

แนวทางส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก

ปรีดา เหลือบแล่นงลักษณ์ ใจฉลาด **อนันต์ นามทองต้น***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน และแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 298 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการเผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรม

2. แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ในภาพรวม พบว่า ประเด็นด้านที่ต้องส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุด คือ ด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรม มีแนวทางการส่งเสริมดังนี้ 1) ควรมีการจัดการอบรมพัฒนาสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวังวัฒนธรรมให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง 2) ควรสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมแก่นักเรียน และบุคลากร 3) ควรเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในมิติทางสังคมวัฒนธรรมให้เกิดจิตสำนึกความรับผิดชอบร่วมกันของคนในสังคม 4) ควรมีการบูรณาการในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนร่วมกันกับการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา 5) ควรมีการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดและ 6) ควรมีการนำผลของการเฝ้าระวังที่ได้นำไปไปสู่การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

คำสำคัญ : สภาพการดำเนินงาน, วัฒนธรรม, แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรม

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพินุลสงคราม, 2556

** อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพินุลสงคราม

*** อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพินุลสงคราม

The Guidelines to Promote the Cultural Operations of School Administrators in Tak Primary Educational Service Area

Preeda Lueplae* Nongluck Jaichalad* Anun Namthongton***

Abstract

The objectives of the research were to study the operation conditions and guidelines to promote the cultural operations of school administrators in Tak Primary Educational Service Area. A sample was selected from school administrators and teachers totaling 298 people and 7 knowledgeable people. The instruments used in this research were questionnaires and structure interviews. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation and content analysis.

The results found that;

1. The cultural operations conditions of school administrators in Tak Primary Education Service Area, overall, was at a high level. When considering each aspect, the highest average was dissemination and conveys the culture aspect. And the lowest average was the cultures surveillance.

2. The guidelines to promote the cultural operations of academy administrators in Tak Primary Education Service Area, overall, found that the topic that must be promoted for cultural operations mostly was the cultures surveillance. Guidelines to promote are as follows: 1) Should organize training, develop and create knowledge about the cultures surveillance to those involved. 2) Should raise awareness about the cultures surveillance to learners and staffs. 3) Should strengthen immunity in the socio-cultural dimension. Make a conscious mind to common responsibility of people in society. 4) Should integrate to work and teaching common with the cultures surveillance in schools. 5) Should track and monitor operation about cultures surveillance both in school and original affiliated agencies. And 6) Should use the results of surveillance to publish for public relations.

Keywords: Operations, Cultural, The guidelines to promote cultural operations

* Student in Master of Education degree in Educational Administrator Program, Pibulsongkram Rajabhat University, 2013

* Lecturer in Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

*** Lecturer in Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของตนเองซึ่งได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษแต่โบราณกาล วัฒนธรรมประจำชาติของไทยมีทั้งในรูปของขนบธรรมเนียมประเพณี ภาษากาย การแต่งกาย และในรูปของศิลปวัตถุปรากฏให้เห็นอยู่โดยทั่วไปแต่ในปัจจุบันความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการสื่อสาร คมนาคม ธุรกิจและการค้าต่างๆ มีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรมจากแบบอย่างที่เคยปฏิบัติกันมาแต่ดั้งเดิม ทำให้วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมบางอย่างของไทยที่ควรสงวนและรักษาไว้ค่อย ๆ เลือนหายหรือถูกทำลายไปและถูกวัฒนธรรมจากต่างชาติเข้ามาแทนที่อย่างรวดเร็ว ขณะที่ภาคส่วนต่างๆ ได้มีการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้ความสัมพันธ์แบบเครือข่ายที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเริ่มหมดไป พฤติกรรมการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวเป็นแบบต่างคนต่างอยู่สัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวมีความเปราะบางจนนำไปสู่ปัญหาทางสังคมเพิ่มขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554) จึงถือได้ว่าโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมไทยอย่างกว้างขวาง เนื่องจากศูนย์วัฒนธรรมส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในสถานศึกษา และการดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนและเผยแพร่วัฒนธรรมจะประสบผลสำเร็จและยั่งยืนได้จำเป็นต้องนำไปสู่เด็กและเยาวชนนอกจากศูนย์วัฒนธรรมจะเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชนแล้วยังเป็นองค์กรที่เน้นการทำงานด้านวิชาการเป็นหลักจึงนับว่าเป็นเครือข่ายวัฒนธรรมที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างจริงจังในการร่วมกันดำเนินงานทะนุบำรุงรักษาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อใช้ประโยชน์ในวิถีชีวิตและรักษาความเป็นชาติด้วยการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมประเพณี โดยการมีส่วนร่วมของบ้าน โรงเรียน และศาสนสถาน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2552: 5)

จากสภาพปัญหาปัจจุบันการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ซึ่งได้แบ่งการรับผิดชอบในการจัดการศึกษาออกเป็น 2 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า ยังมีการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมยังไม่เป็นรูปธรรมมากนัก ขาดการติดตามและการประสานงานจากหน่วยงานที่ให้การส่งเสริมด้านวัฒนธรรม ความร่วมมือในระบบเครือข่ายที่ไม่มีการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีแนวทางการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนขาดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริงตามกรอบแผนงานนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานวัฒนธรรม ในการพัฒนาองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันจะลงไปสู่นักเรียน และชุมชน ดังนั้น จึงต้อง

เร่งให้มีการแก้ไข ปรับปรุง และสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

ซึ่งจากผลการวิจัยของเจริญ มโนรัตน์ (2550: 83-85) ที่ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูขาดความรู้และความเข้าใจในการส่งเสริมด้านวัฒนธรรมในโรงเรียน ไม่มีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ ความชำนาญด้านวัฒนธรรมโดยตรง 2) ด้านการมีส่วนร่วม โรงเรียนไม่ได้ได้รับความร่วมมือกับชุมชนในการศึกษาด้านวัฒนธรรม ชุมชนให้ความสนใจน้อย โรงเรียนกับชุมชนขาดการประสานงานกันอย่างจริงจัง และขาดความร่วมมือและสนับสนุนจากหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านวัฒนธรรม 3) ด้านงบประมาณ โรงเรียนขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านวัฒนธรรม และกิจกรรมเสริมสร้างผู้มีความรู้ความสามารถด้านวัฒนธรรมทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง 4) ด้านผู้เรียน นักเรียนไม่สนใจไม่เห็นความสำคัญในกิจกรรมด้านวัฒนธรรม ดังนั้น หากจะดำเนินงานด้านวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลย่อมต้องการผู้บริหารที่มีลักษณะที่ดีมีหลักการในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีหน้าที่ต้องการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นผู้มีหน้าที่สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

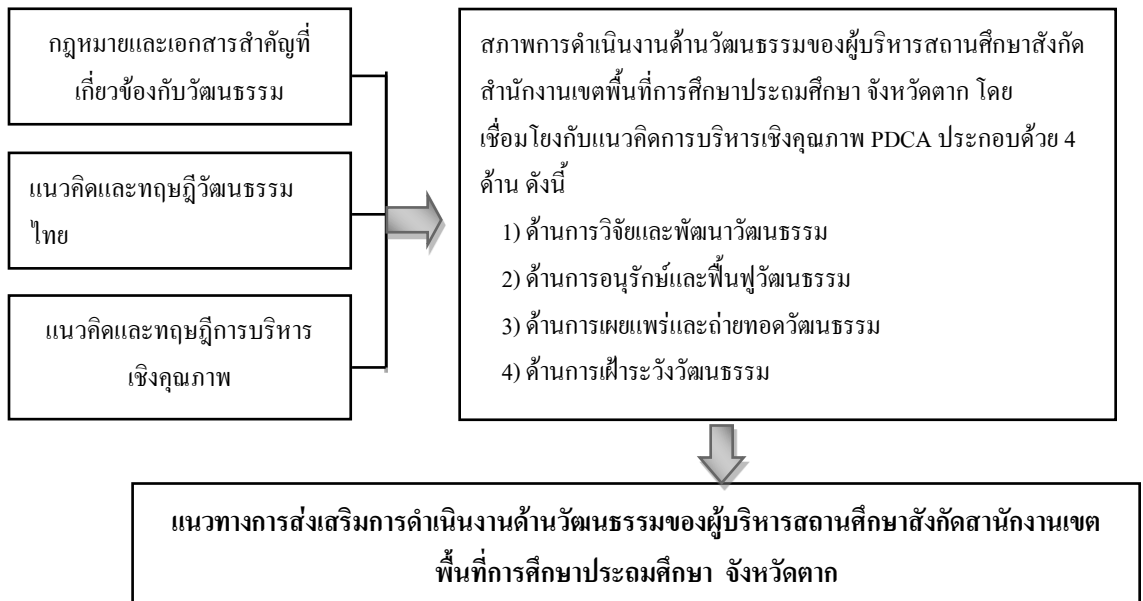
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก เพื่อจะได้นำไปวางแผน และหาแนวทางการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมไทยของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากฎหมายและเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยสรุปได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ปลูกจิตสำนึกและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 7 กำหนดให้มีการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติการกีฬาภูมิปัญญาท้องถิ่นภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเองมีความริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้เกี่ยวกับศาสนาศิลปวัฒนธรรมการกีฬาภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา และแผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. 2550-2559) รวมถึงแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมไทย และการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม 4 ด้าน 1) ด้านการวิจัยและพัฒนาวัฒนธรรม 2) ด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม 3) ด้านการเผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม 4) ด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรมโดยเชื่อมโยงกับแนวคิดการบริหารเชิงคุณภาพ (PDCA) รายละเอียดตามกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม จากเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาโดยการอ่าน วิเคราะห์ แยกแยะข้อมูล และสรุปผลตามแหล่งข้อมูลที่กำหนดและบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหาร จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 2 การศึกษาสภาพการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก จากสถานศึกษา จำนวน 234 แห่ง และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก จากสถานศึกษา จำนวน 148 แห่ง โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจากสถานศึกษา จำนวน 234 แห่ง โดยเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 43อ้างถึงใน R.V. Krejcie & D.W. Morgan, 1986 : 345) จากนั้นเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน ในแต่ละอำเภอตามสัดส่วนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิจัยและพัฒนาวัฒนธรรม ด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม ด้านการเผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม และด้านการเฟื่องฟูวัฒนธรรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาค้นคว้า แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม เพื่อจัดทำร่างเครื่องมือแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตการวิจัย

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบปรับปรุงความสมบูรณ์และความถูกต้องให้ครอบคลุมทั้งด้าน โครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้ และความครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่

4) นำแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 61-67) และได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

5) นำแบบสอบถามมาปรับปรุง ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

7) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยตรวจสอบ เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดอก เขต 1 และเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยส่งจำนวน 296 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลตามความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด (2554: 121)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดอก จังหวัดตาก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารสถานศึกษา และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรมประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรม จำนวน 1 คน จำนวนทั้งสิ้น 7 คน ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

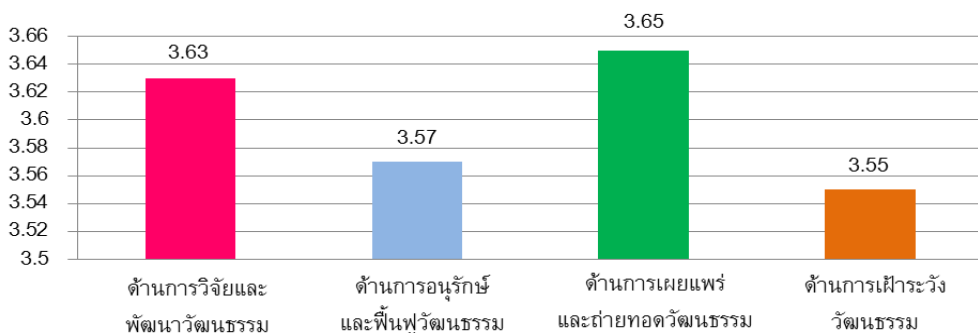
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดตาก ผู้วิจัยการสร้างเครื่องมือจากการศึกษาปัญหาการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำสุด 2 ลำดับสุดท้าย มาสร้างประเด็นในการสัมภาษณ์ จากนั้น ประเด็นที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างคำถามในการสัมภาษณ์และ เสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมด้านวัฒนธรรม สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามวันเวลา และสถานที่นัดหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามประเด็น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตากพบว่า มีการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวิจัยและพัฒนาวัฒนธรรม 2) ด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม 3) ด้านการเผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม 4) ด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรมและพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรม รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดตาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละด้านได้ดังนี้

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นผลการศึกษาศภาพการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ดังนี้

1) ด้านการวิจัยและพัฒนาวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประชุมปรึกษาและระดมความคิดเห็นแนวทางพัฒนาจากของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการรวบรวมผลการวิจัยทางวัฒนธรรมต่างๆเพื่อสร้างองค์ความรู้ให้ผู้เกี่ยวข้อง และมีการสร้างเครือข่ายการวิจัยและพัฒนาวัฒนธรรมอย่างเป็นรูปธรรม

2) ด้านการอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการประชุมปรึกษาและระดมความคิดเห็นเพื่อจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการรวบรวมและเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ และข้อที่ 11 มีการจัดทำคู่มือแนะนำวัฒนธรรมในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างเหมาะสม

3) ด้านการเผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครู นักเรียน และบุคคลในชุมชนที่ช่วยส่งเสริมวัฒนธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการแสดงผลทางวัฒนธรรม และมีการแต่งตั้งคณะทำงานในการติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับการเผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม

4) ด้านการเฟื่องฟูวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีการรณรงค์ให้ความรู้แก่ชุมชนเพื่อตระหนักรู้ถึงปัญหาและผลกระทบทางวัฒนธรรมต่างชาติที่มีต่อสังคม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือมีการจัดตั้งอาสาสมัครภายในชุมชนเพื่อตรวจสอบติดตามสื่อที่ไม่พึงประสงค์ภายในท้องถิ่น และข้อที่ 4 มีจัดฝึกอบรมบุคลากรด้านการเฟื่องฟูวัฒนธรรมทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านที่ต้องส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุด คือ ด้านการเฟื่องฟูวัฒนธรรม มีแนวทางการส่งเสริมดังนี้ 1) ควรมีการจัดการอบรมพัฒนาสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการเฟื่องฟูวัฒนธรรมให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง 2) ควรสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการเฟื่องฟูทางวัฒนธรรมแก่นักเรียน และบุคลากร 3) ควรเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในมิติทางสังคมวัฒนธรรมให้เกิดจิตสำนึกความรับผิดชอบร่วมกันของคนในสังคม 4) ควรมีการบูรณาการในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนร่วมกันกับการเฟื่องฟูทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา 5) ควรมีการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการเฟื่องฟูทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด และ 6) ควรมีการนำผลของการเฟื่องฟูที่ได้นำไปไปสู่การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ และพบว่า มีประเด็นที่ต้องส่งเสริมมากที่สุด

ครั้งนี้ **ประเด็นที่ 1** การสร้างเครือข่ายการวิจัยและพัฒนาวัฒนธรรมอย่างเป็นรูปธรรม มีแนวทางการส่งเสริมดังนี้ 1) ควรสร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าในการสร้างเครือข่ายการวิจัยและพัฒนาแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ควรเน้นการสร้างบุคลากรเครือข่ายการวิจัยทางวัฒนธรรม โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีองค์ความรู้ร่วมกัน 3) ควรเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรภายในท้องถิ่นในเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมท้องถิ่น 4) ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายโดยการนำผลงานวิจัยมาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ 5) ควรมีการรวบรวมข้อมูลไว้เป็นข้อมูลพื้นฐานด้านเอกสาร และเว็บไซต์

ประเด็นที่ 2 การรวบรวมผลการวิจัยทางวัฒนธรรม ต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เกี่ยวข้อง มีแนวทางการส่งเสริมดังนี้ 1) ควรสร้างความตระหนักกับครูและบุคลากรการศึกษาให้เกิดความภาคภูมิใจในผลการวิจัยของตนเอง 2) ควรสนับสนุนให้มีการทำผลรายงานการวิจัยและการจัดทำเอกสารด้านความรู้จากผลงานการวิจัย 3) ควรมีนำเสนอผลการวิจัยในที่ประชุมร่วมกับชุมชนหรือมีการจัดทำเอกสารโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ในชุมชน และ 4) ควรมีการติดตามผลการใช้ผลงานวิจัยว่าเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

