

306.4
ศ 631 ม
๕3

ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของ
ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6

ปริญญานิพนธ์

ของ

สำง พรศรี

23 ต.ค. 2539

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กันยายน 2538

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

196979

ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของ
ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6

บทคัดย่อ
ของ
สำง พรศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กันยายน 2538

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 และเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่าย 3 ด้าน คือปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน และปัญหาด้านกระบวนการบริหารงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรม 42 คน และหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรม 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าห้าระดับ จำนวน 42 ชุด และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารงานศูนย์วัฒนธรรมและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรม มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารศูนย์วัฒนธรรมทั้ง 3 ด้าน ในระดับปานกลาง ส่วนหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมมีทัศนะต่อปัญหาทั้ง 3 ด้าน ในระดับมาก
3. ผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรม และหัวหน้าฝ่าย มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมและหัวหน้าฝ่ายมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารศูนย์วัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ในด้านบุคลากร ส่วนปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ADMINISTRATIVE PROBLEMS AS PERCIVED BY ADMINISTRATORS AND SECTION
CHIEFS OF CULTURAL CENTER IN EDUCATIONAL REGION VI

AN ABSTRACT

BY

SANG PORN SRI

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

September 1995

This research is intended to:

1. Study the administrative problems concerning personnel, facilities and administrative processes as perceived by administrators and heads of cultural centers in educational region VI.
2. Compare the perceptions of administrators and heads of cultural centers toward 3 aspects of problems.

The sample used for this research were 42 administrators and 56 heads of cultural centers. 42 items of rating scale questionnaire and open end questionnaire constructed by the researcher was used for collecting data. Mean, S.D, percentage and t-test were employed for data analysis.

The research findings were as follow:

1. The administrators and heads of cultural centers perceived 3 aspects of administrators problems at moderate level.
2. The administrators of cultural centers perceived 3 aspects of administrative problems at moderate level, but the heads of cultural centers perceived 3 aspects of administrative problems at high level.
3. There was significant difference at .01 between administrators' and cultural centers heads' perception toward all 3 aspects of administrative problems
4. There were significant difference at .01 and .05 between administrators' and cultural centers heads' perception toward administrative processes and personal problems respectively, but there was no significant difference between perception of administrators and heads of cultural centers toward facilities problems.

คณะกรรมการควบคุม และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาใบปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนตัวแห่งการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(วศ.ทวีบุรณ หอมเย็น)

.....กรรมการ

(วศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(วศ.ทวีบุรณ หอมเย็น)

.....กรรมการ

(วศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา)

.....กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม

(วศ.ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 18 เดือน กันยายน พ.ศ. 2538

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ เพราะได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ทวีบุรณ์ หอมเย็น รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร ไศตรบรรเทา
และรองศาสตราจารย์ ดร.วิรุณ ตั้งเจริญ ซึ่งท่านทั้งสามได้กรุณาให้คำแนะนำในการศึกษา
ค้นคว้า และตรวจแก้ไขอย่างใกล้ชิดตลอดมา จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความ
เรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านโดยเฉพาะรองศาสตราจารย์
วิทยา รุ่งอรุณพิศาล อธิการสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา นายปัญญา น้ำเพชร อดีต
ผู้อำนวยการกองคลัง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ นายปรีชา พันธไพโรศรี
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย นางลายยอง ปลั่งกลาง อาจารย์สถาบันราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา นายประสาน หอมพูล ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนประชาณีเวศน์
เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร และผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำให้ข้อมูลในการวิจัย
ครั้งนี้ ขอขอบคุณนายเชิดศักดิ์ พันธุ์พิพัฒน์ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดโคกกรุง อ.แก่งคอย
จังหวัดสระบุรี ที่ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษามาตลอด และขอขอบพระคุณผู้บริหารหัวหน้าฝ่าย
งานวัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ทำให้
ได้ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ตรงตามวัตถุประสงค์ทุกประการ ขอขอบคุณ นางยุพดี พรศรี
ร้อยโทหญิงสตรีรัตน์ พรศรี และนางสาวปริญญ์ พรศรี ภรรยาและบุตรสาวทั้งสองที่ได้ให้
กำลังใจและช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ท้ายที่สุดประโยชน์อันพึงจะได้จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คุณพ่อ คุณแม่
และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สร้าง พรศรี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
ค่านิยมศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความหมายของวัฒนธรรม	9
นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ	10
องค์การและองค์กรของศูนย์วัฒนธรรม	11
ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม	17
ปัจจัยการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม	23
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	28
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	30
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
ผลการวิเคราะห์	36
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	70
ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย	70
วิธีดำเนินการวิจัย	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	89
ข้อเสนอแนะทั่วไป	89
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	91
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	96
ประวัติของผู้วิจัย	144

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจําแนกเป็นรายจังหวัดในเขตการศึกษา 6 ..	30
2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	36
3 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการบริหารงานวัฒนธรรมตามทัศนะ ของผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายโดยรวมทุกด้าน	37
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงาน ศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะ ของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ในด้านบุคลากร	38
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงาน ศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะ ของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ในด้าน ปัจจัยสนับสนุน	40
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงาน ศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะ ของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ในด้าน กระบวนการบริหาร.....	42
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงาน ศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะ ของผู้บริหารในเขตการศึกษา 6 ในด้านบุคลากร	44
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงาน ศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะ ของผู้บริหารในเขตการศึกษา 6 ในด้านปัจจัยสนับสนุน	46
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงาน ศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะ ของผู้บริหารในเขตการศึกษา 6 ในด้านกระบวนการบริหาร ...	48
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงาน ศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะ ของหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ในด้านบุคลากร	50
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงาน ศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะ ของหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ในด้านปัจจัยสนับสนุน	52

12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงาน ศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะ ของหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ในด้านกระบวนการบริหาร ..	54
13	การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของ ผู้บริหารในเขตการศึกษา 6	56
14	การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของ หัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6	57
15	การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 โดยรวม	58
16	การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ด้านบุคลากร	59
17	การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ด้านปัจจัยสนับสนุน	61
18	การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ด้านกระบวนการบริหาร	63
19	ปัญหาเพิ่มเติมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานศูนย์วัฒนธรรมโดยรวม	65
20	ปัญหาเพิ่มเติมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานศูนย์วัฒนธรรม ด้านบุคลากร ...	66
21	ปัญหาเพิ่มเติมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานศูนย์วัฒนธรรม ด้านปัจจัยสนับสนุน.	67
22	ปัญหาเพิ่มเติมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานศูนย์วัฒนธรรมด้าน กระบวนการบริหาร	68
23	ปัญหาเพิ่มเติมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานศูนย์วัฒนธรรมด้านอื่น ๆ	69

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	แสดงการประสานงานระหว่างสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กับองค์กรต่าง ๆ	14
2	โครงสร้างการบริหารงานวัฒนธรรมแห่งชาติ	15
3	โครงสร้างการบริหารงานวัฒนธรรมของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และอำเภอ ...	16

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วัฒนธรรม หมายถึง ระเบียบแบบแผนความประพฤติของมนุษย์ในสังคมมนุษย์ เช่น วิถีการดำเนินชีวิต การมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมแบบเดียวกัน และการสืบทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2529 : 4 - 5) ดังนั้น วัฒนธรรมไทยจึงเป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะของความเป็นไทย ได้แก่ ความประพฤติที่ดีงาม การมีคุณธรรม ความสามัคคี และความมั่นคงของชาติ วัฒนธรรมไทยได้มีการพัฒนาจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างคนไทยด้วยกัน ทำให้วัฒนธรรมไทยเจริญงอกงามด้านชีวิตแบบไทย ความกลมเกลียวก้าวหน้าภายในชาติ และการมีศีลธรรมอันดี (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 746)

วัฒนธรรมของชนชาติไทยเป็นมรดกเก่าแก่ที่สืบทอดกันมายาวนาน มีหลักฐานทั้งทางประวัติศาสตร์และโบราณคดีปรากฏชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นหลุมขุดค้นที่บ้านเชียงจังหวัดอุดรธานี ภาพเขียนที่ผาแต้ม จังหวัดอุบลราชธานี ที่จังหวัดกระบี่ จังหวัดกาญจนบุรี และที่อื่น ๆ อีกหลายสิบแห่ง ร่องรอยของอาณาจักรทวารวดี ศรีวิชัย อาณาจักรไทยสมัยสุโขทัย สมัยอยุธยา สมัยกรุงธนบุรี สมัยรัตนโกสินทร์ วิถีชีวิตของชนชาติไทยได้ก้าวผ่านแต่ละยุคสมัย และมีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง ไม่ขาดสายจนถึงปัจจุบัน

การดำเนินงานทางด้านส่งเสริมวัฒนธรรมของชาติไทย เริ่มปรากฏหลักฐานอย่างเป็นทางการในสมัยรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม โดยการก่อตั้งสภาวัฒนธรรมเมื่อพุทธศักราช 2485 และต่อมาในพุทธศักราช 2495 ได้สถาปนาเป็นกระทรวงวัฒนธรรม กำหนดรูปแบบวัฒนธรรมไทยที่ค่อนข้างจะแปลกใหม่ในหลาย ๆ ด้าน เช่น ได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ชักชวนให้ประชาชนปฏิบัติ ตามรัฐธรรมนูญ 12 ฉบับ อันประกอบด้วยเรื่อง ความรักชาติ ชื่อประเทศ การเคารพธงชาติ เครื่องอุปโภคบริโภค การสร้างชาติ เพลงสรรเสริญพระบารมี ภาษาและหนังสือ การแต่งกาย กิจประจำวัน การช่วยเหลือคุ้มครองเด็ก คนชราหรือคนทุพพลภาพ นอกจากนี้ยังได้พยายามกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมไทยหลาย ๆ ด้าน ที่ค่อนข้างจะแปลกใหม่ภายในกระทรวงวัฒนธรรมด้วย อาจเรียกได้ว่ายุคนั้นเป็นการรณรงค์ทางวัฒนธรรมครั้งแรกของประเทศไทย

ในพุทธศักราช 2501 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้เปลี่ยนนโยบายโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจเป็นหลัก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ที่เริ่มต้นขึ้นในพุทธศักราช 2504 นั้น ได้ลดบทบาทของงานด้านวัฒนธรรมลงแทบสิ้นเชิง โดยยุบกระทรวงวัฒนธรรม และแม้แต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่อ ๆ มา ก็มิได้เน้นความสำคัญของงานด้านวัฒนธรรมเท่าที่ควร จนในที่สุดก็เป็นที่ประจักษ์ชัดว่า ผลการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นหนักไปในด้านเศรษฐกิจเป็นหลักนั้น ทำให้สังคมไทยขาดสภาวะสมดุล ผลทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวมิอาจอำนวยความสะดวกสบายให้แก่สังคมส่วนรวมได้

รัฐบาลสมัยพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ เป็นนายกรัฐมนตรี เริ่มเล็งเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมไทยมากขึ้น ได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ขึ้นในพุทธศักราช 2522 ประกาศนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ และจัดองค์กรสำหรับดำเนินงานด้านวัฒนธรรม โดยให้สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเป็นหน่วยงานในส่วนกลาง และให้ศูนย์วัฒนธรรมเป็นหน่วยงานในระดับจังหวัดและท้องถิ่น เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมโดยตรง แต่โดยธรรมชาติแล้ว การดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นงานที่ยุ่งยาก เพราะเป็นงานที่เกี่ยวกับวิถีชีวิตของคนไทยทุกคน ต้องเกี่ยวข้องกับสถาบัน องค์การบุคคลหลายฝ่าย ทั้งต้องเผยแพร่และขอความร่วมมือจากประชาชน ดังนั้น ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมของไทย จึงยังมีอีกหลายประการ โดยเฉพาะด้านนโยบาย ด้านการบริหาร และด้านการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 7)

ต่อมาในสมัยพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2524 ทำให้งานวัฒนธรรมเริ่มเด่นชัดขึ้น โดยเฉพาะในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้ดำเนินนโยบายในเชิงรุก จัดทำกรอบและทิศทางแผนวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. 2535 - 2539) นำเสนอคณะรัฐมนตรีตามมติเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม พุทธศักราช 2532 และได้นำเสนอสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณา จึงได้มีการบรรจุงานทางด้านวัฒนธรรมไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ชัดเจนกว่าแผนพัฒนาฯ ที่ผ่านมา

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงสภาพปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ได้ออกระเบียบว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. 2526 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยวัฒนธรรม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2531 (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 7) เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมทั่วประเทศ และเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรมที่มีคณะกรรมการดำเนินงานให้ศูนย์วัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วยประธานศูนย์วัฒนธรรม หัวหน้าศูนย์วัฒนธรรม รองหัวหน้าศูนย์วัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายหอวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมเผยแพร่ และหัวหน้าฝ่ายวิจัยและวางแผน ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดงาน กิจกรรม เสนอต่อคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เพื่อจัดสรรบุคลากรให้เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์ในศูนย์วัฒนธรรม โดยมีบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งประกอบด้วยประธานคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด อำเภอ เลขานุการคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด อำเภอ ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด อำเภอ หัวหน้าสถานศึกษาของจังหวัดและอำเภอ ที่เป็นที่ตั้งศูนย์วัฒนธรรมนั้น ๆ เป็นผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมนโยบายการดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรม

ปัญหาของวัฒนธรรม มีหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาความไม่เข้าใจเรื่องวัฒนธรรม ปัญหาวัฒนธรรมต่างประเทศเข้ามามีอิทธิพลด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจของไทย ปัญหาวัฒนธรรมต่างประเทศต่อระบบการศึกษา ปัญหาความสูญสลายของวัฒนธรรมพื้นบ้าน ปัญหาการพัฒนาวัฒนธรรมประเภทลายลักษณ์อักษร ปัญหาการส่งเสริมวัฒนธรรม ปัญหาการพัฒนาวัฒนธรรม และปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของคนไทย (วีระ บำรุงรักษ์. 2527 : 97 - 110) ส่วนปัญหาด้านการบริหารงานวัฒนธรรมมี 3 ประการคือ ปัญหาด้านนโยบาย ได้แก่ การขาดเอกภาพในการกำหนดนโยบาย การแผนนโยบายตามทิศทางการเมือง และนโยบายวัฒนธรรมที่ล้าสมัย ปัญหาด้านระบบบริหาร ได้แก่ ปัญหาด้านโครงสร้างการบริหาร ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรการบริหาร และปัญหาด้านการประสานงาน ปัญหาด้านการปฏิบัติ ได้แก่ การขาดบุคลากรทางวัฒนธรรมที่มีคุณภาพ การขาดการประสานงานที่ดี การขาดความร่วมมือระหว่างรัฐกับเอกชน การขาดการบริหารงบประมาณที่ดี และการขาดการประชาสัมพันธ์งานวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2529 : 495 - 497)

การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและปัญหาที่เกิดขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน วัฒนธรรมทั้งสี่ด้าน คือ การอนุรักษ์ การส่งเสริม การเผยแพร่ และการพัฒนาวัฒนธรรมโดย ส่วนรวม กระทรวงศึกษาธิการในฐานะผู้รับผิดชอบงานวัฒนธรรมของชาติโดยตรง (ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2515) จึงได้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงงานวัฒนธรรมของชาติ ได้แก่ การกำหนดนโยบายวัฒนธรรมของชาติ การกำหนด แนวทางในการรักษาการส่งเสริมและการพัฒนาวัฒนธรรม และการกำหนดภารกิจหน้าที่และ แนวทางในการดำเนินงานและประสานงานในระดับจังหวัดและอำเภอ (สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2530 : 23 - 71) โดยกระทรวงศึกษาธิการ ให้ศึกษาธิการอำเภอรับผิดชอบงานวัฒนธรรมอำเภอในส่วนภูมิภาค (ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2515) มีหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอด้านการ อนุรักษ์ การส่งเสริม การเผยแพร่ การพัฒนาวัฒนธรรมของอำเภอ (คำสั่งกระทรวง ศึกษาธิการ ที่ 678/2519 ลงวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2519) ให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงานโครงการและภารกิจหน้าที่ที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

อย่างไรก็ดี บทบาทที่ปฏิบัติจริงของศึกษาธิการอำเภอในการบริหารวัฒนธรรม อำเภอในปัจจุบัน เรื่องการอนุรักษ์วัฒนธรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และศิลปวัตถุ การส่งเสริมวัฒนธรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา และประเพณี ต่าง ๆ การเผยแพร่วัฒนธรรมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์งานวัฒนธรรมพื้นบ้านของของอำเภอ และการพัฒนาวัฒนธรรมเกี่ยวกับการวางโครงการพัฒนาวัฒนธรรมให้เอื้อต่อการพัฒนา ประเทศนั้น บทบาทเหล่านี้ของศึกษาธิการอำเภอยัง ไม่ชัดเจน (ดุขยี่ วงศ์ศศิธร. 2529 : 11)

อย่างไรก็ตามจากการสังเกตของผู้ศึกษาวิจัย จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานของศูนย์ วัฒนธรรม โดยเฉพาะบุคลากรยังคงมีปัญหาและอุปสรรค เป็นต้นว่า ปัญหาเรื่องบุคลากรที่ปฏิบัติ งานตำแหน่งอย่างหนึ่ง และบุคลากรที่เป็นอาสาสมัครอีกอย่างหนึ่ง ต่างก็มียานในหน้าที่ประจำ อยู่แล้ว คือ เป็นครูสอนบ้าง เป็นผู้บริหารในหน่วยงานที่รับผิดชอบนั้น ๆ บ้าง การที่จะทุ่มเทให้ กับการดำเนินงานวัฒนธรรมนั้นย่อมจะเป็นปัญหาในการปฏิบัติจริง

ในเขตการศึกษา 6 มีศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอถึง 14 ศูนย์ แม้จะมีบุคลากรอยู่ครบตามตำแหน่งทุกศูนย์แล้วก็ตาม การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจปัญหาจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ก็จะเป็นโอกาสให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายของศูนย์วัฒนธรรม ในเขตการศึกษา 6.
2. เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายของศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรม 3 ด้าน ด้านบุคลากร ด้านปัจจัยสนับสนุนและด้านกระบวนการบริหารงานตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6
4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยจำแนกตามสถานภาพและกลุ่มตัวอย่าง

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 ที่ได้รับทราบสภาพปัญหาและวิเคราะห์การบริหารของศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรม ตามประเด็นปัญหา 3 ประเด็นคือ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน และปัญหาด้านกระบวนการในการบริหาร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรทั้งหมด จากกลุ่มผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ประกอบด้วยศึกษาธิการจังหวัด ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด จำนวน 21 คน ผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมอำเภอประกอบด้วย ศึกษาธิการอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ จำนวน 21 คน หัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ประกอบด้วย ฝ่ายเลขานุการ ฝ่ายหอวัฒนธรรม ฝ่ายส่งเสริมเผยแพร่ ฝ่ายวิจัยและวางแผน จำนวน 28 คน หัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ ประกอบด้วย ฝ่ายเลขานุการ ฝ่ายหอวัฒนธรรม ฝ่ายส่งเสริมเผยแพร่ ฝ่ายวิจัยและวางแผน จำนวน 28 คน ในเขตการศึกษา 6

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากกลุ่มประชากรทั้งหมดในข้อ 2.1

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนที่ได้ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหาร

3.1.2 หัวหน้าฝ่าย

3.2 ตัวแปรตาม ตัวแปรตามได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรม ในเขตการศึกษา 6 ใน 3 ด้านดังนี้

3.2.1 ปัญหาด้านบุคลากร

3.2.2 ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน

3.2.3 ปัญหาด้านกระบวนการบริหารงาน

คานิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม หมายถึง การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรม อันจะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องอาศัยทั้งบุคลากร ปัจจัยสนับสนุน และกระบวนการบริหารงานที่จำเป็นในการบริหาร

2. ปัญหา หมายถึง สิ่งที่เกิดอุปสรรค ขัดข้องต่าง ๆ ทำให้การดำเนินงานของศูนย์ ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งในที่นี้ได้กำหนดปัญหาไว้ 3 ด้าน คือ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน และปัญหาด้านกระบวนการบริหารงาน สำคัญ ดังนี้

2.1 ปัญหาด้านบุคลากร หมายถึง สิ่งที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคลากร เช่น ความรู้ ความสามารถของบุคลากร อัตรากำลัง โอกาสการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการที่ได้รับ

2.2 ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน ความขาดแคลนในเรื่องงบประมาณและพัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็น การบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ การสำรวจและการจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์ ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับเรื่องใช้อาคารสถานที่

2.3 ปัญหาด้านกระบวนการบริหารงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นขัดข้องในการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสั่งการ การมอบหมายภาระหน้าที่ การติดตามผลและการประเมิน

