บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประสบการณ์ การดำรงตำแหน่งต่างกันมีการปฏิบัติตาม บทบาทไม่ต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน และผลงานวิจัยของ ประคอง รัศมีแก้ว (2545 : 110) พบว่า ประสบการณ์ในตำแหน่งมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการบริหาร อย่างไม่มีนัยสำคัญ

จากแนวคิดและผลวิจัยดังกล่าว จะเห็นว่าประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งมีผลและไม่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร สำหรับการดำเนินงานวัฒนธรรมนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ประสบการณ์ในการ ทำงานน่าจะมีความสำคัญในการดำเนินงานทางวัฒนธรรม จึงเลือกประสบการณ์ในการทำงานเป็น ตัวแปรอิสระที่ศึกษา

4.1.4 การฝึกอบรมทางวัฒนธรรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบให้แก่บุคคล และกลุ่มบุคคล โดยมีมุ่งหวังที่จะก่อให้เกิดพัฒนาการเรียนรู้ (Knowledge : K) ทักษะ (Skill : S) และ ปรับเจตคติ (Attitude : A) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องประกอบกัน ตามความจำเป็นที่ สอดคล้องกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายในการพัฒนา องค์การ ซึ่งรวมถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้น การฝึกอบรม ถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญเป็นอันดับต้นๆของการพัฒนาองค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล โดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรม มาอย่างดีย่อมเป็นหลักประกันต่อความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั้น (วิบูลย์ บุญยธโรกุล. 2545 : 1) เพราะการฝึกอบรมเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรสามารถ ดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวในยามภาวะวิกฤตผันผวนทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมซึ่งเป็นภาวะ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วิภาพร มาพบสุข. 2542 : 119) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรม จึงเป็นโครงการที่รวมประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาวิชา ทักษะคติด แบบพฤติกรรม กิจวัตร สิ่งแวดล้อม เป็นต้น เมื่อประมวลกันเข้าแล้วก็ประสบการณ์ที่ผ่านเข้าไปใน การรับรู้ของผู้รับการอบรม เพื่อให้ผู้รับการอบรมพัฒนาไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (มานิตย์

รัตนปัญญา. 2541 : 24) ผลการวิจัยการติดตามผลงานของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐไมอามีของ สโลน (ประคอง รัตมีแก้ว. 2545 : อ้างอิงจาก Slone. 1982. *Dissertation Abstract International*. pp. 38-A) ซึ่งพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมจะมีความรู้ในการปฏิบัติมากขึ้น

ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นการที่คุณภาพของคนได้อย่างหนึ่ง เพราะคนที่ผ่านการอบรมในเรื่องใด ย่อมมีความรู้ความชำนาญในด้านนั้น ๆ การได้รับการฝึกอบรมทางด้านวัฒนธรรม น่าจะทำให้ผู้ได้รับการอบรมมีความรู้ มีความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมให้สำเร็จได้ ผู้วิจัยจึงเลือกการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย

4.2 การดำเนินงานวัฒนธรรม 8 ด้าน บทบาทในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

4.2.1 การส่งเสริมวัฒนธรรม

การส่งเสริมวัฒนธรรม เป็นการสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2540 : 60) นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2524 ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมทั้งประชาชนร่วมกันรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างมีเป้าหมายตรงกันและสอดคล้องต้องกัน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 272)

(1) ส่งเสริมการบำรุงรักษาวัฒนธรรมไทยทุกด้านให้เจริญด้วยการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนาและพัฒนาวัฒนธรรมไทย ให้วัฒนธรรมไทยเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต การพัฒนาประเทศด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการป้องกันประเทศ ป้องกันการทำลายวัฒนธรรมและศาสนา และทำนุบำรุงศาสนาให้บริสุทธิ์เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาจิตใจประชาชน

(2) เผยแพร่วัฒนธรรมไทยทุกด้าน นำไปสู่ประชาชนถึงขั้นปฏิบัติให้แพร่หลายยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีต่อเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี ความสามัคคีและความมั่นคงของชาติ ตลอดจนเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ

(3) ส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านและวัฒนธรรมของกลุ่มชนในท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจ เห็นคุณค่าและยอมรับวัฒนธรรมท้องถิ่นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรมอันจะนำไปสู่การร่วมกันอย่างมีสันติสุขและมีความรักหวงแหนในวัฒนธรรมไทยยิ่งขึ้น

(4) สนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชาติ รวมทั้งรู้จักเลือกสรรวัฒนธรรมของต่างชาติที่เข้ามาเผยแพร่ในประเทศไทยหรือผลจากการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม โดยนำมากลั่นกรองปรับปรุงดัดแปลงให้เหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทยและความมั่นคงปลอดภัยของชาติ

(5) สนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและเอกชน ที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมให้ประสานกันอย่างใกล้ชิด โดยการระดมสรรพกำลังทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมให้มั่นคงเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตของประชาชน ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรม เพื่อให้วัฒนธรรมมีบทบาทสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

กุลทรัพย์ เกษแม่นกิจ และสมชาย พุ่มสอาด (2525 : 26) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมด้วยการเผยแพร่ไปยังถิ่นต่าง ๆ ว่า วัฒนธรรมไม่เหมือนสิ่งอื่นตรงที่ยิ่งใช้ยิ่งเจริญงอกงาม การเผยแพร่หรือทำให้ไปปรากฏในถิ่นต่าง ๆ นั้นทำได้ 2 ทาง คือ ทางตรงและทางอ้อม ทางตรงเป็นการติดต่อทางกายภาพส่วนทางอ้อมต้องผ่านสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ เป็นผู้ชักนำไปซึ่งสอดคล้องกับ นนิตา อุดมวรรัตน์ (2547 : 21-23) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานด้านการเผยแพร่วัฒนธรรมและสังคมไทย มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบของเทคโนโลยีสื่อผสม (Multimedia) มีการนำเสนอข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งเทคโนโลยีนี้จะเป็นแนวทางการเผยแพร่วัฒนธรรมและสังคมไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต พร้อมทั้งเสนอว่าควรนำเทคโนโลยีทางด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถโต้ตอบกับสื่อได้มากยิ่งขึ้น

สำหรับการส่งเสริมวัฒนธรรมของสถานศึกษานั้น นาฏยา สุวรรณทรัพย์ (2537 : 28 – 36) ได้กล่าวถึงบทบาทของศูนย์ศิลปวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยศรีอยุธยา ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา เป็นการจัดดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานอื่นสามารถจัดดำเนินการทางวัฒนธรรมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นมีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์อย่างสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ในขณะที่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม (2548 : 6) กล่าวถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมว่า จะต้องมีการชักนำให้คนในหมู่วัดจักเป็นผู้เริ่มสร้างของใหม่ของแปลกให้งอกงามสืบเนื่องจากเดิมไม่ขาดสายมีแนวเป็นจุดหมายปลายทางบอกให้รู้ว่าจะไปทางไหนวางรูปแบบเป็นมาตรฐานว่าต้องการดำเนินไปอย่างไร มีนโยบายชักชวนให้คนกระทำตาม โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมแบ่งเป็น 4 อย่าง 1) ส่งเสริมทางจิตใจ สร้างจิตใจให้ดี ให้สูง 2) ส่งเสริมทางศิลปกรรม สร้างศิลปะให้เจริญ

3) ส่งเสริมทางด้านวรรณกรรม ทำวรรณกรรมให้สูงส่ง 4) ส่งเสริมทางด้านระเบียบประเพณี ทำระเบียบประเพณีให้มีความหมายในทางที่ดีงามและเป็นประโยชน์เหมาะสมกับสมัยและสภาพแวดล้อม

เสาวภา ไพทยวัฒน์ (2538 : 251 – 253) เสนอยุทธศาสตร์แนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมกับการพัฒนา 7 ประการ ดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องทั่วทั้งสังคมว่าวัฒนธรรมคืออะไร และวัฒนธรรมสำคัญสำหรับการพัฒนาอย่างไร โดยการจัดกิจกรรมให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอและการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ความรู้ การส่งเสริมวิจัย การสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร และผลการวิจัยให้เป็นปัญญาที่สูงขึ้น การสร้างสื่อประเภทต่าง ๆ การเผยแพร่สื่อทางวิทยุและโทรทัศน์ และการประชุมสัมมนาในรูปแบบและกับกลุ่มต่าง ๆ

2. สนับสนุนเวทีทางวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่น โดยสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติสนับสนุนงบประมาณที่ชุมชนท้องถิ่นริเริ่มจัดขึ้น

3. ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง โดยสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวมีเวลาพบปะพูดคุยปรึกษาหารือกันและทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

4. ส่งเสริมองค์กรชุมชนและกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติร่วมกันจัดระบบข่าวสารข้อมูล เพื่อพัฒนาความเข้าใจดียิ่งขึ้น ซึ่งจะไปสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ได้ง่าย และได้ผลมากขึ้น

5. ปรับการศึกษาให้เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทย โดยรัฐบาลมีนโยบายให้การศึกษาทุกระดับปรับกระบวนการเรียนรู้ โดยเอาความจริงเป็นตัวตั้งเอาวิชาเป็นเครื่องมือให้เข้าใจความจริงดีขึ้น และให้มีการเรียนรู้จากรากฐานทางวัฒนธรรม

6. วัฒนธรรมกับเศรษฐกิจ เนื่องจากวัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจกระจายรายได้ สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ควรร่วมมือกันสร้างความเข้าใจเรื่องนี้ให้ชัดเจน และกำหนดยุทธศาสตร์ในการนำมิติทางวัฒนธรรมเข้ามาพัฒนาเศรษฐกิจ

7. กองทุนและการบริหารวัฒนธรรม ในการส่งเสริมวัฒนธรรมกับการพัฒนาต้องการเงินทุนและการบริหารจัดการที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรมีการเพิ่มเงินกองทุนวัฒนธรรมให้มีจำนวนมากพอ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมเป็นการสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือกับชุมชนในการศึกษาค้นคว้า วิจัย พัฒนา

สร้างวัฒนธรรมใหม่ให้งอกงามสืบเนื่องจากวัฒนธรรมเดิม การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมซึ่งเป็น ประเพณีเกี่ยวกับวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประเพณีท้องถิ่น กับบุคคลและ หน่วยงานอื่น การเผยแพร่วัฒนธรรมทุกด้านไปสู่ นักเรียน เยาวชน และประชาชน โดยจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้สื่อสารมวลชน และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความรัก ความหวงแหน ในวัฒนธรรมไทย

4.2.2 การอนุรักษ์วัฒนธรรม

การอนุรักษ์วัฒนธรรม เป็นการพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความหวงแหน ความเข้าใจและความภาคภูมิใจในความเป็นชาติ ตลอดจน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของคนรุ่นหลัง (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ. 2540 : 58) การอนุรักษ์วัฒนธรรม เป็นหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานทางวัฒนธรรมร่วมกับ สถานศึกษาเพื่อพิทักษ์มรดกทางวัฒนธรรมในอดีต เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าและการพัฒนา วัฒนธรรม การค้นพบและศึกษาเรื่องราวประวัติศาสตร์ของโบราณสถานและโบราณวัตถุ ย่อม ก่อให้เกิดการบำรุงรักษาและเผยแพร่สมบัติทางวัฒนธรรมอย่างได้ผล

เสาวภา ไพทยวัฒน์ (2538 : 230 – 231) ได้นำทฤษฎีการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย เพื่อสนองพระมหากษัตริย์คุณของสมเด็จพระรัตนราชสุตาฯ สยามสยามบรมราชกุมารีในงาน อนุรักษ์มรดกไทย ของพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ องคมนตรีและรัฐบุรุษ โดยสรุปไว้ดังนี้

ประการแรก การอนุรักษ์ภาษาไทยและตัวเลขไทย

ประการที่สอง อนุรักษ์การใช้ภาษาถิ่นและประเพณีของภาคต่าง ๆ ให้คงอยู่ควบคู่กับ ภาษาภาคกลาง

ประการที่สาม วัฒนธรรมของชาวตะวันตกบางอย่างมีสมควรนำมาปฏิบัติใน สังคมไทย

นาฏยา สุวรรณทรัพย์. (2537 : 20) เสนอว่า การอนุรักษ์วัฒนธรรม ควรมีการทำนุ บำรุงสิ่งเหล่านี้ คือ

1. สถาปัตยกรรม ได้แก่ สิ่งก่อสร้างโบราณของไทย เช่น โบสถ์ วิหาร ปราสาทหิน โดยซ่อมเสริมตามหลักวิชาทางโบราณคดี
2. ประติมากรรมและปฏิมากรรม ได้แก่ งานปั้น งานตกแต่ง ซึ่งเป็นโบราณวัตถุและ ศิลปะวัตถุ โดยซ่อมเสริมให้คงสภาพเดิม

วีระพันธุ์ ชินวัตร (2547 : 14 – 15) กล่าวถึง แนวคิดการอนุรักษ์ปัจจุบันและ ยูเนสโก : มรดกสำหรับอนุชนรุ่นหลัง คือ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม [Cultural diversity (Neo

– Liberal)) ให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมแม้กลุ่มที่เล็กที่สุด (involve all stakeholder, especially the weaker groups) มีสิทธิในการโต้แย้งในสังคมประชาธิปไตย (right of contestation in democratic societies) และอนุรักษ์ภายใต้หลักการ “มีผลกระทบน้อยที่สุด และการเปลี่ยนแปลงผลกระทบในทุก ๆ ฝ่าย” (Principles of “minimum impact” & “reversibility of impact”) กล่าวคือการอนุรักษ์เริ่มมุ่งไปในเรื่องคน ชุมชนและการมีส่วนร่วมของสังคมมากขึ้น

ฉลอง กัลยาณมิตร (2525 : 27-28) ได้ประมวลบทบาทของท้องถิ่นในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ดังนี้

1. ทำการศึกษาวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นโดยการบันทึกเก็บรักษารูปแบบของวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม การละเล่น พิธีการ การอนุรักษ์ด้วยการจัดบันทึกเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง
2. การจัดงานเทศกาลประจำปี เป็นการสืบต่อวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ยืดยาวออกไป เป็นการแสดงออกทางวัฒนธรรม ท้องถิ่นจึงควรเป็นผู้นำชุมชนด้วยการจัดงานเทศกาลประจำปี เปิดโอกาสให้มีการแสดงวัฒนธรรมของท้องถิ่นในโอกาสต่าง ๆ
3. ในฐานะที่ท้องถิ่นมีหน้าที่ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอบรม บทบาทประการหนึ่งนอกเหนือจากการให้ความรู้แล้ว ควรเพิ่มหลักสูตรศิลปวัฒนธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น นิทรรศการ การประกวด เพื่อชักชวนเยาวชนให้สนใจศิลปวัฒนธรรมของไทย
4. ส่งเสริมการท่องเที่ยวซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่ อาจจัดทำคู่มือแนะนำให้ผู้รู้จักวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม สถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์วัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน สินค้าที่ระลึกท้องถิ่น ศิลปหัตถกรรม พื้นบ้านประจำถิ่นที่มีชื่อเสียง
5. ช่วยเหลือสนับสนุนการประกอบศิลปหัตถกรรม ประชาสัมพันธ์ผลผลิต การดัดแปลงให้เป็นของที่ระลึก จัดตลาดเพื่อเผยแพร่กิจกรรมของท้องถิ่น
6. การจัดทำทำเนียบโบราณสถาน โบราณวัตถุ
7. การเผยแพร่ภาพศิลปวัฒนธรรม เช่น ศิลปวัตถุ ศิลปกรรม สิ่งก่อสร้าง
8. การจำลองแบบวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่ทำความเข้าใจให้กว้างขวางขึ้น
9. การสัมมนาความคิดทางวัฒนธรรม การอภิปราย
10. การบูรณะซ่อมแซมศิลปวัฒนธรรม