ประเด็นที่ 3 การจัดทำคู่มือแนะนำวัฒนธรรมในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีแนวทางการส่งเสริมดังนี้ 1) ควรจัดอบรมสัมมนาองค์ความรู้ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ตระหนักในคุณค่าของประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น 2) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้แต่ละโรงเรียนจัดทำคู่มือการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในท้องถิ่น 3) ควรกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนในการจัดทำคู่มือข้อมูลวัฒนธรรมในท้องถิ่น 4) ควรมีการประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในการจัดทำข้อมูลวัฒนธรรมในท้องถิ่นในรูปแบบของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และ 5) ควรมีการรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นและการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในรูปแบบการจัดกิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ประเด็นที่ 4 การเก็บรวบรวมและเก็บบันทึกผลเกี่ยวกับวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีแนวทางการส่งเสริมดังนี้ 1) ควรสร้างความตระหนักในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านวัฒนธรรมให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประโยชน์ของการนำข้อมูลด้านวัฒนธรรมไปใช้ 2) ควรเน้นย้ำให้มีการเก็บรวบรวม/จัดบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมในท้องถิ่น 3) ควรมีการบันทึกข้อมูลทางวัฒนธรรมทั้งในอดีตและปัจจุบันแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ต่างๆ และ 4) ควรมีการรวบรวมแหล่งเรียนรู้ภายในท้องถิ่นแล้วจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวอย่างเป็นระบบ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ประเด็นที่ 5 การแต่งตั้งคณะทำงานในการติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับการเผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม มีแนวทางการส่งเสริมดังนี้ 1) ควรสร้างความตระหนักให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการเผยแพร่และการถ่ายทอดวัฒนธรรม 2) ควรสร้างเครือข่ายที่เกิดจากจิตสำนึกรัก

และวางแผนวัฒนธรรมในท้องถิ่นเพื่อการติดตามและตรวจสอบการเผยแพร่และการถ่ายทอดวัฒนธรรมในแต่ละเครือข่าย และ 3) ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน โดยมีตัวแทนจากคณะครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ตัวแทนองค์กรภายนอก หน่วยงานในท้องถิ่น และตัวแทนพระสงฆ์

ประเด็นที่ 6 การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการแสดงผลงานทางวัฒนธรรม มีแนวทางการส่งเสริมดังนี้ 1) ควรจัดงบประมาณในการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียนได้แสดงผลงานในด้านวัฒนธรรมสากลและวัฒนธรรมท้องถิ่น 2) ควรประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านวัฒนธรรมเพื่อขอสนับสนุนด้านงบประมาณ และ 3) ควรมีการประชาสัมพันธ์เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม

ประเด็นที่ 7 การจัดฝึกอบรมบุคลากรด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรมทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา มีแนวทางการส่งเสริมดังนี้ 1) ควรให้ความตระหนักในการพัฒนาบุคลากรด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรมให้มากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง 2) ควรจัดงบประมาณเพื่ออบรมพัฒนาบุคลากรทางด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม และ 3) ควรประสานงานกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในการสนับสนุนบุคลากรผู้ให้ความรู้

ประเด็นที่ 8 การจัดตั้งอาสาสมัครภายในชุมชนเพื่อตรวจสอบติดตามสื่อที่ไม่พึงประสงค์ในท้องถิ่น มีแนวทางการส่งเสริมดังนี้ 1) ควรมีการการจัดตั้งอาสาสมัครเพื่อเฝ้าระวังติดตามสื่อที่ไม่พึงประสงค์ภายในท้องถิ่น 2) ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน และ 3) ควรประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชนในการจัดตั้งอาสาสมัครภายในชุมชน

อภิปรายผล

1. สภาพการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน กำหนดนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในสถานศึกษาสู่การปฏิบัติงานตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ ซึ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมในสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบสามารถปฏิบัติตามแนวนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ส่งผลทำให้สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Dessler (2004: 80) ที่กล่าวว่า การวางแผนเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่จะทำให้อัตราประสิทธิผลไว้ล่วงหน้า ตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไร ทำเมื่อไหร่และกำหนดว่าใครจะเป็นผู้ทำหน้าที่ใด เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน การวางแผนที่ดีจะต้องมุ่งลดผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว และสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของโพยม ชมพูนแสง (2549: 100) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่และถ่ายทอด วัฒนธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้กำลังใจ ติดตามและให้คำปรึกษา แก่ครู และนักเรียนให้มีการนำผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีการ ส่งเสริมความผูกพันในชุมชน ทำให้การร่วมมือในชุมชนในการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมในชุมชนต่อเนื่อง สืบต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (1998: 9-10, 294) ที่ได้กล่าวว่า การใช้ภาวะผู้นำในการ กำหนดทิศทางจงใจให้คนทำงาน การติดตาม การช่วยเหลือพัฒนาการให้ขวัญกำลังใจ รวมทั้งการให้ คำแนะนำและนิเทศติดตามผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางแผนไว้ สอดคล้องกับที่ Hoy and Miskel (2001) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการทำงานจนเป็นที่ยกย่อง ต้องปฏิบัติ หน้าที่เป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจและต้องสามารถทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การเป็นไป ตามที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: 2) ได้กล่าวถึงการกำหนด นโยบายพื้นฐานของรัฐที่เกี่ยวกับการศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติ ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุน ความรู้รักสามัคคี และการเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึก และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของ ชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่นและพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเฝ้า ระวังวัฒนธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้และความเข้าใจในการเฝ้าระวัง วัฒนธรรม และบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมมีจำนวนจำกัด และขาดงบประมาณ ในการอบรมให้ความรู้ให้กับครูและชุมชนเกิดความรู้และความร่วมมือในการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมยัง ไม่สม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับโพยม ชมพูนแสง (2549: 46-47) ที่ได้กล่าวไว้ว่าในการเฝ้าระวังทาง วัฒนธรรม ควรมีการป้องกันการรุกรานของวัฒนธรรมที่ไม่พึงปรารถนา การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมเป็น การสร้างความเข้าใจและเผยแพร่ความรู้ในการเลือกรับวัฒนธรรม โดยการกลั่นกรอง การเฝ้าระวัง วัฒนธรรมที่ไม่พึงประสงค์ การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะในการเฝ้าตรวจและการวิเคราะห์ข่าวสาร และข้อมูลต่าง ๆ และการฝึกอบรมบุคลากรด้านการเฝ้าระวัง

2. แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก พบว่า ในภาพรวม มีประเด็นด้านการดำเนินงานด้าน วัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการเฝ้าระวังวัฒนธรรม มีแนวทางการส่งเสริมดังนี้ 1) ควรมีการจัด การอบรมพัฒนาสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวังวัฒนธรรมให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง 2) ควรสร้างความ ตระหนักเกี่ยวกับการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมแก่นักเรียน และบุคลากร 3) ควรเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในมิติ ทางสังคมวัฒนธรรมให้เกิดจิตสำนึกความรับผิดชอบร่วมกันของคนในสังคม 4) ควรมีการบูรณาการใน

การทำงานและการจัดการเรียนการสอนร่วมกันกับการเฟื่องฟูทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา 5) ควรมีการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการเฟื่องฟูทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด และ 6) ควรมีการนำผลของการเฟื่องฟูที่ได้นำไปไปสู่การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนต้องมีการส่งเสริมบุคลากรเกี่ยวกับการเฟื่องฟูวัฒนธรรมอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของโพยม ชมภูแสง (2549: 46-47) ที่สรุปได้ว่า การเฟื่องฟูวัฒนธรรมเป็นการป้องกันการรุกรานของวัฒนธรรมที่ไม่พึงปรารถนา จึงต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรด้านการเฟื่องฟู และการสร้างเครือข่ายการเฟื่องฟูทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถานศึกษาควรมีการอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการเฟื่องฟูวัฒนธรรม และควรมีจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานอาสาสมัครภายในชุมชนเพื่อการเฟื่องฟูวัฒนธรรม
2. สถานศึกษาควรมีการสร้างความตระหนักแก่นักเรียน และบุคลากร โดยมีการจัดฝึกอบรมและบูรณาการเข้ากับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนควรมีการติดตาม ตรวจสอบ และนำผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการเฟื่องฟูวัฒนธรรมในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11**

(พ.ศ. 2555 - 2559). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

เจริญ มโนรัตน์. (2550). **การศึกษาสภาพการดำเนินงานวัฒนธรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุตรดิตถ์ กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาอุตรดิตถ์ เขต1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.**

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.**

- พโยม ชมพูแสง. (2549). บทบาทของผู้บริหารสถานในการดำเนินงานวัฒนธรรม ในสถานศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2552). คู่มือศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง
(พ.ศ.2552-2559) : บทสรุป. กรุงเทพฯ: พรินทวานกราฟฟิค.
- Dessler, G. (2004). **Management, Principles and Practices for Tomorrow's Leaders.**
New Jersey: Pearson Education.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration : Theory, Research, and
Practice**(6th ed.). Singapore: Mc Graw-Hill.
- Robbins, S. P. (1998). **Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications.**
Upper Saddle, NJ: Allyn and Bacon.