3. ปัญหาการบริหารงาน หมายถึง อุปสรรคหรือขัดข้องที่ทำให้การปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ด้านปัจจัยการสนับสนุน และด้านกระบวนการบริหารงาน ไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ศูนย์วัฒนธรรม หมายถึง องค์การที่กำหนดขั้นตอนระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. 2531 ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 7) งานวิจัยวัฒนธรรมท้องถิ่น งานถ่ายทอดวัฒนธรรม งานระบบสารสนเทศทางวัฒนธรรมและแผนวัฒนธรรมเพื่อการศึกษา ในจังหวัดหนึ่ง ๆ ให้มีศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดแห่งหนึ่ง และมีศูนย์วัฒนธรรมอำเภออำเภอละ 1 แห่ง หรือหลายแห่ง โดยคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัดจัดตั้ง และในศูนย์วัฒนธรรมแต่ละแห่งนั้นให้มีฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบปฏิบัติงานตามโครงการ 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายเลขานุการ ฝ่ายหอวัฒนธรรม ฝ่ายส่งเสริมเผยแพร่ และฝ่ายวิจัยและวางแผน การจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมในแต่ละแห่งนั้น จะพิจารณาจัดตั้งในสถาบันที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น ควรเป็นสถาบันการศึกษา หรือสถาบันอื่นใดที่คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเห็นสมควร หรือสถาบันที่มีสถานที่และบุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรม โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของราชการและอาสาสมัคร

5. ผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรม หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากประธานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติและผู้ว่าราชการจังหวัด ให้เป็นคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัดและคณะกรรมการดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ให้เป็นคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัดและคณะกรรมการดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอของเขตการศึกษา 6 ดังนี้ ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ หัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และหัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ เลขานุการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด เลขานุการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ เฉพาะอำเภอที่ได้ประกาศจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6

6. หัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรม หมายถึง บุคลากรผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ดำเนินงานในแต่ละฝ่ายของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดและศูนย์วัฒนธรรมอำเภอในเขตการศึกษา 6 โดยจำแนกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้ หัวหน้าฝ่ายเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายหอวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมเผยแพร่ และหัวหน้าฝ่ายวิจัยและแผน

7. เขตการศึกษา 6 หมายถึง พื้นที่การศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดประกอบด้วย จังหวัด 7 จังหวัด คือ พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง และอุทัยธานี

8. ระดับปัญหา หมายถึง ความมากน้อยของสิ่งที่ก่อให้เกิดอุปสรรค ขัดข้องต่าง ๆ ทำให้การดำเนินงานของศูนย์ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งแบ่งได้เป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย และ 1 น้อยที่สุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนด เนื้อหา สาระที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ปัญหาการบริหารงาน ศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรม ในเขตการศึกษา 6 ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของวัฒนธรรม
2. นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ
3. องค์การและองค์การของศูนย์วัฒนธรรม
4. ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม
5. ปัจจัยการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ความหมายของวัฒนธรรม

มนุษย์สร้างวัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อประโยชน์แห่งการดำรงชีวิต และการสืบทอดเผ่าพันธุ์ ในเมื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นเรื่องที่มีสาระกว้างให้พิจารณาอย่างซับซ้อน เรื่องของ วัฒนธรรมจึงพลอยมองได้หลายแง่มุมไปด้วย ดังจะเห็นได้ว่ามีผู้ให้ความหมายคำว่า "วัฒนธรรม" ไปต่าง ๆ กัน เช่น วัฒนธรรมเป็นวิถีดำเนินชีวิตของสังคม เป็นแบบแผนการประเพณีและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจ และซาบซึ้งร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2533 : 3) นอกจากนี้ พระยาอนุนามราชธน (2515 : 104 - 116) ยังให้ความหมายวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่มนุษย์ ในส่วนรวมผลิตสร้างขึ้นมาโดยการเรียนรู้จากกัน และสืบทอดเป็นความเจริญก้าวหน้า หรืออาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งซับซ้อน ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณี และความสามารถอื่น ๆ ที่มนุษย์ได้มาในฐานะเป็นสมาชิกของสังคม จึงทำให้มนุษย์ ต่างจากสัตว์อื่น ๆ เพราะมนุษย์มีภาษา มีสถาบันต่าง ๆ มีการถ่ายทอดสืบทอดกันมาหลายยุค หลายสมัย พร้อมทั้งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกันมาตลอดเพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัย สำหรับ

Webster's new collegiate Dictionary (1977 : 202) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า วัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรมเป็นการทำให้สติปัญญา และศีลธรรมเจริญขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา และตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายคำว่าวัฒนธรรม ความว่า คือลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน

วัฒนธรรม หมายถึง ความเจริญงอกงาม ซึ่งเป็นผลจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ จำแนกออกเป็น 3 ด้าน จิตใจ สังคม และวัตถุ มีการสั่งสมและสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่ง ไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง จากสังคมหนึ่ง ไปยังสังคมอีกสังคมหนึ่ง จนกลายเป็นแบบแผนที่สามารถเรียนรู้และก่อให้เกิดพฤติกรรมและผลิตผลทั้งที่เป็นรูปธรรมอันควรค่าแก่การวิจัยอนุรักษ์ พื้นฟูพัฒนาถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้างเอกัตตะและแลกเปลี่ยน เพื่อสร้างเสริมดุลยภาพระหว่างมนุษย์ สังคม และธรรมชาติ จึงช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอย่างมีสันติภาพสันติสุขและอิสระภาพ อันเป็นพื้นฐานแห่งอารยธรรมของมนุษย์ชาติ

นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ

เนื่องจากวัฒนธรรมไทยเป็นเอกลักษณ์ของความเป็นชาติไทย เป็นรากฐานของการสร้างสรรค์ความสามัคคีและความมั่นคงของชาติ เป็นสิ่งที่แสดงถึงศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ และความภาคภูมิใจร่วมกันของคนไทย เป็นปัจจัยให้คนในชาติได้ประพฤตินทางที่ดีงาม มีคุณธรรม เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคมและประเทศชาติ สมควรต้องรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมไทยอย่างจริงจังและกว้างขวางเป็นพิเศษ ตามนัยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่ระบุว่า "รัฐพึงส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมของชาติ" และเพื่อเป็นหลักในหน่วยงานของรัฐและเอกชนรวมทั้งประชาชนร่วมกันรักษาส่งเสริมวัฒนธรรมอย่างมีเป้าหมายตรงกันและประสานสอดคล้องกันคณะรัฐมนตรีจึงกำหนดนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ ดังนี้ (ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี 23 พฤศจิกายน 2524)

1. ส่งเสริมการบำรุงรักษาวัฒนธรรมไทยทุกด้าน
2. เผยแพร่วัฒนธรรมไทยทุกด้าน นำไปสู่ประชาชนถึงขั้นปฏิบัติให้แพร่หลาย
3. ส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านและวัฒนธรรมของกลุ่มชนในท้องถิ่น

4. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ
5. สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมได้ประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

องค์การและองค์กรของศูนย์วัฒนธรรม

1. องค์กรในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม มีดังต่อไปนี้ คือ

1.1 องค์กรบริหารงานวัฒนธรรมในส่วนกลาง รัฐบาลจะเห็นความสำคัญของงานวัฒนธรรมโดยกำหนดให้คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นหน่วยงานระดับชาติ มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน เป็นผู้กำหนดนโยบายการดำเนินงานวัฒนธรรมให้เป็นไปตามนโยบาย และมีกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรวมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการศาสนา กรมศิลปากร และสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เป็นต้น

1.2 องค์กรปฏิบัติงานวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค การดำเนินงานวัฒนธรรมในระดับจังหวัดจะมีคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด เป็นผู้กำหนดแผนงานตามนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติของจังหวัด โดยมีศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติตามแผนงานนั้น ๆ และเป็นตัวแทนของกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด ในระดับอำเภอนั้น ๆ ในตำบลจะมีคณะกรรมการด้านวัฒนธรรมในสภาตำบล และจะมีกรรมการฝ่ายการศึกษาและศิลปวัฒนธรรมในหมู่บ้านเป็นผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานของจังหวัด วัดและศาสนสถานจะเป็นสถาบันที่สำคัญทางวัฒนธรรม โดยจะเป็นศูนย์กลางของการยึดถือและเป็นหลักยึดในการดำเนินชีวิตของคนไทย และจะเป็นบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์ส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน และอื่น ๆ เพื่อทำงานและปฏิบัติกิจกรรมทางวัฒนธรรมร่วมกัน

1.3 องค์กรภาคเอกชนที่มีส่วนสนับสนุนการดำเนินงานวัฒนธรรม การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของชาติจะเน้นการนำไปสู่ประชาชนเป็นหลัก โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด รัฐบาลจะเร่งรื้อให้ประชาชนเห็นความสำคัญ และประโยชน์ของวัฒนธรรมไทย โดยจะกระตุ้นให้ประชาชนในท้องถิ่นสนใจและศึกษาวัฒนธรรมของตนเองและบรรพบุรุษ เพื่อจะได้รู้และเกิดความภาคภูมิใจและหวงแหนวัฒนธรรมนั้น ๆ ประชาชน จะเห็นความสำคัญของงานด้านวัฒนธรรม และจะร่วมมือกันอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม โดยมีส่วนราชการคอยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนหน่วยงานและองค์กรภาคเอกชนจะมีบทบาทในการดำเนินงานด้าน

วัฒนธรรมมากขึ้น โดยจะให้ความร่วมมือกับรัฐบาลและจะมีการตั้งองค์กรทางวัฒนธรรม เช่น สภาสตรีแห่งชาติ สมาคมและมูลนิธิเพิ่มมากขึ้นเพื่อรักษาวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของชาติ บุคคลและหรือองค์กรที่มีผลงานดีเด่นด้านวัฒนธรรมจะได้รับการยกย่อง เชิดชูและประกาศเกียรติคุณ เพื่อเป็นแบบอย่างของผู้กระทำดี นอกจากนี้สื่อมวลชนทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุและโทรทัศน์ จะให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของไทย โดยการเสนอผลงานและบทวิเคราะห์วิจารณ์ที่เกิดขึ้น

2. การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรม จากนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการจึงออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. 2531 (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 7) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมอย่างกว้างขวาง จึงให้มีคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงานระดับจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบายหลักของคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ โดยศูนย์วัฒนธรรมนั้นให้มีคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์วัฒนธรรม โดยศูนย์วัฒนธรรมที่จัดตั้งขึ้นในสถานศึกษาให้หัวหน้าสถานศึกษารองตำแหน่งประธานกรรมการศูนย์วัฒนธรรม

ในจังหวัดหนึ่ง ๆ ให้มีศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดแห่งหนึ่งหรือหลายแห่ง และมีศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ อำเภอละ 1 แห่ง หรือหลายแห่ง โดยคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัดจัดตั้งโดยพิจารณาจัดตั้งในสถาบันที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

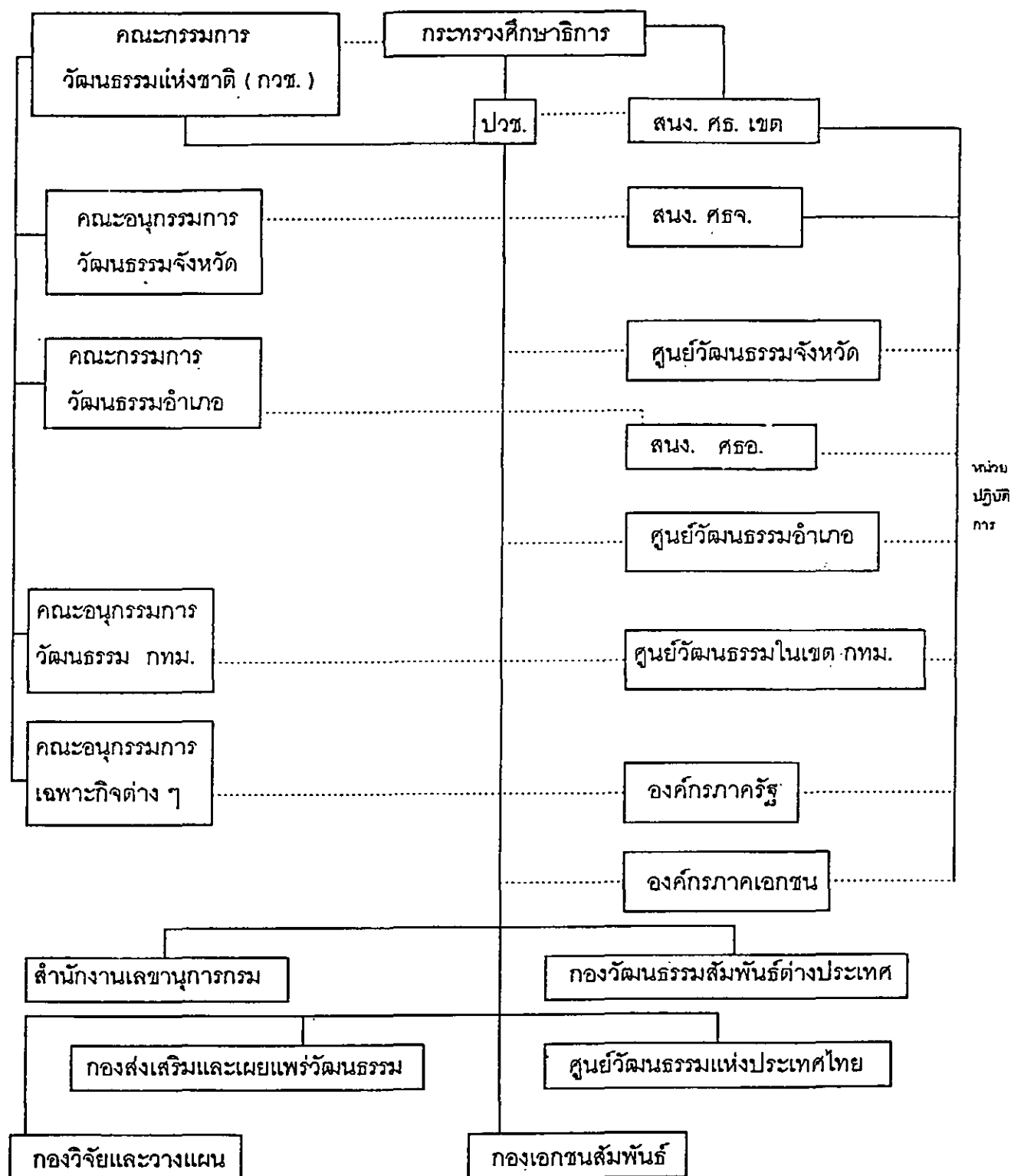
1. ควรเป็นสถาบันการศึกษา หรือสถาบันอื่นโดยที่คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเห็นสมควร
2. มีสถานที่และบุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรม โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของราชการและอาสาสมัคร

ในศูนย์วัฒนธรรมหนึ่ง ๆ ให้มีฝ่ายต่าง ๆ ที่รับผิดชอบปฏิบัติงานตามโครงการ ดังนี้

1. ฝ่ายเลขานุการ
2. ฝ่ายหอวัฒนธรรม
3. ฝ่ายส่งเสริมเผยแพร่
4. ฝ่ายวิจัยและวางแผน

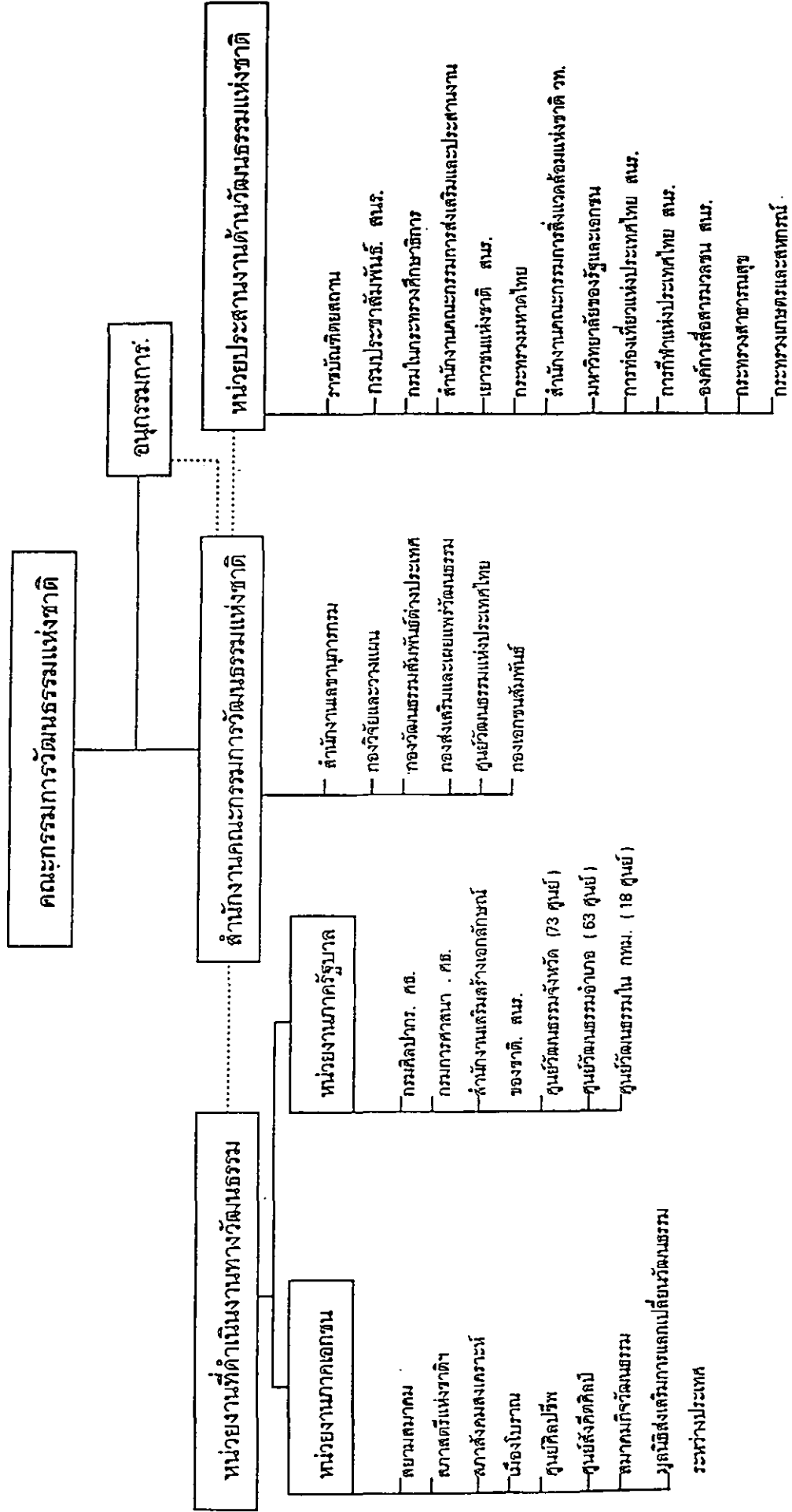
3. สภาพการดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรม เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2526 - 2529) ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ มีศูนย์วัฒนธรรมทั้งสิ้น 96 แห่ง กระจายอยู่ในทุกจังหวัดและตามแผนพัฒนาศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาตินั้น กำหนดจะจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมอำเภอเพิ่มขึ้นปีละ 1 อำเภอต่อจังหวัด รวมทั้งตั้งศูนย์วัฒนธรรมเพิ่มขึ้นปีละ 72 ศูนย์ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2529 : 46) เฉพาะในเขตการศึกษา 6 ได้รับนโยบายนี้ โดยมีศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดและศูนย์วัฒนธรรมอำเภอรวมทั้งสิ้น 14 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 135)

สำหรับกรอบนโยบายและโครงสร้างของศูนย์วัฒนธรรมนั้น สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ มีความประสงค์ที่จะให้ศูนย์วัฒนธรรมได้มีแนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกศูนย์ ทั้งนี้เพื่อความเป็นเอกภาพและสนองต่อนโยบายและแผนงานวัฒนธรรมของชาติ



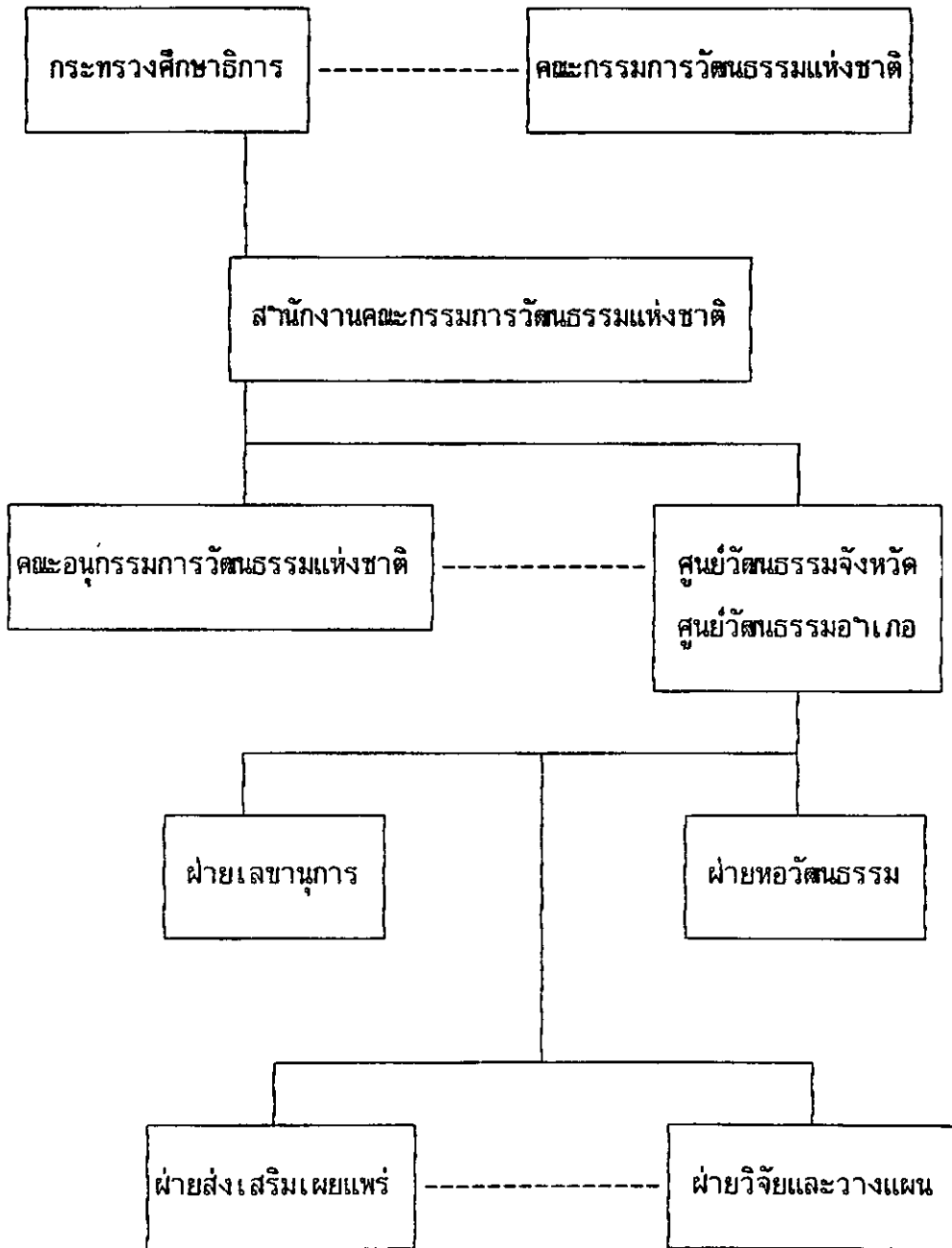
ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงการประสานงานระหว่าง สวช. กับองค์กรต่าง ๆ

(คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์วัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 12/4



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานวัฒนธรรมแห่งชาติ

(คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์วัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 12/4)



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานวัฒนธรรมของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดและอำเภอ

ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม

1. ปัญหาด้านบุคลากร

การบริหารศูนย์วัฒนธรรมยังขาดกำลังคนที่มีความรู้หรือขาดการนำทรัพยากรบุคคลมาใช้ โดยระบุตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน เพราะถือว่าเป็นอาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลืองานด้านวัฒนธรรม การบริหารงานบุคคลจึงไม่เป็นระบบและไม่สามารถใช้วิธีการบริหารงานทางราชการมาใช้ได้เพียงอย่างเดียว เพราะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรของสถาบันและองค์กรอื่น ๆ อีกหลายฝ่าย

ในการคัดเลือกบุคคลมาทำการบริหารงานวัฒนธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาบุคคลที่มีจิตใจกว้างขวาง มีความสามารถในการยอมรับความคิดเห็นจากภายนอก เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหาร และเหนือสิ่งอื่นใด บุคคลผู้นั้นจะต้องมีใจรักและอุทิศตนให้กับงานวัฒนธรรมอย่างเต็มความสามารถ ไม่ติดแน่นอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนาย และระบบระเบียบข้อบังคับใด ๆ (สุทธิณี ยาวะประภาส. 2536 : 10)

งานวัฒนธรรมส่วนใหญ่ตกเป็นภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ แต่เนื่องจากมีหน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่มากดัง ได้กล่าวมาแล้ว เป็นตลกว่า คณะกรรมการในระดับชาติ มีคณะกรรมการส่งเสริมเอกลักษณ์ของชาติ คณะกรรมการส่งเสริมวัฒนธรรมและวินัยแห่งชาติ และคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งแต่ละคณะ เหล่านี้ยังมีองค์ประกอบย่อยเป็นอนุกรรมการ เจาะกิจอีกเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการระดับกระทรวงที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่อีกจำนวนไม่น้อย และถ้าพิจารณาถึงคณะกรรมการและอนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยมูลนิธิ สมาคม องค์กร รัฐวิสาหกิจ และเอกชนอื่น ๆ จะเห็นได้ว่ามีบุคคลดำเนินงานในด้านวัฒนธรรม ไม่น้อยเลยทีเดียว (กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐ. 2536 : 66) การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในแง่ของการปฏิบัติจริง ถึงแม้จะมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสนใจ แต่การปฏิบัติหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้ขาดการประสานงานกันทั้งระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน และระหว่างตัวบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ ทิศทางที่แน่ชัดของการคาดหวังถึงสัมฤทธิ์ผลจึงยังไม่ชัดเจน การบริหารงานวัฒนธรรมจำเป็นต้องปรับระบบบริหารและโครงสร้างงานวัฒนธรรม ให้เอื้ออำนวยต่อการอนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรมไทยควบคู่กันไปกับการพัฒนาการศึกษาและสังคม สร้างเอกภาพในการบริหารงานวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานหรือคณะกรรมการในระดับใดที่กระจาย

แยกกันอยู่หลายกระทรวง อันจะทำให้เกิดความสับสนสิ้นเปลืองโดยใช้เหตุหรือไม่มีความจำเป็นเพียงพอ ก็ควรจะยุบไปรวมกับหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงหรือที่ทำหน้าที่คล้ายคลึงกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องจัดให้มีระบบบริหารและโครงสร้างงานวัฒนธรรมในราชการส่วนภูมิภาคหรือวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพด้วย (กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐ. 2536 : 67)

สภาพปัญหาด้านบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้เคยมีแนวคิดเรื่องบุคลากรความว่า การสนับสนุนด้านบุคลากร โดยที่หน่วยงานในเครือข่ายของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ โดยเฉพาะศูนย์วัฒนธรรม มิได้เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติโดยตรงการปฏิบัติงานต่าง ๆ จึงต้องอาศัยเจ้าหน้าที่และครูอาจารย์ในหน่วยงานนั้น การดำเนินการจึงเป็นภาระหนักเพราะแต่ละคนก็มีหน้าที่ประจำอยู่แล้ว และการที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ จะส่งเจ้าหน้าที่ไปประจำก็ยังไม่สามารถดำเนินการได้ แต่อย่างไรก็ตามสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้พยายามที่จะกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ประจำที่ศูนย์วัฒนธรรม โดยขอกำหนดตำแหน่งร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งอาจจะมีทางเป็นไปได้ต่อไปในอนาคต นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ยังได้ขอความร่วมมือไปยังกรมเจ้าสังกัดสถานศึกษาที่เป็นศูนย์วัฒนธรรม เพื่อขอให้กำหนดให้งานศูนย์วัฒนธรรมเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาด้วย และถ้าเป็นไปได้ก็ขอให้ลดชั่วโมงสอนของครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่ในศูนย์วัฒนธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (คู่มือปฏิบัติงานศูนย์วัฒนธรรมสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 47 - 48)

2. ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน

การบริหารศูนย์วัฒนธรรมยังขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็น การบำรุงรักษา การสำรวจและการจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์รวมทั้งการปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

จากการที่พิจารณาจัดสรรงบประมาณอุดหนุนศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจำปี 2536 ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ข้อมูลที่ปรากฏดังนี้

งานบริหารทั่วไป

1. ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด 74 ศูนย์

ศูนย์ขนาดกลาง 54 ศูนย์ ๑ ละ	10,000.00 บาท
ศูนย์ขนาดใหญ่ 20 ศูนย์ ๑ ละ	15,000.00 บาท
ศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ	-
 2. ศูนย์วัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร 18 ศูนย์ ๑ ละ 15,000.00 บาท
 3. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 72 แห่ง ๑ ละ 10,000.00 บาท
- รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 1,830,000.00 บาท

(สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2536 : 29) เมื่อเฉลี่ยงบประมาณการบริหารทั่วไปของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานศูนย์วัฒนธรรมแล้ว จากงบประมาณ 1,830,000.00 บาท 164 หน่วยงาน จะมีงบประมาณเพื่อบริหารโดยเฉลี่ยเพียงศูนย์ละ 11,158.54 บาท เท่านั้น ซึ่งงบประมาณเหล่านี้จะต้องใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าวัสดุสำนักงาน ค่าติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรม รวมทั้งศึกษาดูงาน และร่วมประชุมสัมมนา ร่วมกับองค์การเครือข่ายทางวัฒนธรรมด้วย

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ ซึ่งมีศูนย์วัฒนธรรมอยู่ทั่วประเทศ 154 ศูนย์ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 140) จะมีอาคารสำนักงานของศูนย์วัฒนธรรมโดยเฉพาะนั้น จะมีอยู่เฉพาะศูนย์วัฒนธรรมของสถาบันการศึกษาเอกชน สถาบันที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสถาบันราชภัฏบางแห่งเท่านั้น นอกจากนั้นจะเบียดบัง และอาศัยอาคารเรียน ห้องเรียนเพียงมุมใดมุมหนึ่งของสถาบันการศึกษานั้น ๆ ก็ให้เกิดปัญหาต่อเนื่องถึงการบริหารอาคารสถานที่ เช่นการจัดห้องเรียน การประสานงานกับบุคลากร ซึ่งไม่มีสำนักงานโดยเฉพาะ และปัญหาอื่น ๆ อีกมาก

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารเกี่ยวกับพัสดุครุภัณฑ์ การบำรุงรักษา การสำรวจ และการจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์ด้วยแล้ว ยิ่งจะมีปัญหา เพราะงบประมาณสำหรับการบริหารทั่วไปเพียงไม่เกิน 12,000 บาท ต่อปีนั้นก็ให้เกิดปัญหาต่อการจัดหาหยาบยืมงบประมาณ พสดุครุภัณฑ์จากหน่วยงานอื่น ๆ มาดำเนินการอยู่เสมอ ในด้านปัจจัยสนับสนุนสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดไว้เป็นนโยบายในคู่มือปฏิบัติงานศูนย์วัฒนธรรมทั้งด้านงบประมาณและพัสดุครุภัณฑ์ ดังนี้

การสนับสนุนด้านงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้ตั้งงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนไว้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรม โดยจัดสรรและตัดโอนไปให้จำนวนหนึ่ง ซึ่งอาจไม่มากนัก แต่เงินจำนวนดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดการตื่นตัวของหน่วยงานในแต่ละท้องถิ่น จะร่วมมือ และประสานกันดำเนินงานวัฒนธรรมได้อย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง

การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ มีการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยการบริการให้ยืมวัสดุ ครุภัณฑ์บางประเภท เช่น ภาพยนตร์ สไลด์ วิดีทัศน์ (วิดีโอ) หนังสือทางวัฒนธรรม ฯลฯ เป็นต้น โดยมีหน่วยงานที่ให้บริการดังกล่าวนี้ คือฝ่ายโสตทัศนูปกรณ์และเอกสารสิ่งพิมพ์ กองส่งเสริมและเผยแพร่ วัฒนธรรม ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ห้องสมุด นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ยังได้พยายามขอตั้งงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น พิมพ์ดีด กล้องถ่ายรูป เป็นต้น เพื่อมอบให้แก่หน่วยงานในเครือข่ายใช้ปฏิบัติงาน แต่ขณะนี้ยังมิได้รับอนุมัติจากสำนักงบประมาณ เนื่องจากเห็นว่าหน่วยงานในเครือข่ายมิได้เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 47 - 48)

3. ปัญหาด้านกระบวนการบริหาร

การบริหารศูนย์วัฒนธรรม ยังมีข้อขัดข้องในการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสั่งการ การมอบหมายภาระหน้าที่ การติดตามผลและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ

ระบบบริหารงานวัฒนธรรมของชาติในปัจจุบัน เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพน้อยและมีลักษณะครอบงำ กล่าวคือ หน่วยงานและองค์กรที่กำหนดนโยบายและแผนวัฒนธรรมระดับกรม ตลอดจนองค์กรที่ทำให้การสนับสนุนอีกหลายองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ยังไม่มีประสิทธิภาพในการประสานนโยบายและแผนวัฒนธรรมแห่งชาติ หน่วยงานปฏิบัติขาดการประสานนโยบายและแผนปฏิบัติงาน ต่างฝ่ายต่างทำ ขาดระบบการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของชาติ อีกทั้งกระบวนการเกี่ยวกับงานวัฒนธรรมไม่ทันสมัย มีช่องโหว่และไม่เอื้ออำนวยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการอย่างจริงจังได้ ส่วนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมนั้น ยังไม่เปิดโอกาสแก่องค์กรหรือบุคลากรในท้องถิ่นซึ่งจะสามารถเป็นกำลังใจการดำเนินงานวัฒนธรรมของชาติได้เป็น

อย่างดี เช่น สภาตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัคร ชมรม พระสงฆ์ และองค์กรภาครัฐ และเอกชนอื่น ๆ ได้แก่ สมาคม มูลนิธิ ตลอดจนองค์การต่างประเทศและระหว่างประเทศ ซึ่งล้วนแต่มีกำลังความสามารถที่จะช่วยรับภาระในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมได้ทั้งสิ้น (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 7)

ปัจจุบันนโยบายวัฒนธรรมมีอยู่กระจัดกระจายในส่วนราชการหลายระดับ หลาย ๆ เรื่อง ซึ่งแม้จะมีเนื้อหาสาระสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ แต่เนื่องจากมีหน่วยงาน อยู่มากมาย เป็นอิสระไม่ได้ขึ้นอยู่กับกัน งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานก็แยกกัน จึงทำให้เกิดความยุ่งยาก ในการประสานงาน ประเมินผล และปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ อาจเกิดความซ้ำซ้อน สิ้นเปลือง เกิดความสับสนและไม่เป็นเอกภาพในการวางแผนและ ดำเนินการ (กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐ. 2536 : 66)

ประเด็นวิกฤติประเด็นหนึ่งเกี่ยวกับการบริหารงานวัฒนธรรม คือการสร้าง เครือข่ายกับสถาบันต่าง ๆ ซึ่งอุทิศงานส่วนใหญ่หรือเพียงบางส่วนให้กับเรื่องวัฒนธรรม กระบวนการจัดแบ่งเป็นที่ประจักษ์ชัดถึงความล้มเหลวของเครือข่ายระหว่างหน่วยงานรัฐบาล และองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการดำเนินงานในอนาคตเพื่อสร้างสรรคงานวัฒนธรรมจะต้อง ให้ความสำคัญแก่บทบาทขององค์กรภาคเอกชน และบุคคลต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น องค์กรภาคเอกชนและ บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้จะมีบทบาทเข้มแข็งในการปลุกสำนึกและเสริมสร้างฐานการสร้างสรรค ทางวัฒนธรรม โดยบริบทนี้จำเป็นต้องให้ความสนใจกับระบบการสืบทอดวัฒนธรรม การสร้าง สรรคซึ่งมีมาแต่โบราณกาลแบบปรัมปราของครูและศิษย์ (สุทธินี ยาวะประภา. 2536 : 8)

ในการบริหารงานวัฒนธรรมของชาติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากจะจำเป็นจะต้องมีปัจจัยการบริหารงาน ซึ่งได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และ การจัดการแล้วกระบวนการบริหารงาน ซึ่งได้แก่ การวางแผนการจัดองค์กร การบริหารงาน บุคคล การอำนวยการ (ซึ่งอาจรวมทั้ง การประสานงานการรายงาน และการบริหาร งบประมาณ) ก็มีความสำคัญซึ่งจำเป็นอย่างย่งที่จะต้องมี "หน่วยงานกลาง" หรือ "หน่วยงาน หลัก" ด้านวัฒนธรรมซึ่งในที่นี้ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ หรือ สวช. ที่จะต้องเป็นหน่วยงาน แกนนำ ในการที่จะมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารดังกล่าว นอกจากนั้นการวางแผนงานโดยมีระยะเวลาของแผนงานทั้งระยะสั้น และระยะยาว การกำหนดเป้าหมาย และ ทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต การกำหนดกลุ่ม

เป้าหมายหลักการกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจน ตลอดจนการเผยแพร่การดำเนินการโดยกระบวนการทางการเมืองการประชาสัมพันธ์ จะเป็นกลยุทธ์อันสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานวัฒนธรรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างสอดคล้องกันในทุกระดับ (อัญชลีพรรณ อมรวิวัฒน์. 2536 : 185)

นอกจากนี้ สถานศึกษาในสังกัดกรมการฝึกหัดครู และกรมสามัญศึกษาหลายแห่ง ยังได้จัดให้มีศูนย์วัฒนธรรมและหอวัฒนธรรมขึ้น เพื่อส่งเสริมงานวัฒนธรรมในจังหวัด อำเภอ หรือเขตการปกครอง ที่สถานศึกษานั้น ๆ ตั้งอยู่ด้วย และเนื่องจากบทบาทหน้าที่ของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด-อำเภอ ตามที่กำหนดไว้โดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2531 ว่าศูนย์วัฒนธรรมนั้น บางอย่างยังไม่ตรงกับหน้าที่หลักของสถานศึกษา และระบบการประสานงานกับหน่วยงานบริหารวัฒนธรรมที่สังกัดกรมอื่นจึงยัง ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจึงเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรมเสียใหม่รวมทั้งส่วนที่เกี่ยวกับหอวัฒนธรรม และบทบาทหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอที่เกี่ยวกับงานด้านวัฒนธรรมด้วย (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2536 : 77)

จากที่กล่าวมานั้นพอจะสรุปได้ว่า การบริหารงานวัฒนธรรมให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นนอกจากจะต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรในการบริหารแล้ว ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ถึงสภาพและปัญหาของงานวัฒนธรรม ซึ่งมีความแตกต่างกันในองค์ประกอบแต่ละท้องถิ่นอย่างชัดเจนด้วย ซึ่งปัญหาของการบริหารงานวัฒนธรรมทั้งหลายนั้น คงจะประมวลเป็นเนื้อหาใหญ่ ๆ ได้เป็น 3 ประการคือ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน และปัญหาด้านกระบวนการบริหาร ดังได้กล่าวมาแล้ว จึงจำเป็นต้องให้หน่วยงานกลางหรือหน่วยงานหลัก ด้านวัฒนธรรม ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติที่จะต้องเป็นหน่วยงานที่เป็นแกนนำในการที่จะมีบทบาทประสานกับหน่วยงานอื่นที่รับผิดชอบงานด้านวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่เป็นแกนนำ และรับผิดชอบงานด้านวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค ซึ่งหมายถึงศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ ให้ได้มีส่วนร่วมหรือมีบทบาทในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคมที่แปรเปลี่ยนไปได้ จะเป็นแนวทางหนึ่งซึ่งทำให้การบริหารวัฒนธรรมบรรลุวัตถุประสงค์

ปัจจัยการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม

ทรัพยากรการบริหาร ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของงานบริหาร (สมพงษ์ เกษมนลิน. 2531 : 7) กล่าวว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต้องอาศัยทรัพยากรที่มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน โดยทั่วไป ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4 M คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ทั้ง 4 ประการนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญไม่ว่าการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจก็ตาม เหตุนี้จึงเป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารมีอยู่สี่ประการดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันนี้ได้พิจารณาทรัพยากรการบริหารไปในลักษณะที่มีขอบเขตกว้างขวางมากยิ่งขึ้น และได้อธิบายปัจจัยสำคัญอันพึงถือว่า เป็นทรัพยากรการบริหารเพิ่มขึ้น จากปัจจัย 4 ประการที่กล่าวมาแล้วอีกด้วย เช่น ศาสตราจารย์ William T. Greenwood ได้ให้ความเห็นว่า ทรัพยากรการบริหารควรมีอย่างน้อย 7 ประการคือ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) ทั้งนี้ โดยย้าถึงความสำคัญและความจำเป็นของอำนาจหน้าที่และเวลาในการบริหารว่า ในการบริหารงานนั้น ไม่ว่าจะเป็นงานของรัฐหรือเอกชนก็ตาม งานจะไม่สามารถดำเนินไปด้วยดีได้ ถ้าหากปราศจากสิ่งซึ่งอำนาจหน้าที่ และเช่นกันการบริหารนั้น ๆ ก็จะไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลด้วยดี มีคุณค่าหากมิได้กำหนดเวลาไว้ให้เหมาะสมเพียงพอกับประเภทและลักษณะของงานนั้น ๆ ส่วนในทางบริหารธุรกิจได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยของการบริหารเพิ่มเติมต่างออกไปอีก คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine) และเรียกสั้น ๆ ว่า 6 M's เป็นต้น

การที่นักวิชาการบางท่านได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมในเรื่องทรัพยากรการบริหารดังกล่าวแล้วนั้น แม้ว่าจะเป็นสิ่งปลุกย่อยไปจากทรัพยากรบริหารพื้นฐานทั้ง 4 ประการดังกล่าวมาแล้วก็ตาม แต่ก็มีเหตุผลอันสมควรที่จะรับฟัง ดังเช่น กำลังใจในการทำงานก็ดี อำนาจหน้าที่และความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารงานก็ดี ต่างก็มีความสำคัญด้วยกันทั้งนั้น สุดแต่จะพิจารณาไปในลักษณะปลุกย่อยลึกซึ้งเพียงใดเท่านั้น