อาจกล่าวได้ว่า บทบาทในการอนุรักษ์วัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นการร่วมมือกับเอกชนและชุมชนในการพิทักษ์รักษาและดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความเข้าใจ ความภาคภูมิใจในท้องถิ่น ในความเป็นชาติ โดยการ

จัดทำหลักสูตรศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น รวบรวมและเก็บบันทึกข้อมูลทางวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม การจัดทำคู่มือแนะนำศิลปวัฒนธรรม การจัดสัมมนาความคิดทางวัฒนธรรม การอนุรักษ์ภาษาและตัวเลขไทย การปฏิเสธรัฒนธรรม ตะวันตกที่ไม่เหมาะสม การจัดทำทำเนียบโบราณสถานและ โบราณวัตถุ และการร่วมกันปฏิสังขรณ์ โบราณสถานและ โบราณวัตถุ สำคัญในท้องถิ่น

4.2.3 การฟื้นฟูวัฒนธรรม

การฟื้นฟูวัฒนธรรม คือการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายมาทำให้มีความหมายและความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในชาติ โดยการฟื้นฟูการดำรงชีวิต ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่น ให้กลับมามีความสำคัญอีก (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2540 : 59) ศรีศักร วัลลิโภดม (2546 : 9) ได้ให้ความเห็นว่า การรื้อล้าของอิทธิพลการจัดการทาง เศรษฐกิจการเมืองที่ผ่านมา ทำให้องค์กรรมชนธรรมชาติและโครงสร้างสังคมที่เน้นความเสมอภาค อันมีมาแต่เดิมหายไป ย่อมเป็นอันตรายแก่ชีวิตวัฒนธรรมของคนในสังคมท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง การ ฟื้นฟูสำนึกร่วมของคนในสังคมท้องถิ่นจะเกิดขึ้นก็ด้วยอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องประวัติศาสตร์ ท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น อันเป็นสิ่งที่คนภายในท้องถิ่นที่มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ ความรู้ขึ้นมาอย่างเป็นรูปธรรมที่ออกมาในรูปพิพจน์ทัศน์ท้องถิ่นซึ่งเกิดมาแล้วหลายแห่ง ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2538 : 8 – 11) ได้เสนอแนวทางในการฟื้นฟูรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านไว้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในท้องถิ่น วิทยาลัยครู โรงเรียน นักศึกษา และนักเรียนบทบาทสำคัญในการ ฟื้นฟูวัฒนธรรมพื้นบ้าน เพราะวัฒนธรรมจะคงอยู่สืบเนื่องต่อไปจะต้องมีการผลิตซ้ำ ปัญญาชน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลิตซ้ำ โดยเข้าไปสัมพันธ์กับผู้เฒ่าผู้แก่ในชุมชน เพื่อรับฟังและซักถาม ประวัติศาสตร์ชุมชน แล้วคิดร้อยกรองข้อมูลที่ได้รับการถ่ายทอดกลับสู่สมาชิกในชุมชน กระบวนการนี้ จะทำให้วัฒนธรรมพื้นบ้านมีความชัดเจนและสามารถส่งต่อข้ามรุ่นอายุได้ และ วัฒนธรรมจะอยู่ได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ทางสังคมสนับสนุน หมายความว่าวัฒนธรรมของชุมชนจะอยู่ได้เราจะต้องช่วยกัน รักษาชุมชนด้วย ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งด้วย ชุมชนอาจมีการแปลงรูป ปรับรูป เช่นหมู่บ้าน อาจแปลงรูปเป็นสหกรณ์ แต่ถ้าวัฒนธรรมขาดชุมชน หรือชุมชนอ่อนแอลงไปมาก วัฒนธรรม ก็กระทบกระเทือนได้ อมรรัตน์ สอนคง. (2537 : 28) กล่าวว่า การฟื้นฟูวัฒนธรรมสามารถทำได้ โดยศึกษาสภาพปัจจุบันของผลผลิตวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังจะเสื่อมสลายไป การจัดทำทะเบียน ผลผลิตทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การฟื้นฟู การประชาสัมพันธ์งานฟื้นฟูวัฒนธรรม การรณรงค์เพื่อ ฟื้นฟูวัฒนธรรม การสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูวัฒนธรรม การหา

งบประมาณเพื่อสนับสนุนงานฟื้นฟูวัฒนธรรม การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในงานฟื้นฟูวัฒนธรรม และการติดตามประเมินผล

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม เป็นการสนับสนุนให้มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลาย มาให้มีความหมายและความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในชาติ โดยการฟื้นฟูการดำรงชีวิต ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่น ให้กลับมามีความสำคัญอีก การจัดทำทะเบียนผลิตผลทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การฟื้นฟู การรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกของคนในท้องถิ่นให้เข้าใจประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่นและหันมาฟื้นฟูวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์งานฟื้นฟูวัฒนธรรม การจัดสร้างพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม การรณรงค์ให้สร้างชุมชนที่เข้มแข็งเพื่อร่วมรักษาวัฒนธรรมไว้

4.2.4 การพัฒนาวัฒนธรรม

การพัฒนาวัฒนธรรม คือการริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย บังเกิดคุณประโยชน์แก่ชีวิต สังคมและธรรมชาติ โดยที่ยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์แห่งความเป็นคนไทย รวมถึงการปรับปรุงและการออกกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2548 : ออนไลน์) วัฒนธรรมย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขกาลเวลา เมื่อมีการประดิษฐ์หรือค้นพบสิ่งใหม่ วิธีใหม่ ใช้แก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของกลุ่มชนในสังคมได้ดีกว่า ย่อมเป็นที่นิยมของสมาชิกในสังคม จนอาจเลิกใช้วัฒนธรรมที่มีมาแต่เดิม การจะรักษาวัฒนธรรมเดิมให้คงอยู่จึงต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาวัฒนธรรมนั้น ๆ ให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพตามสมัย (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2530 : 28)

การพัฒนาวัฒนธรรมเป็นกิจกรรมอันกว้างใหญ่ไพศาล ยากที่จะกำหนดลงไปได้แน่นอนว่าการพัฒนาวัฒนธรรมคืออะไร ซึ่งกิจกรรมในการพัฒนาวัฒนธรรมซึ่งทำอย่างแพร่หลายได้แก่ (ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์. 2531 : 11)

1. การเผยแพร่เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม เป็นกิจกรรมที่หน่วยงานทางวัฒนธรรมได้พิจารณาแล้วว่าสิ่งใดเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมแล้วจะนำส่วนนั้นไปพัฒนาต่อไป ซึ่งการพัฒนาสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ได้แก่การใช้สื่อมวลชนโดยมีองค์กรเอกชนหรือองค์กรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ การใช้โรงเรียนและระบบการศึกษาเป็นแหล่งเผยแพร่เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมโดยการบรรจุเนื้อหาทางวัฒนธรรมเข้าไปในหลักสูตร การส่งเสริมให้โรงเรียนจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม และการเผยแพร่วัฒนธรรมไปสู่ผู้ปกครอง

2. การวิจัยทางวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรมโดยการวิจัยด้านวัฒนธรรมนั้นสามารถทำให้ประชาชนมีความรู้และซาบซึ้งในวัฒนธรรมท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น การวิจัยทางประวัติศาสตร์และโบราณคดีทำให้เกิดการพัฒนาทางวัฒนธรรมในหลายกรณีการค้นพบโบราณสถานและโบราณวัตถุทำให้เกิดการบูรณะ รักษา และเผยแพร่สมบัติทางวัฒนธรรมอย่างได้ผลดีเยี่ยม นอกจากนี้การวิจัยและเผยแพร่ดนตรีและนาฏศิลป์พื้นเมือง ศิลปะพื้นเมือง เช่น ศิลปะการทอผ้า การจักสานและอุตสาหกรรมพื้นบ้านอื่น ๆ ก็ทำให้เกิดการพัฒนาทางวัฒนธรรมไม่แพ้กิจกรรมอื่น ๆ

3. การบูรณะ รักษา และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม การรักษาและบูรณะสมบัติทางวัฒนธรรมในประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาได้รับการช่วยเหลือจากยูเนสโก ซึ่งเป็นองค์การนานาชาติ ในด้านการบูรณปฏิสังขรณ์โบราณสถาน การเรียกร้องให้ประเทศต่าง ๆ คืนสมบัติทางวัฒนธรรมให้เจ้าของเดิม การส่งเสริมให้สงวนรักษาและสมบัติทางธรรมชาติ การนำศิลปวัตถุอันล้ำค่าจากประเทศต่าง ๆ ไปแสดงในงานนานาชาติหรือประเทศใหญ่ ๆ ส่วนการเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรมที่ไม่เป็นวัตถุทำได้โดยการเผยแพร่พิธีการหรืองานรื่นเริงตามเทศกาล การละเล่นพื้นเมือง นาฏศิลป์พื้นเมือง รวมทั้งดนตรีพื้นเมืองให้แพร่หลาย โดยถ่ายทำเป็นภาพยนตร์หรือวีดีโอเทปหรือจัดพิมพ์เผยแพร่ในหมู่ผู้สนใจ บางกรณีก็ส่งคนไปฝึกและนำออกเผยแพร่ในที่ต่าง ๆ

4. การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น การพัฒนาวัฒนธรรมอีกด้านหนึ่งคือการศึกษาในเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งการศึกษาเรื่องนี้ย่อมทำให้ประชาชนในชาติรู้จักวัฒนธรรมในส่วนรวมมากขึ้น และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของชาติมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การส่งเสริมให้มีการฟื้นฟูประเพณีหรืองานเทศกาลพื้นบ้าน เช่น การแข่งเรือพาย การฟื้นฟูประเพณีทำบุญบั้งไฟ ประเพณีสงกรานต์ ส่งเสริมการวิจัย และการเผยแพร่วัฒนธรรมท้องถิ่นซึ่งนอกจากจะทำให้คนไทยรู้จักตนเองและวัฒนธรรมในสังคมดียิ่งขึ้น และยังก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในบ้านเมืองของตนมากขึ้นด้วย

5. การส่งเสริมงานสร้างสรรค์ของศิลปินสาขาต่าง ๆ เป็นการพัฒนาวัฒนธรรมอีกด้านหนึ่ง การส่งเสริมให้ศิลปินผลิตผลงานในด้านศิลปวัฒนธรรมออกอย่างแพร่หลายเริ่มทำกันตั้งแต่ระดับประถมศึกษาขึ้นไปจนถึงระดับผู้ใหญ่ซึ่งมีความชำนาญมากแล้ว การส่งเสริมงานสร้างสรรค์ของศิลปินได้แก่ การประกวดวาดภาพ งานเผยแพร่ผลงานด้านวรรณคดี การแข่งขันร้องเพลงลูกทุ่ง และการประกวดแต่งเพลง เป็นต้น การพัฒนาวัฒนธรรมในด้านนี้ควรสนับสนุนให้องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ส่งเสริมงานสร้างสรรค์ทางศิลปวัฒนธรรมให้มากขึ้น

6. การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมของสังคมต่าง ๆ มีส่วนย่อยของวัฒนธรรมอื่นเข้าไปเจือปนอยู่ เช่น ภาษา งานด้านศิลปหัตถกรรมและประติมากรรม ดนตรี การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมนั้นถ้าได้รับการกลั่นกรองและดัดแปลงเป็นอย่างดีก็เป็นการพัฒนาวัฒนธรรม

การพัฒนาวัฒนธรรมไทย ได้กำหนดไว้ในนโยบายแห่งชาติ พ.ศ. 2524 ซึ่งเป็นแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมเพื่อแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และการป้องกันประเทศ โดยจัดกิจกรรมหรือดำเนินการพัฒนาวัฒนธรรมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 275)

1. การเลี้ยงดูอบรมเด็กในครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในครอบครัว สมาชิกในสังคมและชนต่างชาติ
 2. การทำงาน การประกอบอาชีพ และการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
 3. ความสะอาด สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม อาหารโภชนาการ และยารักษาโรค
 4. ภาษาไทย การสื่อความ และวรรณกรรม
 5. การบันเทิง กีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสุขภาพจิต
 6. การอนุรักษ์และพัฒนามรดกทางวัฒนธรรมทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ เช่น ศิลปกรรมด้านประติมากรรม สถาปัตยกรรม จิตรกรรม วรรณกรรม ดุริยางศิลป์ นาฏศิลป์ โบราณสถาน โบราณวัตถุ แหล่งประวัติศาสตร์ ความสุภาพอ่อนน้อม ความมีน้ำใจ
 7. การรักษาภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และเกียรติภูมิของวัฒนธรรมไทยในชุมชนโลก
 8. การสร้างสรรค์และแสวงหาความรู้ ความเจริญของงานทางวิชาการ และการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับสังคมไทย
 9. ศาสนาประจำชาติ ศาสนาที่ดำรงมั่นในประเทศไทย ปรัชญา ระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และความเป็นไทย
 10. สถาบันกษัตริย์ การเมือง การปกครอง อุดมการณ์ และความมั่นคงของชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดกิจกรรมหลักในการพัฒนาวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544ค : 158 – 159)
1. การศึกษาสภาพความเหมาะสมของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรมในปัจจุบัน
 2. การเลือกสรรวัฒนธรรมที่ควรได้รับการพัฒนา
 3. การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม
 4. จัดหางบประมาณสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม
 5. การปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่องานพัฒนาวัฒนธรรม
 6. การประชาสัมพันธ์งานพัฒนาวัฒนธรรม
 7. การถ่ายทอดวัฒนธรรมที่พัฒนาแล้วเข้าไปในกระบวนการให้การศึกษาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนเผยแพร่ทางสื่อมวลชน

8. การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาวัฒนธรรม

9. การจัดประชุมสัมมนาทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรม

10. การติดตามและประเมินผล

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาวัฒนธรรม ตามแนวคิดดังกล่าว สามารถทำได้ด้วยการริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย ซึ่งคงเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ โดยการวางแผน การประสานงาน การให้ประชาชนและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างความเข้าใจด้านวัฒนธรรม การจัดการศึกษาอบรมและการให้ความรู้ เพื่อนำวัฒนธรรมท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาทางวัฒนธรรม

4.2.5 การถ่ายทอดวัฒนธรรม

การถ่ายทอดวัฒนธรรม คือการนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้ว ไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา อันยังผลให้สมาชิกในสังคมเกิดความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่า และนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับยุคสมัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2548 : 2)

การถ่ายทอดวัฒนธรรม เป็นกระบวนการแห่งการส่งต่อและสืบเนื่องวัฒนธรรมไปเรื่อยๆ เป็นกระแสธารอันเดียวที่ไหลเนื่องไม่ขาดสาย เป็นลักษณะแห่งการสั่งสมในอดีต แล้วถ่ายทอดสิ่งที่สั่งสมไว้ผ่านมาสู่ปัจจุบันและส่งมอบต่อเนื่องไปในอนาคต ให้รับเอาไปตัดแต่งเพิ่มเติมให้เหมาะสม ดีที่สุดที่จะเจริญงอกงามมีผลดียิ่งขึ้นต่อไป ถ้าวัฒนธรรมขาดตอน แบ่งเป็นเก่ากับใหม่ขึ้นมาอย่างชัดเจน สังคมก็เหมือนกับบุคคลที่สูญเสียบุคลิกภาพและขาดดุลยภาพที่จะดำรงอยู่และดำเนินต่อไปด้วยดี (ชาติ ถาวรานุรักษ์. 2534 : 14) วัฒนธรรมพื้นบ้านปัจจุบันสัมพันธ์กับวัฒนธรรมพื้นบ้านของชนเผ่าไทยแต่เก่าก่อน การส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรมพื้นบ้าน ต้องค้นคว้าหาจุดกำเนิดของวัฒนธรรมพื้นบ้านด้วย (ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. 2538 : 11) ในการถ่ายทอดวัฒนธรรมไปสู่เด็กนั้น พ่อ แม่ ครู และผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็กเป็นผู้ช่วยถ่ายทอดเรื่องราวให้เด็กได้เป็นอย่างดี (สิริพรรณ ดันติรัตน์ไพศาล. 2544 : 27) นั่นคือ การถ่ายทอดวัฒนธรรมก็คือการสอนให้คนรุ่นหลังรู้ถึงระบบสัญลักษณ์ของสังคมซึ่งทำได้โดยมีการตกลงกันไว้ว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง เนื่องจากวัฒนธรรมคือระบบสัญลักษณ์ซึ่งสมาชิกของสังคมตกลงกันว่าจะใช้ร่วมกัน (ฐิติ บุญยศ. 2548 : ออนไลน์) การศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญประการหนึ่งของสังคมในการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งสืบทอดไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง โดยความ

รับผิดชอบของผู้ที่เป็นผู้บริหาร นักวิชาการ อาจารย์ ครู ผู้ซึ่งดำเนินงานด้านการศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2534 : 70) แท้จริงแล้วการถ่ายทอดความรู้ทางวัฒนธรรมคือการให้การศึกษาฝึกอบรมนั่นเอง (ลักขณา เรขาศิลา. 2526 : 31) ดังนั้น ควรให้การศึกษามีเครื่องมือในการถ่ายทอด ปรับปรุงและพัฒนาวัฒนธรรมอันแท้จริง ภารกิจหลักของการศึกษามีอะไรอื่น แต่การศึกษาคือการถ่ายทอดวัฒนธรรมนั่นเอง (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2534 : 41)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการถ่ายทอดวัฒนธรรม เป็นการศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าแก่การถ่ายทอด พัฒนาวิธีการและสื่อเพื่อการถ่ายทอด การรณรงค์ให้เกิดความตระหนักและร่วมมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม การสร้างเครือข่ายสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม การฝึกอบรมครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการถ่ายทอดวัฒนธรรม จัดหางบประมาณสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรมการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในการถ่ายทอดวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์งานถ่ายทอดวัฒนธรรม และการติดตามประเมินผล

4.2.6 การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำไปสู่สันติภาพและสันติสุขแห่งการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ โดยมีให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ สนับสนุนให้มีการศึกษาวัฒนธรรมของชาติเพื่อตระหนักถึงความคล้ายคลึงและความแตกต่าง ทั้งนี้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าแก่สังคมไทยและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ ในขณะเดียวกันก็ปกป้องมิให้วัฒนธรรมอื่นเข้ามามีบทบาท/อิทธิพลต่อวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมอันดีงามของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2548 : 2) การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับสังคมอื่นมิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน ในระยะเวลาอันสั้น เพราะกว่าที่คนในสังคมจะยอมรับต้องอาศัยการกลั่นกรองและการดัดแปลงหลายขั้นตอน และดำเนินเช่นนี้เรื่อยไปจนกระทั่งส่วนประกอบที่มาจากวัฒนธรรมอื่นได้ประสานเป็นเนื้อเดียวกันกับวัฒนธรรมของสังคมนั้น การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมนั้น ถ้าได้รับการกลั่นกรองและดัดแปลงเป็นอย่างดีก็จะทำให้วัฒนธรรมของแต่ละสังคมสมบูรณ์ขึ้น (ก่อ สวัสดิพิบูลย์. 2531 : 17) วัฒนธรรมเป็นของสากลของมนุษยชาติ คนไทยเราไม่ควรจะรังเกียจและรับเอาความก้าวหน้าของมนุษยชาติ สิ่งนี้มีความสำคัญ เพราะวัฒนธรรมพื้นบ้านอย่างเดียวไม่อาจมีพลวัตพอ น่าจะมีส่วนที่ก้าวหน้าของวัฒนธรรมอื่นเข้ามาผสมด้วยโดยการปรับส่วนที่ก้าวหน้าของวัฒนธรรมตะวันตกกับ

วัฒนธรรมพื้นบ้านให้เข้ากันได้ (ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. 2538 :10) และในเมื่อประเทศไทยเป็นเมืองเปิด กระแสวัฒนธรรมหลักทางทุนนิยมและบริโภคนิยมผนวกกับกระแสวัฒนธรรมญี่ปุ่น จีน อินเดีย เผยแพร่ได้เต็มรูปแบบอย่างไม่หยุดยั้ง คนไทยจึงจำเป็นต้องยอมรับสภาพโดยมีความมั่นใจตัวเอง รู้เรื่องของตนเองอย่างลึกซึ้งเป็นฐาน และยินดีที่จะเปิดใจรับวัฒนธรรมต่างประเทศแล้วเลือกสรรสิ่งที่เหมาะสมที่ควรแก่รากเหง้าเป็นบุคลิกของคนไทย พึงเห็นพ้องต้องกันว่าประเทศไทยเป็นเมืองเปิดที่จำเป็นต้องแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับชาติอื่น ๆ ทั้งใกล้และไกล ด้วยสติปัญญาและรกรากพื้นเพของคนไทย (เอกวิทย์ ณ. ถलग. 2534 : 14)

การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ เป็นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง เพราะกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ต้องติดต่อกับภายนอกอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสำรวจและเลือกเฟ้นวัฒนธรรมท้องถิ่นที่จะนำไปเผยแพร่และต้องพร้อมที่จะรับวัฒนธรรมจากภายนอกที่คัดสรรแล้วมาปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยผ่านระบบการศึกษาในสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำไปสู่สันติภาพและสันติสุขแห่งการอยู่ร่วมกันของมนุษยชาติ การนำวัฒนธรรมไปเผยแพร่ การสร้างเครือข่าย และจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม และการประชาสัมพันธ์การเผยแพร่วัฒนธรรม

4.2.7 การวิจัยวัฒนธรรม

การวิจัยวัฒนธรรม คือ การสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ทางวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์ พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้างอัตลักษณ์ และแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544ค : 157) รวมทั้งทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมนั้น ศรีศักร วัลลิโภดม (2546 : 6) กล่าวถึงบุคคลที่จะทำการวิจัยวัฒนธรรมว่า ในการวิจัยทางวัฒนธรรม หากใช้บุคคลภายนอก ถ้าไม่ได้เข้าไปสังเกตการณ์ในท้องถิ่นเป็นแรมเดือน หรือแรมปีจะไม่มี ความเข้าใจข้อมูลเท่าที่นักวิจัยซึ่งเป็นคนในท้องถิ่นอันได้แก่ ครูโรงเรียน ผู้รู้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. และพระภิกษุสงฆ์ บุคคลที่ควรสนับสนุนเป็นคนแรกคือ ครูโรงเรียน เพราะครูที่เป็น “คนใน” ของท้องถิ่นเป็นคนมีศักยภาพที่จะเชื่อมโยงร่วมมือกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็น อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และพระภิกษุสงฆ์ รวมทั้งครูอื่น ๆ ด้วยกัน จากแนวคิดดังกล่าว ภาระหน้าที่ในการวิจัยวัฒนธรรมจึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของครู แต่จุดอ่อนของนักวิจัยที่เป็นคนท้องถิ่น ก็คือยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องแนวคิด (concept) และวิธีการในการศึกษารวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะแก้ไขได้ก็ต้องด้วยการอบรมให้มีความรู้ในเรื่องประวัติศาสตร์ โบราณคดี (archaeological past) กับชาติวงศ์วรรณา (ethnological present) ในขณะเดียวกัน

ก็ต้องให้มีการร่วมมือกับนักวิจัยภายนอก ที่มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยเพื่อที่จะทำให้การเสนอรายงานและผลงานเป็นไปอย่างมีกรอบและหลักการที่ดี ซึ่งผลที่ตามมาก็จะเป็นสิ่งที่ดีกับทั้งนักวิจัยที่เป็นคนท้องถิ่นกับคนที่มาจากภายนอก นับเป็นการพัฒนานักวิจัยทั้งสองกลุ่มในเวลาเดียวกัน ในขณะที่ ปรีชา ช่างขวัญยืน (2547 : 7) กล่าวถึงบุคคลที่ทำการวิจัยว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาการ วิธีการ และข้อมูล ทำให้เกิดความรู้ไม่ว่าจะเป็น “คนใน” หรือ “คนนอก” ถ้ามีองค์ประกอบครบถ้วนแล้วก็เป็นผู้มีความรู้ท้องถิ่นได้ ถ้าขาดเรื่องใดเรื่องหนึ่งไป “ไม่ว่าจะเป็น” คนใน” หรือ “คนนอก” ก็เป็น “คนไม่รู้” หรือรู้ผิดได้พอ ๆ กัน คนท้องถิ่นที่รู้วิชาการและวิธีการจนเป็นผู้เชี่ยวชาญมีน้อย คนนอกที่รู้วิชาการและวิธีการถึงขั้นเชี่ยวชาญและรู้เรื่องท้องถิ่นดีเท่า ๆ กับคนในท้องถิ่นก็มีน้อยเช่นกัน

เจตนา นาควัชระ (2541: ไม่ปรากฏหน้า) ได้บรรยายในการประชุมสัมมนาวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมโครงการจัดตั้งสถาบันวิจัยศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จัดระหว่าง 10-11 กันยายน 2541 ณ อาคารวิจัยและการศึกษาต่อเนื่องสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในหัวข้อ การวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมว่า 1) การวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมจะต้องให้ความสนใจกับผลงานที่เกิดขึ้นในอดีต และจะต้องให้ความสนใจผลงานในอดีตที่ยังสืบทอดส่งคุณค่าด้วยวิธีการต่อเนื่องมาถึงยุคปัจจุบันวิธีการชัดเจนที่สุดคือ ต้องแสวงหาข้อมูลที่เป็นรูปธรรม ถ้าข้อมูลไม่เป็นรูปธรรมเอามาวิจัยยาก 2) การใช้เหตุผล เพราะข้อมูลเหล่านั้นคนเราเมื่อสัมผัสกับงานศิลปะ ปฏิกริยาแรกคือ จะบอกว่าชอบหรือไม่ชอบและบางครั้งก็เถียงกันอยู่ในระดับของชอบและไม่ชอบเท่านั้น 3) เป็นวิธีการของการตีความหมาย โดยการใช้ความคิดที่ต่อเนื่อง 4) การประเมินคุณค่า ซึ่งการวิจัยทางศิลปวัฒนธรรมเราไม่สามารถทำตัวให้เป็นเครื่องมือวัดที่ไม่มีชีวิตจิตใจได้ และได้กล่าวถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยทางศิลปวัฒนธรรมคือ ผลลัพธ์ขั้นแรก สิ่งที่ได้เป็นการสะสมองค์ความรู้ ผลลัพธ์ที่สอง คือความเข้าใจโลก เข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์ อมรรตน์ สอนคง (2537 : 27) ได้กล่าวถึงการดำเนินการวิจัยทางวัฒนธรรมว่า ทำได้โดยการสำรวจและรวบรวมข้อมูลทางวัฒนธรรม การจัดทำงบประมาณและให้ทุนอุดหนุนการวิจัย การพัฒนานักวิจัย ยกย่องเชิดชูเกียรติ นักวิจัยดีเด่น การตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อพัฒนางานวิจัยทางวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการติดตามประเมินผล

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการวิจัยทางวัฒนธรรมตามแนวคิดดังกล่าว เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้าง และการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม การใช้บุคลากรทั้งภายนอกและภายในชุมชน ดำเนินการสำรวจ ศึกษา สังเคราะห์ และวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมในท้องถิ่น การพัฒนานักวิจัยในสถานศึกษา การรวบรวมผลงานวิจัยทางวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์และการนำผลการวิจัยไปใช้ และการสร้างเครือข่ายงานวิจัยในสถานศึกษา

4.2.8 การเฝ้าระวังวัฒนธรรม

การเฝ้าระวังวัฒนธรรม คือ การเฝ้าตรวจและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่หลั่งไหลมากับกระแสข่าวสารข้อมูล การนำเสนอความรู้และข้อเท็จจริงทางวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรมและสร้างเสริมความดีในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544ค : 51) โดยการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะในการเฝ้าตรวจและวิเคราะห์ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ การสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ จากการที่วัฒนธรรมมีการถ่ายทอดทำให้เกิดปัญหาในการรับวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสมเข้ามา ศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม (2547ก : 1) ได้กล่าวถึงการหลั่งไหลเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติว่า สังคมไทยในปัจจุบันเปิดกว้างและพร้อมที่จะรับสิ่งต่าง ๆ จากนานาอารยประเทศที่หลั่งไหลถ่ายทอดเข้ามา ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก การก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ทำให้สังคมไทยเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงขั้นต้น นับตั้งแต่วิถีชีวิต ทักษะคติความเชื่อ ตลอดจนประเพณีการปฏิบัติก็ได้เปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้ เราไม่อาจรับเอาการถ่ายทอดของวัฒนธรรมภายนอกได้ทั้งหมด เพราะไทยเรามีประวัติศาสตร์อันยาวนานนับร้อยนับพันปี บรรพบุรุษของเราได้ต่อสู้เพื่อดูแลปกป้องแผ่นดินไทยให้คงอยู่ และได้สั่งสมศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามสืบทอดต่อกันมาหลายชั่วอายุคน ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าภาคภูมิใจของคนไทยอย่างยิ่ง จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นเป็นผลให้สังคมไทยเปิดกว้างและรับวัฒนธรรมชาติอื่นเข้ามา ทำให้เกรงว่าอาจส่งผลกระทบต่อบริบทปฏิบัติและวัฒนธรรมที่ดีงามของชาติได้ ปัจจุบันจะพบว่าสังคมไทยต้องเผชิญความล่อแหลมทางวัฒนธรรมมากขึ้น ทั้งการหลั่งไหลของวัฒนธรรมต่างชาติที่เข้ามาอย่างต่อเนื่องและคนไทยยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทยอย่างแท้จริงทำให้เกิดการแทรกซึมของต่างชาติอย่างไม่รู้ตัว สำหรับเรื่องของภัยวัฒนธรรมนั้น ศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ได้ดำเนินการโดยกำหนดกลยุทธ์ 3 รูปแบบ คือ ป้องกัน แก้ไข และวิธีการในแนวรุก ในรูปแบบแรกคือ การป้องกัน ทางศูนย์ฯ จะดำเนินการให้ข้อมูลด้านวัฒนธรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็ง เหมือนกับเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรมให้กับคน โดยเน้นให้เกิดความเข้าใจและภาคภูมิใจในวัฒนธรรมที่ดีงามของชาติ ประการที่ 2 คือ แนวทางแก้ไข ซึ่งในปัจจุบันจะเห็นว่าวัฒนธรรมเริ่มเปลี่ยนแปลงไปโดยมีเหตุจากภายนอก คือการหลั่งไหลของวัฒนธรรมต่างชาติ และข้อมูลข่าวสารมากมาย ขณะเดียวกันเหตุจากภายในที่คนยังไม่เข้าใจในวัฒนธรรมของตนดีพอ ไม่รู้จักใช้สติปัญญาในการคิดใคร่ครวญที่ดี เป็นผลให้สังคมเปิดรับเอาการถ่ายทอดโดยไม่มีการกลั่นกรองเกิดเป็นปัญหาทางวัฒนธรรมขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องแก้ไขด้วยระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก เพื่อเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ เฝ้าระวังการกระทำอันเป็นเหตุให้วัฒนธรรมเบี่ยงเบน หรือทำให้เกิดความเสื่อมเสียได้ ในขณะที่

กลยุทธ์ในแนวกว้าง จะมุ่งเน้นการผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านวัฒนธรรมที่ถูกต้องทุกรูปแบบให้แก่ประชาชน โดยการเผยแพร่ทางสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสร้างภูมิคุ้มกันให้กับบุคคลโดยการอบรม สัมมนา และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม เน้นให้เข้าใจอย่างแท้จริง (ศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม, 2547ข : ออนไลน์)

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดขอบข่าย/กิจกรรมหลักของการเฝ้าระวังวัฒนธรรม ในแผนพัฒนาวัฒนธรรมแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2544 – 2549) ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2544ค : 51)

1. การกลั่นกรองและเฝ้าระวังวัฒนธรรมที่ไม่พึงปรารถนา ทั้งที่เข้ามาโดยตรงหรืออ้อมแฝง รวมถึงการเฝ้าระวังมิให้มีการนำภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไปแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
2. พัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะองค์กรภาครัฐและเอกชนในระดับต่าง ๆ ในการเฝ้าตรวจและวิเคราะห์ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และนำเสนอความรู้ตลอดจนข้อเท็จจริงทางวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน การพัฒนาองค์ความรู้และกระบวนการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม การศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และการพัฒนาระบบข้อมูลเครือข่ายการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
3. ขยายเครือข่ายระบบงานเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมให้เกิดทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
4. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมในภาวะปกติและฉุกเฉินได้
5. การส่งเสริมให้เกิดการสร้างกระแสข่าวสารให้เกิดการผลักดันความคิดในการดูแลแก้ไขปัญหาความเบี่ยงเบนทางวัฒนธรรม และสร้างกระแสให้เกิดการสร้างความคิดขึ้นในสังคม

จากแนวคิดดังกล่าวการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อป้องกันการรุกรานของวัฒนธรรมที่ไม่พึงปรารถนา การเฝ้าระวังวัฒนธรรมเป็นการสร้างความเข้าใจและเผยแพร่ความรู้ในการเลือกรับวัฒนธรรม โดยการกลั่นกรองและเฝ้าระวังวัฒนธรรมที่ไม่พึงปรารถนา การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะในการเฝ้าตรวจและวิเคราะห์ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านการเฝ้าระวัง และการสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษา และหน่วยงานต่าง

จากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา จะเห็นว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก สมจิตต์ สิทธิไชย (ลักขณา เรชาสุวรรณ. 2526 : 30 – 31. ; อ้างอิงจาก สมจิตต์ สิทธิไชย. 2517. *ภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สังคมไทยมุ่งหวัง*. หน้า 102 – 106) ได้กล่าวถึงหน้าที่สำคัญของสถาบันการศึกษากับวัฒนธรรม 4 ประการ คือ

1. การให้ความรู้ความคิดทางวัฒนธรรม
2. ช่วยให้ผู้แต่ละคนเลือกบทบาทที่ตนต้องการมีส่วนร่วมในสังคมและสอนว่าแต่ละคนจะแสดงบทบาทนั้นอย่างไร
3. ช่วยประสมประสานกลุ่มและบุคคลต่าง ๆ ให้เข้าเป็นสังคมเดียวกันได้
4. เป็นแหล่งการริเริ่มวัฒนธรรมทางสังคม

การบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ สุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ์ (2546 : 17) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาว่า การบริหารโรงเรียนมัศึกษานั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้เรื่ององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการมัธยมศึกษาเป็นอย่างดี โดยเฉพาะนโยบายด้านการศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน นโยบายเป็นข้อความที่กำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องนำไปใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการพิจารณาตัดสินใจในการวางแผนจัดทำโครงการ และกำหนดวิธีดำเนินการในระดับหน่วยงานที่รับผิดชอบ การกำหนดนโยบายมีทุกระดับชั้นของหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับสูงสุด คือระดับประเทศ ระดับกรม ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับโรงเรียน โดยทุกระดับจะต้องกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายของระดับที่สูงกว่า นโยบายได้กำหนดไว้หลายลักษณะคือ นโยบายที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาชาติ นโยบายการพัฒนาการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล นโยบายการศึกษาของจังหวัดและโรงเรียน นโยบายจะต้องเฉพาะเจาะจงมากในหน่วยงานของโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติ ดังนั้น ตามประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2538 เรื่อง ให้โรงเรียนและวัดเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม มีบทบาทหน้าที่ดำเนินงานวัฒนธรรมในลักษณะต่าง ๆ กล่าวคือ การส่งเสริม การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การพัฒนา การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยน การวิจัย และการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม จึงเป็นนโยบายที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำไปปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานทางวัฒนธรรม ในฐานะหน่วยงานทางวัฒนธรรมตามที่ได้รับมอบหมาย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

สุวัฒน์ ศักดิ์ศรีศูล (2535 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการสารสนเทศด้านวัฒนธรรมพื้นบ้านสำหรับสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้เห็นความจำเป็นในการสร้างระบบสารสนเทศด้านวัฒนธรรมเพื่อนำไปใช้ประสานงานฟื้นฟู อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ และวิจัยค้นคว้า

ทางวัฒนธรรมของชาติ มีการจัดทำแผนงานและโครงสร้างการพัฒนาระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่องตลอดมา และมีหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานโดยเฉพาะ แต่โดยลักษณะและธรรมชาติของเนื้อหาด้านวัฒนธรรมพื้นบ้านที่ครอบคลุมเรื่องราวต่าง ๆ มากมายและแหล่งข้อมูลปฐมภูมิกระจายอยู่ในทุกภูมิภาค มีลักษณะเป็นพลวัตที่มีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวอยู่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จึงยังไม่มีระบบสารสนเทศทางด้านวัฒนธรรมใดที่เสร็จสมบูรณ์

2. ระบบสารสนเทศด้านวัฒนธรรมพื้นบ้าน ที่ออกแบบและสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

(1) แบบเก็บรวบรวมข้อมูล 5 แบบ จำแนกตามหมวดของวัฒนธรรม คือขนบธรรมเนียมประเพณีและศาสนา ภาษาและวรรณกรรม ศิลปกรรมและโบราณคดี การละเล่นดนตรี และการพักผ่อนหย่อนใจ ชีวิตความเป็นอยู่ และวิทยาการ ซึ่งมีรายการข้อมูลที่สำคัญเพื่อใช้เชื่อมโยงไปหาแหล่งข้อมูลที่เก็บไว้ในพื้นที่ (2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมประมวลผลและแสดงผลข้อมูลโดยสร้างชุดคำสั่งประยุกต์เพื่อการบันทึกรวบรวมข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ (3) การนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ไปใช้เพื่อการเลือก สืบค้น และพิมพ์รายงาน

3. ระบบสารสนเทศจะช่วยให้ผู้ใช้สารสนเทศเกิดความคุ้นเคยจากรูปแบบในความคิดหรือความเข้าใจให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

4. การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ คือคอมพิวเตอร์เข้าไปปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมพื้นบ้าน ถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมทางด้านวิชาการที่มีคุณค่าในเชิงปฏิบัติด้วยขั้นตอนการวิจัยได้จากการหาหรือผู้ต้องการแก้ปัญหาและประชุมอภิปรายหลายครั้ง

5. ข้อเสนอแนะให้บันทึกข้อมูลวัฒนธรรมพื้นบ้านเท่าที่มีตามรูปแบบที่กำหนดไว้แล้วพิมพ์ออกมาส่งให้ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเพิ่มเติมและแก้ไขให้สมบูรณ์ และนำไปบันทึกในคอมพิวเตอร์จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเป็นสื่อในการเชื่อมโยงให้ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดและสามารถนำไปใช้เหมือนกันทั่วประเทศ

นาฏยา สุวรรณทรัพย์ (2537 : บทคัดย่อ) ผลงานวิจัยเรื่อง การจัดดำเนินการของศูนย์ศิลปวัฒนธรรมในสหวิทยาเขตศรีอยุธยาในทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และกรรมการศูนย์ศิลปวัฒนธรรม พบว่า ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ผู้บริหาร อาจารย์ และกรรมการศูนย์ศิลปวัฒนธรรม มีความเห็นว่า การจัดดำเนินการของศูนย์ศิลปวัฒนธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ผู้บริหาร อาจารย์ และกรรมการศูนย์ศิลปวัฒนธรรม มีความเห็นว่า การจัดดำเนินการของศูนย์ศิลปวัฒนธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเผยแพร่วัฒนธรรม ผู้บริหาร และกรรมการศูนย์ศิลปวัฒนธรรม มีความเห็นว่า การจัดดำเนินการของศูนย์ศิลปวัฒนธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์มีความเห็นว่า

การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม ผู้บริหาร อาจารย์ และกรรมการศูนย์ ศิลปวัฒนธรรม มีความเห็นว่า การจัดดำเนินการของศูนย์ศิลปวัฒนธรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

เฉลา เวชเดช (2539 : บทคัดย่อ) ผลงานวิจัยเรื่อง บทบาทในการอนุรักษ์ ส่งเสริมและ เผยแพร่ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมไทยของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ ของครูฝ่ายกิจกรรม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการปฏิบัติบทบาทในการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมไทยรวมทุกด้านเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแล้ว โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติบทบาทดังกล่าวร้อยละ 52.4, 63.4 และ 67.3 ตามลำดับ บทบาทโรงเรียนทุกขนาดปฏิบัติมากที่สุดคือ บทบาทด้านอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย (ร้อยละ 73.0) รองลงไปคือ บทบาทด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมไทย (ร้อยละ 63.3) ส่วนที่เกี่ยวกับบทบาทที่โรงเรียน ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ บทบาทการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมไทย (ร้อยละ 41.6)

สุรศักดิ์ ไวจรรยา (2544 : บทคัดย่อ) ผลงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ ช่วยสอน เรื่องบ้านเชียง : มรดกโลกทางวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 การวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเรื่องบ้านเชียง : มรดก โลกทางวัฒนธรรม เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนก่อนและหลังเรียน และศึกษา ความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเรียนด้วยบทเรียนดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์ ช่วยสอน เรื่องบ้านเชียง : มรดกโลกทางวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.04/81.60 ซึ่งสูงกว่า มาตรฐาน 80/80 หลังจากทีนักเรียนเรียนด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนนี้แล้ว ปรากฏว่า นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนเห็นด้วย ต่อการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนดังกล่าว

เฉลิมชัย จันทระเสนา (2544 : บทคัดย่อ) ผลงานวิจัยเรื่อง บทบาทผู้สูงอายุในเขตเทศบาล เมืองอำนาจเจริญ ที่มีต่อการพัฒนาชุมชน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า 1) ผู้สูงอายุโดยรวมและจำแนกตามเพศ ในเขตเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีบทบาทในการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาและอุปสรรค ที่มีต่อบทบาทผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ในด้านการพัฒนาชุมชน คือ การมีส่วนร่วมใน กิจกรรมชุมชนลดลง และประชากรมีคุณภาพลดลง ด้านการศึกษา คือ ขาดเงินทุนในการสนับสนุน เด็กยากจน ด้านศาสนา คือ สภาพสังคมปัจจุบันทำให้จิตใจคับแคบเห็นแก่ตัวทำให้ผู้สูงอายุ

เสื่อมศรัทธา ความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาลดลง อันมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติตัวของพระสงฆ์ ทำให้ผู้สูงอายุไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา และด้านวัฒนธรรมประเพณี คือ วัฒนธรรมต่างชาติและค่านิยมในปัจจุบันทำให้ประเพณีผิดเพี้ยนไปจากโบราณ ผู้สูงอายุจึงไม่ร่วมกิจกรรมตามประเพณี และประเพณียังขาดการสืบทอดจากผู้สูงอายุ

สุเทพ ศรีระกิง (2546 : บทคัดย่อ) ผลงานวิจัยเรื่อง การศึกษาใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การศึกษาใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยรวมไม่ต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกันมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยรวมไม่ต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีการรับรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยรวมในทุกวิธีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และการรับรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นแตกต่างกัน มีปัญหาในการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

สก๊อต (Scott. 2002 : Abstract) ผลงานวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนสัญชาติอัฟริกัน – อเมริกัน การศึกษาครั้งนี้ต้องการสำรวจบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของนักเรียนสัญชาติอัฟริกัน – อเมริกัน องค์ประกอบหลักของการสำรวจได้รวมความเชื่อมโยงระหว่างคุณค่าทางวัฒนธรรม การรับรู้ของนักเรียนสัญชาติอัฟริกัน-อเมริกัน กับโรงเรียนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน และกลยุทธ์การบริหารงาน ความคิดสร้างสรรค์ และการฝึกฝน ซึ่งครูใช้สอนนักเรียนด้วยการนิเทศให้เกิดความสำนึกและพฤติกรรมที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จทางการศึกษา ผลการศึกษาที่พบมีประเด็นหลัก 3 ประเด็น คือ ประเด็นแรก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยกเว้นเกี่ยวกับเชื้อชาติและวัฒนธรรมของนักเรียนไม่เอามาเป็นเรื่องสำคัญ ประเด็นที่สอง ส่วนประกอบที่สำคัญที่ทำให้นักเรียนสัญชาติอัฟริกัน – อเมริกันประสบความสำเร็จในการเรียนคือพื้นฐานความรู้เดิมของนักเรียนทางด้านสถานภาพส่วนตัวและการได้รับการเลี้ยงดูซึ่งเป็นเสมือนการให้การศึกษาโดยตรงมากกว่าการศึกษาโดยวิธีวิทยาศาสตร์ ประเด็นที่สาม คือ

คุณลักษณะที่สร้างขึ้นจากการเชื่อมั่นตนเอง การยอมรับตนเอง และการตัดสินใจด้วยตัวเองที่จะค้นหาความรู้ซึ่งเป็นวิธีที่การได้รับความรู้ที่ง่าย ซึ่งจะทำให้นักเรียนพึงพอใจด้วยการบริหารจัดการด้วยแบบทดสอบมาตรฐาน

มาติเนซ (Martinez. 2003 : Abstract) ผลงานวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนที่มีวัฒนธรรมและภาษาแตกต่างกัน การวิจัยนี้เพื่อศึกษาบทบาทที่ยุ่ยากของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลกระทบเกี่ยวกับการตัดสินใจ และเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะชักจูงใจให้คนอื่น ๆ เข้าใจในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมและครอบครัวของนักเรียน การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยร่วมกันประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา 6 คน และโรงเรียนมัธยมศึกษา 1 คน จากโรงเรียนในเขตอ่าวแคลิฟอร์เนีย (California Bay Area) เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ที่เข้าร่วมในการวิจัย ประกอบด้วยโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนที่ไม่ใช่คนผิวขาวไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 หรือนักเรียนที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนในการพิจารณาปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การสร้างสภาพแวดล้อมที่ต้องดูแลเอาใจใส่และสัญญาประชาคมมีความสำคัญพอ ๆ กับสิ่งที่จะต้องพิจารณาเป็นประการแรก สำหรับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ต้องการ บทบาทของผู้ร่วมวิจัยในฐานะผู้นำทางการจัดการเรียนการสอนและเป็นตัวกลางในการทำตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมนานาชาติซึ่งจะต้องพิจารณาว่าภูมิหลังของนักเรียนเป็นทรัพย์สินทางปัญญา ในฐานะผู้เจรจาเพื่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่จะต้องทำเป็นประเด็นหลักอย่างหนึ่งคือการเปลี่ยนแปลงเจตคติและการรับรู้เกี่ยวกับการขาดแบบอย่างทางการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความแตกต่างกัน ข้อสุดท้ายคือการส่งเสริมการตอบสนองทางด้านวัฒนธรรมสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานด้านวิชาการและความต้องการที่จะเตรียมจัดหาผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะสร้างการเตรียมพร้อมในการฝึกฝนการบริหารและความคิดริเริ่มทางการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานทางวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสำคัญในโรงเรียน และเป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจ การนำ และการจัดการในสังคมของโรงเรียน นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้เอาใจใส่ กระตือรือร้น และสนับสนุนการดำเนินงานวัฒนธรรมโดยการ วางแผน พัฒนา ประชาสัมพันธ์ นิเทศภายใน กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน และต้องประสานงานกับหน่วยงานและชุมชนอื่น เพื่อให้การดำเนินงานวัฒนธรรมบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา และเปรียบเทียบบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 139 แห่ง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษา 97 แห่ง จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหารายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแห่งละ 1 คน ครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 194 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

- 1) ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา

2) สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกเป็น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิกเคิร์ท (Likert's Rating Scale) ซึ่งเนื้อหาของคำถามผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540 : 57- 62) นาฏยา สุวรรณทรัพย์ (2537 : 111 – 120) และ อมรรัตน์ สอนคง (2537 : 110 – 116) ซึ่งครอบคลุมกรอบความคิดในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ด้านการอนุรักษ์ ด้านการฟื้นฟู ด้านการพัฒนา ด้านการถ่ายทอด ด้านการแลกเปลี่ยน ด้านการวิจัย และด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและแนวคิด เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในสถานศึกษา
2. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม อยู่ในกรอบของนิยามศัพท์และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนตามขอบเขตที่กำหนด ตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและ พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - objective Congruence) เพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 สำหรับนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงมาปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 161) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98
8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์การวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้ตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 194 ชุด ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 แห่ง โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งได้รับแบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด เป็นของผู้บริหารสถานศึกษา 1 ชุด และครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม 1 ชุด โดยส่ง ทางไปรษณีย์ ปิดผนึกด้านหลังของแบบสอบถาม พร้อมทั้งจำหน่ายซองถึงตนเองให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย ในกรณีที่แบบสอบถามส่งคืนช้า ผู้วิจัยติดตามเก็บด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 184 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.85 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

- 1 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และตอนที่ 2
2. นำแบบสอบถามในตอนที่ 2 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ดังนี้

ระดับคะแนนการปฏิบัติ	มากที่สุด	ให้คะแนน	5
ระดับคะแนนการปฏิบัติ	มาก	ให้คะแนน	4
ระดับคะแนนการปฏิบัติ	ปานกลาง	ให้คะแนน	3
ระดับคะแนนการปฏิบัติ	น้อย	ให้คะแนน	2
ระดับคะแนนการปฏิบัติ	น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC for windows ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. ในตอนที่ 2 ผู้วิจัยศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แล้วเทียบเคียงกับกับเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีบทบาทการปฏิบัติงาน	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีบทบาทการปฏิบัติงาน	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีบทบาทการปฏิบัติงาน	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีบทบาทการปฏิบัติงาน	มาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	ผู้บริหารมีบทบาทการปฏิบัติงาน	มากที่สุด

3. เปรียบเทียบ ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานวัฒนธรรม จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และการได้รับการฝึกอบรมด้านวัฒนธรรม ใช้สถิติทดสอบที (t-test)

4. เปรียบเทียบ ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe' 's Test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 สถิติวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

- 1) ความถี่และร้อยละ
- 2) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
- 3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2 สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – objective Congruence)
- 2) หาค่าอำนาจจำแนกโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ

(Item Total Correlation)

- 3) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

3 สถิติทดสอบสมมุติฐาน

1) ทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็น จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และการได้รับการฝึกอบรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test)

2) ทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe' 's test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมาย ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ย (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบนจาก ค่าเฉลี่ย (Sum of Square)
p	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้าเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม ในบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงาน วัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีบทบาทในการ ดำเนินงานวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงาน วัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวม (n = 184)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	92	50.00
ครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม	92	50.00
รวม	184	100
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	107	58.20
สูงกว่าปริญญาตรี	77	41.80
รวม	184	100
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	21	11.40
5 – 10 ปี	44	23.90
มากกว่า 10 ปี	119	64.70
รวม	184	100
4. การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานวัฒนธรรม		
เคยได้รับการฝึกอบรม	131	71.20
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	53	28.80
รวม	184	100

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม มีจำนวนกลุ่มละ 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.20 มีประสบการณ์ในการทำงานวัฒนธรรม ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 64.70 และเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 71.20

ตาราง 2 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม (n = 92)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	32	34.80
สูงกว่าปริญญาตรี	60	65.20
รวม	92	100
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	8	8.70
5 – 10 ปี	22	23.90
มากกว่า 10 ปี	62	67.40
รวม	92	100
3. การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานวัฒนธรรม		
เคยได้รับการฝึกอบรม	66	71.80
ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม	26	28.20
รวม	92	100

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหารสถานศึกษา มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.20 มีประสบการณ์ในการทำงานวัฒนธรรมมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.40 และเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 71.80

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานการวิจัยไว้ 5 ประการ คือ

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม ในบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

ซึ่งการทดสอบสมมุติฐานในแต่ละข้อปรากฏผลดังนี้

2.1 สมมุติฐานข้อ 1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม
 ในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
 การทดสอบสมมุติฐานข้อ 1 ปราบกฏผลดังตาราง 3 - 11

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม
 ในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม (n = 92)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม	3.54	0.71	มาก
2.	ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	3.70	0.85	มาก
3.	ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	3.78	0.84	มาก
4.	ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม	3.76	0.69	มาก
5.	ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม	3.67	0.81	มาก
6.	ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	3.72	1.04	มาก
7.	ด้านการวิจัยวัฒนธรรม	3.11	0.96	ปานกลาง
8.	ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	3.58	0.88	มาก
รวม		3.60	0.78	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม
 ในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$ S.D.=0.78)
 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.78$ S.D.=0.84) ด้านการพัฒนา
 วัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.76$ S.D.=0.69) ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.72$ S.D.=1.04)
 ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.70$ S.D.=0.85) ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.67$
 S.D.=0.81) ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.58$ S.D.=0.88) และด้านการส่งเสริม
 วัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.54$ S.D.=0.71) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านการวิจัยวัฒนธรรม อยู่ใน
 ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$ S.D.=0.96)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน
วัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม
จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชุมพิจารณา เกี่ยวกับสภาพปัญหาและในการดำเนิน กิจกรรมทางวัฒนธรรม	3.57	0.92	มาก
2.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชุมพิจารณา หาแนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม	3.57	0.85	มาก
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู นักเรียนร่วมมือกับชุมชน ในการฟื้นฟู พัฒนา และสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ งอกงามจากวัฒนธรรมเดิม	3.50	0.89	มาก
4.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา	3.46	0.79	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้สื่อสารมวลชนและ เทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่วัฒนธรรม	3.47	0.90	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู นักเรียนและประชาชน ได้ร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับวันสำคัญ ของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	3.70	0.78	มาก
รวม		3.54	0.71	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมใน
สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.54$ S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู นักเรียนและประชาชน
ได้ร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ($\bar{X} = 3.70$
S.D.=0.78) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชุมพิจารณา เกี่ยวกับสภาพปัญหาและในการดำเนิน
กิจกรรมทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.57$ S.D.=0.92) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชุมพิจารณาหา

แนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.57$ S.D.=0.85) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู นักเรียนร่วมมือกับชุมชนในการฟื้นฟู พัฒนา และสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ห่างไกลจากวัฒนธรรมเดิม ($\bar{X} = 3.50$ S.D.=0.89) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วน ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้สื่อสารมวลชน และเทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่วัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.70$ S.D.=0.78) และผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.46$ S.D.=0.79) อยู่ใน ระดับปานกลางตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน
วัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม
จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารจัดให้มีการรวบรวมข้อมูลและบันทึก แหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุ และภูมิปัญญา ท้องถิ่นไว้อย่างเป็นระบบ	3.58	1.03	มาก
2.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้จัดทำหลักสูตร ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.72	0.84	มาก
3.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำคู่มือแนะนำ ศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น	3.71	0.98	มาก
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม	3.80	0.99	มาก
5.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดสัมมนาความคิดทาง วัฒนธรรมร่วมกับชุมชน	3.74	0.93	มาก
6.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู นักเรียน และชุมชน ร่วมกันปฏิสังขรณ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ สำคัญในท้องถิ่น	3.68	1.06	มาก
รวม		3.70	0.85	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมใน
สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.70$ S.D.=0.85) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.80$ S.D.=0.99)
ผู้บริหารส่งเสริมการจัดสัมมนาความคิดทางวัฒนธรรมร่วมกับชุมชน ($\bar{X} = 3.74$ S.D.=0.93) และ
ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้จัดทำหลักสูตรศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.72$ S.D.=0.84)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม
 ในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการศึกษา รวบรวมข้อมูล วัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายไป	3.62	1.03	มาก
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเลือกสรรวัฒนธรรม ที่มีความสำคัญและมีคุณค่าที่กำลังจะ สูญสลายเพื่อดำเนินการฟื้นฟู	3.65	1.07	มาก
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาอบรม เผยแพร่วัฒนธรรมที่เลือกสรรแก่เด็ก เยาวชน และประชาชน	3.95	0.88	มาก
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสอดแทรกเนื้อหา/ กิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นให้นักเรียน เกิดจิตสำนึกรักและหวงแหนวัฒนธรรมท้องถิ่น	4.10	0.72	มาก
5.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดสร้าง พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น	3.60	1.07	มาก
รวม		3.78	0.84	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมใน
 สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 3.78$ S.D.=0.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสอดแทรกเนื้อหา/ กิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรม
 ท้องถิ่นให้นักเรียนเกิดจิตสำนึกรักและหวงแหนวัฒนธรรมท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.10$ S.D.=0.72) ผู้บริหาร
 สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษา อบรมเผยแพร่วัฒนธรรมที่เลือกสรรแก่เด็ก เยาวชนและประชาชน
 ($\bar{X} = 3.95$ S.D.=0.88) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่มีความสำคัญและมี
 คุณค่าที่กำลังจะสูญสลายเพื่อดำเนินการฟื้นฟู ($\bar{X} = 3.65$ S.D.=1.07)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม
 ในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดทำแผนพัฒนา วัฒนธรรมเพื่อใช้ในสถานศึกษา	3.67	0.93	มาก
2.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดฝึกอบรมทาง วัฒนธรรมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	3.66	0.76	มาก
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้เชิญภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามาเป็นวิทยากรให้ความรู้ทางด้านวัฒนธรรม ให้แก่เด็กและเยาวชน	3.92	0.85	มาก
4.	ผู้บริหารสนับสนุนการนำวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานวัฒนธรรม	3.82	0.88	มาก
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้วางแผน และประสานงาน กับชุมชนในการจัดอบรมทางวัฒนธรรมให้แก่ สมาชิกในชุมชน	3.61	0.94	มาก
6.	ผู้บริหารส่งเสริมการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคง รักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของความเป็นไทย	3.90	0.77	มาก
รวม		3.76	0.69	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมใน
 สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 3.76$ S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้เชิญภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาเป็นวิทยากรให้ความรู้
 ทางด้านวัฒนธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน ($\bar{X} = 3.92$ S.D.=0.85) ผู้บริหารส่งเสริมการปรับปรุง
 เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของความเป็นไทย

($\bar{X} = 3.90$ S.D.=0.77) และผู้บริหารสนับสนุนการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.82$ S.D.=0.88)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม
ในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการศึกษาและกำหนดเนื้อหาของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าแก่การถ่ายทอด	3.83	0.84	มาก
2.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อเพื่อการถ่ายทอดวัฒนธรรม	3.67	0.80	มาก
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประสานงานการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดวัฒนธรรม	3.53	0.96	มาก
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้พัฒนาการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ทางอินเทอร์เน็ต วีโอ วีซีดี เป็นต้น	3.58	1.03	มาก
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการติดตามประเมินผล การถ่ายทอดทางวัฒนธรรมจากการจัดการเรียนการสอน	3.64	0.89	มาก
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรมได้ถ่ายทอดภูมิปัญญาแก่ครูและนักเรียน	3.82	1.00	มาก
รวม		3.67	0.81	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.67$ S.D.=0.81) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการศึกษาและกำหนดเนื้อหาของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าแก่การถ่ายทอด ($\bar{X} = 3.83$ S.D.=0.84) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรมได้ถ่ายทอดภูมิปัญญาแก่ครูและนักเรียน ($\bar{X} = 3.82$ S.D.=1.00) และผู้บริหารสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อเพื่อการถ่ายทอดวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.67$ S.D.=0.80)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม
 ในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม จำแนกเป็น
 รายข้อ

ข้อ	ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจและ เลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรค่า แก่การแลกเปลี่ยนทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ	3.74	1.13	มาก
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่าย เพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	3.68	1.67	มาก
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนมีโอกาสดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยน วัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ	3.71	1.09	มาก
4.	ผู้บริหารจัดหางบประมาณจากต้นสังกัด และจากหน่วยงานอื่นมาสนับสนุนการ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	3.67	1.20	มาก
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่วัฒนธรรม	3.84	1.03	มาก
รวม		3.72	1.04	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมใน
 สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 3.72$ S.D.=1.04) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนและเผยแพร่
 วัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.84$ S.D.=1.03) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่
 ควรค่าแก่การแลกเปลี่ยนทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ($\bar{X} = 3.74$ S.D.= 1.13)

และผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนมีโอกาสดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม
ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ($\bar{X} = 3.71$ S.D.= 1.09) เมื่อพิจารณาการ
กระจายของข้อมูล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติในข้อ 2, ข้อ4 และ ข้อ1 ในลักษณะ
ค่อนข้างแตกต่างกันตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน
วัฒนธรรม ในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการวิจัยวัฒนธรรม จำแนกเป็น
รายชื่อ

ข้อ	ด้านการวิจัยวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลภายนอก ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการ สำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ การวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่น	3.17	0.97	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมการวิจัย ทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา	3.10	1.08	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้รวบรวมผลงานวิจัย วัฒนธรรมไว้เพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษา ค้นคว้าและนำไปใช้	3.09	1.05	ปานกลาง
4.	ผู้บริหารจัดให้มีการประชาสัมพันธ์งานวิจัย ทางวัฒนธรรมที่ได้ศึกษาและรวบรวมไว้	3.09	1.02	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารจัดหางบประมาณสนับสนุนการ ดำเนินงานวิจัยวัฒนธรรมท้องถิ่นของสถานศึกษา	3.08	1.03	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่าย งานวิจัยในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และกับหน่วยงานอื่น	3.20	1.14	ปานกลาง
รวม		3.11	0.96	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมใน
สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการวิจัยวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.11$ S.D.=0.96) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายงานวิจัยใน
สถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาและกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.20$ S.D.=1.14) ผู้บริหารสนับสนุนให้

บุคคลภายนอก ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการสำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย วัฒนธรรมในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.17$ S.D.= 0.97) และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมการวิจัยทาง วัฒนธรรมในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.10$ S.D.= 1.08) เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูล พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทการปฏิบัติงานวัฒนธรรมด้านการวิจัยวัฒนธรรม มีระดับ การปฏิบัติค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 2, ข้อ 3, ข้อ 4, ข้อ 5 และ ข้อ 6 มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างแตกต่างกัน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการเฝ้าระวัง	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีคณะกรรมการ กลั่นกรองและเฝ้าระวังวัฒนธรรมที่ ไม่พึงปรารถนาในสถานศึกษา	3.41	0.95	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารจัดให้มีคณะกรรมการตรวจและ วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่หลังไหล มากับกระแสข้อมูลข่าวสาร	3.46	1.01	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนำเสนอความรู้ ตลอดจนข้อเท็จจริงในการเลือกรับวัฒนธรรม ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนและประชาชน	3.76	0.90	มาก
4.	ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างเครือข่าย การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ	3.61	1.03	มาก
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร และเครือข่าย โดยจัดการฝึกอบรมการ เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	3.68	1.01	มาก
รวม		3.58	0.88	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$ S.D.=0.88) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนำเสนอความรู้ตลอดจนข้อเท็จจริงในการเลือกรับวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนและประชาชน ($\bar{X} = 3.76$ S.D.= 0.90) ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.68$ S.D.= 1.01) และผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรและเครือข่าย โดยจัดการฝึกอบรมการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.61$ S.D.= 1.03) อยู่ในลำดับมากตามลำดับ ส่วนผู้บริหารจัดให้มีคณะกรรมการตรวจและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ล้นหลามกับกระแสข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.46$ S.D.= 1.01) และ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองและเฝ้าระวังวัฒนธรรมที่ไม่พึงปรารถนาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.41$ S.D.= 0.95) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

2.2 สมมุติฐานข้อ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

ข้อ	การดำเนินงานวัฒนธรรม ในสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		ค่าสถิติ	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	t	
1.	ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม	3.54	0.71	3.78	0.65	-2.376*	.019
2.	ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	3.70	0.85	3.58	0.72	1.035	.302
3.	ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	3.78	0.84	3.49	0.70	2.540 *	.012
4.	ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม	3.76	0.69	3.58	0.78	1.676	.096
5.	ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม	3.67	0.81	3.49	0.77	1.538	.126
6.	ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	3.72	1.04	3.34	0.86	-2.736 **	.007
7.	ด้านการวิจัยวัฒนธรรม	3.11	0.96	3.26	0.92	1.076	.283
8.	ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	3.58	0.88	3.37	0.75	1.704	.090
รวม		3.60	0.78	3.49	0.69	1.012	.313

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยในด้านการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าบทบาทในการปฏิบัติงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม ปฏิบัติมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า โดยมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2.3 สมมุติฐานข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาแตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานข้อ 3 ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อ	การดำเนินงานวัฒนธรรม ในสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 32)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 60)		ค่าสถิติ ทดสอบ	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม	2.99	0.46	3.83	0.65	-7.123 ***	.000
2.	ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	3.22	0.53	3.95	0.88	-4.892 ***	.000
3.	ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	3.33	0.64	4.02	0.84	-4.379 ***	.000
4.	ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม	3.33	0.57	3.99	0.63	-5.068 ***	.000
5.	ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม	3.23	0.71	3.91	0.77	-4.154 ***	.000
6.	ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	3.17	0.79	4.02	1.04	-4.350 ***	.000
7.	ด้านการวิจัยวัฒนธรรม	2.32	0.50	3.54	0.93	-8.412 ***	.000
8.	ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	3.06	0.54	3.88	0.76	-5.192 ***	.000
รวม		3.07	0.49	3.88	0.76	-6.104 ***	.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 13 แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมสูงกว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีในทุกด้าน

2.4 สมมุติฐานข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน
มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานข้อ 4 ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
ดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.076	3.038	6.682 **	.002
ภายในกลุ่ม	89	40.459	0.455		
รวม	91	46.535			
ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.308	2.654	3.849 *	.025
ภายในกลุ่ม	89	61.364	0.689		
รวม	91	66.672			
ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.114	2.557	3.799 *	.026
ภายในกลุ่ม	89	59.898	0.673		
รวม	91	65.012			
ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.733	1.866	4.188 *	.018
ภายในกลุ่ม	89	39.665	0.446		
รวม	91	43.397			
ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.451	2.225	3.503 *	.034
ภายในกลุ่ม	89	56.539	0.635		
รวม	91	60.989			

ตาราง 14 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.469	2.734	2.609	.079
ภายในกลุ่ม	89	93.298	1.048		
รวม	91	98.767			
ด้านการวิจัยวัฒนธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	6.080	3.040	3.418 *	.037
ภายในกลุ่ม	89	79.160	0.889		
รวม	91	85.240			
ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2	7.316	3.658	5.069 **	.008
ภายในกลุ่ม	89	64.223	0.722		
รวม	91	71.539			
รวมทุกด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.237	2.619	4.584 *	.013
ภายในกลุ่ม	89	50.838	0.571		
รวม	91	56.075			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 แสดงว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการ

พัฒนาวัฒนธรรม ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม
ด้านการวิจัยวัฒนธรรม และด้านการพัฒนาวัฒนธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านการแลกเปลี่ยน
วัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน และตรวจสอบการแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' 's test)
ได้ผลดังตาราง 15 - 21

ตาราง 15 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน
วัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม จำแนกตาม ประสบการณ์
ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า10 ปี
	$\bar{X}$	3.1639	3.3061	3.7713
น้อยกว่า 5 ปี	3.1639	-	.1422	.6074
5 – 10 ปี	3.3061		-	.4653
มากกว่า10 ปี	3.7713			-

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า10 ปี
ประสบการณ์ในการทำงาน 5- 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีบทบาทการ
ดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน
 วัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	2.8958	3.3182	3.7043
น้อยกว่า 5 ปี	2.8958	-	.4223	.8085 *
5 – 10 ปี	3.3182		-	.3861
มากกว่า 10 ปี	3.7043			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีบทบาทของการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม โดยเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน
 วัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	3.2917	3.3864	3.8710
5 – 10 ปี	3.2917	-	.0947	.5793
น้อยกว่า 5 ปี	3.3864		-	.4846
มากกว่า 10 ปี	3.8710			-

จากตาราง 17 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี
 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีบทบาท
 ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการอนุรักษ์
 วัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน
 วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	3.2500	3.5364	3.9387
น้อยกว่า 5 ปี	3.2500	-	.2864	.6887
5 – 10 ปี	3.5364		-	.4023
มากกว่า 10 ปี	3.9387			-

จากตาราง 18 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี
 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีบทบาท
 ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการฟื้นฟู
 วัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน
 วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	3.3958	3.5076	3.9032
น้อยกว่า 5 ปี	3.3958	-	.1117	.5074
5 – 10 ปี	3.5076		-	.3957
มากกว่า 10 ปี	3.9032			-

จากตาราง 19 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน
วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	3.2500	3.4091	3.8280
น้อยกว่า 5 ปี	3.2500	-	.1591	.5780
5 – 10 ปี	3.4091		-	.4189
มากกว่า 10 ปี	3.8280			-

จากตาราง 20 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี
ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีบทบาท
ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการถ่ายทอด
วัฒนธรรม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน
 วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิจัยวัฒนธรรม
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	2.7500	2.7500	3.2984
น้อยกว่า 5 ปี	2.7500	-	.0000	.5484
5 – 10 ปี	2.7500		-	.5484
มากกว่า 10 ปี	3.2984			-

จากตาราง 21 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี
 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีบทบาท
 ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการวิจัยวัฒนธรรม
 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน
 วัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรม
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	3.1636	3.2250	3.7806
น้อยกว่า 5 ปี	3.1636	-	.0614	.5556
5 – 10 ปี	3.2250		-	.6170 *
มากกว่า 10 ปี	3.7806			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีบทบาทของการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรม แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม โดยเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2.5 สมมุติฐานข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาที่เคยได้รับการฝึกอบรมกับผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรม
ในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

การทดสอบสมมุติฐานข้อ 5 ปรากฏผลดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรม

ข้อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เคยได้รับการฝึกอบรม ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม ค่าสถิติ	(N = 66)		(N = 26)		ทดสอบ t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ในการดำเนินงานวัฒนธรรม						
ในสถานศึกษา						
1. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม	3.71	0.69	3.08	0.55	4.570 ***	0.00
2. ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	3.91	0.79	3.16	0.78	4.117 ***	0.00
3. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	4.00	0.79	3.22	0.71	4.577 ***	0.00
4. ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม	3.94	0.65	3.31	0.58	4.502 ***	0.00
5. ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม	3.87	0.78	3.17	0.69	4.215 ***	0.00
6. ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	3.98	0.97	3.06	0.92	4.227 ***	0.00
7. ด้านการวิจัยวัฒนธรรม	3.35	0.95	2.52	0.71	4.506 ***	0.00
8. ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	3.80	0.87	3.01	0.61	4.889 ***	0.00
รวม	3.81	0.75	3.07	0.57	5.130 ***	0.00

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 23 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามการได้รับการอบรม โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยผู้บริหาร
สถานศึกษาที่เคยได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมสูงกว่า
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม ในทุกด้านโดยมีความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปการดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะของผู้วิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ด้านการอนุรักษ์ ด้านการฟื้นฟู ด้านการพัฒนา ด้านการถ่ายทอด ด้านการแลกเปลี่ยน ด้านการวิจัย และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงาน วัฒนธรรม ในบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขต พื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ด้านการอนุรักษ์ ด้านการฟื้นฟู ด้านการพัฒนา ด้านการถ่ายทอด ด้านการแลกเปลี่ยน ด้านการวิจัย และด้านการเฝ้าระวังทาง วัฒนธรรม
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมใน สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ด้านการอนุรักษ์ ด้านการฟื้นฟู ด้านการพัฒนา ด้านการถ่ายทอด ด้านการแลกเปลี่ยน ด้านการวิจัย และด้านการเฝ้า ระวังทางวัฒนธรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรม ทางวัฒนธรรม

สมมุติฐานการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม ในบทบาท การดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

5. ผู้บริหารสถานศึกษาที่เคยได้รับการฝึกอบรมกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 139 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 97 แห่ง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เคริจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) จากนั้น ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากได้รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารจำนวน 1 คน และครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม จำนวน 1 คน จากสถานศึกษาแต่ละแห่งที่สุ่มได้ รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 194 คน การส่งแบบสอบถาม 194 ฉบับ ได้รับคืน 184 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.85 ของแบบสอบถามทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติซึ่งกำหนดไว้ 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ด้านการอนุรักษ์ ด้านการฟื้นฟู ด้านการพัฒนา ด้านการถ่ายทอด ด้านการแลกเปลี่ยน ด้านการวิจัย และด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับ

การปฏิบัติมากที่สุด ระดับการปฏิบัติมาก ระดับการปฏิบัติปานกลาง ระดับการปฏิบัติน้อย และระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด จำนวน 45 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาแล้วนำไปแก้ไขปรับปรุง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - objective Congruence) 0.5 ขึ้นไป นำไปทดลองใช้กับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 ซึ่งนำไปเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC for windows ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ในตอนที่ 2 ผู้วิจัยศึกษาระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการดำเนินงานวัฒนธรรม ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบ ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานวัฒนธรรม จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และการได้รับการฝึกอบรมด้านวัฒนธรรม ใช้สถิติทดสอบที (t-test)
4. เปรียบเทียบ ระดับการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' 's Test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – objective Congruence) ค่าอำนาจจำแนกโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ (Item Total Correlation) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา แอลฟา (α -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติทดสอบสมมุติฐาน ทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็น จำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษา และการได้รับการฝึกอบรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test) และทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' 's test)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ปรากฏผลโดยสรุป ดังนี้

1. การศึกษาสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 184 คน พบว่า มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม จำนวนเท่า ๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ของแต่ละกลุ่ม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 64.70 และเคยได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 71.20 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 92 คน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 67.40 และเคยได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 71.80
2. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการวิจัยวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และมีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างมากในด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและการวิจัยวัฒนธรรม
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารและครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างจากครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างจากครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ครูมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน
4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีบทบาทในการปฏิบัติงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาสูงกว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ในทุกด้าน

5. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ผู้บริหารมีบทบาทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาวัฒนธรรม ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม ด้านการวิจัยวัฒนธรรม และด้านการพัฒนาวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน และเมื่อตรวจสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนการตรวจสอบค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

6. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารที่เคยได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมมีระดับการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมในทุกด้าน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่สรุปข้างต้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ เสริมสร้างกำลังใจ ประเมินผลการปฏิบัติงาน นำปัญหาอุปสรรคมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้แก่ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง (ณรงค์ แยมประดิษฐ์. 2541 : 9) นอกจากนี้ผู้บริหารยังเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีกรอบหรือแนวปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน (ประคอง รัชมีแก้ว. 2545 : 34) สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของพันธกิจในการบริการการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและบูรณาการวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย ในกระบวนการเรียนรู้ โดยกล่าวถึงด้านโอกาสของบริการการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและบูรณาการวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยกระบวนการเรียนรู้ จะเกิดจาก

มากไปหาน้อยคือ นโยบายของรัฐบาล พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนเชื้ออำนาจให้จัดการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544ค : 15) ดังนั้น ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตาม นโยบายของรัฐบาลและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา จึงมีบทบาทหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนในการ จัดกิจกรรมการศึกษาและการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ได้แก่ บทบาทหน้าที่ตามนโยบาย ของรัฐบาลซึ่งแถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา ได้สืบค้นและศึกษาเรื่องราวของมรดกศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่อการ ออนุรักษ์เผยแพร่ และสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2544ข : 26) บทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ส่งเสริมให้มีการบูรณาการการจัดการศึกษาและ การดำเนินงานวัฒนธรรม โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมหลายมาตรา กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนด ความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปในลักษณะเพื่อพัฒนาให้คนไทยมีความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต มีกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึก ที่ถูกต้อง มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รวมทั้งมีการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ (มาลี ทันใจ. 2546 : 29) ซึ่งได้แก่ มาตรา 6 ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้อง เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ที่กล่าว ว่า ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง...รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ของชาติ...และมาตรา 23 (3) ที่กล่าวว่าการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และ บูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ. 2545 :5 - 6) บทบาทหน้าที่ในการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งกำหนดสาระการเรียนรู้ออกเป็น 8 กลุ่ม กลุ่มสาระเรียนรู้ที่สถานศึกษาต้องใช้เป็นหลักในการ จัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างความคิดและเป็นกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาและวิกฤตของชาติ คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีบทบาทปฏิบัติหน้าที่ตามประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่องให้โรงเรียน และวัดเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม โดยดำเนินงานด้านวัฒนธรรม 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ด้านการอนุรักษ์ ด้านการฟื้นฟู ด้านการพัฒนา ด้านการถ่ายทอด ด้านการแลกเปลี่ยน ด้านการวิจัย และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมด้วย ดังนั้น เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีกรอบงานวัฒนธรรมที่ต้อง

ปฏิบัติ ได้แก่ นโยบายรัฐบาล พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกฎหมายอื่นๆ ผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติงานวัฒนธรรมไปในแนวทางเดียวกัน ประกอบกับ จังหวัดปทุมธานีเป็นแหล่งวัฒนธรรมเก่าแก่ ชุมชนต่าง ๆ มีการจัดงานประเพณีตามฤดูกาลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมกับชุมชนเป็นประจำ ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังเป็นการรวมการในคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด อำเภอ และตำบลแล้วแต่กรณี สถานศึกษาบางแห่งก็เป็นที่ตั้งของศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของงานวัฒนธรรม และปฏิบัติตามบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมตามกรอบที่กำหนดไว้ อนึ่ง เป็นที่น่าสังเกตว่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ในข้อ การส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การจัดหางบประมาณจากต้นสังกัดและจากหน่วยงานอื่นมาสนับสนุนการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม และการส่งเสริมให้มีการสำรวจและ เลือกรสกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การแลกเปลี่ยนทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ มีการกระจายมาก แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติหลากหลายไม่เป็นไปในทางเดียวกันซึ่งมีทั้งปฏิบัติในระดับมากที่สุด จนถึงระดับปฏิบัติน้อยที่สุด ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยวัฒนธรรม เกือบทุกข้อยกเว้นในข้อ การสนับสนุนให้บุคคลภายนอกมาร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการสำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่น มีการกระจายมาก ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติหลากหลายไม่เป็นไปในทางเดียวกันเช่นกัน

2. จากการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบาย ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ขณะที่ครูเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งผลวิจัยการปฏิบัติงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาแล้วอยู่ในระดับมาก แสดงครูผู้ปฏิบัติยอมรับเห็นการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวัฒนธรรมสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และจากผลการวิจัยของอัสนีย์ อัจฉริยบุตร (2546 : 84) เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าครูวิชาการมีความเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง จำแนกตามประเภทโรงเรียน และ

จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นไปตามสมมติฐาน โดยผู้บริหารที่มีรับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับปริญญาตรีในทุกด้าน ซึ่งจะเห็นว่าระดับการศึกษามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงจะมีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมากกว่า ซึ่งยืนยันได้จากผลการวิจัยของประคอง รัชมีแก้ว (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า วุฒิทางการศึกษามีผลต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และจากผลการวิจัยของ อมรรัตน์ สอนคง (2537 : 79) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทในการปฏิบัติงานวัฒนธรรมของศึกษานิเทศก์อำเภอและศึกษานิเทศก์จังหวัดในภาคใต้ โดยผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอและศึกษานิเทศก์จังหวัดในภาคใต้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีบทบาทในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงย่อมมีความสามารถในการทำงานมากกว่า ดังที่ กริฟฟิน (Griffin, 1996 : 21-22) กล่าวว่า ทักษะการบริหารจะต้องเรียนรู้มาจกประสบการณ์ นักบริหารส่วนใหญ่ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งจากการทำงานที่หลากหลายเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ติดต่อกันมา ผู้บริหารที่เผชิญกับการแข่งขันทางการบริหารในหลายรูปแบบได้พัฒนาประสบการณ์จนเกิดความรู้ ซึ่งไม่สามารถหาได้จากตำรา จากผลการวิจัยของประคอง รัชมีแก้ว (2545 : 110) ที่พบว่าประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพของการศึกษาในโรงเรียน และจากผลการวิจัยของ งามเพ็ญ พันธุ์ดี (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีผลการปฏิบัติงานเกือบทุกประเด็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี อนึ่ง เมื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ กลับพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมสูงกว่าผู้บริหารที่มี

ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการตรวจสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีนี้นี้อาจได้ค่าที่ไม่ละเอียดพอ

5. จากผลการวิจัยที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามการได้รับการฝึกอบรม ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาความแตกต่าง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่เคยได้รับการฝึกอบรม มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในทุกด้าน ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กร ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีย่อมเป็นหลักประกันต่อความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั้น (วิบูลย์ บุญยธโรกุล. 2545 : 1) เพราะการฝึกอบรมเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวในยามภาวะวิกฤตผันผวนทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (วิภาพร มาพบสุข. 2542 : 119) ดังผลการวิจัยของ สโลน (ประคอง รัตมีแก้ว. 2545 ; อ้างอิงจาก Slone. 1982) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมจะมีความรู้ในการปฏิบัติมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาของผู้บริหารโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากการได้รับการฝึกอบรม ด้านการวิจัยวัฒนธรรมจะเห็นว่า ผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมและผู้ที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรมมีความบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพครบทั้ง 8 ด้าน ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้ารับการฝึกอบรมการวิจัยวัฒนธรรมอย่างทั่วถึง

2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านประสบการณ์การทำงาน

โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่เมื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' 's test) กลับพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการตรวจสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการนี้อาจได้ค่าที่ไม่ละเอียดทำให้ผลการตรวจสอบอาจไม่เที่ยงตรง จึงควรตรวจสอบด้วยวิธีการอื่นประกอบ เช่น การตรวจสอบด้วยวิธีการ LSD เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานวัฒนธรรม เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า สามารถนำความรู้มาใช้พัฒนาคุณภาพการบริหารงานวัฒนธรรมได้อย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารมีอาชีพในอนาคตจะต้องมีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหาร การศึกษา ดังนั้น จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะการปฏิบัติตามบทบาทของผู้สถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพกว้าง ๆ และศึกษาเฉพาะการดำเนินงานตามบทบาทที่คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางวัฒนธรรม 8 ด้านเท่านั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวัฒนธรรมตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน รวมทั้งสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานวัฒนธรรมกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่ม
3. ศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานวัฒนธรรมของสถานศึกษาร่วมกับกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำศาสนา ผู้นำท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อให้ทราบระดับความร่วมมือในการจัดกิจกรรม การส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ การให้ความรู้ และอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). ระบบการบริหาร-จัดการวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : ประชาชน.
- (2542). แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงฯ.
- (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์. (2531). แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- กุลทรัพย์ เกษแม่นกิจ และสมชาย พุ่มสอาด. (2525, มิถุนายน). บทบาทของเทศบาลในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีไทย. นิตยสารท้องถิ่น. 22 (6) : 24 – 28.
- เกษม แย้มศิริ. (2544). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุในคณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ. (2542). วัฒนธรรม พัฒนาการทางประวัติศาสตร์ เอกลักษณ์ และภูมิปัญญาจังหวัดปทุมธานี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- งามเพ็ญ พันธุ์ดี. (2545). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาการเรียนการสอนตามมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จักรวัช ธีระกุล. (2542). สังคมวิทยาเบื้องต้น. นครศรีธรรมราช : สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- จรัส ทองเกษม. (2539, มิถุนายน). ปรัชญาและทฤษฎีทางวัฒนธรรม. วารสารวัฒนธรรมไทย. 33 (9) : 12 -22.
- ฉลอง กัลยาณมิตร. (2525, พฤษภาคม). บทบาทของเทศบาลในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีไทย. นิตยสารท้องถิ่น. 22 (5) : 23 – 28.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2538). วัฒนธรรมไทยกับขบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เฉลา เวชเดช. (2539). *บทบาทในการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่ แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมไทย ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความรับรู้ของครูฝ่ายกิจกรรม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สารัตถการศึกษ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เฉลิมชัย จันทระเสนา. (2545). *บทบาทของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองอำนาจเจริญที่มีต่อการพัฒนา ชุมชน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ*. รายงาน การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาไทยคดีศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร
- ชาติ ถาวรานุรักษ์. (2534). *สู่ทิศทางการบริหารงานวัฒนธรรม : ปัจจุบันและอนาคต*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ฐิติ บุญยศ. (2548). *การถ่ายทอดวัฒนธรรมในครอบครัว*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [http // dnfe 5. Nfe. go.th./ilp/42005/main.htm](http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42005/main.htm). วันที่สืบค้น 22 สิงหาคม 2548.
- ณรงค์ แย้มประดิษฐ์. (2541). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหาร การศึกษา)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ ; และ จัตุพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดิเรก สายศิริวิทย์. (2545). *บทบาทของผู้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหาร การศึกษา)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองใบ สุดซารี. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : คณะวิทยาการ จัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2547). *หลักและกระบวนการบริหาร*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.kunkroo.com/admin/.htm>. วันที่สืบค้น 27 กุมภาพันธ์ 2547.
- นนิดา อุดมวรวัฒน์. (2547, กรกฎาคม – กันยายน). *การเผยแพร่วัฒนธรรมและสังคมด้วยสื่อ อิเลคทรอนิกส์*. *วารสารนักบริหาร*. 24(3) : 21 – 25.
- นาฏยา สุวรรณทรัพย์. (2537). *การจัดดำเนินการของศูนย์ศิลปวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย ศรีอยุธยาในทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และกรรมการศูนย์ศิลปวัฒนธรรม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ประคอง รัตมีแก้ว. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประทวน เกาะแก้ว. (2539). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2547, กรกฎาคม – ธันวาคม). การวิจัยวัฒนธรรมท้องถิ่น. *วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 6 (1/11) : 5 -12.
- พยนต์ สุวรรณทรัพย์. (2543). *อำเภอสามโคก*. ใน *เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาองค์กรอนุรักษ์พัฒนาเตาโถ่งอ่างสามโคก*. หน้า 13-15. ปทุมธานี : สำนักงานศึกษาธิการอำเภอสามโคก.
- พยุงค์ดี จันทรสุรินทร์. (2539). *บทบาทของศึกษาธิการอำเภอต่อการบริหารงานวัฒนธรรมแนวใหม่*. กรุงเทพฯ : สำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด)*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2547). *ความหมายของวัฒนธรรม*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.math.sci.tu.ac.th/poem> 1.htm. วันที่สืบค้น 20 ธันวาคม 2547.
- ปิญญู สาร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- มานิตย์ รัตนปัญญา. (2541). *ความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาลี ทันใจ. (2546). *การบริหารงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอและตำบลในจังหวัดแพร่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ยศ สันตสมบัติ. (2544). *มนุษย์กับวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์. (2546). *ทุนวัฒนธรรม เล่ม 1 วัฒนธรรมในระบบทุนนิยมโลก*. กรุงเทพฯ : มติชน
 ลักษณะ เรขาศิลา. (2526). *บทบาทของวิทยาลัยครูในภาคเหนือที่มีต่อการทำนุบำรุงวัฒนธรรม*
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาพร มาพบสุข. (2542). *จิตวิทยาการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). *คู่มือวิทยาการและผู้จัดการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์ ; สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ ; และนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา รุ่นที่ 1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2545). *ผู้บริหารใหม่
 ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยเพื่อวิพากษ์*. กรุงเทพฯ :
 อักษราพัฒนา.
- วีระพันธุ์ ชินวัตร. (2547, กรกฎาคม – ธันวาคม). ปัญหาและแนวคิดในการดำเนินงานอนุรักษ์
 สถาปัตยกรรมในแถบเขียตวันออกเฉียงใต้. *วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 6(1/ 11) : 13 -22.
- ศรีศักร วัลลิโภดม. (2543). ความสำคัญของสามโคก. ใน *เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา
 องค์การอนุรักษ์พัฒนาเตาโอ่งอ่างสามโคก*. หน้า 1-12. ปทุมธานี : สำนักงานศึกษาธิการ
 อำเภอสสามโคก.
- . (2546, มกราคม – ธันวาคม). การวิจัยท้องถิ่นที่ควรจะเป็น. *วารสารศิลปวัฒนธรรม
 ท้องถิ่นราชบุรี*. 5(5) : 5 – 10.
- ศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม. (2547ก). *เกี่ยวกับศูนย์*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา
http://members.tripod.com/mculture/h2_1.htm. วันที่สืบค้น 27 มีนาคม 2547.
- . (2547ข). *สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา
http://members.tripod.com/mculture/h2_1.htm. วันที่สืบค้น 27 มีนาคม 2547.
- ศูนย์ศึกษาแนวพระราชดำริ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2547). *วัฒนธรรมและศิลปวัฒนธรรม*.
 โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาหนังสือและโฮมเพจ ชูพัฒนาสังคมตามแนวพระราชดำริ.
 (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.swu.ac.th/royal/book7/b7c2t1.htm> 1. วันที่สืบค้น
 20 ธันวาคม 2547.
- สมชัย วุฒิปรีชา. (2532). การรักษาวัฒนธรรมคือการรักษาชาติ. ใน *สู่โฉมใหม่ของวัฒนธรรม
 กับการพัฒนา*. หน้า 35 – 39. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด.

- สมาน แก้วคำไสย์. (2545). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สัจจา วงศาโรจน์. (2543). *พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดตามทัศนะของคณะกรรมการสภา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.*
- สิทธิพงษ์ สิงห์เงิน. (2533). *บทบาทการบริหารงานวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอตามความ, คิดเห็นของศึกษาธิการจังหวัด ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดและอำเภอ. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สิริพรรณ ดันติรัตน์ไพศาล. (2544, กรกฎาคม – ธันวาคม). เด็กเด็ก...กับวัฒนธรรม. *วารสารเสียงวัฒนธรรมสถาบันราชภัฏสวนดุสิต. 2(3) : 27 – 31.*
- เสาวภา ไพทยวัฒน์. (2538). *พื้นฐานวัฒนธรรมไทย : แนวทางอนุรักษ์และพัฒนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.*
- สุรศักดิ์ ไฉจรรยา. (2544). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง บ้านเชียง : มรดกโลกทางวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่1. ในสารสนเทศงานวิจัยการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม บทความวิจัย. หน้า 172 – 173. นครปฐม : สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1.*
- สุวัฒน์ ศักดิ์ศรีสุล. (2535). *การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านวัฒนธรรมพื้นบ้านสำหรับสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (ออนไลน์) ปรินิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. แหล่งที่มา :ฐานข้อมูลปรินิพนธ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วันที่สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2548.*
- สุเทพ ศรีระกิง. (2546). *การศึกษาการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2546ก). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2546. ปทุมธานี : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงาน ฯ.*
- (2546ข). *ประวัติจังหวัดปทุมธานี. ใน หนังสือที่ระลึกในงานถวายผ้าพระกฐินพระราชทาน ณ วัดจันทน์กะพ้อ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี : กิตติพงษ์การพิมพ์*

- (2546ค). *แผนกลยุทธ์ ปี 2546 – 2549*. ปทุมธานี : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงาน ฯ.
- (2547). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2547*. ปทุมธานี : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงาน ฯ.
- (2548). *แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2548*. ปทุมธานี : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงาน ฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *เทคนิคการพัฒนางานเพื่อเข้าสู่มาตรฐาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2540). *แนวทางพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- (2544ก). *คู่มือบริหารและการจัดการโครงการทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- (2544ข). *วัฒนธรรมกับการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- (2544ค). *แผนวัฒนธรรมแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : พรินทวาทกราฟฟิค.
- (2547). *ความหมายของวัฒนธรรม*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.thaiwisdom.Org/p_culture/api/api_1.htm. วันที่สืบค้น 14 เมษายน 2547.
- (2548). *ขอบข่ายวัฒนธรรม*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.thaiwisdom.Org/p_culture/api/api_4.htm. วันที่สืบค้น 1 กรกฎาคม 2548.
- สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน. (2547). *บทบาท*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/soc1/so31-1-3.htm>. วันที่สืบค้น 27 กุมภาพันธ์ 2547.
- สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *ระบบการวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- อมรรัตน์ สอนคง. (2537). *บทบาทในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอและศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (ไทยคดีศึกษา).
- สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้. ถ่ายเอกสาร.
- อนุช อาภาภิรม. (2547, 9-15 กรกฎาคม). *ศตวรรษที่ 21 ความรู้กับความไม่รู้ (99)*. *มติชนสุดสัปดาห์*. 24(1247) : 41.

อัสนีย์ อัจริยบุตร. (2546). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Broom, Leonard and Selznick, Phillip. (1969). *Sociology*. New York : Harper & Row.

Brown, Douglas H. (1980). *Principles of Language Learning and Teaching*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.

Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5th ed. New York : Harper and Row.

Gorton, R. A. (1983). *School Administration*. Dubugue ,Iowa : Brown.

Kornblum, W. (1988). *Sociology in a Changing World*. New York : Holt, Rinehart and Winston.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970,Autumn). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. (30)3 : 608 – 610.

Lawer III, E.E. (1973). *Motivation in Work Organization*. New Jersey : Books Cole.

Landis, Judson. R. (1995). *Sociology Concepts and Characteristics*. 9th ed. Belmont : Wadworth.

Macionis, J. J. (1991). *Sociology*. 3rd ed. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice – Hall.

Martinez, Maria Norma. (2003). *The Principal's Role in Promoting Success for Culturally and Linguistically Diverse Students : A participatory Research Study*. San Francisco : University of San Francisco.

Scott, Anthony A. (2002). *The Principal's Role in Developing a Culturally Sensitive Public School Environment that Promote the Academic Achievement of African – American Students*. Illinois : Northern Illinois University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์นาฏยา สุวรรณทรัพย์
ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. ดร.นุชนาถ เลิศวาสนา
นักวิชาการศึกษา 8 ว. สำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 4 กระทรวงศึกษาธิการ
4. นายจำรูญ พรหมสุวรรณ
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
5. นายบุญเลิศ ยิ้มแย้ม
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา

2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามบทบาทการดำเนินงานวัฒนธรรม ใน 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม

ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ด้านการวิจัยทางวัฒนธรรม และด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

คำตอบของท่านเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ ซึ่งจะนำเสนอผลในภาพรวมไม่เฉพาะเจาะจงไปที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง และไม่มีผลต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

นายพโยม ชมภูแสง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ 5 - 10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปี

4. การได้รับการฝึกอบรมทางวัฒนธรรม

- ☐ เคยได้รับการฝึกอบรม
- ☐ ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามต่อไปนี้ ต้องการทราบการปฏิบัติงานวัฒนธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 8 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม ด้านการ
อนุรักษ์วัฒนธรรม ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม ด้านการถ่ายทอด
วัฒนธรรม ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ด้านการวิจัยทางวัฒนธรรม และด้านการ
เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

คำชี้แจง ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรม ตามที่ผู้บริหาร
สถานศึกษาปฏิบัติจริง

ข้อ ที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1.	<u>ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม</u> ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชุมพิจารณา เกี่ยวกับสภาพปัญหาในการดำเนินกิจกรรมทาง วัฒนธรรม					
2.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชุมพิจารณาหา แนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู นักเรียนร่วมมือกับชุมชน ในการ ฟื้นฟู พัฒนาและสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ งอกงามจากวัฒนธรรมเดิม					
4.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้มีเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา					
5.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ใช้สื่อสารมวลชน และเทคโนโลยีสารสนเทศในการเผยแพร่ วัฒนธรรม					
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู นักเรียนและประชาชน ได้ร่วมจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม เกี่ยวกับวัน สำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์					

ข้อ ที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7.	<u>ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม</u> ผู้บริหารจัดให้มีการรวบรวมข้อมูลและบันทึก แหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุ และภูมิปัญญา ท้องถิ่นไว้อย่างเป็นระบบ					
8.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้จัดทำหลักสูตร ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น					
9.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำคู่มือแนะนำ ศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น					
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม					
11.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดสัมมนาความคิดทาง วัฒนธรรมร่วมกับชุมชน					
12.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู นักเรียน และชุมชน ร่วมกันปฏิสังขรณ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ สำคัญในท้องถิ่น					
13.	<u>ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม</u> ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการศึกษา รวบรวมข้อมูล วัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังเสื่อมสลายไป					
14.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเลือกสรรวัฒนธรรมที่มี ความสำคัญและมีคุณค่าที่กำลังจะสูญหายเพื่อ ดำเนินการฟื้นฟู					
15.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาอบรม เผยแพร่ วัฒนธรรมที่เลือกสรร แก่เด็ก เยาวชน และประชาชน					

ข้อ ที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
16.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูสอดแทรกเนื้อหา/ กิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นให้นักเรียนเกิด จิตสำนึกรักและหวงแหนวัฒนธรรมท้องถิ่น					
17.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการจัดสร้างพิพิธภัณฑ์ ท้องถิ่น					
18.	<u>ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม</u> ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรม เพื่อใช้ในสถานศึกษา					
19.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดฝึกอบรมทางวัฒนธรรม ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
20.	ผู้บริหารสนับสนุนให้เชิญภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามาเป็นวิทยากรให้ความรู้ทางด้านวัฒนธรรม แก่เด็กและเยาวชน					
21.	ผู้บริหารสนับสนุนการนำวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานวัฒนธรรม					
22.	ผู้บริหารสนับสนุนให้วางแผน และประสานงาน กับชุมชนในการจัดการอบรมทางวัฒนธรรมให้แก่ สมาชิกในชุมชน					
23.	ผู้บริหารส่งเสริมการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยยังคง รักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของความเป็นไทย					

ข้อ ที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
24.	<u>ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม</u> ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการศึกษาและกำหนด เนื้อหาของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าต่อการถ่ายทอด					
25.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการผลิตสื่อเพื่อการ ถ่ายทอดวัฒนธรรม					
26.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประสานงานการสร้าง เครือข่ายเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดวัฒนธรรม					
27.	ผู้บริหารสนับสนุนให้พัฒนาการถ่ายทอดทาง วัฒนธรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ทางอินเทอร์เน็ต วีดิโอ วีซีดี เป็นต้น					
28.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการติดตามประเมินผลการ ถ่ายทอดวัฒนธรรมจากการจัดการเรียนการสอน					
29.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม ได้ถ่ายทอดภูมิปัญญาแก่ครู และนักเรียน					
30.	<u>การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม</u> ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสำรวจและเลือกสรร กิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การ แลกเปลี่ยนทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และ ระดับนานาชาติ					
31.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายเพื่อ สนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม					
32.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาและ ชุมชนมีโอกาสจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับ นานาชาติ					

ข้อ ที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
33.	ผู้บริหารจัดหางบประมาณจากต้นสังกัด และ จากหน่วยงานอื่นมาสนับสนุนการแลกเปลี่ยน วัฒนธรรม					
34.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์การ แลกเปลี่ยนและเผยแพร่วัฒนธรรม					
35.	<u>ด้านการวิจัยวัฒนธรรม</u> ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลภายนอกร่วมกับ บุคลากรในโรงเรียนดำเนินการสำรวจ ศึกษา และ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่น					
36.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมการวิจัยทาง วัฒนธรรมในสถานศึกษา					
37.	ผู้บริหารสนับสนุนให้รวบรวมผลงานวิจัย วัฒนธรรมไว้เพื่อประโยชน์ในการศึกษา ค้นคว้า และนำไปใช้					
38.	ผู้บริหารจัดให้มีการประชาสัมพันธ์งานวิจัยทาง วัฒนธรรมที่ได้ศึกษา และรวบรวมไว้					
39.	ผู้บริหารจัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนิน งานวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่นของสถานศึกษา					
40.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายงานวิจัย ในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และกับ หน่วยงานอื่น					

ข้อ ที่	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
41.	<u>ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม</u> ผู้บริหารสนับสนุนให้มีคณะกรรมการกลั่นกรอง และเฝ้าระวังวัฒนธรรมที่ไม่พึงปรารถนาใน สถานศึกษา					
42.	ผู้บริหารจัดให้มีคณะกรรมการตรวจและวิเคราะห์ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่หลั่งไหลมากับกระแส ข้อมูลข่าวสาร					
43.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการนำเสนอความรู้ ตลอดจนข้อเท็จจริงในการเลือกรับวัฒนธรรมที่ เป็นประโยชน์แก่นักเรียนและประชาชน					
44.	ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวัง ทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษา ระหว่าง สถานศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ					
45.	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรและ เครือข่าย โดยจัดการฝึกอบรมการเฝ้าระวังทาง วัฒนธรรม					

ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12 / 8053

วันที่ 6 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายพโยม ชมภูแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนาศแสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพโยม ชมภูแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

เพ็ญสิริ จิระเดชากุล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ศธ 0519.12 / 8051

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ ๑ 10110

6 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 4

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพโยม ชมภูแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนาศแสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางนุชนาถ ธาตุทอง นักวิชาการศึกษา 8 ว. เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพโยม ชมภูแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เพ็ญสิริ จิระเดชากุล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02- 664- 1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02- 593- 6327 ต่อ 313



ศธ 0519.12 / 8052

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพโยม ชมภูแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ แสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์นาฏยา สุวรรณทรัพย์ ผู้อำนวยการสำนักศิลปวัฒนธรรม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพโยม ชมภูแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เพ็ญสิริ จิระเดชากุล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02- 664- 1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02- 593- 6327 ต่อ 313



ศธ 0519.12 / 8050

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพโยม ชมภูแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนาศแสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่านและ นายบุญเลิศ ยิ้มแย้มศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพโยม ชมภูแสง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เพ็ญสิริ จิระเดชากุล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02- 664- 1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02- 593- 6327 ต่อ 313



ศธ 0519.12 / 8352

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ ๑ 10110

13 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพโยม ชมภูแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ แสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา จำนวน 15 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพโยม ชมภูแสง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เพ็ญศิริ จิระเดชากุล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02- 664- 1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02- 593- 6327 ต่อ 313



ศธ 0519.12 / 8468

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพโยม ชมภูแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนาศแสงศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน และ ครูผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาจำนวน 97 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตอบแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายพโยม ชมภูแสง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เพ็ญศิริ จิระเดชากุล

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02- 664- 1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02- 593- 6327 ต่อ 313



ที่ ศธ 04087/ 5419

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
99 หมู่ 10 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12130

20 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน

ด้วยนายพโยม ชมภูแสง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1” ในการวิจัยครั้งนี้ นักศึกษาผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปสอบถามด้วยตนเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ขอให้โรงเรียนให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาผู้ทำการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

สมมาตร ชิตญาติ

(นายสมมาตร ชิตญาติ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

กลุ่มอำนวยการ

โทร. 0- 2523-3348 ต่อ 116

โทรสาร 0 – 2523 – 3468 ต่อ 106



ที่ ศธ 04086/ 8673

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
ถนนปทุมสัมพันธ์ จ.ปทุมธานี 12000

27 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วยนายพโยม ชมภูแสง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ระหว่างการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1” โดยขออนุญาตเพื่อการศึกษา ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่ก่อให้เกิด ความเสียหายต่อผู้ตอบแบบสอบถาม จึงอนุญาตให้ นายพโยม ชมภูแสง ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ การวิจัยดังกล่าวในสถานศึกษาได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

จำรูญ พรหมสุวรรณ

(นายจำรูญ พรหมสุวรรณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

โทร./โทรสาร 0- 2593- 4413

ตอ 202, 203

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายพโยม ชมภูแสง
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 25 ธันวาคม พุทธศักราช 2490
สถานที่เกิด	เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	51 หมู่ที่ 2 ตำบลบางชะแยง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2520	การศึกษามหาบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
พ.ศ. 2517	ประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูง (ภาษาอังกฤษ) จากวิทยาลัยครูพระนคร
พ.ศ. 2511	มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (ม.ศ. 5) จากโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม
พ.ศ. 2507	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.3) จากโรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม