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการบริหารดังกล่าวแล้ว ในการสำรวจปัญหาการบริหาร โดยทั่วไปนั้น มักจะพิจารณาจากปัญหาบุคลากร ปัญหาปัจจัยสนับสนุนและปัญหากระบวนการบริหาร ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้คำนึงถึงปัญหาทั้ง 3 ด้าน เป็นหลักในการศึกษาค้นคว้า คือ ปัญหาด้านบุคลากร เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น บุคคลขาดความรู้ความสามารถ ขาดอัตราการจ้าง ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจและสวัสดิการที่ได้รับ ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน ศูนย์วัฒนธรรมขาดแคลนงบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็น การบำรุงรักษาวัสดุครุภัณฑ์ การสำรวจและการจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ และปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดข้อขัดข้องในการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสั่งการ การมอบหมายภาระหน้าที่ การติดตามผลและการประเมินผล

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากศูนย์วัฒนธรรม เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2524 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงยังมีน้อยเท่าที่พบระหว่างปี พ.ศ. 2526 - 2536 มีเพียง 4 เรื่อง คือ

กาสลัก เต๊ะขันหมาก (2531 : 48 - 49) ได้ศึกษานาคนาคภาพและทางเลือก
ในนาคนาคสำหรับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในปีพุทธศักราช 2540 สรุปได้ว่า

งบประมาณตามแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ จะเห็นว่างบประมาณด้านการศาสนาและศิลปวัฒนธรรมมีเพียง ร้อยละ 1.067 ซึ่งเป็นจำนวนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่งานด้านวัฒนธรรมนี้เป็นงานสำคัญตามนโยบายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2522 ระบุได้ว่า "รัฐพึงส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมของชาติ" (ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2524) ดังนั้น การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมจะให้ได้ผลอย่างจริงจังสมควรที่รัฐจะหันมาสนใจอย่างจริงจังและเพิ่มงบประมาณเพื่อการนี้มากขึ้น หรืออาจจะใช้วิธีการอื่นในการเพิ่มงบประมาณ เช่น การเก็บภาษีพิเศษสำหรับนักท่องเที่ยวที่มาบริโภควัฒนธรรมที่ดึงดูดของไทย นอกจากนั้นรัฐจะต้องหาทางให้เจ้าของวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นสามารถมีรายได้จากการขายวัฒนธรรมของตนเอง เช่น การเก็บค่าเข้าชม การได้ส่วนแบ่งจากบริษัทนำเที่ยว การผลิตของที่ระลึก เป็นต้น

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม คือ การที่องค์การที่รับผิดชอบและดำเนินงานด้านวัฒนธรรมมีกระจัดกระจายอยู่ทั้งในกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงสำนักนายกรัฐมนตรีและหน่วยงานภาคเอกชนอื่น ๆ และถ้าพิจารณาในกระทรวงศึกษาธิการก็ยังมีหน่วยงานที่รับผิดชอบระดับกรม 3 กรม คือ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กรมศิลปากร และกรมการศาสนา จึงทำให้การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมไม่เป็นเอกภาพ เพราะต่างคนต่างคิดและทำตามที่เห็นว่าถูก ขาดการประสานงานกันเท่าที่ควร ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่และภาระกิจหลักในเรื่องของการกำหนดนโยบายวางแผน ส่งเสริม ประสานงานและติดตามการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของทั้งประเทศ ซึ่งเปรียบเสมือนหน่วยเสนาธิการวัฒนธรรม จะต้องแสดงบทบาทตามหน้าที่อย่างจริงจัง และได้ผลอย่างเต็มที่จนเป็นที่ยอมรับ เป็นการกำหนดนโยบายวางแผนและประสานการดำเนินงาน สร้างเอกภาพในการดำเนินงานให้สามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับความต้องการของชาติได้

นอกจากนี้การรวมหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมให้อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน โดยอาจจะตั้งเป็นทบวงหรือกระทรวงขึ้นมาใหม่ เพื่อดำเนินงานด้านวัฒนธรรมโดยเฉพาะก็จะเป็นประโยชน์มากขึ้น

1. ปัญหาด้านการบริหาร ได้แก่

1.1 การบริหารงานวัฒนธรรมขาดเอกภาพ และไม่เอื้ออำนวยต่อการให้ความร่วมมือประสานงานของหน่วยราชการและหน่วยงานภาคเอกชน เช่น หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่มีบทบาทสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรมยังไม่ทราบแน่ชัดว่าจะเข้ามาช่วยงานวัฒนธรรมอย่างไร และที่ดำเนินการอยู่แล้วก็ต่างฝ่ายต่างทำความเข้าใจและประสานการ

1.2 โครงสร้างของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานวัฒนธรรมโดยตรงยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวัฒนธรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกันทั้งระบบ เช่น คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ไม่สามารถอำนวยความสะดวกในหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ และภาคเอกชนที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมได้อย่างเต็มที่

1.3 การบริหารงานด้านวัฒนธรรมยังขาดการนำทรัพยากรกำลังคน กำลังเงิน ที่กระจัดกระจายอยู่ในที่ต่าง ๆ มาใช้อย่างเป็นระบบ และยังไม่ได้นำทรัพยากรภาคเอกชนมาใช้เสริมให้ได้ผลอย่างเต็มที่

1.4 โดยธรรมชาติการบริหารงานวัฒนธรรมย่อมเป็นงานที่ยุ่งยาก เพราะต้องเกี่ยวข้องกับสถาบัน องค์กรและบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งต้องเผยแพร่และขอความร่วมมือจากประชาชน ฉะนั้นจึงไม่สามารถใช้วิธีการบริหารของทางราชการได้แต่เพียงอย่างเดียว

2. ปัญหาด้านการปฏิบัติ ได้แก่

ขาดบุคลากรทางวัฒนธรรมที่มีคุณภาพและขาดการสร้างสรรภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง
ขาดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ขาดการดำเนินงานวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจังในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลงาน

ขาดการระดมความร่วมมือของราชการและเอกชนให้ช่วยงานวัฒนธรรมอย่างเต็มที่

ไม่ใช้งบประมาณเพื่อวัฒนธรรมในเชิงการกระจายงบประมาณอย่างมีสัดส่วนที่เหมาะสม

ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี และการดำเนินการประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมก็ไม่ได้เป็นไปในลักษณะสม่ำเสมอ

จึงสรุปได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับนโยบาย ปัญหาด้านการบริหารและปัญหาด้านการปฏิบัติเป็นปัญหาใหญ่ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน จำเป็นต้องแก้ปัญหาลำนี้ด้วยวิธีการทางวัฒนธรรมเพื่อให้งานได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บาร์ง สุขพรรณ (2524 : 67 - 68) ได้ศึกษาเรื่อง "บทบาทและผลการปฏิบัติงานของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมในการเผยแพร่ฟื้นฟูพัฒนาความคิดจิตใจและส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นต่อประชาชนในชนบท" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินผลโครงสร้างหน้าที่ บทบาทและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมในการเผยแพร่ทางความคิดทัศนคติ ฟื้นฟูจิตใจและวัฒนธรรมท้องถิ่นต่อประชาชนในชนบท พบว่าความร่วมมือของประชาชนในการร่วมดำเนินการให้ความร่วมมือดีมากในทุกด้านที่ดำเนินงานสำหรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานนั้น พบว่ามีปัญหาด้านขาดวัสดุอุปกรณ์ ขาดงบประมาณ ขาดเจ้าหน้าที่ ขาดการสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรม ส่วนในด้านปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานนั้น มีปัจจัยที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของศูนย์ฯ นั้น พบว่าควรให้มีการกำหนดนโยบายให้มากขึ้น มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบระดับจังหวัดที่แน่นอนและควรมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้มากขึ้น

ศูนย์วิจัย วิทยาลัยครูมหาสารคาม (2526 : 43 - 44) ได้ประเมินโครงการ และกิจกรรมของศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 10 ซึ่งประกอบด้วยศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด 6 จังหวัด คือ มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครพนม อุบลราชธานี ยโสธร และร้อยเอ็ด โดยศึกษา เกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคทั่ว ๆ ไปของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดดังกล่าว พบว่า ปัญหาที่มีความถี่สูงสุด คือ บุคลากรของศูนย์วัฒนธรรมที่มีงานประจำเต็มที่อยู่แล้ว ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรมได้เท่าที่ควร ส่วนปัญหารองลงมาคือ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ และสถานที่ตั้งของศูนย์วัฒนธรรมมีขนาดและบริเวณไม่เหมาะสม ส่วนสภาพการทำงานเมื่อเริ่มต้นโครงการและขบวนการดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรม พบว่า อยู่ในสภาพปานกลาง

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2528 : 53) ได้ประเมินผลการดำเนินงานศูนย์วัฒนธรรมทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ สำหรับปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการ โครงการตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรม พบว่า จำนวนโครงการที่ศูนย์วัฒนธรรมดำเนินการโดยเฉลี่ยแล้วปีละ 7 โครงการ โดยอัตราส่วนระหว่างโครงการภายในศูนย์และภายนอกศูนย์เป็น 1 : 3 งบประมาณในการดำเนินงานนั้น ได้รับงบประมาณได้เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน ตรงตามแผนนั้น ศูนย์ส่วนมากดำเนินการได้ตรงตามแผนการของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ บุคลากรที่ดำเนินงานในศูนย์วัฒนธรรมนั้นอยู่ในเกณฑ์ดี

โดยสรุปแล้ว การดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมนั้นอยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ แต่การดำเนินงานยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการโดยเฉพาะ คือ

1. ด้านบุคลากรที่ดำเนินการภายในศูนย์วัฒนธรรมซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันที่เป็นที่ตั้งของศูนย์วัฒนธรรม มีงานประจำทำอยู่แล้ว จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าที่ควร
2. ด้านงบประมาณ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

สิทธิพงษ์ สิงห์เงิน (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทการบริหารงาน วัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอ ตามความคิดเห็นของศึกษาธิการจังหวัด ประธานศูนย์ วัฒนธรรมจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาบทบาทการบริหารงาน วัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอ ถึงบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังให้ปฏิบัติในการ บริหารงานวัฒนธรรม สรุปได้ว่าศึกษาธิการจังหวัด ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และ

ศึกษาธิการอำเภอ มีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการบริหารงานวัฒนธรรมของ ศึกษาธิการอำเภอโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมและเผยแพร่วัฒนธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ส่วนบทบาทหน้าที่คาดหวังให้ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังในการบริหารงานวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า การบริหารงานวัฒนธรรมของ ศึกษาธิการอำเภอด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยศึกษาธิการอำเภอ และประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด มีความคิดเห็นแตกต่างกันในสองด้าน ดังกล่าว

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานศูนย์วัฒนธรรม ในเขตการศึกษา 6 มีทัศนะต่อปัญหางาน ศูนย์วัฒนธรรม แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และ
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรม จังหวัด ผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ หัวหน้าฝ่ายในศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และหัวหน้าฝ่ายในศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในปีพุทธศักราช 2537 ในเขตการศึกษา 6
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นกลุ่มประชากร ทั้งหมด ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปี พุทธศักราช 2537 จำนวน 98 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นรายจังหวัดในเขตการศึกษา 6

ที่	กลุ่มประชากร	จังหวัด						รวม
		ลพบุรี	ชัยนาท	พระนครศรีอยุธยา	สระบุรี	สิงห์บุรี	อ่างทอง	
1	บริหารศูนย์ วัฒนธรรมจังหวัด	3	3	3	3	3	3	21
2	ผู้บริหารศูนย์ วัฒนธรรมอำเภอ	3	3	9	3	-	-	21
3	หัวหน้าฝ่ายศูนย์ วัฒนธรรมจังหวัด	4	4	4	4	4	4	28
4	หัวหน้าฝ่ายศูนย์ วัฒนธรรมอำเภอ	4	4	12	4	-	-	28
รวม		14	14	28	14	7	7	98

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายใน 3 ด้าน คือ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน และปัญหาด้านกระบวนการบริหาร

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 ใน 3 ด้าน คือ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน และปัญหาด้านกระบวนการบริหาร (ดังภาคผนวก)

โดยผู้ตอบแบบสอบถามประมาณค่าระดับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ตามทัศนะของตนเอง 5 ระดับคือ 1 หมายถึง มีปัญหาน้อยที่สุด 2 หมายถึง มีปัญหาน้อย 3 หมายถึง มีปัญหามากกลาง 4 หมายถึง มีปัญหามาก และ 5 หมายถึง มีปัญหามากที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ของการศึกษาครั้งนี้ ครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่าย โดยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารศูนย์วัฒนธรรม
2. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ให้มีเนื้อหาครอบคลุม เกี่ยวกับการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 และแบบสอบถามปลายเปิดแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน เพื่อให้ตรวจสอบ หรือปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ความเที่ยงตรง
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 5 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 87 คน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 เพื่อขอความอนุเคราะห์ทำการวิจัยโดยนำส่งด้วยตนเอง

2 ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ ในเขตการศึกษา 6 ให้นำแบบสอบถามส่งถึงศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ หัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดและหัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามคืนภายในกำหนดเวลา 15 วัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวันส่งแบบสอบถามคืนที่ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ ณ สถานที่ทำงาน

3. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามที่ตอบแล้วจากผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอด้วยตนเอง

4. แบบสอบถามฉบับใดที่ไม่ได้รับคืน ได้ติดต่อไปขอรับแบบสอบถามที่ตอบแล้วคืนด้วยตนเอง ณ สถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 98 ฉบับ ได้รับคืนและติดตามกลับมาจำนวน 86 ฉบับ คิดเป็นอัตราร้อยละ 87.76

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนแล้ว จึงดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อหาจำนวนที่แท้จริง
2. ตรวจสอบค่าคะแนน โดยพิจารณาตามการให้เครื่องหมายของผู้ตอบแบบสอบถาม

ดังนี้

มีปัญหาน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
มีปัญหาน้อย	ให้	2	คะแนน
มีปัญหามากกลาง	ให้	3	คะแนน
มีปัญหามาก	ให้	4	คะแนน
มีปัญหามากที่สุด	ให้	5	คะแนน

จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ดังปรากฏในบทที่ 4

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามในตอนที่ 2 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 59)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อการวิเคราะห์การกระจายของคะแนนในตอนที่ 2 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 64)

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนของคนในกลุ่มตัวอย่าง
 $N - 1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 :171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{s_i^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
N	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
s_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

4. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามสองกลุ่ม (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 :86)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-distribution
$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
s_1^2, s_2^2	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
n_1, n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานวัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 เพื่อให้การนำเสนอเป็นไปตามลำดับขั้นตอน จึงได้กำหนดหัวข้อไว้ดังนี้คือ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและให้เกิดความเข้าใจในการวิเคราะห์ และแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

- $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 t แทน ค่าสถิติที่ใช้ใน t-distribution

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอนได้แก่

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 โดยจำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ
- ตอนที่ 3 การจัดลำดับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
- ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการบริหารงานวัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ดังตาราง 2 ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ส่งแบบสอบถามไป (ฉบับ)	ฉบับสมบูรณ์ (ฉบับ)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	42	37	88.1
หัวหน้าฝ่าย	56	45	80.4
รวม	98	82	83.7

จากตาราง 2 แสดงว่า แบบสอบถามที่ส่งไปให้ผู้บริหารเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารมีจำนวนทั้งสิ้น 42 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 37 ฉบับ (ร้อยละ 88.1) และแบบสอบถามที่ส่งไปให้หัวหน้าฝ่ายจำนวนทั้งสิ้น 56 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 45 ฉบับ (ร้อยละ 80.4)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม

เป็นการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหา มีการแปรผลโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง มีปัญหามาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง มีปัญหปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีปัญหาน้อย

2.1 ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่าย เป็นการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานวัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่าย โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 3 - 6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการบริหารงานวัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่าย โดยรวมทุกด้าน

ปัญหา	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S	
ด้านบุคลากร	3.58	.50	ปานกลาง
ด้านปัจจัยสนับสนุน	3.45	.60	ปานกลาง
ด้านกระบวนการบริหารงาน	3.21	.88	ปานกลาง
รวม	3.42	.59	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 เมื่อพิจารณาปัญหาโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม
ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ในด้านบุคลากร

ปัญหาด้านบุคลากร	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S	
ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรม	4.09	.96	มาก
มีปัญหาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.76	.94	มาก
ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจงาน วัฒนธรรม	3.79	.97	มาก
ขาดโอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติงาน	3.26	.99	ปานกลาง
ขาดโอกาสที่จะพัฒนาตนเองในงานที่ปฏิบัติ จากศูนย์วัฒนธรรม	3.56	1.04	ปานกลาง
ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ ของสายงานวัฒนธรรม	3.79	1.07	มาก
ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.17	1.13	ปานกลาง
ขาดโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม พูนความรู้	3.48	1.00	ปานกลาง
ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	3.09	1.04	ปานกลาง
ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมต้องทําหน้าที่อย่างอื่น อีกด้วย	4.55	.63	มาก
ผู้ปฏิบัติงานมีงานประจำหรือมีชั่วโมงสอนมาก	4.40	.77	มาก
ขาดการมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามหน้าที่ใน ศูนย์วัฒนธรรมอย่างชัดเจน	2.91	1.16	ปานกลาง
การสั่งงานทางโทรศัพท์ก่อให้เกิดความ ผิดพลาดได้	2.98	1.30	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัญหาด้านบุคลากร	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{x}$	s	
ขาดคู่มือปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางยึดถือในการปฏิบัติงาน	3.32	1.03	ปานกลาง
รวม	3.58	.50	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาด้านบุคลากร การบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ขาดอัตรากำลัง มีปัญหาในการจัดบุคลากร ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ต้องทำหน้าที่อย่างอื่น และมีชั่วโมงสอนมาก นอกจากนั้นยังมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ในด้านปัจจัยสนับสนุน

ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S	
ขาดงบประมาณในการดำเนินการ	3.98	.89	มาก
ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดริเริ่ม	4.06	.95	มาก
ขาดการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณในรอบปี	3.48	1.16	ปานกลาง
ขาดคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่จัดตั้งงบประมาณประจำปี	3.29	1.16	ปานกลาง
ขาดการจัดเก็บหลักฐานทางการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบ	2.95	1.08	ปานกลาง
ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.49	.98	ปานกลาง
ขาดวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน	3.55	1.11	ปานกลาง
ขาดระบบการบำรุงรักษาวัสดุครุภัณฑ์	3.91	1.13	ปานกลาง
ขาดการสำรวจวัสดุครุภัณฑ์ในแต่ละปี	3.10	1.14	ปานกลาง
ขาดการจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์ประจำปี	3.01	1.19	ปานกลาง
ขาดสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.94	1.10	มาก
ขาดสถานที่ที่จะเป็นศูนย์กบงในการดำเนินการ	3.88	1.10	มาก
ขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงาน	3.27	1.16	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{x}$	s	
ขาดการสนับสนุนจากชุมชนและสังคม ภายนอก	3.16	1.02	ปานกลาง
รวม	3.45	.60	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุนงานศูนย์วัฒนธรรมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ขาดงบประมาณดำเนินการ ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดริเริ่ม ขาดสถานที่เพื่อการปฏิบัติงาน และขาดสถานที่ ที่เป็นศูนย์กลางการดำเนินงาน นอกจากนี้มีปัญหาลู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหา การบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ในด้านกระบวนการ

ปัญหาด้านกระบวนการบริหาร	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S	
ขาดการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.06	1.09	ปานกลาง
ขาดการปฏิบัติงานตามแนวทางจริงจัง	3.34	1.02	ปานกลาง
ขาดการกำกับกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน	3.06	1.11	ปานกลาง
ขาดการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนอย่างเป็นระบบ	3.10	1.10	ปานกลาง
ขาดการวางแผนเพื่องานริเริ่ม	3.11	1.07	ปานกลาง
ขาดการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.17	1.06	ปานกลาง
ขาดการติดตามผลการใช้งบประมาณในรอบปี	3.09	.98	ปานกลาง
ขาดระบบการนิเทศก์การปฏิบัติงาน	3.38	1.16	ปานกลาง
ขาดการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ	3.09	1.18	ปานกลาง
ขาดการปรับปรุงระบบการสั่งการ	3.10	1.17	ปานกลาง
ขาดการปรับปรุงระบบการบริหารการสั่งการที่ไม่เป็นระบบก่อให้เกิดการผิดพลาด	3.13	1.09	ปานกลาง
ขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.55	.93	ปานกลาง
ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	3.46	1.00	ปานกลาง
รวม	3.21	.88	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาด้าน กระบวนการบริหาร การบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2.2 ผู้บริหาร เป็นการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารงานวัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังตาราง 7 - 9 ดังต่อไปนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหา การบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารในเขตการศึกษา 6 ในด้านบุคลากร

ปัญหาด้านบุคลากร	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{x}$	s	
ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรม	3.92	.92	มาก
มีปัญหาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.70	.91	มาก
ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจงานวัฒนธรรม	3.76	.83	มาก
ขาดโอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน	3.32	.94	ปานกลาง
ขาดโอกาสที่จะพัฒนาตนเองในงานที่ปฏิบัติจากศูนย์วัฒนธรรม	3.38	1.01	ปานกลาง
ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ของสายงานวัฒนธรรม	3.65	1.16	ปานกลาง
ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	2.81	1.05	ปานกลาง
ขาดโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.43	.93	ปานกลาง
ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	2.97	.99	ปานกลาง
ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมต้องทำหน้าที่อย่างอื่นอีกด้วย	4.38	.64	มาก
ผู้ปฏิบัติงานมีงานประจำหรือมีชั่วโมงสอนมาก	4.27	.84	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัญหาด้านบุคลากร	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S	
ขาดการมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามหน้าที่ใน			
ศูนย์วัฒนธรรมอย่างชัดเจน	2.78	1.18	ปานกลาง
การสั่งงานทางโทรศัพท์ก่อให้เกิดความ			
ผิดพลาดได้	2.59	1.28	ปานกลาง
ขาดคู่มือปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางยึดถือในการ			
ปฏิบัติงาน	3.59	.90	ปานกลาง
รวม	3.47	.52	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้บริหารในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาด้านบุคลากร การบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ขาดอัตรากำลัง มีปัญหาในการจัดบุคลากร ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจงานวัฒนธรรม ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ต้องทำหน้าที่อย่างอื่น และผู้ปฏิบัติงานมีงานประจำหรือมีชั่วโมงสอนมาก นอกจากนั้นยังมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหา การบริหารศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารในเขตการศึกษา 6 ในด้านปัจจัยสนับสนุน

ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S	
ขาดงบประมาณในการดำเนินการ	4.11	.77	มาก
ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดริเริ่ม	4.30	.70	มาก
ขาดการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณในรอบปี	3.43	1.14	ปานกลาง
ขาดคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่จัดตั้งงบประมาณประจำปี	3.22	1.18	ปานกลาง
ขาดการจัดเก็บหลักฐานทางการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบ	2.84	1.14	ปานกลาง
ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.46	1.04	ปานกลาง
ขาดวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน	3.62	1.09	ปานกลาง
ขาดระบบการบำรุงรักษาวัสดุครุภัณฑ์	3.16	1.14	ปานกลาง
ขาดการสำรวจวัสดุครุภัณฑ์ในแต่ละปี	3.03	1.04	ปานกลาง
ขาดการจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์ประจำปี	2.84	1.01	ปานกลาง
ขาดสถานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.73	1.24	มาก
ขาดสถานที่ที่จะเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน	3.84	1.07	มาก
ขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงาน	2.76	1.04	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S	
ขาดการสนับสนุนจากชุมชนและสังคม ภายนอก	2.81	.91	ปานกลาง
รวม	3.37	.59	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหารในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ขาดงบประมาณดำเนินการ ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรม ขาดสถานที่ที่เอื้ออำนวยการทำงาน และขาดสถานที่ที่เป็นศูนย์กลาง นอกนั้นมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหา การบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารในเขตการศึกษา 6 ในด้านกระบวนการการบริหาร

ปัญหาด้านกระบวนการบริหาร	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S	
ขาดการวางแผนการปฏิบัติงาน	2.84	1.09	ปานกลาง
ขาดการปฏิบัติงานตามแนวทางจริงจัง	3.03	.99	ปานกลาง
ขาดการกำกับกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน	2.73	1.12	ปานกลาง
ขาดการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนอย่างเป็นระบบ	2.73	1.12	ปานกลาง
ขาดการวางแผนเพื่องานริเริ่ม	2.92	1.14	ปานกลาง
ขาดการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	2.81	1.22	ปานกลาง
ขาดการติดตามผลการใช้งานประมาณในรอบปี	2.95	1.10	ปานกลาง
ขาดระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน	3.05	1.27	ปานกลาง
ขาดการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ	2.70	1.22	ปานกลาง
ขาดการปรับปรุงระบบการสั่งการ	2.68	1.16	ปานกลาง
ขาดการปรับปรุงระบบการบริหารการสั่งการที่ไม่เป็นระบบก่อให้เกิดการผิดพลาด	2.86	1.27	ปานกลาง
ขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	2.78	1.32	ปานกลาง
ขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.38	1.01	ปานกลาง
ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	3.24	1.09	ปานกลาง
รวม	2.91	.96	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่าผู้บริหารในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาด้านกระบวนการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

2.3 หัวหน้าฝ่าย เป็นการวิเคราะห์ปัญหาและการบริหารงานวัฒนธรรมตาม
ทักษะของหัวหน้าฝ่าย โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 10 - 12 ดังต่อไปนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม
ตามทักษะของหัวหน้าฝ่าย ในเขตการศึกษา 6 ในด้านบุคลากร

ปัญหาด้านบุคลากร	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S	
ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรม	4.22	.97	มาก
มีปัญหาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน	3.80	.97	มาก
ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจงาน วัฒนธรรม	3.82	1.07	มาก
ขาดโอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติงาน	3.20	1.04	ปานกลาง
ขาดโอกาสที่จะพัฒนาตนเองในงานที่ปฏิบัติ จากศูนย์วัฒนธรรม	3.71	1.06	มาก
ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ ของสายงานวัฒนธรรม	3.91	1.00	มาก
ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.47	1.12	ปานกลาง
ขาดโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้	3.51	1.06	ปานกลาง
ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	3.18	1.09	ปานกลาง
ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมต้องทำหน้าที่อย่างอื่น อีกด้วย	4.69	.60	มาก
ผู้ปฏิบัติงานมีงานประจำหรือมีชั่วโมงสอนมาก	4.51	.69	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัญหาด้านบุคลากร	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{x}$	s	
ขาดการมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามที่ใน ศูนย์วัฒนธรรมอย่างชัดเจน	3.02	1.14	ปานกลาง
การสั่งงานทางโทรศัพท์ก่อให้เกิดความ ผิดพลาดได้	3.29	1.24	ปานกลาง
ขาดคู่มือปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางยึดถือในการ ปฏิบัติงาน	3.09	1.08	ปานกลาง
รวม	3.67	.46	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาด้านบุคลากร การบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ขาดอัตรากำลัง มีปัญหาในการจัดบุคลากร ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจในงานวัฒนธรรม ขาดโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า ผู้ปฏิบัติงาน ในศูนย์วัฒนธรรมต้องทำหน้าที่อย่างอื่น ผู้ปฏิบัติงานมีงานประจำ หรือมีชั่วโมงสอนมาก นอกนั้นมี ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่าย ในเขตการศึกษา 6 ในด้านปัจจัยสนับสนุน

ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S	
ขาดงบประมาณในการดำเนินการ	3.87	.97	มาก
ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดริเริ่ม	3.87	1.08	มาก
ขาดการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณในรอบปี	3.51	1.18	ปานกลาง
ขาดคณะกรรมการเพื่อหาหน้าที่จัดตั้งงบประมาณประจำปี	3.36	1.15	ปานกลาง
ขาดการจัดเก็บหลักฐานทางการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบ	3.04	1.02	ปานกลาง
ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.51	.94	ปานกลาง
ขาดวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน	3.49	1.14	ปานกลาง
ขาดระบบการบำรุงรักษาวัสดุครุภัณฑ์	3.24	1.13	ปานกลาง
ขาดการสำรวจวัสดุครุภัณฑ์ในแต่ละปี	3.16	1.22	ปานกลาง
ขาดการจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์ประจำปี	3.16	1.31	ปานกลาง
ขาดสถานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.11	.96	มาก
ขาดสถานที่ที่จะเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการ	3.91	1.14	มาก
ขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงาน	3.69	1.08	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{x}$	s	
ขาดการสนับสนุนจากชุมชนและสังคม ภายนอก	3.44	1.03	ปานกลาง
รวม	3.53	.60	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ขาดงบประมาณดำเนินการ ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรม ที่เป็นความคิดริเริ่ม ขาดสถานที่ที่เอื้ออำนวยการปฏิบัติงาน ขาดสถานที่ที่เป็นศูนย์กลาง และขาดการสนับสนุนจากบุคลากร นอกนั้นไม่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่าย ในเขตการศึกษา 6 ในด้านกระบวนการบริหาร

ปัญหาด้านกระบวนการบริหาร	ปัญหา		ระดับปัญหา
	$\bar{X}$	S	
ขาดการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.24	1.07	ปานกลาง
ขาดการปฏิบัติงานตามแนวทางจริงจัง	3.60	.99	ปานกลาง
ขาดการกำกับกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน	3.33	1.04	ปานกลาง
ขาดการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนอย่างเป็นระบบ	3.40	.99	ปานกลาง
ขาดการวางแผนเพื่องานริเริ่ม	3.27	.99	ปานกลาง
ขาดการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.47	.81	ปานกลาง
ขาดการติดตามผลการใช้งานประมาณในรอบปี	3.20	.87	ปานกลาง
ขาดระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน	3.64	1.00	ปานกลาง
ขาดการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ	3.40	1.05	ปานกลาง
ขาดการปรับปรุงระบบการสั่งการ	3.44	1.08	ปานกลาง
ขาดการปรับปรุงระบบการบริหารการสั่งการที่ไม่เป็นระบบก่อให้เกิดการผลิตผล	3.76	.86	มาก
ขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.42	.75	ปานกลาง
ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	3.69	.85	มาก
	3.64	.88	ปานกลาง
รวม	3.47	.73	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาด้านกระบวนการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ขาดการปรับปรุงระบบการบริหารและขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหา นอกนั้นมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การจัดลำดับปัญหา การบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม

เป็นการจัดลำดับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่าย ในเขตการศึกษา 6 ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้บริหาร เป็นการจัดลำดับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 13 ดังต่อไปนี้

ตาราง 13 การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหาร

ปัญหาด้าน	ปัญหา		ลำดับปัญหา
	$\bar{x}$	s	
บุคลากร	3.47	.52	1
ปัจจัยสนับสนุน	3.37	.59	2
กระบวนการบริหารงาน	2.91	.96	3

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารมีปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน และปัญหาด้านกระบวนการบริหารงาน

3.2 หัวหน้าฝ่าย เป็นการจัดลำดับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่าย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 14 ดังต่อไปนี้

ตาราง 14 การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่าย

ปัญหาด้าน	ปัญหา		ลำดับปัญหา
	$\bar{X}$	S	
บุคลากร	3.67	.46	1
ปัจจัยสนับสนุน	3.53	.60	2
กระบวนการบริหารงาน	2.47	.73	3

จากตาราง 14 แสดงว่า หัวหน้าฝ่ายมีปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน และปัญหาด้านกระบวนการบริหารงาน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม

เป็นการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าฝ่ายโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ดังตาราง 15 - 18 ดังต่อไปนี้

ตาราง 15 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 โดยรวม

ปัญหาด้าน	ผู้บริหาร (N = 37)		หัวหน้าฝ่าย (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
บุคลากร	3.47	.52	3.67	.46	1.86
ปัจจัยสนับสนุน	3.37	.95	3.53	.60	.89
กระบวนการบริหารงาน	2.91	.96	3.47	.73	2.91**
รวม	3.25	.64	3.55	.51	2.38*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน ด้านบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านปัจจัยสนับสนุนมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหาร และ
หัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ด้านบุคลากร

ปัญหาด้านบุคลากร	ผู้บริหาร (N = 37)		หัวหน้าฝ่าย (N = 45)		t
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	
ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของ ศูนย์วัฒนธรรม	3.92	.92	4.22	.97	1.44
มีปัญหาในการจัดบุคลากรเข้า ปฏิบัติงาน	3.70	.91	3.80	.97	.47
ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความ เข้าใจงานวัฒนธรรม	3.76	.83	3.82	1.07	.31
ขาดโอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่ม ในการปฏิบัติงาน	3.32	.94	3.20	1.04	.57
ขาดโอกาสที่จะพัฒนาตนเองใน งานที่ปฏิบัติจากศูนย์วัฒนธรรม	3.38	1.01	3.71	1.06	1.45
ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้าตามตำแหน่ง หน้าที่ของสายงานวัฒนธรรม	3.65	1.16	3.91	1.06	1.09
ขาดขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	2.81	1.05	3.47	1.12	2.73**
ขาดโอกาสในการเข้ารับการฝึก อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.43	.93	3.51	1.06	.36
ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	2.97	.99	3.18	1.09	.89
ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมต้องทำ หน้าที่อย่างอื่นอีกด้วย	4.38	.64	4.69	.60	2.26*

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัญหาด้านบุคลากร	ผู้บริหาร (N = 37)		หัวหน้าฝ่าย (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
ผู้ปฏิบัติงานมีงานประจำหรือมีชั่วโมงสอนมาก	4.27	.84	4.51	.69	1.40
ขาดการมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามหน้าที่ในศูนย์วัฒนธรรมอย่างชัดเจน	2.78	1.18	3.02	1.14	.92
การสั่งงานทางโทรศัพท์ก่อให้เกิดความผิดพลาดได้	2.59	1.28	3.29	1.24	2.48*
ขาดคู่มือปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางยึดถือในการปฏิบัติงาน	3.59	.90	3.09	1.08	2.31*
รวม	3.47	.52	3.67	.46	1.86

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมในด้านบุคลากรโดยรวม พบว่า มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การขาดขวัญและกำลังใจ การสั่งงานทางโทรศัพท์เกิดการผิดพลาด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานอย่างอื่นด้วย และขาดคู่มือในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหาร และ
หัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ด้านปัจจัยสนับสนุน

ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน	ผู้บริหาร (N = 37)		หัวหน้าฝ่าย (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
ขาดงบประมาณในการ ดำเนินการ	4.11	.77	3.87	.97	1.25
ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรม ที่เป็นความคิดริเริ่ม	4.30	.70	3.87	1.08	2.18*
ขาดการวิเคราะห์การใช้จ่าย งบประมาณในรอบปี	3.43	1.14	3.51	1.18	.31
ขาดคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ จัดตั้งงบประมาณประจำปี	3.22	1.18	3.36	1.15	.54
ขาดการจัดเก็บหลักฐานทาง การเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบ	2.84	1.14	3.04	1.02	.85
ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	3.46	1.04	3.51	.94	.23
ขาดวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการ ดำเนินงาน	3.62	1.09	3.49	1.14	.54
ขาดระบบการบำรุงรักษา วัสดุครุภัณฑ์	3.16	1.14	3.24	1.13	.33
ขาดการสำรวจวัสดุครุภัณฑ์ ในแต่ละปี	3.03	1.04	3.16	1.22	.51
ขาดการจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์ ประจำปี	2.84	1.01	3.16	1.31	1.24

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน	ผู้บริหาร (N = 37)		หัวหน้าฝ่าย (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
ขาดสถานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.73	1.24	4.11	.96	1.53
ขาดสถานที่ที่จะเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการ	3.84	1.07	3.91	1.14	.30
ขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงาน	2.76	1.04	3.69	1.08	3.97***
ขาดการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมภายนอก	2.81	.91	3.44	1.03	2.95**
รวม	3.37	.59	3.53	.60	1.20

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 17 แสดงว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมในด้านปัจจัยสนับสนุน โดยรวม พบว่า มีปัญหาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับด้านการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมภายนอกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นมีความแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ด้านกระบวนการบริหาร

ปัญหาด้านกระบวนการบริหาร	ผู้บริหาร (N = 37)		หัวหน้าฝ่าย (N = 45)		t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
ขาดการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.84	1.09	3.24	1.07	1.69*
ขาดการปฏิบัติงานตามแนวทาง จริงจัง	3.03	.99	3.60	.99	2.62*
ขาดการกำกับการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามแผน	2.73	1.12	3.33	1.04	2.50*
ขาดการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตามแผนอย่างเป็นระบบ	2.73	1.12	3.40	.99	2.84**
ขาดการวางแผนเพื่องานริเริ่ม	2.92	1.14	3.27	.99	1.46
ขาดการควบคุมการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	2.81	1.22	3.47	1.81	2.80**
ขาดการติดตามผลการใช้ งบประมาณในรอบปี	2.95	1.10	3.20	.87	1.41
ขาดระบบการนิเทศการ ปฏิบัติงาน	3.05	1.27	3.64	1.00	2.30*
ขาดการมอบหมายงานอย่างเป็น ระบบ	2.70	1.22	3.40	1.05	2.74**
ขาดการปรับปรุงระบบการสั่งการ	2.68	1.16	3.44	1.08	3.09**
ขาดการปรับปรุงระบบการบริหาร การสั่งการที่ไม่เป็นระบบก่อให้เกิด การผิดพลาด	2.86	1.27	3.76	.86	3.63***
	2.78	1.32	3.42	.75	2.62*

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัญหาด้านกระบวนการบริหาร	ผู้บริหาร (N = 37)		หัวหน้าฝ่าย (N = 45)		t
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	
ขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.38	1.01	3.69	.85	1.49
ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	3.24	1.09	3.67	.88	1.80
รวม	2.91	.96	3.47	.73	2.91**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมในด้านกระบวนการบริหารโดยรวม พบว่า มีปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขาดการปรับปรุงระบบบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และขาดการปฏิบัติงานตามแนวทาง ขาดการกำกับการปฏิบัติงาน ขาดการตรวจสอบ ขาดการควบคุมการปฏิบัติงาน ขาดการมอบหมาย ขาดการปรับปรุงระบบสั่งการ ขาดการสั่งการที่ไม่เป็นระบบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขาดการวางแผน ขาดระบบการนิเทศ และขาดการติดตามประเมินผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นมีความแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เป็นการวิเคราะห์ปัญหา และข้อเสนอแนะการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ของผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 ที่ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม โดยใช้ความถ่วงคั่งต่อไปนี้

5.1 ปัญหาเพิ่มเติม ปัญหาเพิ่มเติมในการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่าย เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ความถ่วงคั่งตาราง 19 - 23 ดังต่อไปนี้

ตาราง 19 ปัญหาเพิ่มเติมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรม โดยรวม

ด้าน	ความถี่		ร้อยละ	
	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี
บุคลากร	46	9	83.6	16.4
ปัจจัยสนับสนุน	47	8	85.5	14.5
กระบวนการบริหาร	29	21	58	42
อื่น ๆ	16	-	100	-

จากตาราง 19 แสดงว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 ให้ความคิดเห็นด้านบุคลากร จำนวน 46 คน ไม่มีความคิดเห็นจำนวน 9 คน ด้านปัจจัยสนับสนุน จำนวน 47 คน ไม่มีความคิดเห็น จำนวน 8 คน ด้านกระบวนการบริหาร จำนวน 29 คน ไม่มีความคิดเห็น จำนวน 21 คน และความคิดเห็นอื่น ๆ จำนวน 16 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 82 คน

ตาราง 20 ปัญหาเพิ่มเติมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	ความถี่	ร้อยละ
ไม่มี	9	16.4
มี	46	83.6
ไม่ตอบ	27	-
รวม	82	100

จากตาราง 20 แสดงว่าผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 ให้ความสนใจด้านบุคลากร ให้ความสนใจ จำนวน 46 คน และไม่มีความคิดเห็น จำนวน 9 คน

ตาราง 21 ปัญหาเพิ่มเติมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมด้านปัจจัยสนับสนุน

ด้านปัจจัยสนับสนุน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่มี	8	14.5
มี	47	85.5
ไม่ตอบ	27	-
รวม	82	100

จากตาราง 21 แสดงว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 ให้ความสนใจด้านปัจจัยสนับสนุนให้ความสนใจจำนวน 47 คน และไม่มีความคิดเห็นจำนวน 8 คน

ตาราง 22 ปัญหาเพิ่มเติมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมด้านกระบวนการบริหาร

ด้านปัจจัยสนับสนุน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่มี	21	42.0
มี	29	58.0
ไม่ตอบ	32	-
รวม	82	100

จากตาราง 22 แสดงว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 ให้ความสนใจด้านกระบวนการบริหารให้ความสนใจจำนวน 29 คน และไม่ให้ความสนใจจำนวน 21 คน

ตาราง 23 ปัญหาเพิ่มเติมของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมด้านอื่น ๆ

ด้านอื่น ๆ	ความถี่	ร้อยละ
มี	16	100.0
ไม่ตอบ	66	-
รวม	82	100

จากตาราง 23 แสดงว่าผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 ให้ความสนใจด้านอื่น ๆ จำนวน 16 คน

ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน และปัญหาด้านกระบวนการบริหารงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข การบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้วิธีทางสถิติดังนี้

1. หาค่าร้อยละ เพื่อหาอัตราส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อต้องการทราบปัญหาในการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรม และจัดลำดับปัญหาเป็นรายด้านและรายข้อ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายโดยใช้ค่าสถิติ (t-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS^{pc}/PC+

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายโดยใช้ค่าสถิติ (t-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS^{pc}/PC+
4. สรุปความคิดเห็นปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมจากแบบสอบถามปลายเปิด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบระดับปัญหาดังต่อไปนี้

1.1 ปัญหาด้านบุคลากร พบว่า ผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่าย มีทัศนะต่อปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาการขาดอัตรากำลัง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจงานวัฒนธรรม การขาดโอกาสที่จะก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ การต้องทำหน้าที่ย่างอื่น และการมีงานประจำหรือมีงานสอนมาก มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ข้ออื่นนอกจากนี้ปัญหาในระดับปานกลาง

1.2 ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายมีทัศนะต่อปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามี ปัญหาในข้อขาดงบประมาณในการดำเนินการ ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดริเริ่ม ขาดสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อ

การปฏิบัติงาน และขาดสถานที่ที่จะเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก
ข้ออื่น ๆ นอกจากนี้มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ปัญหาด้านกระบวนการบริหารงาน พบว่า ผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายมี
ทัศนคติต่อปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับ
ปานกลางทุกข้อ

2. ปัญหาการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหาร จาแนกเป็น
รายด้านพบระดับปัญหาดังต่อไปนี้

2.1 ปัญหาด้านบุคลากร ผู้บริหารในเขตการศึกษา 6 มีทัศนคติต่อปัญหาอยู่ใน
ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ขาด
เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจงานวัฒนธรรม ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมต้องทำหน้าที่
อื่นด้วย และผู้ปฏิบัติงานมีงานประจำหรือมีชั่วโมงสอนมาก มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ข้ออื่น ๆ
นอกจากนี้พบปัญหาในระดับปานกลาง

2.2 ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารในเขตการศึกษา 6 มีทัศน
คติต่อปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อขาดงบประมาณในการ
ดำเนินการ ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดริเริ่ม ขาดสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อ
การปฏิบัติงาน และการขาดสถานที่ที่จะเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน มีปัญหาอยู่ในระดับ
มาก ข้ออื่น ๆ นอกจากนี้พบปัญหาในระดับปานกลาง

2.3 ปัญหาด้านกระบวนการบริหารงาน พบว่า ผู้บริหารในเขตการศึกษา 6
มีทัศนคติต่อปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีปัญหาใน
ระดับปานกลาง

3. ปัญหาด้านการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของหัวหน้าฝ่าย จาแนกเป็น
รายด้าน พบว่า มีระดับปัญหาดังต่อไปนี้

3.1 ปัญหาด้านบุคลากร พบว่า หัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีทัศนคติต่อปัญหา
อยู่ในระดับมาก เมื่อจาแนกเป็นรายข้อพบว่า ในข้อขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของศูนย์
วัฒนธรรม การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจงานวัฒนธรรม
ขาดโอกาสที่จะพัฒนาตนเองในงานที่ปฏิบัติจากศูนย์วัฒนธรรม ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้าตาม
ตำแหน่งหน้าที่ของสายงานวัฒนธรรม ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมต้องทำหน้าที่อื่นอีกด้วย

และผู้ปฏิบัติงานในงานประจำหรือมีชั่วโมงสอนมากมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ข้ออื่น ๆ นอกนั้น มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน พบว่า หัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีทัศนคติต่อปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อขาดงบประมาณในการดำเนินการ ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดริเริ่ม ขาดสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ขาดสถานที่ที่จะเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน และขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ข้ออื่น ๆ นอกนั้นมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ปัญหาด้านกระบวนการบริหารงาน พบว่า หัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6 มีทัศนคติต่อปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อขาดการปรับปรุงระบบการบริหารงาน และขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาทางแก้ไข มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ข้ออื่น ๆ นอกนั้นมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

4. การจัดลำดับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนคติของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 สรุปได้ดังต่อไปนี้

4.1 ผู้บริหาร มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารของศูนย์วัฒนธรรม เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัญหาด้านบุคลากร ด้านปัจจัยสนับสนุน และด้านกระบวนการบริหารงาน

4.2 หัวหน้าฝ่าย มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัญหาด้านบุคลากร ด้านปัจจัยสนับสนุน และด้านกระบวนการบริหารงาน

5. การเปรียบเทียบปัญหางานบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการบริหารงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนด้านปัจจัยสนับสนุนมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ โดยจำแนกได้ดังต่อไปนี้

5.1 ด้านบุคลากร พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมต้องทำหน้าที่อย่างอื่นด้วยและ ข้อขาดคู่มือปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางยึดถือในการปฏิบัติงาน และมีข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 คือข้อขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและข้อการสั่งงานทางโทรศัพท์ก่อให้เกิดความผิดพลาดได้ ข้ออื่น ๆ นอกจากนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 ด้านปัจจัยสนับสนุน พบว่าโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในข้อขาดการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมภายนอกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้อขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดริเริ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้ออื่น ๆ นอกนี้มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ด้านกระบวนการบริหาร พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือข้อขาดการปรับปรุงระบบการบริหาร ข้อที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ขาดการวางแผน การปฏิบัติงาน ขาดระบบการนิเทศการปฏิบัติงาน และขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และมีข้อที่มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ข้อขาดการวางแผนเพื่องานริเริ่ม ขาดการติดตามผลการใช้งบประมาณในรอบปี และขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ข้ออื่น ๆ นอกนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .01

6. ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมเขตการศึกษา 6 สรุปได้ดังต่อไปนี้

6.1 ด้านบุคลากร มีปัญหาเพิ่มเติมโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

6.1.1 จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ

6.1.2 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะในงานวัฒนธรรม

6.1.3 บุคคลไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน

6.2 ด้านปัจจัยสนับสนุน มีปัญหาเพิ่มเติมโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

6.2.1 ขาดงบประมาณในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ เกี่ยวกับวัสดุ ครุภัณฑ์ และการก่อสร้าง

6.2.2 ควรมีการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนเพิ่มเติม จากที่ได้รับจาก
งบประมาณแผ่นดิน

6.2.3 การอนุมัติงบประมาณล่าช้า

6.3 ด้านกระบวนการบริหารงาน มีปัญหาเพิ่มเติมโดยเรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย ดังนี้

6.3.1 ขาดเอกภาพในการบริหาร ลักษณะงาน ยังไม่เป็นรูปธรรม
แผนงานไม่ชัดเจน การควบคุมงานยังไม่เป็นระบบต่อเนื่อง

6.3.2 ผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่ ไม่ค่อยเข้าใจงานด้านวัฒนธรรม
อย่างแท้จริง และขาดการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6.4 ด้านอื่น ๆ ผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรม เห็นว่ามีปัญหาเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

6.4.1 ควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องวัฒนธรรม
โดยตรงมาทำงานด้านนี้โดยเฉพาะโดยไม่ต้องทำงานอย่างอื่น

6.4.2 ควรมีการจัดระบบข้อมูลวัฒนธรรมที่เป็นระบบ มีรูปแบบการจัด
เก็บเอกสารที่ดี และควรมีการอบรม สัมมนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของ
ตนอย่างถ่องแท้ รวมทั้งให้การสนับสนุน ค่าใช้จ่ายเป็นกรณีพิเศษ

6.4.3 การจัดคนเข้าทำงานด้านนี้ ควรเป็นไปด้วยความสมัครใจ
ด้วยความชอบและสนใจในงานวัฒนธรรมจริง ๆ

7. ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะ
ของหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 สรุปได้ดังต่อไปนี้

7.1 ด้านบุคลากร มีปัญหาเพิ่มเติมคือ

7.1.1 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีงานสอนมากอยู่แล้ว ต้องมาทำงาน
วัฒนธรรมอีกทำให้ทำได้ไม่เต็มที่

7.1.2 บุคลากร ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

7.1.3 บุคลากร ไม่มีความรู้ความชำนาญพอ ทำให้งานไม่ได้ผลดี
เท่าที่ควร

7.1.4 บุคลากรน้อยเกินไป

7.2 ด้านปัจจัยสนับสนุน มีปัญหาเพิ่มเติม คือ

7.2.1 สถานที่ทำงานคับแคบเกินไป

7.2.2 ได้รับงบประมาณน้อย การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวทุกด้าน

7.2.3 การเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า

7.3 ด้านกระบวนการบริหารงาน มีปัญหาเพิ่มเติม คือ

7.3.1 ผู้บริหารขาดความเข้าใจในงานวัฒนธรรม ไม่ค่อยเห็น
ความสำคัญของงานวัฒนธรรม

7.3.2 คณะกรรมการวัฒนธรรมไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน
ไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่มอบหมายอย่างจริงจัง

7.3.3 ขาดการนิเทศ การประชาสัมพันธ์ แนวทางปฏิบัติ ขาดการ
วางแผนงานอย่างเป็นระบบ และไม่ต่อเนื่อง

7.4 ด้านอื่น ๆ

7.4.1 ขาดอาคารสถานที่เป็นเอกเทศ

7.4.2 ขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างจริงจัง

7.4.3 ควรมีอัตรากำลังเฉพาะศูนย์วัฒนธรรม และไม่ควรเป็นงาน
ผากอย่างที่เป็นอยู่

7.4.4 บุคลากรมีภาระงานด้านการสอนมาก

7.4.5 ขาดการติดตามประเมินผลงาน

7.4.6 ขาดการรณรงค์ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ปัญหาการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหาร
และหัวหน้าฝ่ายของศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 ครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรอภิปราย
ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 มีทัศนะต่อปัญหา
การบริหารของศูนย์วัฒนธรรมในระดับปานกลาง โดยมีงานที่มีปัญหามากเป็นอันดับแรก คือ
งานบุคลากร รองลงมาคือ งานด้านปัจจัยสนับสนุน และด้านกระบวนการบริหาร ซึ่งผล
การวิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า งานบุคลากรที่เป็นปัญหาในลำดับแรกนั้นอาจเป็น เพราะว่าการ

งานของศูนย์วัฒนธรรมเป็นลักษณะงานผากกล่าวคือไม่มีบุคลากรของหน่วยงาน แต่ได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษา ในพื้นที่ที่มีศูนย์วัฒนธรรมตั้งอยู่ พิจารณาจัดส่งครู - อาจารย์ มาช่วยปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะเช่นนี้เป็นการใช้บุคลากรที่ขาดความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การจัดคนเข้าทำงานหรือ การบริหารงานบุคคล จึงถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญที่จะมีผลทำให้การบริหารงานทำได้ดีขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 95) ผลในการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศูนย์วิจัยวิทยาลัยครูมหาสารคาม (2526 : 43 - 44) ซึ่งได้ประเมินโครงการ และกิจกรรมของศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 10 ซึ่งประกอบด้วยศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด 6 จังหวัด คือ มหาสารคาม กาฬสินธุ์ นครพนม อุบลราชธานี ยโสธร และร้อยเอ็ด โดยศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคทั่ว ๆ ไปของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดดังกล่าว พบว่า ปัญหาที่มีความถี่สูงสุด คือ บุคลากรของศูนย์วัฒนธรรมที่มีงานประจำเต็มที่อยู่แล้ว ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรมได้เท่าที่ควร

2. ปัญหาการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหาร อภิปรายได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านบุคลากร ผู้บริหารเห็นว่า มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การขาดอัตรากำลัง การจัดคนเข้าทำงาน การขาดความรู้ของผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานต้องทำหน้าที่อื่น โดยเฉพาะงานสอนอีกด้วย ซึ่งปัญหาเหล่านี้สอดคล้องกับปัญหาเพิ่มเติมที่ทั้งผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายได้เสนอไว้ท้ายแบบสอบถามด้านบุคลากร แสดงให้เห็นว่า ปัญหามืออาชีพจริง ทั้งนี้เพราะหน่วยงานที่ปฏิบัติขาดการประสานนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน กล่าวคือต่างฝ่ายต่างทำไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรในท้องถิ่น ซึ่งจะสามารถช่วยในการดำเนินงานวัฒนธรรมของชาติได้เป็นอย่างดี และเป็นผู้มีกำลังความสามารถ ที่จะช่วยรับภาระในการดูแลงานศิลปวัฒนธรรมได้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 10) สภาพปัญหาด้านบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้เคยมีแนวคิดเรื่องบุคลากรควมว่า การสนับสนุนด้านบุคลากร โดยที่หน่วยงานในเครือข่ายของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ โดยเฉพาะศูนย์วัฒนธรรมมิได้เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติโดยตรง การปฏิบัติงานต่าง ๆ จึงต้องอาศัยเจ้าหน้าที่และครูอาจารย์ในหน่วยงานนั้น การดำเนินการจึงเป็นภาระหนักเพราะแต่ละคนก็มีหน้าที่ประจำอยู่แล้ว

และการที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจะส่งเจ้าหน้าที่ไปประจำก็ยังไม่สามารถดำเนินการได้ แต่อย่างไรก็ตามสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้พยายามที่จะกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ประจำที่ศูนย์วัฒนธรรม โดยขอกำหนดตำแหน่งร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งอาจจะมีทางเป็นไปได้ต่อไปในอนาคต นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ยังได้ขอความร่วมมือไปยังกรมเจ้าสังกัดสถานศึกษาที่เป็นศูนย์วัฒนธรรม เพื่อขอให้กำหนดให้งานศูนย์วัฒนธรรมเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาด้วย และถ้าเป็นไปได้ก็ขอให้ลดชั่วโมงสอนของครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่ในศูนย์วัฒนธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 47 - 48)

2.2 ด้านปัจจัยสนับสนุน ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง อย่างไรก็ตามมีข้อที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากในข้อ การขาดงบประมาณ การขาดสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความจริง เพราะการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรเพื่อดำเนินงานด้านวัฒนธรรมยังอยู่ในวงจำกัดมาก แผนวัฒนธรรมของกระทรวงและแผนวัฒนธรรมระดับกรม ตลอดจนองค์การที่ให้การสนับสนุนอีกหลายองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ยังไม่มีประสิทธิภาพในการประสานนโยบายและแผนวัฒนธรรมแห่งชาติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมเป็นเรื่องของความหลากหลายและกระจายอำนาจ การที่จะรวมศูนย์บริหารจัดการเรื่องวัฒนธรรมจึงยังอาจมีปัญหาเกิดความไม่เหมาะสมแก่งานวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเรื่องของการส่งเสริมความหลากหลาย ตามธรรมชาติเพื่อปรับสถานะของหน่วยงานศูนย์วัฒนธรรมให้เป็นองค์กรอิสระ ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ทานองเดียวกับสภาวัฒนธรรมของต่างชาติ (ประเวศ วะสี. 2537 : 21) ซึ่งเป็นไปในทานองเดียวกันกับ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2533 : 47 - 48) พบว่า การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ มีการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยการบริการให้ยืมวัสดุ ครุภัณฑ์บางประเภท เช่น ภาพยนตร์ สไลด์ วิทยุทัศน์ หนังสือทางวัฒนธรรม

2.3 ด้านกระบวนการบริหาร ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ในการพิจารณารายข้อก็พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สิทธิพงษ์ สิงห์เงิน (2533 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ศึกษาธิการจังหวัด

ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ มีความเห็นว่า การบริหารงานวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพอจะอภิปรายได้ว่าหน่วยงานวัฒนธรรมที่รับผิดชอบและดำเนินงานด้านวัฒนธรรมมีความเห็นว่า การบริหารงานวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพอจะอภิปรายได้ว่าหน่วยงานวัฒนธรรมที่รับผิดชอบและดำเนินงานด้านวัฒนธรรมมีกระจัดกระจายหลายหน่วยงาน จึงทำให้การดำเนินงานไม่เป็นเอกภาพ ขาดการประสานงานที่ดีเท่าที่ควร ซึ่งหากการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน มีการดำเนินงานโดยต่อเนื่องให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่แน่นอน และควรมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานวัฒนธรรมที่กว้างขวางขึ้นก็จะเป็นผลดีต่อไป (บำรุง สุขพรรณ. 2521 : 68)

3. ปัญหาการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของหัวหน้าฝ่าย อภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านบุคลากร หัวหน้าฝ่ายมีทัศนะต่อปัญหาอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัญหาด้านบุคลากรนั้นเมื่ออยู่จริง ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่ทำงานของศูนย์วัฒนธรรมนั้นเป็นบุคคลอาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลือ การบริหารงานบุคคลจึงยังไม่เป็นระบบ และไม่สามารถใช้วิธีการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรมได้เพียงอย่างเดียว เพราะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรของสถาบัน และองค์กรอื่น ๆ อีกหลายฝ่าย (สุทธิณี ยาวประภาส. 2536 : 10) นอกจากนี้ลักษณะงานของศูนย์ยังขาดการประสานกันทั้งระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานหรือระหว่างตัวบุคคลของหน่วยงานการคาดหวังต่อผลสำเร็จของงานจึงยังไม่ชัดเจนเพียงพอ จึงทำได้หัวหน้าฝ่ายที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดด้านบุคลากรปฏิบัติโดยตรง มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคลากรในระดับมาก

3.2 ด้านปัจจัยสนับสนุน หัวหน้าฝ่ายมีทัศนะต่อปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การขาดงบประมาณในการดำเนินการ ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดริเริ่ม ขาดสถานที่อำนวยความสะดวก ขาดสถานที่ที่จะเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานและขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งการที่มีปัญหาดังกล่าวอยู่ในระดับมากนั้น เป็นผลมาจากปัจจัยสนับสนุนโดยเฉพาะด้านงบประมาณนั้น ศูนย์วัฒนธรรมแต่ละแห่งได้รับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณโดยเฉลี่ยประมาณศูนย์ละ 11,158.54 บาท (งบประมาณ 2536) และ

แต่ละปีก็มียอดที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีนั้นจะต้องจัดสรรไปเป็นค่าวัสดุใช้สอย รวมทั้งการประสานงาน การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา เมื่อเทียบปริมาณงานกับงบประมาณแล้วมีความขาดแคลนอย่างชัดเจน สำหรับปัญหาการขาดแคลนอาคารสถานที่นั้นก็เป็นจริงเพราะศูนย์วัฒนธรรมส่วนมาก อาศัยอาคารเรียน หรือห้องเรียนของสถาบันการศึกษา มีส่วนน้อยเท่านั้นที่มีอาคารสถานที่ อุปกรณ์ แยกจากสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 141)

3.3 ด้านกระบวนการบริหาร หัวหน้าฝ่ายมีทัศนคติต่อปัญหาด้านกระบวนการบริหารงานวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีปัญหาอยู่ในระดับมากในข้อ ขาดการสั่งการที่เป็นระบบก่อให้เกิดการผิดพลาด และขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาเกิดขึ้นเพื่อหาทางแก้ไข ซึ่งกล่าวได้ว่าปัญหาการบริหารงานนั้นมักจะเป็นปัญหาต่อเนื่อง จากสภาพขององค์กร บุคลากรขาดแคลนหรือทำงานไม่ตรงตามความถนัด และยังต้องทำหน้าที่อื่น ๆ อีกด้วย จะมีผลต่อกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะการสั่งงาน การมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน เพราะทั้งผู้สั่งการ ผู้ปฏิบัติจะไม่ทราบบทบาทที่แท้จริงของตน หรือทราบแต่ไม่สามารถปฏิบัติได้เต็มที่ เพราะมีการอื่น ๆ ที่รับผิดชอบ (กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐ. 2536 : 66) จึงทำให้หัวหน้าฝ่ายซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นมีทัศนะว่ากระบวนการทำงานมีปัญหาในระดับมาก นอกจากนี้การบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรม ยังมีข้อขัดข้องในการวางแผนการปฏิบัติตามแผน การสั่งการ การมอบหมายภาระหน้าที่ การติดตามผลและการประเมินผลอย่างเป็นระบบอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 7) สำหรับปัญหาการขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ไขนั้นถือได้ว่าเป็นปัญหาในขั้นการประเมินผล หรือวิเคราะห์งาน ซึ่งเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อทุกองค์กร หรือมีการวางแผนการปฏิบัติดีเพียงใดก็ตาม หากมิได้มีการควบคุมดูแลการดำเนินงานได้เป็นไปตามแผนหรือไม่มีปัญหาข้อที่ควรทบทวนปรับปรุงแก้ไขอย่างไรบ้าง องค์กรนั้นก็ยากที่จะพัฒนาก้าวหน้าได้ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2531 : 12) สำหรับปัญหาของศูนย์วัฒนธรรมที่ศึกษาครั้งนี้ก็ควรจะได้มีการวิเคราะห์ประเมินผลด้วย เพราะนอกจากจะจำเป็นต้องมีปัจจัยการบริหารอันได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ แล้ว กระบวนการบริหารดังกล่าวก็ควรได้รับการสนใจ ด้วยการวางแผน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การควบคุมและประเมินผล (อัญชลีพรรณ อมรวิวัฒน์. 2536 : 185)

4. เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายของศูนย์วัฒนธรรม
เขตการศึกษา 6 ที่มีต่อปัญหาการบริหารศูนย์วัฒนธรรม มีปัญหาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้าฝ่ายมีปัญหามากกว่าผู้บริหาร พิจารณาได้ดังนี้

4.1 ผู้บริหารมีปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมแตกต่างจากหัวหน้าฝ่าย
ในด้านต่าง ๆ

4.1.1 ปัญหาด้านบุคลากร

บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ไม่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ไม่มีใจรักและไม่จริงจัง แต่ที่มาช่วยงานด้านนี้ก็เพราะทำตามคำสั่ง ผู้ปฏิบัติงานไม่พยายามทำความเข้าใจในทิศทาง กรอบงาน หรือนโยบายที่เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมให้ชัดเจน จำนวนบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ครอบคลุมอีกทั้งขาดระบบการประสานงานและเครือข่ายให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ฝ่ายส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานเลขานุการของคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด มีเพียง 2 คน ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีงานจากกรมอื่น ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการมากอยู่แล้ว แต่ก็ไม่เคยได้รับการพิจารณาอัตราเพิ่มเติม และสถานศึกษา ซึ่งเป็นที่ตั้งของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ศูนย์วัฒนธรรมอำเภอขาดอัตรากำลังครืออยู่แล้วจึงไม่สามารถจัดครุมาทำหน้าที่หรือปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมได้ ผลการวิจัยครั้งสอดคล้องกับการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมทั่วประเทศ ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2528 : 53) ความเป็นมาว่า โดยสรุปแล้วการดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมนั้นอยู่ในเกณฑ์ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ แต่การดำเนินงานยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการโดยเฉพาะ คือ ด้านบุคลากรที่ดำเนินการภายในศูนย์วัฒนธรรม ซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันที่เป็นที่ตั้งของศูนย์วัฒนธรรมมีงานประจำทำอยู่แล้วจึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าที่ควร และยังสอดคล้องกับบทความของสุทธิณี ยาวะประภาส (2536 : 10) ซึ่งเขียนไว้ในหนังสือ ประมวลบทความการบริหารงานวัฒนธรรม ความเป็นมาว่า ในการคัดเลือกบุคลากรมาบริหารงานวัฒนธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาบุคคลที่มีจิตใจกว้างขวาง มีความสามารถและยอมรับความคิดเห็นจากภายนอก เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหาร นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และเหนือสิ่งอื่นใดบุคคลผู้นั้นจะต้องมีใจรัก อุทิศตนให้กับงาน วัฒนธรรมอย่างเต็มความสามารถ

4.1.2 ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน

งบประมาณที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ จัดสรรให้แต่ละโครงการน้อย และส่วนใหญ่เป็นโครงการที่ถูกกำหนดให้ทำ แต่โครงการที่ ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเสนอไปมักถูกตัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการริเริ่มจะไม่ได้รับการพิจารณา ระเบียบปฏิบัติหลายอย่างไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน วัสดุครุภัณฑ์ไม่มีเป็นของหน่วยงานเองต้องเบียดบังจากงบประมาณของสถานศึกษาที่ศูนย์วัฒนธรรมตั้งอยู่จึงทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่อง ความไม่เท่าเทียมกันของการได้รับประโยชน์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรม เช่น การได้ศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรืออื่น ๆ เพราะส่วนใหญ่ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเป็นผู้กำหนดเจาะจงตัวบุคคล เจาะจงศูนย์วัฒนธรรมเอง ขาดสื่อที่สนับสนุนในการที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรม งบประมาณที่ได้ในแต่ละปีล่าช้าทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับตัวเลขการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เมื่อปี 2536 ที่เกี่ยวกับงบประมาณบริหารทั่วไปดังนี้

1. ศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และศูนย์วัฒนธรรมกรุงเทพมหานคร รวม 92 ศูนย์ (ศูนย์วัฒนธรรมอำเภอไม่มียกงบประมาณบริหารทั่วไป) ศูนย์ละ 10,000 - 15,000 บาท

2. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 72 แห่ง ๆ ละ 10,000 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 183,000 บาท (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2536 : 29) โดยเฉลี่ยจะมีหน่วยงานได้รับงบประมาณบริหาร 164 หน่วยงาน ๆ ละ 11,158.54 บาท เท่านั้น ซึ่งงบประมาณเหล่านั้น จะต้องใช้จ่ายเกี่ยวกับเรื่องค่าวัสดุ สำนักงานติดต่อประสานงาน ศึกษาดูงานของบุคลากร และเข้าร่วมประชุมสัมมนาด้วย ซึ่งเห็นได้ชัดว่าไม่เพียงพอสำหรับงานบริหารงานวัฒนธรรม

4.1.3 ปัญหาด้านกระบวนการบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เปลี่ยนตัวบุคคลบ่อย ทำให้ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการบริหารเปลี่ยนแปลงไปตามตัวบุคคล ผู้บริหารระดับศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด อำเภอ ตามนโยบายไม่ทันก่อให้เกิดปัญหา อำนาจหน้าที่ที่ตามตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าฝ่าย ไม่เคยระบุไว้อย่างชัดเจน

จึงทำให้ปฏิบัติงานได้ยาก ไม่มีอำนาจการบังคับบัญชาตามสายงานที่แท้จริง เพราะผู้ที่มาปฏิบัติงานในศูนย์ถือเป็นอาสาสมัครจึงมีปัญหากับการสั่งการ การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารระดับสูงไม่เข้าใจลักษณะงานของวัฒนธรรมในท้องถิ่น มุ่งแต่จะเน้นปริมาณของงานมากกว่าคุณภาพ การพิจารณาผลงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานยังปฏิบัติได้ยาก การประสานงานระหว่างศูนย์วัฒนธรรมด้วยกัน ไม่สามารถปฏิบัติได้ เพราะลักษณะงานไม่ได้เกี่ยวข้องกัน ไม่ได้เอื้อต่อกัน ขาดการวางแผนการปฏิบัติงานในระดับสูงที่จะช่วยกำหนดแนวทางให้เป็นรูปธรรมเพื่อการปฏิบัติ ผู้บริหารศูนย์จะต้องเป็นโดยตำแหน่ง หากขาดความสนใจ ไม่มีประสบการณ์ก็ยังคงถือว่างานวัฒนธรรมเป็นงานฝาก งานศูนย์วัฒนธรรมอำเภอยังไม่เป็นรูปธรรมย่อมมีปัญหาด้านบุคลากรและงบประมาณ การบริหารงานด้านวัฒนธรรมยังไม่เป็นเอกภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาสัก เต๊ะขันหมาก (2531 : 47 - 49) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาอนาคตภาพและทางเลือกในอนาคตสำหรับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในปีพุทธศักราช 2540 สรุปได้ว่า ปัจจุบันการบริหารงานวัฒนธรรม และไม่เอื้ออำนวยต่อการให้ความร่วมมือประสานงานของหน่วยราชการและหน่วยงานเอกชน เช่น หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่มีบทบาทสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ยังไม่ทราบแน่ชัดว่าจะเข้ามาช่วยงานวัฒนธรรมอย่างไร มีระบบอย่างไร และที่ดำเนินการอยู่แล้วต่างฝ่ายต่างทำตามความคิดและประสบการณ์ โครงสร้างของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานวัฒนธรรมโดยตรงยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานวัฒนธรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกันทั้งระบบ และโดยธรรมชาติ การบริหารงานวัฒนธรรมย่อมเป็นงานที่ยุ่งยากต้องเกี่ยวข้องกับสถาบัน องค์การและบุคลากรหลายฝ่าย ต้องใช้วิธีการประสานงาน ขอความร่วมมือ ฉะนั้นการบริหารงานวัฒนธรรมจึง ไม่สามารถใช้วิธีการบริหารของทางราชการได้แต่เพียงอย่างเดียว

4.2 หัวหน้าฝ่ายมีปัญหาการบริหารศูนย์วัฒนธรรมมากกว่าและแตกต่างจากผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.2.1 ปัญหาด้านบุคลากร

บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในศูนย์มีมาก แต่เวลาปฏิบัติงานจริงมีอยู่เพียงกลุ่มเดียว เพราะเห็นว่าเป็นงานฝาก มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว ไม่มีความเข้าใจงานวัฒนธรรม งานของศูนย์วัฒนธรรมมักจะ ได้งบประมาณ

ล่าช้าจึงต้องทำอย่างเร่งด่วนให้ทันในเดือนที่กำหนด ประกอบกับในช่วงดังกล่าวนี้ สถานศึกษามีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาก จึงทำให้การปฏิบัติงานทางวัฒนธรรมเหมือนแค่ให้ผ่านพ้นไป บุคลากรไม่มีความรู้เฉพาะทาง นโยบายของผู้บริหารต่องานวัฒนธรรมไม่ชัดเจน ไม่มีอำนาจหน้าที่ ระบุไว้ให้ชัดเจน ขาดการประสานงานที่แจ้งงานจากผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติจึงไม่เห็นความสำคัญของงานวัฒนธรรม บุคลากรในศูนย์วัฒนธรรมขาดขวัญและกำลังใจ ทั้งความดีความชอบ และทางที่จะเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่จึงคิดว่าการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเพิ่มเติมจากงานปกติ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกาลัก เต๊ะชันหมาก เรื่องศึกษาอนาคตภาพและทางเลือกอนาคตสำหรับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในปีพุทธศักราช 2540 สรุปว่า ขาดบุคลากรทางวัฒนธรรมที่มีคุณภาพขาดการสร้างภาวะผู้นำ และผู้รับผิดชอบงานที่เข้มแข็ง ขาดการวางแผนนโยบายที่ชัดเจนรวมทั้งขาดการประสานงานที่เข้มแข็ง และขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ (กาลัก เต๊ะชันหมาก, 2531 : 48 - 49) และสอดคล้องกับผลการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรมทั่วประเทศ ของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2528 : 53) สรุปว่า ด้านบุคลากรที่ดำเนินการภายในศูนย์วัฒนธรรมซึ่งเป็นบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง มีงานประจำอยู่แล้ว จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดี

4.2.2 ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน

ขาดอาคารสถานที่ ๓ จะดำเนินการทางวัฒนธรรม ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จะปฏิบัติงาน งบประมาณมีน้อยบางปีศูนย์วัฒนธรรมระดับอำเภอไม่ได้รับงบประมาณจากส่วนกลาง กิจกรรมที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณี ก็ได้รับงบประมาณน้อย บุคลากรของศูนย์จำเป็นต้องหาเพิ่มเติมด้วยตนเองจึงกลายเป็นเรื่องเบียดเบียนสังคม งานที่ปฏิบัติผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดจึงไม่มีโอกาสดำเนินงานที่เป็นความคิดริเริ่ม งบประมาณที่ได้รับล่าช้า ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับประสบการณ์ทำงานของผู้ศึกษาวิจัยเอง ซึ่งเกิดปัญหาในเรื่องดังกล่าวนี้มาโดยตลอด ทั้งนี้เพราะว่า สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติมิได้จัดสรรงบประมาณหรือปัจจัยด้านอื่นมาสนับสนุนเหมือนอย่างข้อความในคู่มือการปฏิบัติงานศูนย์วัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติความว่า การสนับสนุนด้านงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้ตั้งงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนไว้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์วัฒนธรรม โดยจะจัดสรรและตัดโอนไปให้จำนวนหนึ่ง ซึ่ง

อาจไม่มากนัก แต่เงินจำนวนดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดการตื่นตัวของหน่วยงานในแต่ละท้องถิ่น จะร่วมมือและประสานกันดำเนินงานวัฒนธรรมได้อย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง

การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ มีการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยการบริการให้ยืมวัสดุ ครุภัณฑ์บางประเภท เช่น ภาพยนตร์ สไลด์ วิดีทัศน์ (วิดีโอ) หนังสือทางวัฒนธรรม ฯลฯ เป็นต้น โดยมีหน่วยงานที่ให้บริการดังกล่าวนี้ คือฝ่ายวัสดุทัศนูปกรณ์และเอกสารสิ่งพิมพ์ กองส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ห้องสมุด นอกจากนี้ สำนักงานฯ ยังได้พยายามขอตั้งงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พิมพ์ดีด กล้องถ่ายรูป เป็นต้น เพื่อมอบให้แก่หน่วยงานในเครือข่ายใช้ปฏิบัติงาน แต่ขณะนี้ยังมิได้รับอนุมัติจากสำนักงบประมาณ เนื่องจากเห็นว่าหน่วยงานในเครือข่ายมิได้เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 47 - 48)

4.2.3 ปัญหาด้านกระบวนการบริหาร

ผู้บริหารมองงานวัฒนธรรมแตกต่างกันจึงกำหนดกิจกรรมที่แตกต่างกันไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ความรู้ความเข้าใจและแนวคิดของผู้บริหารไม่กว้างไกลพอ ผู้บริหารไม่วางระบบงาน สิ่งการไม่ถูกต้องตามสายงานเลือกที่รักมักที่ชังในการสั่งการ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญของงานวัฒนธรรมและขาดความรู้ความเข้าใจในงานวัฒนธรรมอย่างแท้จริง มีปัญหาเรื่องการกระจายงาน ขาดการประชุมติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ขาดการวางแผน นิเทศ ประชาสัมพันธ์ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่เข้าใจงานของศูนย์วัฒนธรรม รวมทั้งแนวทางปฏิบัติและที่สำคัญก็คืองานวัฒนธรรมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงคนเดียว คณะอนุกรรมการวัฒนธรรมจังหวัดแทบจะไม่มีบทบาทใด ๆ ดังนั้นงานวัฒนธรรมจะก้าวหน้าหรือถดถอย ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยนี้ บางครั้งกลายเป็นเครื่องบั่นทอนความตั้งใจจริง ของผู้ปฏิบัติงานอย่างสิ้นเชิง

จากปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นเพราะสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ แบ่งอำนาจหน้าที่ ภารกิจ และแนวทางปฏิบัติไว้ไม่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับในส่วนภูมิภาคจึงต่างคนต่างคิดต่างคนต่างทำ ไม่มีอำนาจการบังคับบัญชาตามสายงานที่แท้จริง ซึ่งผลการวิจัยนี้ตรงกับ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. 2531 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ดังนี้

1. ควรเป็นสถาบันการศึกษา หรือสถาบันอื่นใดที่
คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเห็นสมควร
2. มีสถานที่และบุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้าน
วัฒนธรรมโดยถือว่าส่วนหนึ่งของราชการและอาสาสมัคร
ในศูนย์วัฒนธรรมหนึ่ง ๆ ให้มีฝ่ายต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ
ปฏิบัติงานตามโครงการดังนี้

1. ฝ่ายเลขานุการ
2. ฝ่ายหอวัฒนธรรม
3. ฝ่ายส่งเสริมเผยแพร่
4. ฝ่ายวิจัยและวางแผน

(สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 7) จากระเบียบกระทรวง
ศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรมนี้จะเห็นได้ว่า ไม่ได้แยกภารกิจอำนาจหน้าที่และแนวทาง
ปฏิบัติไว้ เพื่อให้หัวหน้าฝ่ายในศูนย์ได้ปฏิบัติเลยและในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ
ฉบับเดียวกันที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติพยายามที่จะแบ่งอำนาจหน้าที่ให้
ชัดเจนไว้ในเรื่องระบบบริหารงานวัฒนธรรมเพื่อจะได้เอื้ออำนวยเรื่องกระบวนการบริหารแก่
ผู้ปฏิบัติงานวัฒนธรรมในศูนย์วัฒนธรรมความว่า กรมที่มีสถานศึกษาได้แก่กรมการฝึกหัดครู
กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน และกรมการศึกษานอกโรงเรียน มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ ตาม
นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและเนื่องจากการศึกษาคือการถ่ายทอดวัฒนธรรม กรมที่มี
สถานศึกษาจึงมีหน้าที่โดยตรงในการจัดให้มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ และต้อง
สอดคล้องกับนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติด้วย แต่การแบ่งอำนาจหน้าที่ดังกล่าวนี้ไม่ได้ระบุ
รายละเอียด

นอกจากนั้น สถานศึกษาในสังกัดกรมการฝึกหัดครู และกรมสามัญศึกษาหลายแห่ง
ยังได้จัดให้มีศูนย์วัฒนธรรมและหอวัฒนธรรมขึ้นเพื่อส่งเสริมงานวัฒนธรรมในจังหวัด อำเภอ
หรือเขตการปกครอง ที่สถานศึกษานั้น ๆ ตั้งอยู่ด้วย และเนื่องจากบทบาทหน้าที่ของศูนย์
วัฒนธรรมจังหวัด/อำเภอ ตามที่กำหนดไว้โดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2531
ว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม นั้นบางอย่างยังไม่ตรงกับหน้าที่หลักของสถานศึกษา และระบบการ

ประสานงานกับหน่วยงานบริหารวัฒนธรรมที่สังกัดกรมอื่นจึงยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจึงเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรมเสียใหม่รวมทั้งส่วนที่เกี่ยวกับหอวัฒนธรรม แต่ยังไม่ได้ระบุให้ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2536 : 77)

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6

5.1 ด้านบุคลากร จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมพบว่า จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอ และขาดความรู้ความชำนาญอีกทั้งยังไม่ทราบของว่างงานหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน ทั้งนี้จากความเป็นจริงและประสบการณ์พบว่าบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมส่วนใหญ่เข้ามาปฏิบัติงานด้วยความสนิทสนมเป็นการส่วนตัว กับผู้บริหารศูนย์ฯ หรือเข้ามาปฏิบัติงานโดยระบบอุปถัมภ์ และเมื่อเป็นอาสาสมัคร การจัดสรรบุคลากรเข้าทำงานในฝ่ายต่าง ๆ ในศูนย์วัฒนธรรม เป็นเพียงเพื่อจัดสรรให้ครบตามตำแหน่ง หรือโดยตำแหน่งบุคลากรจึงขาดความกระตือรือร้นที่จะศึกษางานศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ปฏิบัติงานเพียงเพื่อให้ผ่านพ้นไปตามลักษณะกิจกรรมและงบประมาณที่ได้ ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาดังกล่าวนี้สอดคล้องกับความในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศูนย์วัฒนธรรม พ.ศ. 2531 ความว่า มีสถานที่และบุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรม โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของราชการและอาสาสมัคร (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2533 : 62)

5.2 ด้านปัจจัยสนับสนุน จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมพบว่า สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่มีสถานที่เป็นของตนเอง ได้รับงบประมาณน้อย และการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า จากประสบการณ์ของการปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมพบว่า ด้านอาคารสถานที่ศูนย์วัฒนธรรมส่วนใหญ่ไม่มีสถานที่เป็นของตนเองต้องเบียดบังอาคารเรียน หรือห้องทำงานห้องใดห้องหนึ่งของสถาบันการศึกษาที่ศูนย์วัฒนธรรมตั้งอยู่ทำให้การปฏิบัติงานไม่สะดวก ก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่องเกี่ยวกับการบริหารอาคารสถานที่ เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญต่องานวัฒนธรรมน้อย เห็นว่ายังไม่ควรจะมีห้องปฏิบัติการทางวัฒนธรรม ส่วนสถาบันที่มีอาคารศูนย์วัฒนธรรมเฉพาะนั้นส่วนใหญ่จะตัดแปลงอาคารเก่า ๆ ที่มีอยู่เดิมหรือได้รับบริจาคอาคารจากเอกชน หรือองค์กรอื่น เช่น พระตำหนักเก่าบ้าง อาคารที่ได้รับการยกย่องไว้ให้เป็นอนุสรณ์ของสถาบันนั้น ๆ บ้าง

ในส่วนองงบประมาณ และการเบิกจ่ายล่าช้าขึ้นเป็นปัญหามากสำหรับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมเพราะงบประมาณแต่ละปีได้รับน้อย และยังเป็นงานที่ถูกกำหนดกิจกรรมไว้แล้ว เช่นงานเทศกาล งานประเพณี เป็นต้น สำหรับงานที่ควรจะเป็นงานริเริ่มของแต่ละศูนย์เพื่อจะให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นนั้นได้รับน้อยมาก บางปีบางครั้งศูนย์วัฒนธรรมระดับอำเภอจะไม่ได้รับงบประมาณเลย จึงมีปัญหาต่อเนื่องเกี่ยวกับการเบียดบังงบประมาณประจำของสถาบันบ้างขอบริจาคจากหน่วยงานเอกชน หรือส่วนบุคคลบ้าง บางครั้งทำให้เสียภาพพจน์ต่องานวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก สำหรับเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้าขึ้นเป็นเพราะระเบียบของทางราชการเอง เพราะศูนย์วัฒนธรรมจะได้รับงบประมาณในแต่ละปีต้องผ่านหลายขั้นตอน กว่าจะได้รับก็เกือบจะสิ้นปีงบประมาณต้องรีบดำเนินการให้เสร็จสิ้น จึงทำให้งานที่ปรากฏ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร บางครั้งต้องยืมเงินงบประมาณจากยอดอื่นของสถาบันนั้น ๆ ไปดำเนินการก่อนทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่องต่องานโครงการหรืองานประจำของสถาบันอีกด้วย (งบประมาณดำเนินงานศูนย์วัฒนธรรม. 2536 : 29)

5.3 ด้านกระบวนการบริหาร จากข้อเสนอนี้เพิ่มเติมพบว่า ผู้บริหารขาดความเข้าใจในงานวัฒนธรรม ไม่ค่อยเห็นความสำคัญของงานวัฒนธรรม คณะกรรมการวัฒนธรรมไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่มอบหมายอย่างจริงจัง และขาดการนิเทศการประชาสัมพันธ์ แนวทางปฏิบัติ ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ และไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้จากประสบการณ์พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมต่าง ๆ เช่น ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมมาจังหวัด และผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ ต่างก็เป็นผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมโดยตำแหน่งทั้งสิ้น ส่วนตำแหน่งหัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมนั้นบางคนทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยใจรัก แต่ก็มีอีกไม่น้อยที่ต้องปฏิบัติในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมด้วยความจำเป็น เพราะผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรม แต่งตั้ง ตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้ เมื่อต้องเป็นผู้บริหารศูนย์โดยตำแหน่ง ทำให้การบริหารขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และความถนัดของแต่ละบุคคลบางคนยึดระเบียบแบบแผนของการบริหารงานราชการอย่างเคร่งครัดจนทำให้งานวัฒนธรรมไม่ก้าวหน้า ประกอบผู้บริหารเหล่านี้มีงานในหน้าที่มากอยู่แล้ว จึงไม่สามารถปฏิบัติภารกิจทางวัฒนธรรมที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจังได้ อนึ่งผู้บริหารเล็งเห็นว่างานศูนย์วัฒนธรรมเป็นงานผวกไม่สามารที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่นี้ได้ จึงขาดความสนใจอย่างต่อเนื่อง และไม่เห็นความสำคัญ เมื่อเป็นเช่นนี้ การที่จะให้ผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมมีความ

เข้าใจงานวัฒนธรรม และเข้าใจบทบาทหน้าที่แท้จริงนั้นย่อมเป็นเรื่องยาก และสิ่งที่มีผลกระทบต่อเนื่องในตำแหน่งผู้บริหารก็คือ ขาดการนิเทศ การประชาสัมพันธ์ ขาดการวางแผน วางแนวทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่องนั้นย่อมจะปฏิบัติไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับความตอนหนึ่งของ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ความว่า บุคลากรที่ดำเนินการในศูนย์วัฒนธรรม ซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันที่เป็นที่ตั้งของศูนย์มีงานประจำมากอยู่แล้ว จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2528 : 53)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า จากผลการศึกษาวิจัยปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายของศูนย์วัฒนธรรม ในเขตการศึกษา 6 เมื่อมีการสรุป เปรียบเทียบกับหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วพอที่จะเสนอแนะแนวคิดในการแก้ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ไว้เป็นประเด็นเพื่อการพิจารณาดังต่อไปนี้

1. ด้านบุคลากร

ปัญหาที่มีอยู่มากในเรื่องบุคลากร คือ ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมต้องทำหน้าที่อย่างอื่น ผู้ปฏิบัติงานมีงานประจำหรือมีชั่วโมงสอนมาก ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรม และขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจงานวัฒนธรรม ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ น่าจะมีแนวทางที่จะขจัดปัญหาได้ เช่น สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ต้องจัดสรรอัตรากำลังผู้ที่มีความรู้เฉพาะทาง ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และอนุปริญญาเป็นอย่างต่ำ ซึ่งสถาบันระดับอุดมศึกษาหลายแห่ง ได้เปิดสอนวิชาเอกวัฒนธรรมศึกษาโดยตรง ให้ได้บรรจุในตำแหน่งที่จะเฝ้าอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานวัฒนธรรมของศูนย์วัฒนธรรมในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ศูนย์ละ 2 คน ก็จะทุเลาปัญหานี้ได้ นอกจากจะช่วยดำเนินการด้านวัฒนธรรมโดยตรงได้แล้ว ยังจะสามารถช่วยสอนในวิชาที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมได้อีกด้วย แต่ที่เป็นปัญหายู่งย่นนี้ก็เพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นเพียงอาสาสมัคร และแม้แต่ในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติเอง ก็มีบุคลากรที่จบการศึกษาเฉพาะทางน้อยมากแต่จะใช้วิธีรับโอนจากข้าราชการอื่นสังกัดอื่นมาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งวิธีการนี้น่าจะเป็นช่วงของการก่อตั้งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติใหม่ ๆ เช่น ช่วงปี 2524 - 2526 แต่ขณะนี้

ระยะเวลาของการระดมทรัพยากรบุคคลที่ว่่านั้นน่าจะต้องเปลี่ยนแปลงไปในทางที่จะช่วยเสริมสร้างมากขึ้น

2. ด้านปัจจัยสนับสนุน

ปัญหาขาดงบประมาณในการดำเนินการ ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดริเริ่ม และขาดสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้น่าจะเป็นปัญหาพื้นฐานของหน่วยราชการแทบทุกหน่วยของประเทศไทย ซึ่งปัญหาเหล่านี้สืบเนื่องมาจากเป้าหมายและนโยบายของรัฐบาลที่แต่ละรัฐบาลต่างก็มีความคิดที่จะพัฒนาประเทศด้านแตกต่างกันไป ถ้ามุ่งทางเศรษฐกิจ ด้านอื่น ๆ ก็จะต้องลง ทางออกที่เหมาะสมน่าจะมองว่าภาระกิจของรัฐบาลจะมีความสำคัญเท่า ๆ กัน การจัดสรรงบประมาณไม่เหลื่อมล้ำกว่ากันมาก น่าจะช่วยแก้ปัญหานี้ได้ อนึ่งการสนับสนุนให้ศูนย์วัฒนธรรมได้ระดมสรรพกำลังด้วยการจัดตั้งกองทุนเพื่องานริเริ่มในระยะแรกโดยภาครัฐก่อน ในอนาคตศูนย์วัฒนธรรมก็จะสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง

3. ด้านกระบวนการบริหาร

ขาดการติดตามผลการใช้งบประมาณในรอบปี ขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้น่าจะสืบเนื่องจากผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรม ขาดการปฏิบัติงานอย่างจริงจังนั่นเอง ดังนั้นผู้บริหารระดับสูง หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงควรจะระบุบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายของศูนย์วัฒนธรรมไว้ให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถติดตามประเมินผลได้ชัดเจน และจัดประชุมสัมมนาชี้แจงให้เข้าใจโดยทั่วถึงทั้งผู้บริหารศูนย์ และหัวหน้าฝ่ายถึงบทบาทหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น อนึ่งการมอบหมายงานวัฒนธรรมให้หน่วยงานปฏิบัติ ก็น่าจะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของการดำเนินงาน เพราะการมอบหมายงานไม่เป็นเอกภาพ เช่น มอบหมายให้สถานศึกษาเป็นที่ตั้งศูนย์วัฒนธรรม แต่มีหน่วยงานอื่นแทรกแซงอยู่ด้วย อำนาจการตัดสินใจ อำนาจในการบังคับบัญชาตามสายงานก็ย่อมเป็นอุปสรรค การติดตามประเมินผลงานก็ย่อมไม่ชัดเจน เพราะแต่ละหน่วยงานก็ถือว่า งานวัฒนธรรมเป็นเพียงงานผากของทุก ๆ หน่วยงาน ทางออกที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือ มอบหมายงานให้หน่วยงานต้นสังกัดระดับกรม ที่เป็นที่ตั้งศูนย์วัฒนธรรมนั้น ๆ รับผิดชอบโดยตรง ไม่เพียงแต่ขอความร่วมมือเท่านั้น ต้องถือเป็นภาระหน้าที่ของกรมนั้น ๆ การติดตามประเมินผลและกระบวนการบริหารงานวัฒนธรรมก็น่าจะชัดเจนขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ ตามทัศนะของคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด คณะอนุกรรมการวัฒนธรรมอำเภอ กับคณะกรรมการดำเนินงานวัฒนธรรมจังหวัด และคณะกรรมการดำเนินงานวัฒนธรรมอำเภอ
2. ศึกษาปัญหาผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ศูนย์วัฒนธรรมอำเภอย้อนหลัง 3 ปีงบประมาณ ตามทัศนะของคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ
3. ศึกษาสำรวจความคิดเห็นถึงความต้องการและผลดีผลเสียต่อการดำเนินงานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ ถ้ามีการจัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรมตามทัศนะของคณะกรรมการดำเนินงานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด และศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาปัญหาการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่าย ของศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6
2. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายของศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6
3. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรม 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านปัจจัยสนับสนุน และด้านกระบวนการบริหารงาน
4. ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม จำแนกตามสถานภาพและกลุ่มตัวอย่าง

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้ามุ่งศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรมในด้านบุคลากร ด้านปัจจัยสนับสนุน และด้านกระบวนการบริหารงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 98 คน ประกอบด้วยผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด 21 คน ผู้บริหารศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ 21 คน หัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมจำนวน 28 คน และ หัวหน้าฝ่ายศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ 28 คน ซึ่งเป็นบุคลากรในเขตการศึกษา 6

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานของศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะผู้บริหารและหัวหน้าฝ่าย ในเขตการศึกษา 6 ใน 3 ด้าน คือ ปัญหาด้านบุคลากร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาสลัก เต๊ะขันหมาก. อนาคตภาพและทางเลือกในอนาคตสำหรับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในปีพุทธศักราช 2540. รายงานการวิจัย, 2531.
- กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐ, พลตรี. วัฒนธรรมกับความมั่นคงของชาติประมวลบทความการบริหารงานวัฒนธรรม 2536 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536.
- ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2533.
- บารุง สุขพรรณ. บทบาทและผลงานของการปฏิบัติงานของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมในการเผยแพร่ฟื้นฟูพัฒนาความคิด จิตใจ และส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นต่อประชาชนในชนบท. รายงานการวิจัย, 2524.
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ประมวล เสนาฤทธิ์ และพิบูล เกตุประดิษฐ์. การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาประมวลบทความการบริหารงานวัฒนธรรม 2536 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536.
- ประเวศ วะสี. วัฒนธรรมกับการพัฒนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2537.
- มหาสารคาม, วิทยาลัยครู. การประเมินโครงการและกิจกรรมศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดในเขตการศึกษา 10. รายงานการวิจัย, 2525.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2525.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. สถิติวิทยาทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สหมิตออฟเซต, 2536.
- เลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. เรื่องนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ. หนังสือที่ สร. 0203/ว.256 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524.

วัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการ. แผนแม่บทโครงการสืบสานวัฒนธรรมไทย

พ.ศ. 2538 - 2540. กรุงเทพฯ : นีลนาราการพิมพ์, 2537.

_____. กรอบและทิศทางแผนวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. 2535 - 2539).

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2534.

_____. ความหมายและขอบข่ายงานวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป, 2536.

_____. คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์วัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2533.

_____. โครงสร้างและระบบการบริหารงานวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536.

_____. ประเมินผลการดำเนินงานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดทั่วประเทศ. กรุงเทพฯ : เอกสารโรเนียว, 2528.

_____. ระบบบริหารงานวัฒนธรรม (พ.ศ. 2536). กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์, 2536.

วิเชียร เกตุสิงห์. คู่มือการวิจัยสถิติ วิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2533.

วีระ บารุงรักษ์. ปัญหาวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2527.

วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ศูนย์. แผนพัฒนาบุคลากรด้านวัฒนธรรม. อยุธยา : เอกสารเย็บเล่ม, 2536.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2521.

สุทธินี ยาวะประภาส. การบริหารงานวัฒนธรรม : กรอบความคิด. ประมวลบทความ

การบริหารงานวัฒนธรรม 2536 สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536.

เสนาะ ดีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

อนุমানราชธน, พระยา. ความรู้เรื่องวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : งานวัฒนธรรมของคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2515.

อัญชลีพรรณ อมรวิวัฒน์. บทบาทธนาคารในการบริหารงานวัฒนธรรม. ประมวลบทความ
การบริหารงานวัฒนธรรม 2536. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ,
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536.

Best, John W. Research Education. 3rd ed. New Jersey : prentice
Hall, 1981.

ภาคผนวก



ที่ ทม 1007/ 4128

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี วิทยาลัยครูเพชรบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบุรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ กล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นี้ติดต่อขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนตุลาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 4 ๒๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๔ ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดราชบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสีง หรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตได้ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนตุลาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สิริยุภา หูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 41๙

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี วิทยาลัยครูกาญจนบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อหาปริญญาโท

เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนตุลาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการหาปริญญาโท

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สิริฎา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ ๕1๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1๓ ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดสุพรรณบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวิบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนตุลาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 4125

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายส้าง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนตุลาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยา หุตสุวรรณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 4151

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ประธานศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสงคราม

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบุรุษ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนตุลาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 4799

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ประธานศูนย์วัฒนธรรมอำเภอบ้านโป่ง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิติกรขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนตุลาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยุภา พูลสารณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 4130

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

14 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ประธานศูนย์วัฒนธรรมอำเภอหัวหิน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อหาปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนตุลาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการหาปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา หูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 4121

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ประธานศูนย์วัฒนธรรมอำเภอสามชุก

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนตุลาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.สิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/4193

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ประธานศูนย์วัฒนธรรมอำเภอเมืองราชบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสั่ง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนตุลาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/๒๕๖1



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

พ.ศ. ๒๕๖๑ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดราชบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายช่าง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีรุจน์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดเห็นแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริกษา ภูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4116



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสงคราม

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายส้าง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบุรณ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ ๔๕๖๙



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง บัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. ทวีบุรณ หอมเย็น

ประธาน

อ. สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4๑๖๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี วิทยาลัยครูกาญจนบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสีาง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สิริยภา นุลสารณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ ๒๕๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

พ. พุทธศักราช 2537

เรื่อง ขออนุญาต

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี วิทยาลัยครูเพชรบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายจ้าง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีปรัตน์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอขออนุญาต คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤษภาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พุฒสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/4268



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

พ.ศ. 2537

เรื่อง ขออนุญาต

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดสุพรรณบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสาธิต พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นแล้ว เพื่อทำปริญญาโท
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบุรณ หอมเย็น	ประธาน
อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน	กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุญาต คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤษภาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญาโท

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.สิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4165



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

พ. พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอเมืองราชบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสีง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ. สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258+119

ที่ ทม 1007/ ๒๕๕๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอหัวหิน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบุรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิติกรขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4164



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

พ. พศิจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอบ้านโป่ง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายส้าง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีรุณ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพศิจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยา บุณยสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/4213



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอาเซียนสามชุก

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริกษา พูลสุวรรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/4360



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบุรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ ๒๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดลพบุรี วิทยาลัยครูเทพสตรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4258



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

พฤษภาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดอ่างทอง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสีง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ. ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ. สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤษภาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4258



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดชัยนาท

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายส้าง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อหาปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการหาปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสารธณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4259



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดสระบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีรุณ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4155



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดอุทัยธานี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบุรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ ๔๕๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

พฤษภาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดสิงห์บุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อหาปริญญาโท
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ๑. ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤษภาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการหาปริญญาโท

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4252



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑. พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอบางปะอิน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. ทวีบุรณ หอมเย็น

ประธาน

อ. สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศิริยุภา หุลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4๒51



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอท่าเรือ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายส้าง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีรุณ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4251



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอเสนา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิตยสารขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สิริยุภา บุณยสุวรรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4.50



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑. พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอหนองแขง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ. ทวีบุรณ หอมเย็น

ประธาน

อ. สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริบุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ 4148



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอาเซียนสรรค์บุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสีง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ. ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ. สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/ ๒๕๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอหนองฉาง

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสีง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสน

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตได้ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยา หุลสุวรรณ)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 25S+119

ที่ ทม 1007/ค.253



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

| พฤศจิกายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอาเซียนศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายส้าง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบุรณ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้คณะกรรมการในศูนย์วัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยา พูลสุวรรณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 5136

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน รศ.วิทยา รุ่งอดุลย์พิศาล

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบุรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิตยสารขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 9034

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน อาจารย์ปัญญา น้าเพชร

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสีง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยูภา หุสสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ ๕๖๓๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผศ.สุธรรม ชาทะสิงห์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสำง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่บนความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีรุจน์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/ 5040

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 ธันวาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อาจารย์ปรีชา จันทร์โพธิ์ศรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายห้าง พรศรี เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายในเขตการศึกษา 6
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น

ประธาน

อ.สังวาลย์ คล้ายกระแสด

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์วิทยา รุ่งอรุณพิศาล อธิการวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
2. นายปัญญา น้ำเพชร อดีตผู้อำนวยการกองคลังสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุธรรม ชาทะสิงห์ หัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยครู
พระนครศรีอยุธยา
4. นายปรีชา ชันธไพโรศรี ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยา
วิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายใน
เขตการศึกษา 6

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามทัศนะของท่าน เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6 การตอบคำถามของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย และไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน เนื่องจากการนำเสนอผลการวิจัย จะเสนอในภาพรวม ขอให้ท่านได้ตอบตามความคิดเห็นอย่างแท้จริง ได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ และทุกตอน

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมในเขตการศึกษา 6

จำนวน 42 ข้อ

2.1 ปัญหาด้านบุคลากร

2.2 ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน

2.3 ปัญหาด้านกระบวนการบริหารงาน

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรมที่ท่านมีประสบการณ์ และเกี่ยวข้องอยู่ตามตำแหน่งหน้าที่ในศูนย์วัฒนธรรม

ผู้วิจัยหวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

นายสำง พรศรี

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1

สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () หน้าข้อตามที่ตรงกับสภาพปัจจุบัน
ของตัวท่าน

1. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบ

- () ศึกษาธิการจังหวัด
- () ศึกษาธิการอำเภอ
- () ประธานหรือผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด
- () ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ
- () เลขานุการศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด
- () เลขานุการศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ
- () หัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด
- () หัวหน้าศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ
- () หัวหน้าฝ่ายของศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด
- () หัวหน้าฝ่ายของศูนย์วัฒนธรรมอำเภอ

ตอนที่ 2

ปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม

คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้ เป็นปัญหาในการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม โปรดอ่านและพิจารณาว่า มีปัญหาในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องใดช่องหนึ่งทาง ขวามือของแบบสอบถามเพียงช่องเดียวให้ตรงกับความเป็นจริง หรือตามทัศนะของท่าน โดยมีเกณฑ์พิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับปัญหามากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับปัญหามาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับปัญหปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับปัญหาน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับปัญหาน้อยมาก |

ข้อ	ปัญหาการบริหารศูนย์วัฒนธรรม	ระดับปัญหา					รวม
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<u>ด้านบุคลากร</u>						
1	ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของศูนย์วัฒนธรรม						
2	มีปัญหาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ..						
3	ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจงานวัฒนธรรม						
4	ขาดโอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน						
5	ขาดโอกาสที่จะพัฒนาตนเองในงานที่ปฏิบัติจากศูนย์วัฒนธรรม						
6	ขาดโอกาสที่จะก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ของสายงานวัฒนธรรม						
7	ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ..						
8	ขาดโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้						
9	ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน						
10	ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมต้องท้อแท้ที่ อย่างอื่นอีกด้วย						
11	ผู้ปฏิบัติงานมีงานประจำหรือมีชั่วโมงสอน มาก						

ข้อ	ปัญหาการบริหารศูนย์วัฒนธรรม	ระดับปัญหา					รวม
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
12	ขาดการมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามหน้าที่ในศูนย์วัฒนธรรมอย่างชัดเจน						
13	การสั่งงานทางโทรศัพท์ก่อให้เกิดความผิดพลาดได้						
14	ขาดคู่มือปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางยึดถือในการปฏิบัติงาน						
<u>ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน</u>							
1	ขาดงบประมาณในการดำเนินการ						
2	ขาดงบประมาณสำหรับกิจกรรมที่เป็นความคิดริเริ่ม						
3	ขาดการวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณในรอบปี						
4	ขาดคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่จัดตั้งงบประมาณประจำปี						
5	ขาดการจัดเก็บหลักฐานทางการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบ						
6	ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ...						
7	ขาดวัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน						

ข้อ	ปัญหาการบริหารศูนย์วัฒนธรรม	ระดับปัญหา					รวม
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
8	ขาดระบบการบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ ...						
9	ขาดการสำรวจพัสดุครุภัณฑ์ในแต่ละปี ...						
10	ขาดการจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์ประจำปี ...						
11	ขาดสถานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน .						
12	ขาดสถานที่ที่จะเป็นศูนย์กลางในการ ดำเนินการ						
13	ขาดการสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงาน						
14	ขาดการสนับสนุนจากชุมชนและสังคม ภายนอก						
<u>ปัญหาด้านกระบวนการบริหาร</u>							
1	ขาดการวางแผนการปฏิบัติงาน						
2	ขาดการปฏิบัติงานตามแนวทางอย่างจริงจัง						
3	ขาดการกำกับกับการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามแผน						
4	ขาดการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผน อย่างเป็นระบบ						
5	ขาดการวางแผน เพื่องานริเริ่ม						
6	ขาดการควบคุมการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ						

ข้อ	ปัญหาการบริหารศูนย์วัฒนธรรม	ระดับปัญหา					รวม
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
7	ขาดการติดตามผลการใช้งบประมาณ ในรอบปี						
8	ขาดระบบการนิเทศก์การปฏิบัติงาน						
9	ขาดการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ						
10	ขาดการปรับปรุงระบบการสั่งการ						
11	ขาดการปรับปรุงระบบการบริหาร						
12	การสั่งการที่ไม่เป็นระบบก่อให้เกิด การผิดพลาด						
13	ขาดการประชุมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น						
14	ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง						

ตอนที่ 3

เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม

คำชี้แจง ถ้าท่านคิดว่ามีปัญหาการบริหารงานศูนย์วัฒนธรรม โปรดระบุ

1. ปัญหาด้านบุคลากร

() ไม่มี

() มี ได้แก่.....

.....

.....

.....

2. ปัญหาด้านปัจจัยสนับสนุน

() ไม่มี

() มี ได้แก่.....

.....

.....

.....

3. ปัญหาด้านกระบวนการบริหาร

() ไม่มี

() มี ได้แก่.....

.....

.....

.....

4. ข้อปัญหาอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

"ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบจนครบทุกข้อ"

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายสำง ชื่อสกุล พรศรี
 เกิดวันที่ 14 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2487
 สถานที่เกิด ตำบลวังไผ่ อ.เมือง จ.ชุมพร
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 96/101 หมู่ที่ 2 ต.ประตูลี้ ถนนโรจนะ
 อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน รองอธิการวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา

ประวัติการทำงาน

1 สิงหาคม 2517	ทดลองปฏิบัติราชการวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
1 มีนาคม 2518	อาจารย์ตรีระดับ 2 วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
30 กันยายน 2518	อาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
1 ตุลาคม 2520	อาจารย์ 1 ระดับ 4 วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
1 ตุลาคม 2524	อาจารย์ 2 ระดับ 5 วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
1 ตุลาคม 2526	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 5 วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
27 กันยายน 2528	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 6 วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
1 มกราคม 2532	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 7 วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
1 ตุลาคม 2533	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา

ประวัติการศึกษา

2498	ป. 4 โรงเรียนบ้านเขาถล่ม
2504	ม. 6 โรงเรียนชุมพรศรีวิทย
2510	บม.ช. โรงเรียนเพาะช่าง
2517	กศ.บ. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
2538	กศ.ม. การบริหารการศึกษา
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร