



การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

โดย

นางนุจรินทร์ พระภูมิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

โดย  
นางนุจรินทร์ พระภูมิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**PARTICIPATION IN CULTURAL OPERATION OF SUB-DISTRICT  
ADMINISTRATION ORGANIZATION LEADER IN NAKHON PATHOM PROVINCE**

**By  
Nucharin Parpume**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**MASTER OF EDUCATION**

**Department of Education Foundations**

**Graduate School**

**SILPAKORN UNIVERSITY**

**2009**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้บังคับการบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม” เสนอโดย นางนุจรินทร์ พระภูมิ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา

๒๓๓

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร จันทรนำชู

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร.อุยง วีระนาวัน)

19 / 1๒๕ / ๒๕๕๓

.....  
กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.อ.ดร.นพรุจ ศักดิ์ศิริ)

19 / 1๒๕ / ๒๕๕๓

.....  
กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ)

19 / 1๒๕ / ๒๕๕๓

.....  
กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร จันทรนำชู)

19 / 1๒๕ / ๒๕๕๓

50260402 : สาขาวิชาพัฒนศึกษา

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม / ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล

นุจรินทร์ พระภูมิ : การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล  
จังหวัดนครปฐม. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อ.ดร.ธีรศักดิ์ อุ่ณอารมย์เลิศ และศศ.ดร.นพพร จันทรนำชู. 168 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำ  
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของ  
ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา  
ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ที่  
ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ประชากร  
ที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม จำนวน 291 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ  
(Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละอำเภอจำนวน 171 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร  
ของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม - ธันวาคม 2552 เครื่องมือที่ใช้  
ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม และ  
แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่  
(Frequency) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t - test) การทดสอบความ  
แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression  
Analysis) และ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อคำถามปลายเปิด

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม อยู่ใน  
ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เมื่อแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ  
การศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันในการมีส่วนร่วมดำเนินงานวัฒนธรรม แต่ผู้นำองค์  
การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมแตกต่างกัน คือนายกองคการ  
บริหารส่วนตำบลกับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
ส่วนคู่อื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ปัจจัยสนับสนุนทางด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมซึ่งได้รับการ  
คัดเลือกเป็นอันดับ 1 และปัจจัยทางจิตวิทยาด้านความเชื่อมั่นในตนเองได้รับการคัดเลือกเป็นอันดับ 2 สามารถร่วมกัน  
ทำนายผลการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมให้เกิดประสิทธิภาพได้ร้อยละ 56.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05 ดังสมการ

$$\hat{Y} = -.642 + .702 (\text{การสนับสนุนจากเพื่อน}) + .389 (\text{ความเชื่อมั่นในตนเอง})$$

$$\hat{Z} = .574 Z_{(\text{การสนับสนุนจากเพื่อน})} + .275 Z_{(\text{ความเชื่อมั่นในตนเอง})}$$

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1.....

2.....

50260402 : MAJOR: DEVELOPMENT EDUCATION

KEY WORD : PARTICIPANTION IN CULTURAL / ADMINISTRATION OF ORGANIZATION LEADER

NUCHARIN PARPUME : PARTICIPATION IN CULTURAL OPERATION OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATION OF ORGANIZATION LEADER IN NAKHON PATHOM PROVINCE. THESIS ADVISORS : THIRASAK UNAROMLERT, Ph.D. AND ASST. PROF. NOPPORN CHANTARANAMCHOO, Ph.D. 168 pp.

The purposes of this research were to : 1) to study the participation in cultural operation of sub-district administration of organization leader in Nakhon Pathom province 2) to compare the participation in cultural operation of sub-districts administration of organization leader in Nakhon Pathom province with different personal factors ; sex, age, degree of education, work status and working experiences 3) to study psychological factors and social supportive factors influencing to the participation in cultural operation of sub-districts administration of organization leader in Nakhon Pathom province.

The research populations used for the study were 291 sub-district administration of organization leader in Nakhon Pathom province. The samples used for the study were 171 sub-districts administration of organization leader in Nakhon Pathom province, selected by stratified random Sampling and Taro Yamane' mane statistic's test. The data was collected during October to December 2009. The instrument used in the research consisted of 1) a questionnaire with personal factors, psychological factors and social supportive factors and 2) a questionnaire with the participation in cultural operation. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Stepwise Multiple Regression Analysis and Content Analysis.

The results of research revealed that : 1) The participation in cultural operation of sub-district administration of organization leader in Nakhon Pathom province was found to a moderate level in all aspects and when each aspect was considered separately, it was also discovered at a moderate level. 2) The sub-districts administration organization leader in Nakhon Pathom province with different personal factors; sex, age, degree of education, work status and working experiences expressed no differences in the participation in cultural operation. The sub-districts administration of organization leader with different work status between minister of the sub-districts administration of organization and chief of the sub-districts administration of organization held differences in the participation in cultural operation with statistical significance at the level of .05 3) Staff supportive factor influencing in the participation in cultural operation was selected by no.1 ranking and self confidence factor was selected by no.2 ranking and predict to the participation in cultural operation effected at 56.1 % with statistical significance at the level of .05 as follow:

$$\hat{Y} = -.642 + .702(\text{support from friends}) + .389(\text{self confidence})$$

$$\hat{Z} = .574 Z_{(\text{support from friends})} + .275 Z_{(\text{self confidence})}$$

---

Department of Education Foundation

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2009

Student's signature ... *N. Parpume* .....

Thesis Advisors' signature 1. *T. Unaromlert* ..... 2. *N. Chantaranamchoo* .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตาและความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจากท่านอาจารย์ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร จันทรนาชู ที่กรุณาอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา และควบคุมวิทยานิพนธ์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่วิจัย และ เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อุยง วีระนาวิน ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.อ. ดร.นพรุจ สักดิ์ศิริ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม อาจารย์สัญญา สุกกล้าเลิศ และคุณจิตติรัตน์ คำภูไทย ผู้เชี่ยวชาญ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา ตรวจสอบปรับปรุงในส่วน ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ที่กรุณาให้ความร่วมมือ ในการกรอกแบบสอบถามและให้ข้อมูลเป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ เพื่อนๆสาขาพัฒนศึกษาทุกคน และเพื่อนร่วมงานสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดนครปฐม ที่เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำ และคอยช่วยเหลือ ตลอดจนทุก ๆ ท่านที่มีส่วนร่วม ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด ณ ที่นี้

สุดท้ายนี้ ด้วยกำลังใจและความห่วงใยจากครอบครัว เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยมีพลัง มาถึงจุดหมายแห่งความสำเร็จในวันนี้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ

### บทที่

1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2. วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิด ทฤษฎี การมีส่วนร่วม.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรม.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานวัฒนธรรม.....	45
ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวัฒนธรรม.....	61
การรับรู้บทบาทหน้าที่ .....	61
ความตระหนัก .....	65
ความเชื่อมั่นในตนเอง .....	70
การสนับสนุนทางสังคม.....	75
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	79
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	87

บทที่	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	88
ตัวแปรที่ศึกษา.....	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	94
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม.....	96
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยาของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม.....	98
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำ องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม.....	103
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เมื่อจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล.....	111
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยาและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผล หรือทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำ องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม.....	117
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของ ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม.....	119
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	122
สรุปผลการวิจัย.....	122
อภิปรายผล.....	124
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย.....	128
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	128
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	129

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	130
ภาคผนวก.....	141
ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	142
ภาคผนวก ข หนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล.....	147
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	151
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC).....	161
ประวัติผู้วิจัย .....	168

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. รายชื่ออำเภอและจำนวนขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นประชากร.....	88
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	89
3. แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม.....	97
4. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่.....	99
5. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความตระหนัก.....	100
6. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง.....	101
7. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	102
8. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล .....	103
9. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน วัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลด้านงานวิจัยด้านวัฒนธรรม.....	104
10. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน วัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงานอนุรักษ์วัฒนธรรม.....	105
11. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน วัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงานฟื้นฟูวัฒนธรรม.....	106
12. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน วัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงานพัฒนาวัฒนธรรม.....	107
13. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน วัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงานถ่ายทอดวัฒนธรรม.....	108
14. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน วัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลด้านงานส่งเสริมวัฒนธรรม.....	109

ตารางที่	หน้า
15. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านงานส่งเสริม เอตทัคคะทางวัฒนธรรม.....	110
16. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านงานแลกเปลี่ยน วัฒนธรรม.....	111
17. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบตัวแปรเพศกับ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล.....	112
18. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามอายุ.....	112
19. แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำ องค์กรบริหารส่วนตำบล จำแนกตามอายุ.....	113
20. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	113
21. แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กร บริหารส่วนตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	114
22. แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน วัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามตำแหน่ง.....	114
23. แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำ องค์กรบริหารตำบลจำแนกตามตำแหน่ง.....	114
24. เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของ ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....	115
25. แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน วัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามประเภท การทำงาน.....	116

ตารางที่	หน้า
26. แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล.....	116
27. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม.....	117
28. แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยทางจิตวิทยาและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลหรือทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม.....	118
29. แสดงความคิดเห็นของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม.....	119
30. แสดงความคิดเห็นของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม.....	120

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล .....	51
2. แสดงการดำเนินงานระหว่างกระทรวงวัฒนธรรม กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....	60
3. แสดงขบวนการรับรู้ .....	61
4. แสดงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความตระหนัก .....	67
5. กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	87

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรม คือวิถีชีวิตของคนที่เกิดจากกระบวนการอันซับซ้อนทางสังคมหรือกลุ่มชน โดยรวมเอามิติทางจิตใจ วัตถุ เครื่องมือ เครื่องใช้ ภูมิปัญญาและอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดเข้าไว้ด้วยกันจนเป็นเอกลักษณ์ของสังคมนั้นหรือของกลุ่มชนชั้นพื้นฐานของมนุษย์ ระบบค่านิยม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอด ตลอดจนความศรัทธาและความเชื่อทั้งหลายทั้งปวงด้วย วัฒนธรรมนี้เองที่ทำให้คนสามารถสะท้อนความเป็นอารยะของมนุษย์ วัฒนธรรมได้กำหนดความสามารถพิเศษจำเพาะของความเป็นมนุษย์ วัฒนธรรมเป็นเครื่องบ่งบอกเผ่าพันธุ์และพันธะทางจริยธรรม ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดในความยึดเหนี่ยวทางด้านศีลธรรม มนุษย์สามารถมองเห็นคุณค่าและทางเลือกต่าง ๆ ได้โดยผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2550 : 63) วัฒนธรรมจึงเป็นลักษณะเฉพาะที่แสดงความเป็นชาติไทย เป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของความมั่นคงของชาติ ประเทศไทยเรามีแบบอย่างทางวัฒนธรรมเป็นของตนเองมาช้านาน แม้ประเทศชาติจะผ่านภาวะวิกฤตมาหลายครั้งหลายครา และต้องเผชิญกับการแพร่ขยายของวัฒนธรรมจากชาติอื่นๆ แต่ประเทศไทยก็ยังคงรักษาความเป็นไทยมาโดยตลอด (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551 : 44 )

ท่ามกลางสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในยุคสมัยแห่งการเรียนรู้และปัญญา จนอาจกล่าวได้ว่า คนในสังคมมีความเคยชินกับการบริโภคความรู้จนกลายเป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้” มากกว่าจะเป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้” หรือ “สังคมที่สร้างความรู้เอง” โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยและคนไทยในกระแสทุนนิยมโลก แต่ท้ายที่สุดแล้วการเรียนรู้เพื่อการพึ่งพาภูมิปัญญาพื้นถิ่นของตนเอง เสริมสร้างแหล่งเรียนรู้ชุมชนในการแก้ไขปัญหา การจัดการทรัพยากร การพัฒนาแบบแผนการผลิต การสืบสานวัฒนธรรมจากฐานประสบการณ์เดิมสู่การจัดการชุมชนให้มีความสุขได้อย่างเป็นระบบ และยกระดับสู่ศูนย์เรียนรู้ให้ชุมชนอื่นได้ จึงเป็นหนึ่งในคำตอบหลักของแนวคิดสร้างภูมิคุ้มกันทางการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นอย่างพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2550 : 13) จากกระแสความเปลี่ยนแปลงทางวิกฤตดังกล่าวส่งผลให้กระบวนการพัฒนาพลิกผันจากกระแสหลักมาสู่พื้นบ้าน ซึ่งทำให้คำว่าภูมิปัญญาชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน และการพึ่งตนเองเป็นคำหลักในกระบวนการพัฒนา กระแสดังกล่าวเป็นความพยายามที่จะประสานระหว่างกระบวนการทัศน์ดั้งเดิม ซึ่งมีวัฒนธรรม

พื้นบ้านเป็นแกนกับกระบวนทัศน์ใหม่ซึ่งมีวิทยาศาสตร์เป็นหลักเข้าด้วยกัน เพื่อให้สามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และยังคงดำรงเอกลักษณ์ของไทยไว้ด้วย (เสรี พงศ์พิศ 2536 : 41- 42 )

ในการดำเนินงานวัฒนธรรม จึงเป็นการดำเนินงานเพื่อให้บังเกิดผลต่อวิถีชีวิตของคนในชาติโดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่สมดุลและยั่งยืน ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม มนุษย์กับสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ คนไทยทุกคนจึงควรตระหนักในความจำเป็นที่ต้องใช้วัฒนธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญในกระบวนการพัฒนา รวมทั้งเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมและศึกษาหาความรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจซาบซึ้งและภาคภูมิใจในภูมิปัญญา ค่านิยม แบบแผนอันดีงามแห่งวิถีชีวิตแบบไทย ตลอดจนช่วยกันเผยแพร่วัฒนธรรมไทยและร่วมแรงร่วมใจกันที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงามของชาติไทยไว้สืบไป (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551 : 30) ซึ่งสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชนิพนธ์แก่นักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2513 เกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ศิลปะและวัฒนธรรมไว้ว่า “ งานด้านการศึกษา ศิลปะ และวัฒนธรรมนั้นเป็นงานสร้างสรรค์ความเจริญทางปัญญาและทางจิตใจซึ่งเป็นทั้งต้นเหตุและองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ของความเจริญด้านอื่นทั้งหมดและเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้เรารักษาและดำรงความเป็นไทยไว้ได้สืบไป” (ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาท ปี 2498 - 2530 ,ม.ป.ป.)

ในขณะเดียวกันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ถือเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยกำหนดไว้ในเรื่องสิทธิชุมชน มาตรา 66 ว่าบุคคลซึ่งรวมกันเป็นชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนดั้งเดิม ย่อมมีสิทธิ อนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติ และนโยบายในด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม มาตรา 80 (6) กำหนดว่า รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคี และการเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึกและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และมาตรา 289 กำหนดไว้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551 : 92) ประกอบกับพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2546 ตามมาตรา 66 กำหนดไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมาตรา 67(5) ระบุว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ(8) ระบุว่าจะต้องบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์ และคณะ 2546 : 51) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกฉบับได้ตราข้อความไว้ว่า “รัฐพึงส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมของชาติ”

การดำเนินงานด้านส่งเสริมวัฒนธรรมของชาติไทยได้เริ่มปรากฏหลักฐานอย่างเป็นทางการใน สมัยรัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นต้นมาจนถึง รัฐบาลนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ให้ความสำคัญต่อการพิจารณาด้านสังคมควบคู่กับการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ และได้บรรจุงานด้าน วัฒนธรรมไว้ในนโยบายของรัฐบาลที่จะรณรงค์ให้ประชาชน องค์กร สถาบัน ชุมชน และ ประชาชนร่วมกิจกรรม การอนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยให้กว้างขวาง ยิ่งขึ้นโดยการประกาศให้ปี พ.ศ. 2541 – 2550 เป็นปี “ทศวรรษสืบสานวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนา” เพื่อเป็นการเริ่มต้นปีแห่งการรณรงค์ให้ประชาชนชาวไทยตระหนักถึงคุณค่าของความเป็น ไทย การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ส่งเสริม และพัฒนาวัฒนธรรมไทยอันเป็นรากฐานในการ พัฒนาประเทศให้พ้นภัยพิบัติจากปัญหาเศรษฐกิจทำให้เกิดความสงบสุขและมั่นคงในสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551 : 2)

นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลง ในกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ปรับเปลี่ยนรวดเร็วและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประเทศที่เหมาะสมโดยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของโครงสร้างของระบบต่าง ๆ ภายในประเทศ ให้มีศักยภาพแข่งขันได้ในกระแสโลกาภิวัตน์ และสร้างฐานความรู้ให้เป็นภูมิคุ้มกันต่อการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรู้เท่าทันควบคู่ไปกับการกระจายการพัฒนาที่เป็นธรรมและ เสริมสร้างความเท่าเทียมกันของกลุ่มคนในสังคมและความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น โดยมี ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญได้แก่ ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยคู่สังคม แห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมเกิดภูมิคุ้มกัน จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น และองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึง ระดับประเทศ และยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่ มั่นคงของประเทศโดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็งด้วยการ ส่งเสริมการรวมตัวร่วมคิด ร่วมทำในรูปแบบที่หลากหลาย และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ตามความพร้อมของชุมชน สนับสนุนการนำภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการ สร้างสรรค์คุณค่าของสินค้าและบริการ ส่งเสริมการร่วมลงทุนระหว่างองค์กรเครือข่ายชุมชน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อเพิ่มคุณค่าของสินค้าและ บริการบนพื้นฐานความรู้และความเป็นไทย ปรับโครงสร้างเครือข่ายชุมชนบนรากฐานของ ความรู้สมัยใหม่ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมไทย (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ 2550 : 22)

รัฐบาลปัจจุบันภายใต้การบริหารงานของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ได้ให้ความสำคัญกับงานวัฒนธรรมซึ่งได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 ในนโยบายข้อ 3.4 ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม โดยให้ส่งเสริมการทำนุบำรุง และรักษาศิลปวัฒนธรรมไทยทุกด้านรวมทั้งศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทยให้มีความก้าวหน้ามีการค้นคว้าวิจัย พัฒนาและพัฒนาพร้อมทั้งฟื้นฟูต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งความหลากหลายของศิลปวัฒนธรรมไทยทั้งที่เป็นวิถีชีวิต ค่านิยมที่ดีงามและความเป็นไทยเพื่อการศึกษาเรียนรู้และเผยแพร่สู่สังคมโลก ตลอดจนใช้ประโยชน์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชาวโลกและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศและส่งเสริม ปรับปรุงองค์กรและกลไกที่รับผิดชอบด้านศาสนาเพื่อให้การบริหารจัดการส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนามีความเป็นเอกภาพและประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมความเข้าใจอันดีและสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชนของทุกศาสนา เพื่อนำหลักธรรมของศาสนาไปใช้ในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิตมากขึ้น (นโยบายของคณะรัฐมนตรี 2551 : 14-15)

ในการดำเนินงานของภาครัฐนับแต่มีการปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดกระทรวง วัฒนธรรมขึ้นมา (พ.ศ.2545) นับเป็นโอกาสแรกที่ระบบราชการที่เป็นรูปธรรมในการที่จะเป็นหน่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงกระบวนการแต่อย่างไรก็ตามความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ เป็นข้อกำหนดต้น ๆ ที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยน ถ้าหากจะให้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องส่งเสริมสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอวงกว้างครอบคลุมทุกภาคส่วนทุกระดับจนถึงส่วนย่อยสุดคือครอบครัว เครือข่ายเหล่านี้จะเป็นต้นทุนสำคัญในการถ่ายทอดการเรียนรู้อันจะส่งผลให้มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2550 : 65) ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติจึงได้กำหนดขอบข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรมสำหรับองค์กรเครือข่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวัฒนธรรมไว้ 8 งาน คือ 1) งานวิจัยวัฒนธรรม 2) งานอนุรักษ์วัฒนธรรม 3) งานฟื้นฟูวัฒนธรรม 4) งานพัฒนาวัฒนธรรม 5) งานถ่ายทอดวัฒนธรรม 6) งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม 7) งานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม และ 8) งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551 : 31) และในการดำเนินงานวัฒนธรรมที่ผ่านมาไม่ประสบความสำเร็จมีปัญหามากมายในเรื่องของการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง บางอย่างขัดแย้งกับวัฒนธรรม และวัฒนธรรมบางอย่างไม่สอดคล้องกับการพัฒนาเยาวชน ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการเลือกสรร กลั่นกรองทางวัฒนธรรมอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานอุดมการณ์แห่งชาติ ขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต ขาดจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น ขาดความรู้ความเข้าใจใน

รากเหง้า เผ่าพันธุ์ และคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่น ประชาชนบางส่วนย่อหย่อนในคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดีงามทำให้เกิดปัญหาวิกฤตรุนแรงนำความหายนะมาสู่สังคม ครอบครัวยุคความอบอุ่นไม่มั่นคง การบริหารจัดการงานวัฒนธรรมที่ผ่านมาเป็นแบบรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางประชาชนมีขอบเขตจำกัดในการมีส่วนร่วม ขาดการประสานงานการเชื่อมโยงด้านกิจกรรมระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนหรือประชาชน ทำให้ประชาชนอ่อนแอลงองค์กรที่ดำเนินงานวัฒนธรรมที่มีอยู่ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดข้อมูลในการดำเนินงานขาดงบประมาณในการสนับสนุน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2540 : 49 – 50) ประกอบกับวัฒนธรรมของชาติไทยมีความหลากหลาย ทำให้ระบบราชการซึ่งมีระเบียบกฎหมายที่ใช้เป็นแนวทางและข้อปฏิบัติราชการซึ่งระเบียบกฎหมายเหล่านี้ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมและที่สำคัญข้าราชการซึ่งอยู่ในระบบราชการไม่มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ลึกซึ้งและดีพอที่จะเป็นผู้นำวัฒนธรรมได้ จำเป็นที่จะต้องให้ประชาชนซึ่งเป็นเจ้าของวัฒนธรรมเป็นผู้ดำเนินการเองและข้าราชการเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุนเท่านั้น จึงจะเกิดผลให้เกิดความยั่งยืนในการอนุรักษ์ รักษา เผยแพร่ และดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ดีงามให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551 : 3)

สภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต จะมีข้อจำกัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมหลายประการ เช่น ด้านบุคลากร ด้านเครื่องมือ ยานพาหนะ วัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่ และที่สำคัญที่สุดคือด้านงบประมาณที่ค่อนข้างจำกัด เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาดังกล่าวข้างต้นและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานวัฒนธรรมจะต้องปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน บุคคลที่เป็นเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคธุรกิจ โดยเฉพาะประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญอย่างสูงในการเสริมสร้างสนับสนุนและปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมในพื้นที่ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่ศึกษาในสาขาวิชาพัฒนศึกษาและเป็นที่ปรึกษาการวัฒนธรรมซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จึงมีความสนใจที่จะศึกษา วิเคราะห์ ค้นหาการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะผู้นำชุมชน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด จึงได้จัดทำการศึกษาเรื่องนี้ขึ้นผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคด้านการมีส่วนร่วมเพื่อที่จะนำไปเป็นแนวทางกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

### ข้อคำถามของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาคำถามสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางค้นหาคำตอบในการวิจัยครั้งนี้ไว้ 3 ประการ กล่าวคือ

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับใด
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ในการดำเนินงานวัฒนธรรม

### สมมติฐานการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. มีปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยสนับสนุนทางสังคมบางประการที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

### ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม จำนวน 97 แห่งๆ ละ 3 คน ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งสิ้น 291 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 56 แห่งๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 168 คน ในการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากเลือกกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2552

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน

3.1.2 ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ การรับรู้บทบาทหน้าที่ ความตระหนัก และความเชื่อมั่นในตนเอง

3.1.3 ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม 8 งาน ดังนี้

3.2.1 งานวิจัยวัฒนธรรม

3.2.2 งานอนุรักษ์วัฒนธรรม

3.2.3 งานฟื้นฟูวัฒนธรรม

3.2.4 งานพัฒนาวัฒนธรรม

3.2.5 งานถ่ายทอดวัฒนธรรม

3.2.6 งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม

3.2.7 งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

3.2.8 งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

1.1 การมีส่วนร่วมในการค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหา หมายถึง ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการศึกษา ค้นคว้าหาสาเหตุและปัญหาในการดำเนินงานวัฒนธรรม

1.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานกิจกรรม หมายถึง ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนและปรึกษาหารือในการดำเนินงานวัฒนธรรม

1.3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมดำเนินการ หรือปฏิบัติการเกี่ยวกับงานวัฒนธรรมให้บรรลุเป้าหมาย

1.4 การมีส่วนร่วมติดตาม และประเมินผล หมายถึง ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานวัฒนธรรมว่าบรรลุวัตถุประสงค์ หรือมีปัญหาอุปสรรคอะไรเพื่อนำไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. การดำเนินงานวัฒนธรรม หมายถึง การกระทำที่ส่งผลให้งานวัฒนธรรมพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี แบ่งออกเป็น 8 งาน ดังนี้

2.1 งานวิจัยวัฒนธรรม หมายถึง การสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น เช่น ประวัติความเป็นมา บุคคลสำคัญ สถานที่สำคัญ วิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ ภูมิปัญญาท้องถิ่น อาหาร สมุนไพร หัตถกรรม และประเพณี

2.2 งานอนุรักษ์วัฒนธรรม หมายถึง การพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความหวงแหน ความเข้าใจ และความภูมิใจ ตลอดจนเป็นประโยชน์สำหรับคนรุ่นหลังได้ศึกษา

2.3 งานฟื้นฟูวัฒนธรรม หมายถึง การเลือกสรรวัฒนธรรมที่กำลังจะสูญหายหรือกำลังจะเสื่อมสลาย

2.4 งานพัฒนาวัฒนธรรม หมายถึง การริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัยเกิดประโยชน์แก่ชีวิต สังคม และธรรมชาติ โดยที่ยังคงรักษาเอกลักษณ์แห่งความเป็นท้องถิ่น

2.5 งานถ่ายทอดวัฒนธรรม หมายถึง การนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วว่าดีก่อให้เกิดประโยชน์ไปใช้ในกระบวนการจัดการศึกษาเรียนรู้แก่เด็ก เยาวชน และคนในท้องถิ่นอันจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่าและนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2.6 งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม หมายถึง การสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.7 งานส่งเสริมเอตทัคคะทางวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้แสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.8 งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่น ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน นำไปสู่ความรัก ความสามัคคี และความเข้าใจในการอยู่ร่วมกัน

3. การรับรู้บทบาทหน้าที่ หมายถึง ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ในการดำเนินงานวัฒนธรรมที่เกิดจากการอ่าน การฟัง และการสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4. ความตระหนัก หมายถึง ความรู้สึก และการเห็นความสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมของการกระทำ

5. ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจในความคิด ความสามารถของตนเอง กล้าตัดสินใจ และกล้าแสดงออก ในที่นี้หมายถึงความเชื่อมั่นในการดำเนินงานวัฒนธรรมที่จะทำให้งานวัฒนธรรมประสบความสำเร็จ

6. ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การได้รับการส่งเสริม หรือสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล และจากเพื่อนร่วมงาน ในการดำเนินงานวัฒนธรรม

7. ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้ง และแต่งตั้งขึ้น เพื่อปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในที่นี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

8. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

2. ทำให้ทราบระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. ทำให้ทราบปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

4. ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการมีส่วนร่วมดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

5. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และ แนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี การมีส่วนร่วม
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรม
4. องค์การบริหารส่วนตำบล
5. ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวัฒนธรรม
  - 5.1 การรับรู้บทบาทหน้าที่
  - 5.2 ความตระหนัก
  - 5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดของการวิจัย

#### 1. แนวคิด ทฤษฎี การมีส่วนร่วม

การดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทในการดำเนินงานที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วม

##### 1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

คำว่า “การมีส่วนร่วม” หรือภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Participation” จากการศึกษาความหมายของการมีส่วนร่วม มีนักการศึกษาหลาย ๆ คนได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ดังนี้

องค์การสหประชาชาติ (United Nations 1975 : 4, อ้างถึงใน อินทริธา มณีคุณ 2540 : 13) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการกระทำและเกี่ยวกับมวลชนในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกระทำโดยสมัครใจเกี่ยวกับจุดประสงค์ทางสังคมและการจัดสรรทรัพยากร

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547 : 3) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปได้รับอำนาจ ที่จะคิดจะทำมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเมือง หรืออำนาจในการตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ
2. การมีส่วนร่วม หมายถึง ต้องร่วมกันอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค เท่าเทียมกันและควรมีส่วนร่วมด้วยอย่างแท้จริง/เข้มแข็ง (active) มิใช่ร่วมอย่างผิวเผินเฉื่อยชา (passive)
3. การมีส่วนร่วม หมายถึง ต้องร่วมตั้งแต่ขั้นแรกของกระบวนการจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ
4. การมีส่วนร่วมมักเป็นเรื่องที่ผู้ด้อยโอกาสขอแบ่งอำนาจจากผู้มีอำนาจเหนือกว่าเพื่อปรับปรุงวิถีชีวิตตนให้ดีขึ้น

ทงตักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2540 : 93) ได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ความชำนาญ ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
2. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับ โอกาสและได้ใช้โอกาสที่ได้รับแสดงออกซึ่งความรู้สึกก็นึกคิดแสดงออกซึ่งสิ่งที่มีแสดงออกซึ่งสิ่งที่เขาต้องการ แสดงออกซึ่งปัญหาที่กำลังเผชิญและแสดงออกซึ่งวิธีแก้ปัญห และลงมือปฏิบัติโดยการช่วยเหลือของหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด
3. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริมชักนำสนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชนทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกัน

นเรศ สงเคราะห์สุข (2541 : 10) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการของการพัฒนาตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ได้แก่ การวิจัย (ศึกษาชุมชน) การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ การบริหารจัดการ การติดตามและประเมินผล ตลอดจนการจัดสรรประโยชน์ที่เกิดขึ้น

อุ้นตา นพคุณ (2528 : 101 -103) ได้กล่าวถึงความหมายการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 2 รูปแบบ คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับรูปธรรมเป็นระดับพื้นฐาน เพราะประชาชน

ยินดีให้ความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะให้แรงงาน เวลา วัสดุ และความหมายที่เป็นลักษณะนามธรรม คือบางสิ่งบางอย่างที่เป็นคุณลักษณะ เป็นค่านิยม เป็นเรื่องทางจิตพิสัย

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2530 : 61) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า คือ “กระบวนการที่ส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนและสร้างโอกาสให้ชาวบ้านทั้งในรูปของส่วนบุคคลและกลุ่มคนต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม โดยจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจมิใช่เข้ามาร่วมเพราะการหวังรางวัลตอบแทนและที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมนั้นจะต้องสอดคล้องกับชีวิตความเป็นความต้องการและวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ในชุมชนด้วย ”

สาคร คุณชื่น (2543 : 22) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนคือการร่วมมือของประชาชนด้วยความตั้งใจและสมัครใจโดยไม่ถูกบังคับซึ่งกระบวนการความร่วมมือของประชาชนนั้นประกอบด้วย

1. การเข้าร่วมในการตัดสินใจ ตกลงใจ
2. การเข้าร่วมในการดำเนินการของแผนและโครงการพัฒนา
3. การเข้าร่วมในการติดตามและประเมินผลโครงการและแผนงานของการพัฒนา
4. การเข้าร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

วันพร จันทรเวโรจน์ (2543 : 19) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (group situation) การเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นและทำให้เกิดความรู้สึกยอมรับผิชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วยซึ่งอาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า

การมีส่วนร่วม = ความร่วมมือร่วมใจ + การประสานงาน + ความรับผิดชอบ

ชำนาญ ปาณาวงษ์ (2543 : 7) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยความสมัครใจซึ่งอาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร และการดำเนินงานนั้นเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้แล้วนำผลที่ได้มาประเมินร่วมกัน ซึ่งความพยายามนั้นอยู่นอกเหนือการควบคุมและกฎเกณฑ์ทางสังคมโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลักโดยประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายวิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญาก็คือ การให้มีส่วนร่วมการให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีความเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด

สิรินทร์ทิพย์ เกสร (2545 : 14) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า คือ การที่บุคคลได้เข้ามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมเสียสละเวลา แรงงาน วัสดุอุปกรณ์และอื่น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจและอารมณ์ของบุคคล ดังนั้น การมีส่วนร่วมควรทำด้วยความสมัครใจและตั้งอยู่บนพื้นฐานความเสมอภาค ซึ่งการให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างแท้จริงจะทำให้บุคคล ชุมชน เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้ลงทุนมีความผูกพันและอุทิศพลังทุกอย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

จุฬากรณ์ โสตะ และคณะ (2543 : 36 - 37) ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมว่าเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายวิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญาที่คือการให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้นบุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อภารกิจและองค์กรในที่สุด

วิลเลียม เออร์วิน (William Erwin 1976 : 117, อ้างถึงใน ทิพย์วิพา เทศวีสกาล 2543 : 21) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของชุมชนว่าเป็นกระบวนการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของชุมชนร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา

สำนักแรงงานระหว่างชาติ (1971, อ้างถึงในชรินทร์ ศึกษากิจ 2544 : 11) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้คือ ความร่วมมือ (Cooperating) ร่วมดำเนินการในบางสิ่งบางอย่างและรวมถึงความรับผิดชอบด้วย

เบรย์แมน (Bryman 1986 : 139) ได้อธิบายว่า การมีส่วนร่วมนั้น หมายถึงการมีส่วนร่วมในการที่จะร่วมมือร่วมใจของบุคคลที่มากกว่า 1 คนขึ้นไปและมีเป้าหมายเดียวกันในการปฏิบัติงาน และมีกระบวนการตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนร่วม

แชมเบอร์ แพสซี และทรัมป์ (Chambers Pacay and Thrupp 1989 : 5 - 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความจำเป็นในการมีส่วนร่วมการที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมใช้ประสบการณ์ ความรู้ คิดค้นปัญหาแล้วนำไปทดลองในส่วนของตนเองก่อนและนำมาแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

จากความหมายของการมีส่วนร่วมที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานวัฒนธรรม จึงสรุปความหมายของการมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัย ดังนี้ คือ การที่บุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กรในชุมชนได้เข้ามีส่วนร่วม คือ 1) มีส่วนร่วมในการค้นคว้าปัญหา

และสาเหตุของปัญหา 2) มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานกิจกรรม 3) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ4) มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

## 1.2 แนวคิด/ทฤษฎี เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดการมีส่วนร่วม (participatory theory) เป็นการกระทำทางสังคมที่อธิบายถึงการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์ว่าทำไมถึงทำเช่นนั้น ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

เออวิน ที แซนเดอร์ (Irwin T. Sander, อ้างถึงในวิลโล่ ดัจจิตสมคิด 2528 : 6) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาชุมชนซึ่งอาจรวมความหมายของผู้รู้ และนักเขียนทั่วไปโดยกล่าวถึงการพัฒนาชุมชนนั้นเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ มีขั้นตอนและการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยยึดมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะหลักการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นขั้นตอนได้ ดังนี้ คือ ขั้นการรับรู้ (stage of awareness) ขั้นความสนใจ (stage of interest) ขั้นการตัดสินใจ (stage of decision ) ขั้นระยะทดลอง (stage of experiment) ขั้นการยอมรับ (stage of acceptance)

โคเฮน และ อฟฮอฟฟ์ (ปาริชาติ วลัยเสถียร 2543 : 139 - 140, อ้างถึงใน Cohen and Uphoff.1980 . P. 213 - 218) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ การตัดสินใจ และปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหารและการประสานความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ประกอบด้วย ผลประโยชน์ด้านวัสดุ ด้านสังคม และส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

อภิศักดิ์ ไฟทาค่า (2539 : 79 - 80) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนต้องมีเงื่อนไขอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. ประชาชนต้องมีอิสรภาพมีส่วนร่วม (freedom to participate)
2. ประชาชนต้องสามารถที่จะมีส่วนร่วม (ability to participate)
3. ประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม (willingness to participate)

นอกจากเงื่อนไขดังกล่าว 3 ประการแล้ว ความสำเร็จของการมีส่วนร่วมยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขอื่น ๆ ดังนี้

1. ประชาชนต้องไม่เสียเงินค่าใช้จ่ายในการมีส่วนร่วมมากเกินไปที่เขาประเมินค่าผลตอบแทนที่จะได้รับ
2. ประชาชนต้องสามารถสื่อสารการเรียนรู้เรื่องกันทั้ง 2 ฝ่าย
3. ประชาชนต้องมีความสนใจที่สัมพันธ์สอดคล้องกับการมีส่วนร่วม
4. ประชาชนต้องไม่รู้สึกระทอนต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือสถานภาพทางสังคมหากจะมีส่วนร่วม

โอ๊คเลย์ (Oakley 1984 , อ้างถึงโนนดา คำรหัสเลิศ 2542 : 21 ) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกัน 3 ลักษณะ คือ เป็นการให้การช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจ และเป็นงานขององค์กร โดยย้ำถึงความสำคัญของการให้อำนาจว่า เป็นความหมายของการมีส่วนร่วมการให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะหรือลดความสามารถในการบริหาร การมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐาน การให้อำนาจมักจะเป็นมาตรฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วย ดังนั้นการช่วยเหลือ การให้อำนาจ และงานขององค์กรจึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

จากแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม กล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือ การให้อำนาจในการตัดสินใจ และจะเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ซึ่งจะกระทำร่วมกันที่จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

### 1.3 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาลักษณะของการมีส่วนร่วมใช้เป็นหลักในการวิจัย มีผู้ให้ลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้มากมายหลายท่าน ดังนี้

ไพรัตน์ เจริญรินทร์ (2527 : 6 - 7) ได้กล่าวลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

1. ร่วมทำการศึกษา ค้นคว้า ปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนตลอดจนความต้องการของชุมชน
2. ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบของวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางแผนนโยบายหรือแผนงานหรือโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชน
4. ร่วมกันตัดสินใจใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

6. ร่วมกันลงทุนในกิจกรรม โครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย
8. ร่วมควบคุม ติดตามประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการ และกิจกรรมที่ทำไว้

โดยเอกชนและรัฐบาลให้เป็นประโยชน์ต่อไป

เจมส์คีย์ ปิ่นทอง (2527 : 10) ได้สรุปการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานกิจกรรม
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

กรณีศึกษา ชมดี (2524 : 86) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น 10 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมประชุม
2. การมีส่วนร่วมออกเงิน
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
5. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
6. การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภคร
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2543 : 138 - 139) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมคือ กระบวนการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่ เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด โครงการได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล และรวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

แอนโทนี่ (Anthony H. Birch 2001 : 105-106) ได้อธิบายถึงขั้นตอนในการมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาไว้ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเลือกปัญหาและแก้ไขปัญหานั้นเฉพาะเรื่องหรือบางแห่งของปัญหา
2. การร่วมกันในการสืบค้นหาข้อมูลที่ใช้ในการอ้างอิง
3. การเจาะลึกข้อมูลในการที่จะปฏิบัติการหรือเข้าไปดำเนินการ

4. ความคล่องแคล่วในตัวของสมาชิกในการปฏิบัติตัวตามกฎหมายของรัฐ
5. ความคล่องตัวในความกดดันในกลุ่มต่อการร่วมดำเนินงาน
6. การเรียกร้องและต่อรองการมีส่วนร่วมกับกลุ่มคนหรือรัฐบาล
7. อุปสรรคการขาดความสนใจในความตื่นตัวต่อการมีส่วนร่วม
8. การมีส่วนร่วมในรูปแบบต่อเนื่องจนถึงจุดมุ่งหมายจนทำให้เกิดผลสำเร็จ
9. การรวมกลุ่มกันและดำเนินการตามแผนงาน
10. ปฏิบัติตามกาลเทศะของแต่ละสถานที่และเวลา

องค์การอนามัยโลก (อ้างถึงในปาริชาติ วลัยเสถียร 2543 : 141) เสนอรูปแบบของการมีส่วนร่วมจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning) ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและการประเมินผลและประการสำคัญ คือ การตัดสินใจ

2. การดำเนินกิจกรรม (Implementation) ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการและบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงินและการบริการ

3. การใช้ประโยชน์ (Utilization) ประชาชนจะต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเองและความคุมทางสังคม

4. การได้รับผลประโยชน์ (Obtaining benefits) ประชาชนจะต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือวัตถุก็ได้

ไวท์ (White 1982 : 18) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 มิติ คือ

มิติที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำอย่างไร

มิติที่สอง มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ

มิติที่สาม มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

ยาดาว (Yadav 1979 : P.3, อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ สุทธิศาสนกุล 2547 : 13) ได้อธิบายว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน ตัวแทนของชุมชนในกระบวนการพัฒนา มีขั้นตอนต่าง ๆ ประกอบด้วย การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและแผนการ (Implementation) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการควบคุมและประเมินโครงการพัฒนา (Evolution) และ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา (Benefit)

สภาพพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งสหประชาชาติ (1981 : 41 – 49, อ้างถึงใน แวน วิรุพห์เลิศ 2546 : 41) ได้รวบรวมลักษณะการมีส่วนร่วมไว้ แบ่งได้ 3 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจ เป็นการอาสาสมัครหรือรวมกลุ่มกันโดยอัตโนมัติ เพื่อแก้ปัญหาของกลุ่มหรือตนเอง ซึ่งไม่ได้รับความช่วยเหลือจากภายนอกกลุ่ม

2. การมีส่วนร่วมแบบชักนำเป็นการเข้าร่วมด้วยความเห็นชอบหรือได้รับการสนับสนุนจากรัฐจะพบในประเทศที่กำลังพัฒนา

3. การมีส่วนร่วมแบบบังคับซึ่งถูกบังคับให้เข้าร่วมจากเจ้าหน้าที่ของรัฐอยู่ภายใต้การดำเนินงานตามนโยบายโดยตรงจะเกิดผลเสียจนในที่สุดไม่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชน

แมคคา (Macda 1982 : 8, อ้างถึงใน แวน วิรุฬห์เลิศ 2546 : 41 ) ได้สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเชิงแข่งขัน ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมด้วยการริเริ่ม และติดตามในกระบวนการ กำหนดความต้องการ ร่วมกิจกรรมสนใจในผลการพัฒนา

2. การมีส่วนร่วมเชิงไม่แข่งขัน ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจะไม่คำนึงถึงความสำคัญ นโยบาย ไม่มีความสนใจจากผลการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ

3. การมีส่วนร่วมแบบเฉื่อยชา ประชาชนมีส่วนร่วมเนื่องจากถูกบังคับ ภาวะจำยอมจากสภาพแวดล้อม บุคคล หรือธรรมชาติ การปฏิบัติงานของประชาชนจะเฉื่อยชา

จากที่กล่าวมาลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนจะมีขั้นตอนที่ไม่แตกต่างกันโดยภาพรวม แต่จะแตกต่างกันในรายละเอียดส่วนย่อยและเป้าหมายของงานที่ปฏิบัติเป็นหลัก โดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวซึ่งสามารถสรุปประเด็นการมีส่วนร่วมเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานวัฒนธรรม คือ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในติดตามและการประเมินผล

#### 1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม

สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นอยู่ที่การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การริเริ่ม การวางแผน การตัดสินใจ การร่วมรับผิดชอบ ตลอดจนการร่วมประเมินผลมากน้อยเพียงไร และจะต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้มีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งมีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้หลายท่าน ดังนี้

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 130 - 132) ได้กล่าวไว้สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยต่อไปนี้เป็นกระบวนการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของฝ่ายการดำเนินการและการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจำแนกได้ 6 ประการ คือ

1.1 พัฒนาการให้เกิดการมีส่วนร่วมในพันธกิจและเป้าหมายเป็นงานสำคัญที่ทางฝ่ายจัดการต้องให้ผู้มีส่วนร่วมนั้นต้องร่วมในเป้าหมายและเป็นพันธกิจร่วมกันที่แต่ละฝ่ายต้องร่วมมือกันในการพัฒนา

1.2 ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจของการที่จะต้องพึ่งพาอาศัยกันหรือหารือร่วมกัน การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมนั้นไม่ใช่ผู้จัดการเท่านั้น แต่จะต้องกระจายข้อมูลให้ทุกคนได้ทราบกันว่าต่างคนต่างทำงานโดยไม่ต้องมามีส่วนร่วมกันงานก็จะออกมาอย่างไม่มีคุณค่า

1.3 หากความเห็นชอบร่วมกันในงานของแต่ละส่วนรับผิดชอบ ความไม่ชัดเจนในบทบาทที่แต่ละฝ่ายรับผิดชอบ มักนำความเสียหายแก่กันได้ โดยเฉพาะบางฝ่ายที่เคยได้อำนาจและต้องสูญเสียอำนาจไป

1.4 การสร้างความไว้วางใจต่อกัน การมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อแต่ละฝ่ายที่ร่วมทำงานนั้นมีความไว้วางใจกัน แต่ถ้าไม่ไว้วางใจกันหรือไม่เต็มใจจะร่วมงานกันหรือไม่เห็นด้วยการทำงานก็จะเกิดปัญหาขึ้น

1.5 ลดการแข่งขันแต่ละฝ่าย จะต้องบริหารจัดการให้แต่ละฝ่ายทำงานร่วมกันไม่ให้เกิดการแข่งขันกันแย่งชิงอำนาจกันซึ่งกันและกันให้เกิดความเสมอภาคกัน

1.6 สร้างความมั่นใจว่าแต่ละฝ่ายจะได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วมกันแล้วเกิดผลดีมากกว่าค่าใช้จ่ายที่เสียไปเป็นการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าของงาน

## 2. ปัจจัยด้านผู้นำ

2.1 ผู้นำมีความจริงใจที่จะช่วยเหลือบุคคล

2.2 ต้องได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน

2.3 มีความสามารถกระตุ้นชาวบ้านให้ค้นปัญหาและเห็นความจำเป็นของการแก้ปัญหานั้น ๆ

## 3. ปัจจัยทางด้านสังคม – จิตวิทยา

3.1 กระตุ้นให้ชาวชุมชนมีความสนใจและห่วงกังวลในปัญหานั้น ๆ ร่วมกันจนเป็นเจ้าของปัญหานั้นๆ ก็จะเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

3.2 ต่างตกลงใจร่วมกันที่จะแก้ปัญหานั้น

เสาวภา สุชาติพิทย์ (2545 : 23 - 24) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนา ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านบุคคล บุคคลที่จะทำงานพัฒนาเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของประชาชนต้องสร้างเงื่อนไขของบทบาทของตนให้พร้อมที่จะเข้าไปทำงาน และให้ประชาชนมีส่วนร่วมโดยต้องมีทัศนคติและจิตใจสำนึกต่อประชาชนอย่างเหมาะสม เช่นการยอมรับศักดิ์ศรี

ของประชาชนเท่าเทียมกับตน การมีความเชื่อและเคารพในตัวประชาชน การพร้อมที่จะเรียนรู้จากประชาชน และให้โอกาสแก่ประชาชนในการแสดงความคิดเห็นและร่วมกิจกรรมการพัฒนาและการส่งเสริมให้เหมาะสมในขณะเดียวกันควรให้โอกาสผู้นำชุมชนรวมไปถึงบุคคลที่มีความคิดริเริ่มในการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ให้มีบทบาทในการพัฒนาอย่างเต็มตามความสามารถ

2. ปัจจัยด้านการบริหารเป็นผลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามระเบียบราชการหรือองค์กรพัฒนาเอกชนควรนำมาใช้ให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติพอสมควร เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ค่อนข้างเป็นอิสระและไม่ผูกพันกับระเบียบราชการมากเกินไป

3. ปัจจัยด้านโครงสร้างชุมชน แบ่งออกเป็นหลายองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ลักษณะความสัมพันธ์ของชุมชน ชุมชนใดที่มีความสัมพันธ์ในชุมชนเป็นลักษณะปฐมภูมิรู้จักกันเป็นญาติพี่น้องการมีส่วนร่วมจะดีกว่าชุมชนที่มีประชาชนมาจากต่างถิ่นและต่างวัฒนธรรมมาอยู่ด้วยกัน โดยมีฐานะความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันแบบทุติยภูมิ

3.2 โครงสร้างของประชาชน ชุมชนที่มีโครงสร้างวัยประชากรวัยแรงงานมากการมีส่วนร่วมจะมีมากกว่าโครงสร้างชุมชนที่มีวัยแรงงานย้ายออกไปทำงานที่อื่น

3.3 วัฒนธรรมชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เช่น การมีคนในชุมชนที่มีความเห็นอกเห็นใจและการเห็นความสำคัญต่อการช่วยเหลือผู้อื่น จะทำให้ชุมชนเกิดการมีส่วนร่วมกันภายในชุมชนมากกว่าชุมชนที่ต่างคนต่างอยู่

3.4 ค่านิยมของชุมชน เช่น ค่านิยมการนับถือผู้อาวุโสหรือผู้นำชุมชน ทำให้ผู้นำชุมชนเป็นแกนนำที่จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้

3.5 คุณภาพของประชาชนในชุมชนที่มีประชากรที่มีคุณภาพดี เช่น ฐานรายได้ดี การศึกษามีทัศนคติที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความตื่นตัวในการพึ่งตนเอง จะเอื้ออำนวยให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของชุมชนมากกว่า

3.6 โครงสร้างของอำนาจ หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของกลุ่มในชุมชน เช่น ผู้นำชุมชน ซึ่งโดยมากมักมีฐานะดี มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าคนอื่น ถ้าผู้นำเห็นประโยชน์ในการมีส่วนร่วมก็จะเป็นแกนนำในการมีส่วนร่วมของประชาชน

3.7 ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของชุมชนถ้าชุมชนตั้งถิ่นฐานมีลักษณะเป็นกลุ่มจะให้ประชาชนรู้จักกันและทำกิจกรรมร่วมกันมากกว่าชุมชนที่ตั้งอยู่อย่างกระจัดกระจายยากต่อการรวมกลุ่ม

3.8 ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของชุมชน ชุมชนใดมีทรัพยากรสภาพแวดล้อมของชุมชนที่ดี เช่น เป็นชุมชนที่อยู่ในเขตชลประทานหรือประชาชนมีการศึกษาดี มีรายได้จากการเกษตรสม่ำเสมอทุกปี จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและความต้องการชุมชนที่ขาดทรัพยากรและมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี

นิตยา กอบนิลพรรณ (2548 : 40 - 41) เสนอว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. การปฏิบัติได้สอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐาน โดยเลือกวิธีการปฏิบัติให้สอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง
2. มาตรฐานคุณค่าการปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตน
3. เป้าหมายที่ต้องการส่งเสริม ปกป้องและรักษา
4. ประสบการณ์ของตนหรือของกลุ่ม
5. ความคาดหวังโดยจะประพฤติดตามแบบที่ตนคาดหวังหรือตามที่คาดหวังจากผู้อื่น
6. การบีบบังคับ โดยจะกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ถูกบังคับให้กระทำเช่นนั้น
7. นิสัยและประเพณี จะกระทำตามอุปนิสัยที่ชอบกระทำ เมื่ออยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น
8. โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติตามโครงสร้างของสังคมที่เอื้ออำนวยให้ปฏิบัติได้
9. ความสามารถโดยกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่คิดว่าตนเองสามารถกระทำเช่นนั้น
10. การสนับสนุนการเริ่มปฏิบัติโดยจะกระทำเมื่อคาดว่าจะได้รับการสนับสนุน

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมนั้นจะประสบความสำเร็จได้ง่าย ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น 3 ด้าน คือ ปัจจัยทางด้านบุคคล ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา และปัจจัยทางการสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน

### 1.5 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2540 : 94) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอันชอบธรรมของทุกคนที่เราเคารพให้การยอมรับและยกย่องโดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกเกี่ยวกับการปรับปรุงชีวิตของเขา
2. การพัฒนาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนเป็นจำนวนมากเราจำเป็นต้องให้คนหมู่มากเหล่านี้ได้มีสิทธิมีเสียงในการแสดงออก

3. กลยุทธ์ทั้งหลายในการพัฒนาที่ผ่านมายังไม่สามารถส่งผลถึงกลุ่มประชาชนผู้ด้อยโอกาสและยากจนและในทางตรงกันข้ามกลับส่งผลให้กลุ่มคนที่ได้เปรียบมีโอกาสมากขึ้นจึงจำเป็นต้องปรับปรุงกลยุทธ์ในการพัฒนาใหม่โดยประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น

4. ประสบการณ์ที่ผ่านมาได้พบว่า มีโครงการจำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จโดยอาศัยการมีส่วนร่วมในรูปแบบการรวมกลุ่มและการจัดตั้งองค์กรประชาชน ในขณะที่เดียวกันมีตัวอย่างของโครงการที่ล้มเหลวเป็นจำนวนมากอันเนื่องมาจากไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

5. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องของการปฏิบัติการเป็นกลุ่มหรือของกลุ่มอันเป็นผลมาจากความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกแต่ละคนที่เข้ามาร่วมเพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของเขาและในขณะเดียวกันก็ใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวมด้วย การมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น

6. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นตัวชี้วัดของการพัฒนาชุมชนยิ่งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าใดยิ่งแสดงว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนามากยิ่งขึ้น ประชาชนย่อมรู้ดีว่าตนเองกำลังต้องการอะไร มีปัญหาอะไร และอยากแก้ไขปัญหายังไง ถ้าให้โอกาสแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาช่วยทำให้โครงการต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้ดีกว่า

ราโมส และเฟลทเซอร์ (Ramos and Fletcher 1982 , อ้างถึงใน ศาคร คุณชื่น 2543 : 25) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ

1. เป็นเครื่องชี้ว่าการตัดสินใจของรัฐบาลมาจากความต้องการของประชาชน
2. เพิ่มความรับผิดชอบและเพิ่มความสามารถในการตรวจสอบได้ของรัฐที่มีต่อประชาชน
3. ช่วยในการสร้างแผนต่าง ๆ ที่ดีกว่าเดิม
4. เพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
5. สร้างการสนับสนุนให้แก่หน่วยวางแผน

ทรงสิทธิ์ ชื่นชีวิต (2544 : 9) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ Participative Management (PM) ว่ามีประโยชน์ดังนี้

1. การตัดสินใจที่ดีกว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจในองค์กรให้ดีขึ้น การแก้ปัญหาด้วยกลุ่มทำให้วิเคราะห์ปัญหาและการสร้างทางเลือกการแก้ปัญหาได้ดีกว่าความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการตัดสินใจมีมากขึ้น ความผูกพันของพนักงานต่อการปฏิบัติตามการตัดสินใจมีมากกว่า เพราะเรามีโอกาสแสดงความคิดเห็นใน

การตัดสินใจ ถ้าหากว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่ทำให้การตัดสินใจดีขึ้นแล้วการบริหารแบบมีส่วนร่วมคงจะไม่ถูกใช้อย่างแพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้

2. ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นคือผลติดตามมาจากการปรับปรุงการตัดสินใจให้ดีขึ้น การตัดสินใจที่ดีทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นพวกเขา่อมมีความผูกพันต่อผลการตัดสินใจที่ต้องการบรรลุถึงความสำเร็จมากขึ้นความผูกพันนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

3. กำลังใจและความพอใจงานที่ทำมีมากขึ้น การตัดสินใจที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นที่เกิดจากการมีส่วนร่วมทำให้กำลังใจและความพอใจงานที่ทำของพนักงานสูงขึ้นพนักงานส่วนใหญ่พบว่ากระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมสร้างความพอใจกับพวกเขามากสิ่งเหล่านี้ทำให้พวกเขาพอใจงานที่ทำมากขึ้นเนื่องจากพวกเขามีความรู้สึกว่าพวกเขามีส่วนสำคัญขององค์กร

4. การออกจากงาน การขาดงานและความเฉื่อยชาน้อยลง การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยลดความเฉื่อยชา การขาดงาน และการออกจากงานให้น้อยลง เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับความผูกพันต่องานและความพอใจงานที่ทำมีมากขึ้น พวกเขาจะรู้สึกห่างเหินกับอกคับใจและความไม่พอใจที่นำไปสู่ความเฉื่อยชา การออกจากงานและการขาดงานน้อยมาก ความเฉื่อยชา การออกจากงานและการขาดงานค่อนข้างมากเป็นอาการ โดยทั่วไปของความไม่พอใจของพนักงานอย่างหนึ่ง การลดความไม่พอใจด้วยการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ได้

5. การติดต่อสื่อสารและการยุติความขัดแย้งดีกว่าองค์กรทุกแห่งต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีต่อองค์กรถ้าหากความขัดแย้งถูกจัดการอย่างถูกต้องการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้มีการติดต่อสื่อสารในการยุติความขัดแย้งอย่างเปิดเผยได้ความขัดแย้งถูกยุติภายในกรอบของการมีส่วนร่วม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2544 : 10) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงานจะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กรความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้องที่ว่านี้หากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือสิ่งที่ตกลงร่วมกัน

จากความสำคัญของการมีส่วนร่วมดังกล่าว จะเห็นว่าในการปฏิบัติกิจกรรมใดหรือโครงการใด ๆ ถ้าประชาชนหรือชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จะมีผลสนองตอบหรือสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงเพราะประชาชนหรือชุมชนจะรู้ถึงปัญหา และความ

ต้องการจะมีผลนำไปสู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ การมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานกิจกรรมกลุ่มหรือในองค์กร หน่วยงานต่าง ๆ

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

### 2.1 ความหมายของผู้นำ

เกศินี ปายะนันท์ (2537 : 9) ให้นิยามว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นที่ยอมรับของคนในแต่ละท้องถิ่นนั้นให้เป็นผู้ศูนย์กลาง หรือจุดเริ่มต้นแห่งการเปลี่ยนแปลงที่บุคคลอื่นในท้องถิ่นส่วนใหญ่มีแนวโน้มจะคล้อยตามในการเลียนแบบและปฏิบัติตามทั้งในลักษณะผู้นำแบบเป็นทางการและลักษณะผู้นำแบบไม่เป็นทางการ

เสาวนิตย์ เสาวมานนท์ (2541 : 1) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปรียา แสงศิริ (2542 : 24) ให้ความหมายของผู้นำท้องถิ่นว่า คือ ผู้ที่บุคคลในชุมชนยกย่องนับถือเป็นผู้ที่สามารถชักจูง โน้มน้าว และก่อให้เกิดแรงศรัทธาในกลุ่มคนที่เข้ามาร่วมมือพัฒนาชุมชนของตนอย่างสมัครใจก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

กิติ ดัชคานนท์ (2543 : 21) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อถืออย่างเต็มที่อีกทั้งยังได้รับความนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ได้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงใจ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 3) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะชักจูง ชักนำหรือชี้นำสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ยงยุทธ เกษสาคร (2545 : 44) กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นได้ ดังนั้น ผู้นำจึงหมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ทางกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่มีความสามารถชักจูงให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ เชื่อฟังและปฏิบัติตามได้

## 2.2 ประเภทของผู้นำ

ประเภทของผู้นำมีผู้ทำการศึกษาและจัดแบ่งประเภทของผู้นำไว้หลายประเภทซึ่งอธิบายไว้ในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

สมพันธ์ เตชะอธิก (2537 : ๗) ได้แบ่งประเภทของผู้นำตามตำแหน่งไว้ 2 ประเภท คือ ผู้นำทางการ และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ โดยอธิบายว่า ผู้นำทางการ คือผู้ที่ได้รับการเลือกตั้ง และการแต่งตั้งจากทางการให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น ส.ก. ส.ข. ประธานชุมชน และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ คือผู้ที่ชาวบ้านให้การเคารพนับถือ โดยที่เขาอาจไม่มีตำแหน่งใด ๆ จากทางราชการได้ ซึ่งแนวความคิดของ ปรีชา แสงศิริ (2542 : 19) ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวโดยแบ่งผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้นำโดยโครงสร้าง (The Structure Leader) ผู้นำลักษณะนี้จะเป็นผู้นำชุมชนที่ได้รับการเลือกตั้งจากเจ้าหน้าที่ของทางการซึ่งจะไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดไว้ให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งผู้นำโดยโครงสร้างจะมีอำนาจหน้าที่เป็นไปตามกฎหมายบังคับให้มีและกระทำได้ตามระเบียบบังคับของทางราชการจะกระทำนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้กระทำมิได้ ทั้งนี้ผู้นำโดยโครงสร้างดังกล่าวจะมีลักษณะเช่นเดียวกับผู้นำแบบเป็นทางการ (Formal Leader) นั่นเอง

2. ผู้นำโดยธรรมชาติ (The Natural Leader) ผู้นำลักษณะนี้จะเป็นผู้นำที่ชาวบ้านส่วนใหญ่ให้การยอมรับให้เป็นผู้ตัดสินใจในการแสดงความคิดเห็น หรือกระทำกิจกรรมใด ๆ ซึ่งนอกเหนือจากการถูกระเบียบกฎเกณฑ์คอยบังคับอยู่ ผู้นำประเภทนี้จะเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือกว่าสมาชิกภายในกลุ่มชุมชน โดยทั่วไปการกล่าวขวัญถึงและจากการสังเกตพฤติกรรมประกอบกัน ในการพิจารณาตัดสินซึ่งมีลักษณะของผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (Informal Leader) เป็นบุคคลที่ชาวบ้านเคารพยกย่องว่าเป็นผู้มีความสามารถที่ทำให้ชาวบ้านเคารพเชื่อฟัง ซึ่งผู้นำชนิดนี้เองที่จะนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้เป็นผลสำเร็จในที่สุด

## 2.3 บทบาทของผู้นำ

ผู้นำท้องถิ่นจะเป็นผู้ที่มีบทบาทต่าง ๆ ในชุมชนของตน ( เกศินี ปายะนันท์ 2537 : 77 - 78) ได้แก่

1. เป็นผู้สนใจริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านแนวคิดและการปฏิบัติเพื่อท้องถิ่นส่วนรวม
2. เป็นผู้ตัดสินใจไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทรักษาความสงบเรียบร้อยของท้องถิ่น โดยส่วนรวม
3. เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ของท้องถิ่น

4. เป็นผู้ติดต่อกับสังคมภายนอกมากกว่าบุคคลอื่นซึ่งมักจะเป็นผู้ได้รับการสนับสนุน เชื่อถือจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยตรงซึ่งทำให้ผู้นำท้องถิ่นมีโอกาสเผยแพร่และกระจายข่าวสาร ทางด้านต่าง ๆ ให้แก่คนในท้องถิ่น ได้กว้างขวางขึ้น

5. เป็นตัวอย่างในการที่จะชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามในลักษณะพฤติกรรมที่ผู้นำ ท้องถิ่นนั้นพึงปรารถนา

6. เป็นผู้รับผิดชอบทุกข์สุขของคนในท้องถิ่นรวมทั้งการวางแผนการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้สังคมท้องถิ่นดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีคุณภาพ

7. เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและบริการด้านต่าง ๆ แก่บุคคลในท้องถิ่นได้มากกว่าบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า ผู้นำชุมชนโดยโครงสร้างและผู้นำโดยธรรมชาติเป็นผู้ที่มีความกว้างขวาง และได้รับการยอมรับจากประชาชนส่วนมากในชุมชนมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาชุมชนและ เป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและประชาชนได้เป็นอย่างดี

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรม

#### 3.1 ความเป็นมาของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นเรื่องของคนหรือมนุษย์ที่เกิดจากความต้องการตามสัญชาตญาณของ มนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของวัฒนธรรมเมื่อมีความต้องการตามสัญชาตญาณมนุษย์จะไขว่คว้าสรรหา สรรพสิ่งทั้งหลายมาสนองความต้องการนั้นนับตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานเรื่องอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค ไปจนถึงระดับความต้องการที่นอกเหนือความต้องการขั้นพื้นฐาน กระบวนการหรือวิถีที่จะให้ได้ตามความต้องการของมนุษย์ หรือวิถีกระบวนการที่นำไปสู่ เป้าหมายสุดท้ายนั้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจได้ทั้งสองอย่าง เมื่อมนุษย์แสวงหา สิ่งต้องการหรือเป้าหมายสุดท้ายของมนุษย์ตามความต้องการแล้วทำให้เกิดเป็นความเคยชิน เคยเป็น นิสัย เป็นธรรมเนียม การกระทำ การประพฤติปฏิบัติและวิวัฒนาการขึ้นเป็นวิถีประชา จาริตประเพณี และแกร่งกล้าบ่มเพาะเป็นวัฒนธรรมในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ 2552 : 1 - 2)

#### 3.2 ความหมายของวัฒนธรรม

##### 3.2.1. ความหมายโดยทั่วไป

มนุษย์สร้างวัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อประโยชน์แห่งการดำรงชีวิตวัฒนธรรมจึงมี ความเกี่ยวข้องกับมนุษย์ทุกคนในสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อมมีผู้ให้ความหมายของคำว่า “วัฒนธรรม” ไว้หลากหลาย ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่า หมายถึง สิ่งที่ทำให้ความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะเช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมในการแต่งกาย วิธีชีวิตของหมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมพื้นบ้าน วัฒนธรรมชาวเขา (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 : 1058)

พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ.2485 ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551 : 26)

พระเทพเวที (ประยูร ปยุตโต, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551 : 27) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้หลายนัย ดังนี้ 1) วัฒนธรรม หมายถึง ผลรวมของการสั่งสมสิ่งสร้างสรรค์และภูมิธรรม ภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดสืบต่อกันของสังคมนั้น ๆ 2) วัฒนธรรม หมายถึง การสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ภูมิธรรม ภูมิปัญญาทั้งหมด ที่ได้ช่วยให้มนุษย์ในสังคมนั้น ๆ อยู่รอดและเจริญสืบต่อกันมาและเป็นอยู่อย่างที่เป็นในปัจจุบัน 3) วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามสืบมาและเป็นเนื้อตัวของความเจริญงอกงามที่มีอยู่ของสังคมนั้น ๆ

พระยาอนุমানราชชน (อ้างถึงใน สุภนิศย์ วัฒนธรรม 2520 : 131-132) ได้ให้ความหมายไว้หลายอย่าง ดังนี้ 1) วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มีมนุษย์เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือผลิตสร้างขึ้น เพื่อความเจริญงอกงามในวิถีชีวิตของส่วนร่วม 2) วัฒนธรรม คือ วิถีแห่งชีวิตของมนุษย์ในส่วนรวมที่ถ่ายทอดกันได้ เรียนกันได้ เอาอย่างกันได้ 3) วัฒนธรรม คือ สิ่งอันเป็นผลผลิตของส่วนรวมที่มนุษย์ได้เรียนรู้มาจากคนเก่าก่อนสืบต่อเป็นประเพณีกันมา 4) วัฒนธรรม คือ ความคิดเห็นความรู้สึก ความประพฤติ และกริยาอาการหรือการกระทำใด ๆ ของมนุษย์ในส่วนรวมลงรูปเป็นพิมพ์เดียวกันและสำแดงออกมาให้ปรากฏเป็นภาษาศิลปะ ความเชื่อ ระเบียบประเพณี เป็นต้น และ 5) วัฒนธรรม คือ มรดกแห่งสังคมซึ่งสังคมรับและรักษาไว้ให้เจริญงอกงาม

ประเวศ วะสี (2537 : 4) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่า หมายถึง การปฏิบัติหรือพฤติกรรมของชุมชนหรือวิถีชีวิตของชุมชน

นิคม มุสิกคามะ (2540 : 4) ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่าหมายถึง รูปแบบการดำรงชีวิต สร้างสม เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือสร้างขึ้นเพื่อความสุกกาย สบายใจ ในการดำรงชีพ จนกระทั่งทำให้สังคมร่วมกันอยู่อย่างเอื้ออาทรต่อกันก่อให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ

กรมศิลปากร (2540 : 14) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมตามแนวทางในการรักษา ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม พ.ศ. 2539 ให้ไว้ ดังนี้ 1) วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตมนุษย์ 2) วัฒนธรรม คือ มรดกแห่งสังคมซึ่งสังคมปรับปรุงและรักษาไว้ให้เจริญงอกงาม 3) วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มีมนุษย์เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือสร้างขึ้นเพื่อความเจริญงอกงาม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2544 ข : 2) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมว่า วัฒนธรรมเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่างๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจและซาบซึ้งร่วมกัน วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่เกิดจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ วัฒนธรรมมีทั้งสาระและรูปแบบที่เป็นระบบ ความคิด วิธีการ โครงสร้างทางสังคมสถาบันตลอดจนแบบแผนและทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้น

### 3.2.2. ความหมายเชิงปฏิบัติการ

ความหมายเชิงปฏิบัติการ วัฒนธรรม หมายถึง ความเจริญงอกงามซึ่งเป็นผลมาจาก ระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม มนุษย์กับธรรมชาติ จำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ จิตใจ สังคม วัตถุ มีการสั่งสมและสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง จากสังคมหนึ่งสู่อีกสังคมหนึ่ง จนกลายเป็นแบบแผนที่สามารถเรียนรู้และก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์และผลผลิต ทั้งที่เป็น รูปธรรมและนามธรรม อันควรรค่าแก่การวิจัย อนุรักษ์ พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้าง เติบโตและแลกเปลี่ยนเพื่อสร้างเสริมคุณภาพแห่งความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สังคมและ ธรรมชาติซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอย่างมีสันติสุขและอิสรภาพ (สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551 : 28)

จากความหมายของวัฒนธรรมที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ล้วนมีความหมายและคุณค่า แสดงให้เห็นถึงแง่มุมต่างๆ ของวัฒนธรรม ซึ่งสามารถสรุปความหมายของวัฒนธรรมได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง แนวคิด วิธีการปฏิบัติ ซึ่งเป็นแบบแผนของการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ซึ่งบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ที่เป็นการเฉพาะของสังคมนั้นๆ คนไทยทุกคนจึงควรตระหนักในความจำเป็น ที่ต้องใช้วัฒนธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญในกระบวนการพัฒนา รวมทั้งเห็นความสำคัญของ วัฒนธรรม ตลอดจนช่วยกันอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรมอันดีงามของชาติไทยให้คงอยู่ตลอดไป

### 3.3 ความสำคัญของวัฒนธรรม

ประเทศชาติมีองค์ประกอบที่สำคัญหลักๆ 3 อย่าง คือ ต้องมีคน มีแผ่นดิน อาณาจักร ขอบเขต และที่สำคัญต้องมีวัฒนธรรมประจำชาติไทยถ้าขาดคน ขาดแผ่นดิน ขาดวัฒนธรรม อันใด อันหนึ่งจะเป็นชาติที่มั่นคงถาวรได้ฉันใด วัฒนธรรมเปรียบเหมือนรากแก้วที่ยึดโยงต้นไม้ยืน ตระหง่านได้ วัฒนธรรมเปรียบเหมือนฐานให้สังคมประเทศชาติยึดหยัดสง่างามทำนองนั้น วัฒนธรรมเปรียบเสมือนน้ำที่หล่อหลอมเชื่อมประสานให้กรวด หิน เหล็ก ปูน ทราวยเข้าด้วยกัน ให้ แข็งแกร่งเป็นแท่งคอนกรีตที่มั่นคงเป็นปึกแผ่นแน่นหนาจนกลายเป็นตึก กำแพง เขื่อน ถนน อื่น ๆ ในสังคมมนุษย์เฉกเช่นทำนองเดียวกัน วัฒนธรรมจะเป็นตัวเชื่อมประสานให้มนุษย์ในแต่ละคน แต่ละกลุ่มเกิดการก่อเกี่ยวผูกพันจากระดับเล็ก ๆ ระดับครอบครัว ชุมชน จนกลายเป็นสังคม

ขนาดใหญ่ ระดับสากล ระดับนานาชาติ หรือระดับโลกดังกล่าว วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตคน มีอิทธิพลต่อชีวิตคน มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตเรา วัฒนธรรมแสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ เป็นศักดิ์ศรีของชาติ วัฒนธรรมเป็นเครื่องช่วยประสานสามัคคีของคนในชาติ ช่วยให้เกิดความมั่นคง มีผู้สรุปไว้ว่าความสำคัญของวัฒนธรรมทำให้เกิดเอกลักษณ์ ศักดิ์ศรี และมั่นคง (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2552 : 5 - 6)

แนวทางในการศึกษาส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม พ.ศ. 2539 ตามนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ 3 ลักษณะ คือ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2539 : 5 - 6, อ้างถึงในกาสิก เตชะขันทมาศ 2541 : 18)

1. วัฒนธรรมเป็นทั้งพื้นฐาน และเครื่องมือสำหรับเสริมสร้างความสามัคคีกลมเกลียว และความเป็นปึกแผ่นในหมู่ประชาชน วัฒนธรรมจะช่วยชักนำให้คนประพฤติปฏิบัติธรรม และพร้อมที่จะเผชิญชีวิตร่วมกันบนผืนแผ่นดินเดียวกันทั้งในยามสุขและยามทุกข์

2. วัฒนธรรมเป็นกรอบและเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมจึงถือได้ว่าวัฒนธรรมเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกของสังคม ซึ่งอาจจะช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาลอดหลัดที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกและสังคมได้

3. วัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์เป็นลักษณะเด่นประจำชาติ หรือประจำหมู่คณะซึ่งมีส่วนช่วยให้ชนในชาติมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันจะทำให้เกิดความสามัคคีกันและจะส่งผลต่อการรวมพลังของหมู่คณะและธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2538 : 25 - 34) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญบางประการของวัฒนธรรมไว้ดังนี้ คือ

1. วัฒนธรรมเป็นรูปแบบที่สื่อสารสำหรับคนหมู่ใหญ่ วัฒนธรรมนั้นเป็นรูปแบบที่สื่อสารโดยมีลักษณะพิเศษที่สื่อสารหรือเนื้อหาเกี่ยวกับ คนหมู่ใหญ่ ไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องเฉพาะตัวบุคคล

2. วัฒนธรรมจะดีต้องพร้อมทั้งสาระและรูปแบบวัฒนธรรมที่เป็นเนื้อหาถ้าไม่มีรูปแบบช่วยคนหมู่ใหญ่ก็จะไม่ได้รับประโยชน์จากเนื้อหาสาระนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้ารูปแบบนั้นไม่มีสาระหรือมีแต่ไม่สื่อสารอย่างได้ผลก็ไม่ได้ประโยชน์อีกเช่นเดียวกัน ดังนั้น วัฒนธรรมต้องมีทั้งสาระและรูปแบบที่นำมาใช้ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงให้คนได้ประโยชน์

3. วัฒนธรรมมีความต่อเนื่องเป็นกระแส คือ เป็นสิ่งที่มีการส่งส่มาถ่ายทอดแล้วก็ต่อเนื่องไปวัฒนธรรมถ้าอยู่กับอดีตอย่างเดียวไม่มาถึงปัจจุบันวัฒนธรรมนั้นก็ตาย ถ้าหยุดอยู่กับปัจจุบันไม่สามารถสืบสานไปสู่อนาคตวัฒนธรรมนั้นก็ไม่งอกงาม ดังนั้น จะต้องเป็นวัฒนธรรมที่มีความสืบเนื่อง คือ ต่อจากอดีตและเป็นฐานสู่อนาคตโดยดำรงอยู่ในปัจจุบันอย่างมีคุณค่า มีความหมาย มีประโยชน์

### 3.4 ประเภทของวัฒนธรรม

กาสัถ เตชะชั้นหมาก (2541 : 25 – 26 ) ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมตามที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1. วัฒนธรรมด้านจิตใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นรากฐานหรือพื้นฐานของความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่โน้มนำให้มนุษย์คิด พุค และทำ ด้วยความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกันยังผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นไปด้วยความอบอุ่น ได้แก่ ภูมิปัญญา ความเชื่อ ค่านิยม คุณธรรม อุดมการณ์ เป็นต้น

2. วัฒนธรรมด้านสังคม หมายถึง ระเบียบแบบแผนแห่งการดำเนินชีวิตที่ช่วยให้มนุษย์อยู่อาศัย และทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความเรียบร้อยงดงาม ได้แก่ ภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น

3. วัฒนธรรมด้านวัตถุ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ที่แสดงออกซึ่งความประณีตแห่งความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ อาคาร เครื่องประดับ ตกแต่ง ศิลปกรรม ตลอดจนผลงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่างๆ เป็นต้น

โดยวัฒนธรรมทั้ง 3 ประเภทนี้จะต้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสมและสมดุล

### 3.5 องค์ประกอบของวัฒนธรรม

องค์ประกอบของวัฒนธรรมสามารถแยกองค์ประกอบที่สำคัญได้ดังนี้

1. องค์วัตถุ (Instrumental and Symbolic Objects) คือ วัฒนธรรมวัตถุ ที่สามารถสัมผัสจับต้องได้และมีรูปร่าง เช่น เครื่องมือ บ้าน โรงเรียน วัด โรงงาน สนามกีฬา โบสถ์ วิหาร หอคูดาว และส่วนที่ไม่มีรูปร่าง เช่น ภาษา สัญลักษณ์ในการติดต่อหรือสื่อความหมาย หลักวิชา คำนวณ (ตัวเลข) มาตรการต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มนุษย์คิดหรือสร้างขึ้นมา

2. องค์การ (Association or Organization) หมายถึง กลุ่มที่มีการจัดอย่างเป็นระเบียบหรือมีโครงสร้างอย่างเป็นทางการ มีการวางกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับและวัตถุประสงค์ไว้อย่างแน่นอน เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญที่สุดในสังคมที่ซับซ้อน เช่น ครอบครัว (กลุ่มเล็กที่สุด) ฯลฯ ลูกเสือ สภากาชาด วัด สหประชาชาติ (องค์การใหญ่ที่สุด) โดยทั่วไปบุคคลที่มารวมกันเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์บางอย่าง และวัตถุประสงค์ก็อาจเป็นเรื่องไม่ใหญ่โตก็ได้ เช่น สมาคมนักเรียนเก่ารวมกัน เพื่อผดุงรักษาชื่อเสียงของโรงเรียนหรืออาจจะเรื่องใหญ่ ๆ รวมกันเพื่อป้องกันประเทศชาติให้พ้นภัย

3. องค์พิธีการ (Usage) เป็นเรื่องเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในสังคม เช่น พิธีกรรมต่างๆ ตั้งแต่เรื่องการเกิด การแต่งงาน การบวชนาค ตาย ขึ้นบ้านใหม่ พิธีทางศาสนา พิธีการต่างๆ ซึ่งศาสนาก็มีอิทธิพลอยู่บ้างไม่มากนักน้อยรวมตลอดถึงพิธีการแต่งกาย

และรับประทานอาหาร เช่น เวลาไปงานที่เป็นทางการของทางราชการ หญิงมักจะแต่งชุดไทย ชายก็แต่งชุดเต็มยศ หรือการเลี้ยงดูอาหาร ปัจจุบันในงานต่าง ๆ มักจะออกมาในรูปแบบเฟร็ด ดินเนอร์ ชันโดก เป็นต้น โดยพิธีการเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงไปบ้างตามสภาพของสังคม

4. องค์กร (Concept) ได้แก่ ความเชื่อ ความเข้าใจ ทศนคติ ตลอดจนอุดมการณ์ต่าง ๆ เช่น ความเชื่อในเรื่องกรรมเป็นเครื่องชี้เจตนา ความเชื่อในเรื่องการมีผิวเดียวเมียวเดียว ความเชื่อในเรื่องพระเจ้าองค์เดียวหรือหลายองค์ ความเชื่อในเรื่องตายแล้วเกิดใหม่ ความคิดเห็น หรือ อุดมการณ์ในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง การบริหาร ความเข้าใจในเรื่องมนุษย์ การยอมรับว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรถูกหรือผิดซึ่งจะเป็นเครื่องวัดหรือมาตรฐานในการตัดสินใจของคนตลอดจนเป็นเครื่องวัดเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม (สุพัตรา สุภาพ 2543 : 101-102)

### 3.6 ขอบข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดขอบข่ายการดำเนินงาน วัฒนธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ไว้ 8 ลักษณะงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551 : 31 - 36)

1. งานวิจัยวัฒนธรรม หมายถึง การสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น เช่น ประวัติความเป็นมา บุคคลสำคัญ สถานที่สำคัญ วิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ ภูมิปัญญาท้องถิ่น อาหาร สมุนไพร หัตถกรรม และประเพณี เป็นต้น เพื่อเป็นพื้นฐานและประโยชน์ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นในลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ การอนุรักษ์ ฟื้นฟู ถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้างเอกลักษณ์ และแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมโดยมีกิจกรรมหลัก ดังต่อไปนี้

- 1.1 การศึกษา สำรวจและรวบรวมข้อมูลทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- 1.2 การจัดประชุมสัมมนา
- 1.3 การกำหนดหัวข้อและดำเนินงานในการศึกษา สำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรม
- 1.4 การจัดหางบประมาณและการให้ทุนอุดหนุนการศึกษา สำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรม
- 1.5 การพัฒนานักวิจัยวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 1.6 การยกย่องเชิดชูเกียรตินักวิจัยดีเด่น
- 1.7 การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่องานวิจัยทางวัฒนธรรม
- 1.8 การประชาสัมพันธ์และการนำผลการวิจัยไปใช้
- 1.9 การสร้างเครือข่ายงานวิจัยวัฒนธรรม
- 1.10 การติดตามและประเมินผล

2. งานอนุรักษ์วัฒนธรรม หมายถึง การพิทักษ์รักษาและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทั้งที่เป็น รูปธรรมและนามธรรมเพื่อก่อให้เกิดความรัก ความหวงแหน ความเข้าใจและความภาคภูมิใจใน ความเป็นท้องถิ่นและความเป็นชาติตลอดจนเพื่อประโยชน์ในการศึกษา ค้นคว้าของคนรุ่นหลัง โดยมีกิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาเกี่ยวกับงานอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น
- 2.2 การจัดทำทะเบียนผลิตผลทางวัฒนธรรมเพื่องานอนุรักษ์
- 2.3 การจัดทำงบประมาณสนับสนุนงานอนุรักษ์วัฒนธรรม
- 2.4 การรณรงค์ให้เกิดความตื่นตัว ตระหนักในคุณค่าและให้ความร่วมมือในงานอนุรักษ์วัฒนธรรม
- 2.5 การออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เอื้อต่องานอนุรักษ์ วัฒนธรรม
- 2.6 การจัดสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานอนุรักษ์วัฒนธรรม
- 2.7 การประชาสัมพันธ์งานอนุรักษ์วัฒนธรรม
- 2.8 การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในงานอนุรักษ์วัฒนธรรม
- 2.9 การติดตามและประเมินผล

3. งานฟื้นฟูวัฒนธรรม หมายถึง การเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหายหรือที่กำลังจะเสื่อม สลายไปจากสังคมไทย กิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการมีดังต่อไปนี้

- 3.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของผลิตผลทางวัฒนธรรมที่สูญหายหรือที่กำลังจะเสื่อม สลายไปจากสังคมไทย
- 3.2 การจัดทำทะเบียนผลิตผลทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การฟื้นฟู
- 3.3 การรณรงค์เพื่อฟื้นฟูวัฒนธรรม
- 3.4 การสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูวัฒนธรรม
- 3.5 การจัดทำงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานฟื้นฟูวัฒนธรรม
- 3.6 การประชาสัมพันธ์งานฟื้นฟูวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยกระบวนการทาง การศึกษาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- 3.7 การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานฟื้นฟูวัฒนธรรม
- 3.8 การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในงานฟื้นฟู วัฒนธรรม

### 3.9 การติดตามและประเมินผล

**4. งานพัฒนาวัฒนธรรม** หมายถึง การริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัยบังเกิดคุณประโยชน์แก่ชีวิต สังคมและธรรมชาติโดยที่ยังคง รักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์แห่งความเป็นท้องถิ่นและความเป็นไทยมีกิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 4.1 การศึกษาสภาพความเหมาะสมของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรมในปัจจุบัน
- 4.2 การเลือกสรรวัฒนธรรมที่ควรได้รับการพัฒนา
- 4.3 การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม
- 4.4 จัดหางบประมาณสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม
- 4.5 การปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่องานพัฒนาวัฒนธรรม
- 4.6 การประชาสัมพันธ์งานพัฒนาวัฒนธรรม
- 4.7 การถ่ายทอดวัฒนธรรมที่พัฒนาแล้วเข้าไปในกระบวนการให้การศึกษาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการตลอดจนเผยแพร่ทางสื่อมวลชน
- 4.8 การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในงานพัฒนาวัฒนธรรม
- 4.9 การจัดประชุมสัมมนาทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรม
- 4.10 การติดตามและประเมินผล

**5. งานถ่ายทอดวัฒนธรรม** หมายถึง การนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรอง แล้วว่าดีและก่อให้เกิดประโยชน์ไปใช้ในกระบวนการจัดการศึกษาเรียนรู้แก่เด็ก เยาวชน และคน ในท้องถิ่น อันจะยังผลให้สมาชิกในสังคมเกิดความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่า และนำไปปฏิบัติ อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับยุคสมัย โดยมีกิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

- 5.1 การศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าควรแก่การถ่ายทอด
- 5.2 การพัฒนาวิธีการถ่ายทอดและสื่อเพื่อการถ่ายทอดวัฒนธรรม
- 5.3 การรณรงค์ให้เกิดความตระหนักและความร่วมมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม
- 5.4 การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานถ่ายทอดงานวัฒนธรรม
- 5.5 การฝึกอบรมครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องในการถ่ายทอดวัฒนธรรม
- 5.6 การจัดหางบประมาณสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม
- 5.7 การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม

5.8 การประชาสัมพันธ์งานถ่ายทอดวัฒนธรรม

5.9 การติดตามและประเมินผล

6. งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม หมายถึง การสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีกิจกรรมหลักดังนี้

6.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมของบุคคลหรือหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในระดับท้องถิ่น

6.2 การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมวัฒนธรรม

6.3 การปรับปรุงหรือออกระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่องานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม

6.4 การจัดทำแผนงานสนับสนุนการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมสำหรับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น

6.5 การจัดหางบประมาณสนับสนุนงานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม

6.6 การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมวัฒนธรรม

6.7 การประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม

6.8 การติดตามและประเมินผล

7. งานสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้มีโอกาสแสดงออกและพัฒนาความรู้ความสามารถทางวัฒนธรรมนั้นอย่างเต็มตามศักยภาพถึงขั้นที่สมควรได้รับการยกย่องว่าเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นในด้านนั้นๆ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงาน ทั้งในระดับท้องถิ่น ได้จัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม เช่น การฝึกอบรม การประกวด การแข่งขัน อันจะนำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมในอนาคต โดยมีกิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

7.1 การสำรวจ เลือกรรและจัดทำทะเบียนผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่น

7.2 การสนับสนุนให้ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้แสดงออกพัฒนาและ ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ

7.3 การเชิดชูเกียรติผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมขึ้นมาเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

7.4 การบันทึกความรู้ ความสามารถและผลงานของอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อเผยแพร่และถ่ายทอด

7.5 การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

7.6 การจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

7.7 การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่บันทึกความรู้ ความสามารถและผลงานของอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

7.8 การประกวดความรู้ความสามารถและผลงานด้านวัฒนธรรมของนักเรียน นักศึกษาและบุคคลโดยทั่วไปในระดับท้องถิ่น

7.9 การให้ทุนการศึกษาหรือทุนอุดหนุน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทางวัฒนธรรมแก่เยาวชน และบุคคลทั่วไปของท้องถิ่น

7.10 การสนับสนุนให้ เยาวชนและบุคคลทั่วไปที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้ฝึกงานหรือร่วมทำงานกับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

7.11 การประชาสัมพันธ์งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

7.12 การติดตามและประเมินผล

**8. งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม** หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ในท้องถิ่น ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำไปสู่ความรัก ความสามัคคี และความเข้าใจอันดีแห่งการอยู่ร่วมกัน กิจกรรมหลักที่ดำเนินการคือ

8.1 การสำรวจและเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การแลกเปลี่ยนในระดับท้องถิ่น

8.2 การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

8.3 การจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

8.4 การปรับปรุงและออกกฎระเบียบให้เอื้อต่องานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

8.5 การประชาสัมพันธ์งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

8.6 ติดตามและประเมินผล

### 3.7 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์การดำเนินงานวัฒนธรรมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551 : 20 - 23)

เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมงานด้านวัฒนธรรมเกิดความต่อเนื่องพร้อมกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์การดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานวัฒนธรรมให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้

## 1. วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีค่านิยม และพฤติกรรมเหมาะสม มีความภาคภูมิใจและสืบทอดวัฒนธรรมอันเป็นอัตลักษณ์ของตนเองและชุมชนสามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตและพัฒนาอย่างยั่งยืน

## 2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสังคม ในการเสริมสร้างค่านิยมและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

2.2 ส่งเสริมการนำทุนทางวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.3 จัดการความรู้และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม

2.4 สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายทางวัฒนธรรม

## 3. ประเด็นยุทธศาสตร์

3.1 ส่งเสริมอัตลักษณ์และความหลากหลายทางวัฒนธรรม

### เป้าประสงค์

ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมอัตลักษณ์ของตนเอง ชุมชน และสังคม

### กลยุทธ์

1. เสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. ส่งเสริมวิถีประชา

3. เสริมสร้างพื้นที่ทางวัฒนธรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิทางวัฒนธรรม

5. เสริมสร้างและสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายทางวัฒนธรรม

### โครงการสนับสนุนยุทธศาสตร์

1. โครงการภูมิบ้านภูมิเมือง

2. โครงการภูมิทัศน์วัฒนธรรม

3. โครงการลานวัฒนธรรมเพื่อเยาวชนและครอบครัว

4. โครงการวัฒนธรรมไทยสายชุมชน

5. โครงการวารสารวัฒนธรรมไทย

6. โครงการปกป้องคุ้มครองภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

7. โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทางวัฒนธรรม
8. โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาค่าเนื้องานองค์กรเครือข่าย

### 3.2 พัฒนาศักยภาพแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายทางวัฒนธรรม

#### เป้าประสงค์

แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายทางวัฒนธรรมได้รับการพัฒนาศักยภาพ  
กลยุทธ์

1. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพ
- 2.. ส่งเสริมศูนย์ระยะทางวัฒนธรรมและรับรู้ทางศิลปะ

#### โครงการสนับสนุนยุทธศาสตร์

1. โครงการพัฒนาศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย
2. โครงการพัฒนาหอไทยนิทัศน์แหล่งเรียนรู้ทางอารยธรรม
3. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
4. โครงการปรับปรุงและพัฒนาหออัครศิลป์

### 3.3 เสริมสร้างค่านิยมและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

#### เป้าประสงค์

1. ประชาชนรับรู้ค่านิยมที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมและชุมชน
2. ประชาชนมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

#### กลยุทธ์

1. ขยายส่งเสริมผู้มีความเป็นเลิศทางศิลปวัฒนธรรม
2. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนา
3. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในวิถีชีวิต
4. เสริมสร้างทุนทางสังคมวัฒนธรรม

#### โครงการสนับสนุนยุทธศาสตร์

1. โครงการศิลปินแห่งชาติและผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม
- 2 โครงการสวัสดิการศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม
3. โครงการสนับสนุนการวิจัยทางวัฒนธรรม
4. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
5. โครงการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติในชุมชน
6. โครงการส่งเสริมกิจการภาพยนตร์และวีดิทัศน์
7. โครงการบ่มเพาะผู้ประกอบการสินค้าและบริการทางวัฒนธรรม

8. โครงการผลิตภัณฑ์วัฒนธรรมดีเด่น
9. โครงการมหกรรมการแสดงนานาชาติเฉลิมพระเกียรติฯ
10. โครงการมหกรรมวัฒนธรรมแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติฯ
11. โครงการเผยแพร่แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับต่างประเทศ

### 3.4 เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร

#### เป้าประสงค์

1. ระบบการบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ
2. บุคลากรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาตรฐานที่ยอมรับได้

#### กลยุทธ์

พัฒนาระบบบริหารและบุคลากรในองค์กรเน้นการจัดการความรู้และการปฏิบัติการในการดำเนินงานอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ

#### โครงการสนับสนุนยุทธศาสตร์

1. โครงการพัฒนาระบบบริหาร
2. โครงการพัฒนาการวางแผนและติดตามประเมินผล
3. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ
4. โครงการพัฒนาระบบบุคลากรทางวัฒนธรรม
5. โครงการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์งานวัฒนธรรม

### 3.8 กระบวนการส่งเสริมการดำเนินงานวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพแก่องค์กรภาคีมีกระบวนการดำเนินงาน 10 ขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2551 : 114 - 116)

1. ส่งเสริมให้เครือข่ายร่วมกับองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมายการดำเนินงานวัฒนธรรมให้ชัดเจน โดยเชิญองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประชุมกำหนดแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกัน โดยตรงทั้งส่งผลประโยชน์โดยรวมต่อประชาชน

2. จัดตั้งกลุ่มแกนนำเครือข่ายทำหน้าที่ประสานงาน แบ่งหน้าที่บริหารจัดการเครือข่าย เช่น แบ่งบทบาทการบริหารจัดการตามลักษณะพื้นที่เป็นภูมิภาค จังหวัด อำเภอ ตำบล กลุ่มเขต โดยกลุ่มแกนนำเครือข่ายต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนผู้นำเครือข่าย เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิกและป้องกันการผูกขาดอำนาจ

3. ส่งเสริมการประสานเชื่อมโยงการดำเนินงานวัฒนธรรมระหว่างหน่วยงาน สนับสนุนกับเครือข่ายและเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่ง ดำเนินการได้ทั้งแนวราบ แนวตั้ง หรือในภูมิภาคต่างระดับกัน การเชื่อมเครือข่ายทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยการมีกิจกรรมร่วมกันหรือเป็นตัวแทนร่วมกันในการ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องและการร่วมกันประสานงานการประชุม

4. ส่งเสริมให้เครือข่ายสามารถจัดหาและบริการจัดการทรัพยากรด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการดำเนินงานวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพเครือข่ายต้องมี วิธีการจัดหา/จัดการทรัพยากร และความสามารถในการพึ่งตนเอง ทรัพยากรนี้ไม่ได้หมายถึง เงินทุนเท่านั้น แต่หมายรวมถึงคุณภาพสมาชิก วิธีการจัดการแบบมีส่วนร่วม เทคโนโลยีการ แลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล

5. ให้เครือข่ายมีระเบียบ ข้อบังคับ ธรรมนูญในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้ เครือข่าย ผู้นำเครือข่ายได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกเครือข่าย อีกทั้ง ยังสามารถดำเนินงานได้กว้างขวาง อาจมีชื่อหรือสัญลักษณ์ของเครือข่ายเพื่อเป็นที่จดจำได้ง่าย และอาจส่งข่าวสารไปให้บุคคลเป้าหมายที่สามารถให้การรับรองเครือข่ายได้ นอกจากนั้น เครือข่ายต้องมีกฎระเบียบ การแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ต้องไม่ตายตัวมากเกินไป ควรมีการยืดหยุ่นความสามารถในการปรับมีความสำคัญต่อการยั่งยืนของเครือข่าย ขณะที่ วัตถุประสงค์ของเครือข่ายควรชัดเจนแต่ต้องมีขอบเขตที่เครือข่ายสามารถเปลี่ยนแปลงได้

6. ส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กระลักษณะประชาธิปไตย ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และความผูกพันที่เหนียวแน่นมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การเลือกกิจกรรมและ วิธีดำเนินงานวัฒนธรรมของเครือข่ายในลักษณะประชาธิปไตย จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างสมาชิกเครือข่าย และยังเปิดโอกาสให้สมาชิกเครือข่ายได้เสนอแนวความคิดการดำเนินงาน วัฒนธรรมที่มีรูปแบบที่หลากหลายตรงตามความต้องการของท้องถิ่น ตรงตามความต้องการของ ชุมชนโดยรวม

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร/สมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม เพื่อทักษะด้านการบริหารจัดการเครือข่ายให้กับองค์กรเครือข่าย แกนนำ และผู้นำเครือข่าย หรือ การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร/สมาชิกเครือข่ายด้านความรู้เกี่ยวกับงานวัฒนธรรม การบริหารจัดการงานวัฒนธรรม การเจรจาหว่านล้อม การติดต่อสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ กับสื่อมวลชน การใช้เทคโนโลยี การทำบัญชี เป็นต้น

8. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของเครือข่ายด้วยการให้รางวัล เช่น ให้เงินอุดหนุนการดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความยั่งยืนให้กับเครือข่าย

9. ถอดบทเรียนเครือข่ายที่สามารถดำเนินงานวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นต้นแบบให้เครือข่ายอื่น ๆ นำรูปแบบไปบูรณาการปรับใช้พัฒนาให้เหมาะสมกับองค์กรของตน

10. ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาความสอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ความก้าวหน้าและความสำเร็จของเครือข่ายในแต่ละระยะ ทั้งนี้ ควรให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิธี และเรื่องชี้วัดประสิทธิภาพ

### 3.9 กระบวนการดำเนินงานวัฒนธรรมกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ

#### 1. ด้านกระบวนการทำงาน

- 1.1 นำเสนอแผนปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมต่อองค์กรเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 ประสานกับส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อขอสนับสนุนการดำเนินงาน
- 1.3 จัดทำคู่มือดำเนินโครงการ
- 1.4 แต่งตั้งคณะทำงาน ประชุมชี้แจง และมอบหมายหน้าที่
- 1.5 กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานโครงการและกำหนดพื้นที่
- 1.6 ดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการตามปฏิทินงาน
- 1.7 สรุปและประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกิจกรรมโครงการแต่ละโครงการ
- 1.8 สรุปและประเมินผลรวม เมื่อดำเนินการสิ้นสุดทุกโครงการในเดือนกันยายน

#### 2. ด้านงบประมาณ

ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพองค์กรเครือข่าย วัฒนธรรมในครั้งนี้ ให้ความสำคัญกับการนำชุมชนองค์กรเครือข่ายในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ฉะนั้น เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง (Maintenance) เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนเป็นระบบครบวงจร และพัฒนาให้เป็นการดำเนินงาน โครงการที่เป็นรูปธรรม ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการพัฒนาจึงได้ประสานงานกับองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เพื่อของบประมาณ/บุคลากรในการให้การสนับสนุนโครงการ

#### 3. ด้านการจัดการประสานงานเพื่อการมีส่วนร่วม

กระบวนการมีส่วนร่วมทำให้เกิดการเรียนรู้ (People Learning) หากผู้ดำเนินการในพื้นที่ มีความเข้าใจ และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานจะทำให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่น และมี

ประสิทธิภาพ ฉะนั้น การดำเนินกิจการงานวัฒนธรรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องประสานความร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

การประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่นๆ การบูรณาการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการอื่นในพื้นที่ เป็นจุดเด่นของการบูรณาการกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินโครงการนี้หลักการที่สำคัญอย่างยิ่งของการมีส่วนร่วมที่ต้องไม่ลืมคือ ความต้องการที่แท้จริง และการมีส่วนร่วมตัดสินใจของเจ้าของท้องถิ่น เพราะนั่นหมายถึง ความยั่งยืนและความรู้สึกเป็นเจ้าของของท้องถิ่น

#### 4. ด้านการเตรียมการ

การจัดเตรียมทีมงาน โดยการจัดตั้งคณะทำงานฯ เพื่อรับผิดชอบเป็นรายภาค เพื่อให้สามารถประสานงานได้ดีทุกระดับ โดยอาศัยกระบวนการประชุมระดมสมองอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งทำให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างราบรื่น

#### 5. ด้านการเชื่อมโยงเครือข่ายในท้องถิ่น

ได้ดำเนินกิจกรรม โดยมีเครือข่ายหลายระดับ เพื่อเชื่อมโยงบุคคล กลุ่ม องค์กร ทำประชาคมต่าง ๆ ในพื้นที่เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้โดยจัดทำอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในลักษณะเชิงรับและเชิงรุก

#### 6. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.1 นโยบายการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นความพยายามที่จะเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและความสามารถในการบูรณาการ ทรัพยากรในท้องถิ่นทั้งด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารจัดการ

6.2 การขยายรูปแบบของโครงการพัฒนาศักยภาพองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมไปสู่พื้นที่ต่าง ๆ ควรคำนึงถึงทีมงานที่มีคุณภาพอันหมายถึง งบประมาณ ความรู้ความสามารถในการทำงานด้านประชาสังคม ความพร้อมในการลงพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และทักษะด้านการบริหารจัดการเชิงสังคม

6.3 กรอบพื้นที่สำหรับการจัดทำแผนงานเพื่อขยายผล รูปแบบของโครงการพัฒนาศักยภาพองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมสามารถประยุกต์ใช้ได้ทุกพื้นที่

6.4 การริเริ่มขยายรูปแบบการพัฒนาศักยภาพองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรม ไม่ควรลืมว่า “คุณภาพ” ต้องมาก่อน “ปริมาณ”

6.5 จุดอ่อนที่มักเกิดขึ้นในกระบวนการมีส่วนร่วมและชุมชนเข้มแข็ง คือ การสนับสนุนที่ให้เกิดกิจกรรมการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง โดยการช่วยสนับสนุนด้านงบประมาณและความสะดวกในด้านต่าง ๆ ตามความจำเป็น

## 7. ข้อเสนอแนะเชิงกระบวนการ

7.1 การศึกษาพื้นที่เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำเป็นอันดับแรก เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเรื่องของปัญหาและศักยภาพของพื้นที่รวมทั้งบทบาทของหน่วยราชการในพื้นที่ด้วย เพื่อให้เกิดการบูรณาการ

7.2 สร้างความเข้าใจและค้นหาแกนนำในพื้นที่

7.3 พัฒนาศักยภาพแกนนำและสร้างเครือข่ายการทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวคิดและเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน ทั้งสร้างพันธมิตรที่จะทำงานร่วมกันต่อไป การพัฒนาศักยภาพที่สำคัญ คือ การพัฒนาความคิดและทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การทำให้เห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เชื่อมโยงกับสังคมไทย และท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน การทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและกระแสของสังคมในปัจจุบัน การมองเห็นพลังของคนที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงของท้องถิ่น และสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นได้ การพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการ เพื่อให้สามารถจัดการประชุมระดมสมองอย่างสร้างสรรค์ในท้องถิ่นเอง

7.4 วางระบบทำงานและการประสานงาน หมายถึง การกำหนดบทบาทการทำงานของแต่ละคนให้ชัดเจน จะทำให้คณะทำงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแท้จริง บทบาทในการทำงานที่จำเป็นมีอยู่ 4 ด้าน ดังนี้

7.4.1 การหาข้อมูลพื้นที่ และจัดระบบข้อมูล

7.4.2 การสังเคราะห์ข้อมูลและถอดบทเรียนการทำงาน

7.4.3 การสร้างความเข้าใจกับสาธารณะและการสร้างความเคลื่อนไหว

7.4.4 การสร้างสื่อเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและการดำเนินงาน และเพื่อให้ทีมงานทุกคนสามารถรู้ความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของการทำงานตลอดเวลา จึงต้องมีบทบาทที่เป็นผู้ประสานงานกลาง ที่จะเป็นผู้รับและแจ้งความเคลื่อนไหวกับผู้ประสานงานของทีมงานแต่ละด้าน ซึ่งจะทำให้สะดวกในการทำงาน การทำงานร่วมกันของบุคคลหลายฝ่ายแม้จะมีแนวคิด ความสนใจ เป้าหมาย และความมุ่งหวังร่วมกัน แต่หากไม่มีการวางระบบการทำงานและประสานงานที่ดี จะทำให้งานดำเนินไปไม่ราบรื่นและไม่ต่อเนื่อง ทำให้ไม่เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในคณะทำงาน

7.5 การสื่อสารและการนำเสนอต่อสาธารณชน กระบวนการเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมการใช้ระบบสื่อสารมวลชน สื่อประชาสัมพันธ์ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวีดิทัศน์ นิทรรศการที่มีภาพประกอบและเขียนอธิบาย และหากประเด็นดังกล่าวอาจใช้เป็นบทเรียนในพื้นที่อื่นได้ ที่อาจติดต่อกับสื่อท้องถิ่นหรือสื่อส่วนกลางให้มาทำข่าวหรือถ่ายทอด

### 3.10 ปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานวัฒนธรรม

ปัจจัยหลักในการดำเนินงานวัฒนธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานวัฒนธรรมทุกระดับ ได้แก่

1. บุคลากร มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กร เพราะการดำเนินงานทุกอย่างทุกขั้นตอนจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากร เริ่มตั้งแต่การวางแผน การนำไปใช้ และการติดตามประเมินผล หากองค์กรใดมีบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ หรือมีศักยภาพสูง จะทำให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีศักยภาพต่ำ การดำเนินงานขององค์กรก็จะไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมควรมีการเลือกสรรบุคลากรที่จะเป็นผู้ดำเนินงานวัฒนธรรมให้มีศักยภาพ ดังนี้

1.1 ผู้นำองค์กรควรเป็นบุคคลที่มีลักษณะของผู้นำที่ดี ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความเข้าใจ รอบคอบ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีคุณธรรมจริยธรรม

1.2 บุคลากรอื่น ๆ ขององค์กรนอกจากผู้นำที่ดีแล้ว องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่ดีด้วย โดยเป็นบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ ใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ดีทำงานเป็นทีมได้

2. งบประมาณ การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับงบประมาณทั้งทางตรงและทางอ้อมขึ้นอยู่กับประเภทของงานและกิจกรรม สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือองค์กรจะต้องมีการจัดหาและบริหารจัดการงบประมาณให้เกิดประโยชน์หรือมีประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผน การจัดหางบประมาณในการดำเนินงานของวัฒนธรรมอาจได้จากการสนับสนุนของรัฐจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจากภาคเอกชน

3. วัสดุอุปกรณ์ การดำเนินงานขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับวัสดุอุปกรณ์ เช่น เครื่องมือ หรือวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน องค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมมีทั้งที่สำนักงานเป็นของตนเอง และที่ต้องอาศัยสถานที่หรือหน่วยงานอื่นเป็นอาคารสำนักงาน ซึ่งอาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในการดำเนินงานได้ ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องมีการวางแผนการจัดหาวัสดุที่จำเป็นในการดำเนินงานและควรจะมีการบำรุงรักษาวัสดุดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

4. การบริหารจัดการ เป็นหัวใจสำคัญขององค์กรเพราะการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรเริ่มตั้งแต่การจัดองค์กร การวางแผนงาน การจัดทีมงานและบุคลากร การประสานงาน การบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการงบประมาณ และการติดตามประเมินผล ดังนั้น องค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมทุกแห่งจำเป็นต้องกำหนดระบบการบริหารจัดการขององค์กรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

นอกจากปัจจัยหลักที่กล่าวมาข้างต้นแล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายวัฒนธรรม เช่น การสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากร การประชาสัมพันธ์ การสร้างทีมงาน ฯลฯ องค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมจำเป็นต้องมีการจัดทำกิจกรรมและบริหารจัดการปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานวัฒนธรรม

##### 4.1 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล และราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมากโดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ คือรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาแล้วติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ซึ่งกล่าวได้ว่าการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

##### 4.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีโครงสร้างไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งของประชาชนและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแยกจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

### 1. สภากงศ์การบริหารส่วนตำบล

สภากงศ์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่ยงศ์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้านให้หมู่บ้านนั้น เลือกสมาชิกสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และในกรณีที่ยงศ์การบริหารส่วนตำบล มี 2 หมู่บ้าน ให้ยงศ์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกยงศ์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลให้มีวาระ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง

สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลยังมีประธานสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธานสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากสมาชิกสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล แล้วให้ นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภากงศ์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล โดยมีประธานสภาและรองประธานสภาดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสมาชิกหรือมีการยุบสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล

#### อำนาจหน้าที่ของสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2548 : 15) ได้กล่าวว่า สภากงศ์การบริหารส่วนตำบลเป็นยงศ์กรส่วนหนึ่งของยงศ์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติพิจารณาให้ความเห็นชอบกิจการสำคัญของยงศ์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้มติของที่ประชุมสภากงศ์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลักมีประธานสภากงศ์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้า

##### 1. อำนาจหน้าที่ของสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

1.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนายงศ์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการของยงศ์การบริหารส่วนตำบล

1.2 พิจารณาและให้ความชอบร่างข้อบัญญัติยงศ์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของยงศ์การบริหารส่วนตำบล

1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกยงศ์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนายงศ์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

##### 2. สภากงศ์การบริหารส่วนตำบล และหน้าที่การปฏิบัติงาน

2.1 สมาชิกสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล (จำนวนตามโครงสร้างยงศ์การบริหารส่วนตำบล) มีหน้าที่ดังนี้

2.1.1 เข้าร่วมประชุมสภากงศ์การบริหารส่วนตำบลอภิปรายแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมสภากงศ์การบริหารส่วนตำบล และลงมติในประเด็นต่าง ๆ

2.1.2 ปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.3 เสนอร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.4 ตั้งกระตุ้ถามนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อันเกี่ยวกับงานหน้าที่

2.1.5 เสนอขบัญญัติขอเปิดอภิปรายทั่วไป นายองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติ ด้วยจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมดเท่าที่มีอยู่

2.1.6 ขอเปิดประชุมวิสามัญด้วยจำนวนไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่

2.1.7 หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด หรือในฐานะผู้แทนประชาชนในหมู่บ้านและขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

2.2 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน : เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายอำเภอแต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการประชุมและดำเนินการกิจการอื่นให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุมที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.2.1 ดำเนินกิจการของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด

2.2.2 เป็นประธานของที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เว้นแต่ขณะที่กล่าวอภิปราย

2.2.3 สนับสนุนหรือคัดค้านญัตติในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.4 บังคับบัญชางานในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.5 รักษาความสงบเรียบร้อยในสภา

2.2.6 เป็นผู้แทนสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในกิจการภายนอก

2.2.7 อำนาจและหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ หรือตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น

2.3 รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน : เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายอำเภอแต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เช่นเดียวกับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ช่วยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติการตามหน้าที่และกระทำ

ตามกิจกรรมตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย : ในกรณีที่ไม่มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ ให้รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่แทน

2.4 เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน : ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ และจัดการประชุมงานอื่นใด ตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.4.1 แจ้งนัดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามคำสั่งของประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.2 ชี้แจงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งหรือหนังสือสั่งการ หรือแนวทางการปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต่อที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.3 ช่วยเหลือประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำระเบียบวาระการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.4 เชิญประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่

2.4.5 จัดทำรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.6 เก็บรักษาข้อมูลข่าวสาร หรือเอกสารของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แต่จะเปิดเผยได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.7 ช่วยเหลือประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในการควบคุมการนับคะแนนเสียง

2.4.8 ช่วยเหลือประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.9 หน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่นหรือกระทำการอื่นตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

## 2. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล

นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งผู้ช่วยดำเนินการได้ โดยสามารถแต่งตั้งจากบุคคลที่มีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 2 คน เป็นเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 1 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 2 วาระ จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา 4 ปี นับตั้งแต่วันที่พ้นจากตำแหน่งแม้ดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา 4 ปี ก็นับเป็น 1 วาระ

### **บทบาทนายกองค์การบริหารส่วนตำบล**

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2548 : 18) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล คือหัวหน้าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### **1. การเลือกตั้งและการดำรงตำแหน่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบล มีนายก 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น : ดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งและมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้

#### **2. ผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้**

2.1 รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล : นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกิน 2 คน

2.2 เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล : นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จากผู้ที่มีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ 1 คน

#### **3. อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล**

3.1 ก่อนเข้ารับหน้าที่ นายก ต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน และจัดทำรายงานแสดงการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

#### **3.2 มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 59 ดังนี้**

3.2.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหาร

ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

3.2.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นด้วยความเรียบร้อย

3.2.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น

3.3 ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.4 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ซึ่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายสิทธิเข้าประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมี สิทธิแถลงข้อเท็จจริงตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุมแต่ไม่มี สิทธิออกเสียงลงคะแนน

3.5 กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล หรือสภาถูกยุบเพราะไม่สามารถจัดให้มีการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งแรกได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีการประชุมแต่ไม่สามารถเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ หากมีกรณีที่สำคัญ และจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจนกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้ แต่เมื่อได้เลือก ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วให้เรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แถลงนโยบายโดยไม่มีผลลงมติภายใน 15 วัน นับแต่วันที่มีการ เลือกตั้งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

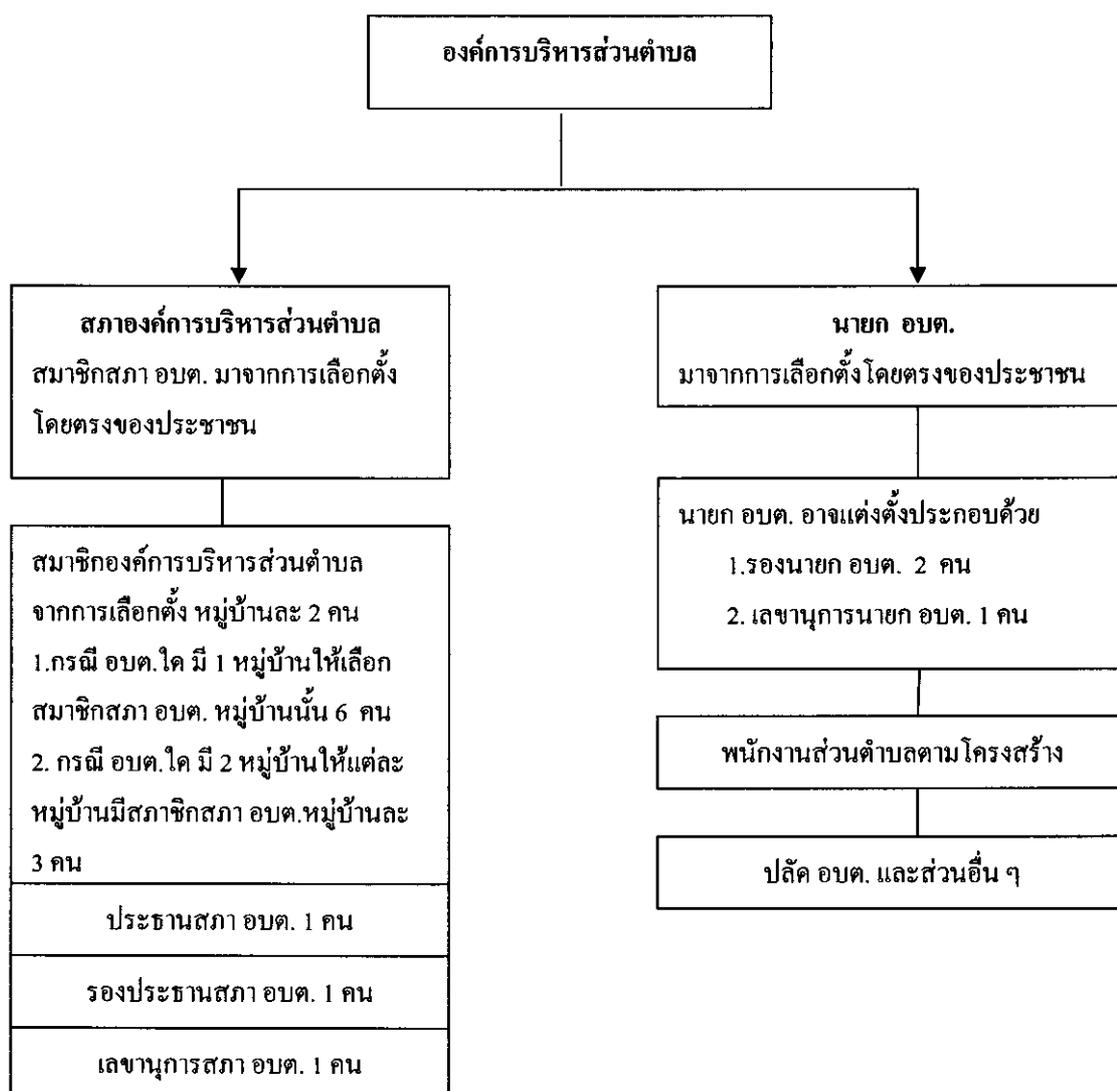
3.6 กรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่อาจเสียหายแก่องค์การบริหาร ส่วนตำบลหรือเสียหายแก่ราชการ และนายอำเภอได้ชี้แจงแนะนำตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตาม ใน กรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วนที่จะรอช้าไม่ได้ นายอำเภอมีอำนาจออกคำสั่งระงับการปฏิบัติราชการ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ตามที่เห็นสมควรได้ แล้วรีบรายงานผู้ว่าราชการจังหวัด ภายใน 15 วัน เพื่อวินิจฉัยตามที่เห็นสมควรโดยเร็ว : การกระทำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ฝ่าฝืนคำสั่งนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดดังกล่าว ไม่มีผลผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล

3.7 เป็นผู้เสนอร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และ ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่ม

3.8 เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนภูมิ 1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (สภา อบต.) และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (นายก อบต.)



ที่มา : กระทรวงมหาดไทย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2546 (ฉบับที่ 5)พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ประสานมิตร จำกัด, 2546),17-20.

### 4.3 บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ในมาตรา 67 ดังต่อไปนี้ (โกวิทย์ พวงงาม 2548 : 1-26)

1. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก  
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น
8. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ทางราชการมอบหมาย

ในขณะที่แผนพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา 16 ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขูปการ
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีการควบคุมสุสาน และ ฌาปนสถาน
21. ควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
24. การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

#### 4.4 ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

จังหวัดนครปฐมแบ่งการปกครองออกเป็น 7 อำเภอ 106 ตำบล 930 หมู่บ้านสำหรับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 15 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 97 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย (ที่ทำการปกครองจังหวัดนครปฐม พ.ศ. 2551 )

**อำเภอเมืองนครปฐม** มี 24 อบต. ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปากโลง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเห่า

3. องค์การบริหารส่วนตำบลนครปฐม
4. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
5. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนยายหอม
6. องค์การบริหารส่วนตำบลถนนขาด
7. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย
8. องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมศาลา
9. องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงมะเดื่อ
10. องค์การบริหารส่วนตำบลมาบแค
11. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองดินแดง
12. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา
13. องค์การบริหารส่วนตำบลสระกะเทียม
14. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลับ
15. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเขม
16. องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู
17. องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น
18. องค์การบริหารส่วนตำบลสามควายเผือก
19. องค์การบริหารส่วนตำบลตาก้อง
20. องค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง
21. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง
22. องค์การบริหารส่วนตำบลพระประโทน
23. องค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์
24. องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า

**อำเภอสามพราน มี 12 อบต. ดังนี้**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลบางช้าง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลยายชา
3. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหม่
4. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
5. องค์การบริหารส่วนตำบลหอมเกร็ด
6. องค์การบริหารส่วนตำบลสามพราน
7. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

8. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา
9. องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดจินดา
10. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย
11. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
12. องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง

**อำเภอนครชัยศรี มี 23 อบต. ดังนี้**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขุนแก้ว
2. องค์การบริหารส่วนตำบลนครชัยศรี
3. องค์การบริหารส่วนตำบลศิระระทอง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก
5. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตำหนัก
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ
7. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสำโรง
8. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา
9. องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว
10. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดละมุด
11. องค์การบริหารส่วนตำบลสัมปทวน
12. องค์การบริหารส่วนตำบลไทยवास
13. องค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย
14. องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชับ
15. องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนียด
16. องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า
17. องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว
18. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีมหาโพธิ์
19. องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วฟ้า
20. องค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ
21. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพลู
22. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค
23. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระเจดีย์

**อำเภอกำแพงแสน มี 15 อบต. ดังนี้**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งลูกนก
2. องค์การบริหารส่วนตำบลกระต๊อบ
3. องค์การบริหารส่วนตำบลรางพิบูล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย
5. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม
6. องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัฒนา
7. องค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม
8. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง
9. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบัว
10. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง
11. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง
12. องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว
13. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหมอนทอง
14. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม
15. องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงแสน

**อำเภอบางเลน มี 15 อบต. ดังนี้**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหินมูล
2. องค์การบริหารส่วนตำบลบางไทรป่า
3. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตูม
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบางภาษี
5. องค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ
6. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา
7. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทิง
8. องค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม
9. องค์การบริหารส่วนตำบลนราภิรมย์
10. องค์การบริหารส่วนตำบลบางหลวง
11. องค์การบริหารส่วนตำบลนิลเพชร
12. องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่หูช้าง
13. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเลน

14. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวปากท่า
15. องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา

#### **อำเภอคอนทูน มี 6 อบต. ดังนี้**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนพุทรา
2. องค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย
3. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพระ
4. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนรวก
5. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยควัน
6. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง

#### **อำเภอพุทธมณฑล มี 2 อบต. ดังนี้**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์
2. องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา

#### **4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลกับการดำเนินงานวัฒนธรรม**

การดำเนินงานวัฒนธรรมระหว่างกระทรวงวัฒนธรรม กับองค์กรภาคีท้องถิ่น กระทรวงวัฒนธรรมได้ทำความตกลงร่วมมือกับองค์กรภาคีทั้ง 4 หน่วยงาน คือ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สมาคมสันนิบาตเทศบาลส่วนตำบล สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสนับสนุนให้เกิดพลังการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นทั้งในด้านศิลปวัฒนธรรม คุณธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่นรวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยให้การทำงานด้านวัฒนธรรมท้องถิ่นมีการบูรณาการและเกิดความร่วมมือซึ่งกันและกันเพิ่มขึ้นในการอนุรักษ์ พัฒนาและสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนให้ยั่งยืนต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2550 : 24)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ปรับเปลี่ยนเร็วและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เหมาะสม โดยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของโครงสร้างของระบบต่าง ๆ ภายในประเทศให้มีศักยภาพแข่งขันได้ในกระแสโลกาภิวัตน์และสร้างฐานความรู้ให้เป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรู้เท่าทันควบคู่ไปกับการกระจายการพัฒนาที่เป็นธรรม และเสริมสร้างความเท่าเทียมกันของกลุ่มคนในสังคมและความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมเกิดภูมิคุ้มกัน จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงระดับประเทศและยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง ด้วยการส่งเสริมการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำ ในรูปแบบที่หลากหลายและจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตามความพร้อมของชุมชน สนับสนุนการนำ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างสรรค์คุณค่าของสินค้าและบริการ ส่งเสริม การร่วมลงทุนระหว่างองค์กรเครือข่ายชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับ โครงสร้างการผลิต เพื่อเพิ่มคุณค่าของสินค้าและบริการบนพื้นฐานความรู้และความเป็นไทย ปรับ โครงสร้างเครือข่ายชุมชนบนรากฐานของความรู้สมัยใหม่ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ วัฒนธรรมไทย (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2550 : 22 )

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากจะมีหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแล้วยังมีหน้าที่ในเรื่องงานวัฒนธรรมด้วย โดยมีกฎหมายที่กำหนดหน้าที่และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องงานวัฒนธรรม ได้แก่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแผนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 หมวด 2 มาตรา 16 กำหนดให้เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง และการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 46 กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นอำนาจและหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ “(7 ทวิ) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น” พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 50 ได้กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นอำนาจหน้าที่อันดีของท้องถิ่น และ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) มาตรา 67 กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ คือ “5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 8) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น” (สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2550 : 24 )

การบริหารงานวัฒนธรรมในท้องถิ่น นอกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายแล้ว ยังมีการจัดให้องค์กรเอกชนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

ได้แก่ สภาวัฒนธรรม มีสถานภาพเป็นองค์กรภาคเอกชนที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากผู้แทนองค์กรที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมที่ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้แก่

1. องค์กรภาครัฐ ได้แก่ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาครัฐที่เป็นองค์กรอิสระหรือองค์กรภาครัฐในลักษณะอื่น ๆ ที่ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ

2. องค์กรภาคเอกชน ได้แก่ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันจัดตั้ง และดำเนินการตามกฎหมาย และกฎระเบียบของราชการ เช่น สมาคม มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรการกุศล ที่ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ

3. องค์กรภาคชุมชน ได้แก่ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันตามความสมัครใจ และความถนัดของประชาชน เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน กลุ่มประชาสังคม กลุ่มออมทรัพย์ เป็นต้น

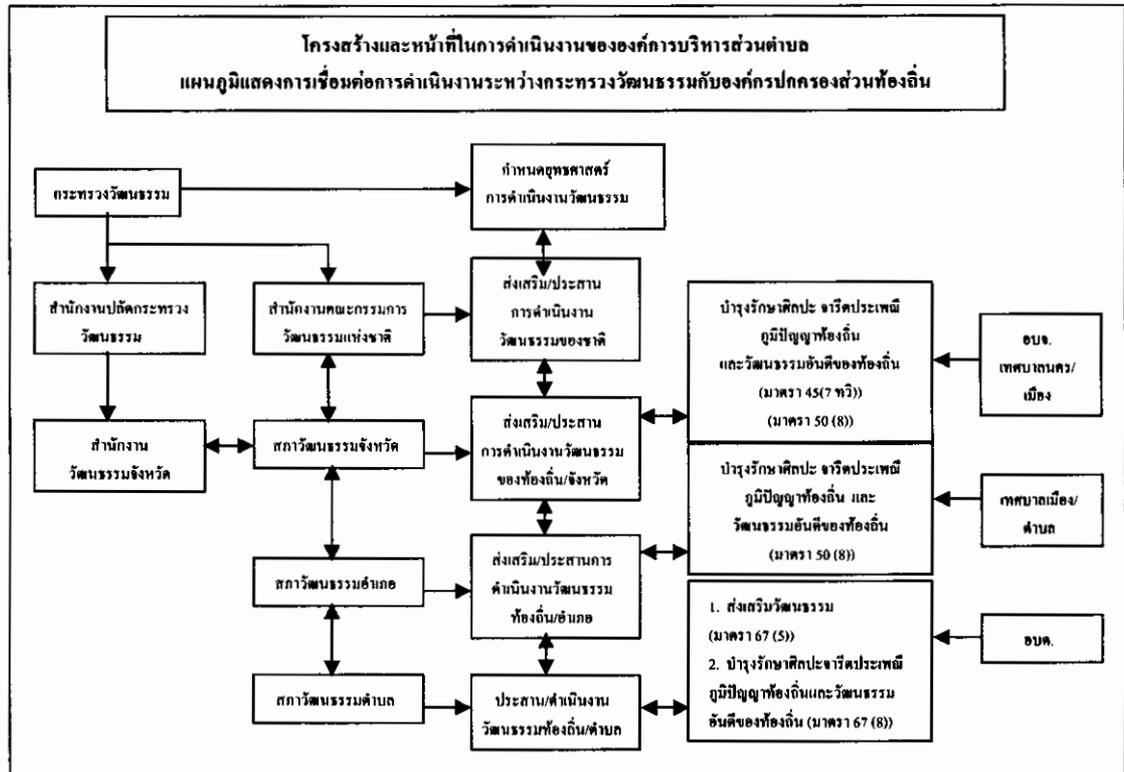
4. องค์กรภาคธุรกิจ เช่น บริษัท ห้างร้าน สถานบริการ สถาบันการเงิน สหกรณ์ สหกรณ์ออมทรัพย์ และองค์กรธุรกิจอื่น ๆ ที่ดำเนินการอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ

5. องค์กรภาควิชาการ ได้แก่ สถาบันการศึกษา หน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมร่วมสมัย ศูนย์วัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ สถานประกอบการ กลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการด้านต่าง ๆ ที่อยู่ในท้องถิ่น

กระทรวงวัฒนธรรมได้กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงวัฒนธรรม ว่าด้วยสภาวัฒนธรรม พ.ศ. 2546 ให้มีสภาวัฒนธรรมระดับต่าง ๆ ได้แก่ สภาวัฒนธรรมภาค สภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ และสภาวัฒนธรรมตำบล ในการบริหารงานให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารงานสภาวัฒนธรรมทุกระดับ เพื่อกำหนดแนวทางและดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในท้องถิ่น ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอื่นๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถกำหนดแนวทางและดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ตามความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง โดยการสนับสนุนของกระทรวงวัฒนธรรม

จากโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถที่จะเชื่อมโยงการดำเนินงานระหว่างกระทรวงวัฒนธรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาวัฒนธรรมจังหวัด/สภาวัฒนธรรมอำเภอ/สภาวัฒนธรรมตำบล ได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 2 แสดงการดำเนินงานระหว่างกระทรวงวัฒนธรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, การบริหารงานวัฒนธรรม (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา, 2550), 55.

การบริหารงานวัฒนธรรมในท้องถิ่น ในปัจจุบันมีหน่วยงานที่ดำเนินงานทั้งที่เป็นองค์กรภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาคเอกชน ซึ่งในการดำเนินงานเป็นไปในลักษณะการประสานงาน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งองค์กรภาครัฐ ควรจะมีการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการที่มีงบประมาณในการดำเนินการ แต่ทั้งนี้ก็ต้องอาศัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชนและประชาชน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอีกทั้งยังต้องได้รับการสนับสนุนด้านองค์ความรู้ และกระบวนการดำเนินงานจากสถาบันการศึกษา นักวิชาการท้องถิ่นอีกด้วย ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารและดำเนินงานด้านวัฒนธรรม ใน 3 ลักษณะ คือ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเอง โดยกำหนดกิจกรรมงบประมาณและบุคลากรขององค์กรในการดำเนินงานส่วนใหญ่จะเป็นการจัดงานวัฒนธรรมด้านประเพณีท้องถิ่น เช่น การทำบุญตักบาตร การถวายเทียนพรรษา

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการร่วมกับองค์กรอื่น ทั้งภาครัฐและชุมชน เป็นการสนับสนุนด้านงบประมาณและร่วมกันดำเนินกิจกรรม ส่วนใหญ่จะจัดร่วมกับสถานศึกษา ในเขตรับผิดชอบและองค์กรชุมชน ได้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้าน/ผู้นำชุมชนร่วมกันจัดกิจกรรม เกี่ยวกับประเพณีในท้องถิ่น เช่น ทำบุญตักบาตรในวันสำคัญของชาติ ศาสนา การจัดงานใน เทศกาลสำคัญ อาทิ สงกรานต์ แห่เทียนพรรษา เป็นต้น

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณให้องค์กรอื่นดำเนินการทั้ง ภาครัฐและเอกชน เช่น สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดต่าง ๆ และสนับสนุนหน่วยงานหรือ สถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมการแสดงการประกวดและ การแข่งขัน ด้านวัฒนธรรม การสืบค้นหรือการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านวัฒนธรรม (สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2550 : 24 - 27)

## 5. ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวัฒนธรรม

### 5.1 การรับรู้บทบาทหน้าที่

#### 5.1.1 ความหมายของการรับรู้ (Perception)

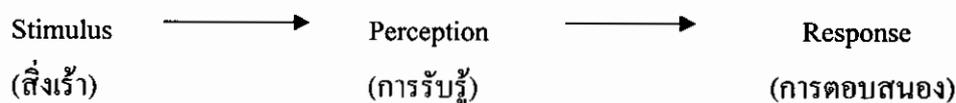
โยธิน ศันสนบุตท และคณะ (2533 : 43) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การตีความหมาย การสัมผัสออกเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความหมาย ซึ่งการตีความหมายนั้นจะต้องอาศัยประสบการณ์ หรือ การเรียนรู้

สุชา จันทร์เอม (2541 : 128) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่มีระดับตั้งแต่ง่ายที่สุด ถึงซับซ้อนที่สุดจนยากแก่การเข้าใจ นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายการรับรู้แตกต่างกันออกไป เช่น

1. การรับรู้ คือ การตีความหมายจากการรับสัมผัสในการรับรู้ นั้น เราไม่เพียงแต่ มองเห็น ได้ยินหรือได้กลิ่นเท่านั้น แต่ต้องรับรู้ได้ว่า วัตถุหรือสิ่งที่เรารับรู้นั้น คืออะไร มีรูปร่าง อย่างไร อยู่ทิศใด ไกลกว่าเรามากน้อยแค่ไหน เป็นต้น ทั้งหมดที่เรารับรู้ได้นี้เป็นการใส่ความหมาย ให้กับสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในการรับสัมผัส

2. ในแง่ของพฤติกรรม การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดแทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้าและการ ตอบสนองต่อสิ่งเร้า ดังแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3 แสดงกระบวนการรับรู้



ที่มา : สุชา จันทร์เอม, จิตวิทยาทั่วไป (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2541), 50.

ไซส เลียมแก้ว (2548 : 1) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การรู้สึกสัมผัสที่ได้รับการตีความให้เกิดความหมายแล้วเช่น ในขณะที่เราอยู่ในภาวะการรับรู้ (Conscious) คือลืมตาตื่นอยู่ในทันใดนั้น เรารู้สึกได้ยินเสียงดังปังมาแต่ไกล การรู้สึกสัมผัส (Sensation) แต่ไม่มีความหมายคือไม่รู้ว่า เป็นเสียงอะไร จึงยังไม่เกิดการรับรู้ต่อมามีคนบอกว่าเป็นเสียงระเบิดของขางรถยนต์เราจึงเกิดการรับรู้ความหมายของการรู้สึกสัมผัสนั้นครั้งนี้เรียกว่าเราเกิดการรับรู้

สันติชัย จำจิตรชื่น (2549 : 1) กล่าวว่า การรับรู้ คือ ขบวนการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอน การเลือกสิ่งเร้า (Selection) การประมวลสิ่งเร้า (Organization) การแปลผลตีความสิ่งเร้า (Interpretation)

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2529 : 93-97) กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการแปลหรือตีความต่อสิ่งเร้า ข่าวสารที่ผ่านอวัยวะรับสัมผัสทั้งหลาย ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และกาย เข้าไปยังสมองในรูปของไฟฟ้าและเคมี สมองจึงเป็นคลังเก็บข้อมูลมหาศาลก็จะตีความสิ่งเร้าหรือข่าวสารนั้น โดยอาศัยการเทียบเคียงกับข้อมูลที่เคยสะสมไว้ก่อนหรือที่เรียกว่า ประสบการณ์เดิม

กระบวนการรับรู้ข่าวสารของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ส่วน

1. กระบวนการรับสัมผัส (Sensation)
2. กระบวนการรับรู้ (Perception)

กระบวนการรับสัมผัสเป็นการรับข่าวสารในระยะแรกระหว่าง อินทรีย์กับสิ่งเร้า โดยอวัยวะรับสัมผัส (Reception) เช่น อวัยวะในการมองเห็น (Vision) การฟัง (Audition) รับความรู้สึกทางผิวหนัง (Skin Senses) เป็นต้น ในระยะนี้แม้ว่าสิ่งเร้าจะยังไม่ถูกตีความหรือให้ความหมายใดๆ ก็ถือว่ากลไกการรับสัมผัส มีความสำคัญมากที่จะส่งผลถึงการรับรู้ (Perception) และการเรียนรู้ (Learning) ต่อไป

กระบวนการรับรู้ เป็นกระบวนการนำความรู้หรือข้อมูล ข่าวสารเข้าสู่สมอง โดยผ่านอวัยวะสัมผัส (Sensory Organ) สมองจะเก็บรวบรวมและจดจำสิ่งต่างๆ เหล่านั้นไว้ เป็นประสบการณ์ เพื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดมโนภาพหรือความคิดรวบยอด (Concept) และทัศนคติ (Attitude) เป็นการเปรียบเทียบ หรือถ่ายโยงความหมายกับสิ่งเร้าใหม่ที่จะรับรู้ต่อไป ดังนั้น การรับรู้และการเรียนรู้จึงมีความเกี่ยวข้องกัน ถ้าไม่มีการรับรู้การเรียนรู้ย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

สรุป การรับรู้ หมายถึง การแปลหรือตีความหมายจากการที่เราได้สัมผัสโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอาศัยประสบการณ์เดิมเข้ามามีส่วนช่วยในการแปลความหมาย

### 5.1.2 ธรรมชาติของการรับรู้

การรับรู้เป็นสิ่งที่เรียนรู้ (Perception is learned) ถ้าปราศจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์จะไม่มีกรรับรู้ มีเพียงแต่การรับสัมผัสเท่านั้น

การรับรู้เป็นสิ่งเลือกสรร (Perception is selective) เราอยู่ท่ามกลางสิ่งเร้ามากมาย ในขณะใดขณะหนึ่งเราไม่ได้รับรู้ไปหมดทุกอย่างแต่เราเลือกรับรู้สิ่งเร้าเป็นบางอย่าง

อิทธิพลของสิ่งเร้าที่มีต่อการรับรู้

1. สิ่งเร้าภายนอก คุณสมบัติของสิ่งเร้าภายนอกจะมีอิทธิพลของการรับรู้มากน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะดังนี้

1.1 ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้าการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอคือความสนใจ และเอาใจใส่ต่อสิ่งเร้านั้น

1.2 การเคลื่อนไหวต่อสิ่งเร้า การเคลื่อนไหวจะช่วยกระตุ้นเรตินา ในนัยน์ตา ทำให้เกิดพลังงานประสาทสมอง

5.1.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกรับรู้ แยกออกเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ๆ คือ (ไฮธิน คันสนยุทธและคณะ 2533 : 43 - 45)

องค์ประกอบอันเนื่องมาจากสิ่งเร้า ประกอบไปด้วย

1. ความเข้มและขนาด (Intensity and size) เสียงดัง แสงสว่าง ขนาดใหญ่ ทำให้เราเลือกรับรู้มากกว่าสิ่งเร้าที่มีขนาดเข้มน้อยกว่าและขนาดเล็กกว่า

2. ความผิดแผกกัน (Contrast) ขณะที่กำลังอ่านหนังสืออยู่ในห้องเงียบๆ แล้วมีคนเปิดวิทยุเราจะหันไปสนใจกับเสียงวิทยุ นั้น แต่เมื่อออกไปสักพักจนชินกับเสียงวิทยุและเมื่อมีคนปิดวิทยุ เราจะหันกลับมาสนใจ

3. การกระทำ (Repetition) การกระทำซ้ำๆจะเป็นสิ่งที่เรียกร้องความสนใจ เราจะเห็นคำที่สะกดผิดในหน้าหนังสือ ถ้าคำผิดปรากฏซ้ำ

4. การเคลื่อนไหว (Movement) สิ่งเร้าที่เคลื่อนไหวจะเรียกร้องความสนใจได้ดีกว่าสิ่งเร้าที่อยู่นิ่ง

องค์ประกอบอันเนื่องมาจากบุคคล การเลือกรับรู้นั้นอาจขึ้นอยู่กับความสนใจหรือความคาดหวังกับบุคคลนั้น

1. ความสนใจ (Interest) คนเราจะเลือกรับรู้ในสิ่งที่เราสนใจ

2. ความคาดหวัง (Expectancy) ถ้าเราคาดหวังสิ่งใดไว้ การรับรู้ของเราจะเป็นไปตามที่คาดหวัง

3. ความต้องการ (Need) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกรับรู้

4. การเห็นคุณค่า (Value) การรับรู้ขึ้นกับการเห็นคุณค่าในสิ่งนั้น บรูเนอร์และกูดแมน

(Bruner and Goodman 1947 : 33 - 44)

### องค์ประกอบของกระบวนการรับรู้

การรับรู้ของมนุษย์จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

1. อาการรับสัมผัส หมายถึง อวัยวะรับสัมผัสต่างๆ ได้รับกระตุ้นจากสิ่งเร้าและจะแปลความหมายโดยอาศัยประสบการณ์เข้ามาช่วย

2. การแปลความหมายของอาการสัมผัส การแปลความหมายของสิ่งเร้าที่รับเข้ามาจะถูกต้องเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

2.1 ปัจจัยทางด้านสรีระ (Physiological Factor) เป็นขีดจำกัดความสามารถของอวัยวะรับสัมผัสที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า เช่น ขนาดของสิ่งเร้า ความถี่หรือของอวัยวะรับสัมผัส เป็นต้น

2.2 ปัจจัยทางจิตวิทยา (Psychological Factor) เนื่องจากสิ่งเร้าที่มากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสมีมาก มนุษย์จะเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งเร้าที่มีความหมาย แต่การรับรู้ดังกล่าวจะเกิดขึ้นหรือไม่ นั้น ย่อมอยู่กับปัจจัยด้านจิตวิทยา เช่น

1. ความตั้งใจ โดยมีสาเหตุหลายประการ เช่น ความเปลี่ยนแปลง ความแปลกใหม่ ขนาดและความเข้ม การกระทำซ้ำเคลื่อนไหว เป็นต้น

2. สถิติปัญญา ทำให้บุคคลเข้าใจเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ได้ช้า หรือรวดเร็วต่างกัน

3. ความระวังระไว เป็นความคล่องแคล่วหรือไวต่อการรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ

4. คุณภาพของจิตใจ ความเหนื่อยล้า หรือความแจ่มใสของจิตใจย่อมมีผลกระทบต่อความเข้าใจสิ่งเร้าต่างๆ ได้

5. บุคลิกภาพ ผู้ที่มีบุคลิกภาพเปิดเผยชอบสังคม กับผู้ที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวมักจะรับรู้ในสิ่งทางตรงข้ามเสมอ

3. ประสบการณ์เดิม บุคคลจะรับรู้สิ่งต่างๆ ด้วยการคาดคะเน หรือตั้งสมมติฐานไว้ก่อน เมื่อได้รับสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นแล้ว ประสบการณ์เดิมที่เคยมีมาก่อนจะช่วยให้สามารถยืนยันการคาดคะเนได้ หรือทำการแก้ไขการคาดคะเนเสียใหม่กรณีสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่เข้มแข็งกว่าและสามารถพิสูจน์ได้ว่าประสบการณ์นั้นผิดพลาดอย่างแน่นอน (ศิริโสภาคย์ บุรพาดช 2529 : 93 - 37)

กล่าวโดยสรุป การรับรู้เป็นการตีความข่าวสารที่สมองได้รับ และตีความดังกล่าวขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ เช่น จากประสาทสัมผัส จากธรรมชาติของสิ่งเร้า จากประสบการณ์เดิม ความคาดหวัง ความสนใจ ซึ่งแต่ละคนจะรับรู้แตกต่างกันออกไปแม้ว่าจะได้รับสิ่งเร้าเดียวกัน

#### 5.1.4 การรับรู้ที่มีต่อตนเอง

มนุษย์ไม่ได้รับรู้เฉพาะสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่จะมีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองด้วย การรับรู้ที่บุคคลมีต่อตนเองเกิดจากการที่บุคคลนั้นสังเกตปฏิบัติที่ผู้อื่นมีต่อตน และเกิดจากประสบการณ์

ที่ได้รับอันจะก่อให้เกิดการรับรู้ว่าคุณเป็นคนดีหรือไม่ มีความสามารถมากน้อยเพียงใด บุคคลที่ประสบความสำเร็จในสิ่งที่กระทำ ได้รับคำชมเชยจากผู้ใหญ่หรือเพื่อนจะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีการรับรู้ที่ดีต่อตนเอง ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลทำสิ่งใดผิดหรือประสบความสำเร็จล้มเหลวแล้วได้รับการคว่ำจากผู้อื่น เขาจะเกิดความรู้สึกด้อย พิจารณาตนเองว่าเป็นที่สังคมไม่ยอมรับ หรือเป็นคนที่ไม่มีความสามารถ มีการรับรู้ในแง่ลบเกี่ยวกับตนเอง เป็นต้น ผู้ที่มีการรับรู้ในแง่ลบเกี่ยวกับตนเองมากๆหรือบ่อยๆ เป็นบ่อเกิดของปมด้อยและความไม่เชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้เกี่ยวกับข้อบกพร่องของตนเองกลับจะเป็นประโยชน์ที่ช่วยให้บุคคลพิจารณาสิ่งต่างๆ ได้ตรงต่อข้อเท็จจริงไม่หลอกตนเอง และเมื่อรับรู้ข้อบกพร่องของตนเองแล้วต้องรีบแก้ไขหรือปรับปรุง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองตามมา (โยธิน ศันสนยุทธ และคณะ 2533 : 49)

กล่าวโดยสรุป การรับรู้ เป็นการตีความหมายการสัมผัส ออกเป็นหนึ่งสิ่งใดที่อาศัยประสบการณ์ตรงหรือการเรียนรู้ ธรรมชาติของการรับรู้จะมีการรับรู้เป็นสิ่งที่เรียนรู้และการรับรู้เป็นสิ่งเลือกสรร ซึ่งแยกออกเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ๆ คือ องค์ประกอบอันเนื่องมาจากสิ่งเร้า และองค์ประกอบอันเนื่องมาจากบุคคล ดังนั้น การรับรู้บทบาทหน้าที่ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานวัฒนธรรมเกิดจากการอ่าน การฟัง และการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## 5.2 ความตระหนัก

### 5.2.1 ความหมายของความตระหนัก

เบนจามิน เอส บลูม และคณะ (Bloom et.al.1971 : 273) กล่าวว่า ความตระหนัก (Awareness) เป็นขั้นต่ำสุดของจิตพิสัย (Affective domain) คล้ายกับความรู้อยู่ตรงที่ความตระหนักไม่จำเป็นต้องเน้นปรากฏการณ์หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด ความตระหนักจะเกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้ามาเร้าให้เกิดความตระหนัก

การ์เตอร์ วี กู๊ด (Good 1973 : 13) ได้ให้คำจำกัดความของความตระหนักไว้ว่า การกระทำใดที่แสดงว่าจำได้ การรับรู้หรือมีความรู้และความตระหนัก มีความหมายเหมือนกับความรู้สึก (Consciousness)

คอฟกา (Koffka 1978 , อ้างถึงใน จรูญ ขุนทอง 2539 : 13) ได้ให้คำจำกัดความของความตระหนักว่า มีความหมายเหมือนกับความรู้สึก (Consciousness) ซึ่งเป็นสภาวะทางจิตที่เกี่ยวกับสภาวะที่บุคคลได้รับรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้ประสบการณ์ต่างๆ แล้วมีการประเมินค่าและตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องของสภาวะตื่นตัวทางจิตใจต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาหรือประสบการณ์และสถานการณ์แวดล้อมหรือสิ่งเร้าภายนอกเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความตระหนักขึ้น

อีเซนค์ และอาร์โนลด์ (Eysenck and Arnold 1972 : 110) ได้อธิบายความตระหนักในแง่ของจิตวิทยาว่าเป็นความสัมพันธ์ของความสำนึก และเจตคติ (Attitudes) ความตระหนักเป็นภาวะของจิตใจซึ่งไม่อาจแยกเป็นความรู้สึกหรือความคิดเพียงอย่างเดียว

โวลแมน แบนจามิน วี (Wolman, Benjamin V. 1973 : 38) กล่าวถึงความตระหนักไว้ว่า ความตระหนักเป็นภาวะการณ์ที่บุคคลเข้าใจหรือสำนึกถึงบางอย่างของเหตุการณ์ ประสบการณ์ หรือวัตถุ

เดวิด อาร์ (Devid R.) กล่าวว่า ความตระหนัก หมายถึง ความรู้สึกไวต่อการมีอยู่ของปรากฏการณ์บางอย่าง และสิ่งเร้าบางอย่างซึ่งเราต้องการรับรู้ (ภิญญาภรณ์ เพ็ญภินันท์ 2544 : 35)

แคลธ โวล และคณะ (Clatwol et.al) ให้ความหมายของความตระหนัก หมายถึง ความรู้สึกไวต่อการมีอยู่ของปรากฏการณ์บางอย่างและของสิ่งเร้าบางอย่างซึ่งเราต้องการจะรับรู้ (อุทุมพร ทองอุไทย 2523 : 99)

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2521 : 24) ได้ให้ความหมายว่า ความตระหนัก หมายถึง ความรู้ตัวอยู่แล้ว คือ การที่รู้ยู่ว่า สิ่งนี้มีอยู่หรือเป็นอยู่ แต่ไม่รู้ยู่อย่างละเอียดด่งแท้

ประพล มลิณฑจินดา (2542 : 18) ได้ให้คำนิยามหรือคำจำกัดความของความตระหนัก หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงการเกิดความรู้ของบุคคล หรือการที่บุคคลแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 10) กล่าวว่า ความตระหนัก หมายถึง การที่บุคคลถูกคิดได้ซึ่งเกิดขึ้นในความรู้สึกว่ามีสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์หนึ่ง หรือสถานการณ์หนึ่งซึ่งความรู้สึกมีการถูกคิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในภาวะของจิตใจ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2523 : 133) กล่าวว่า ความตระหนักเป็นพฤติกรรมขั้นต่ำสุดด้านความรู้ (Cognitive Domain) แต่ความตระหนักไม่ได้เกี่ยวข้องกับความจำ หรือความสามารถระลึกได้ ความตระหนัก หมายถึง ความสามารถนึกคิด ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสภาวะจิตใจ

แสงอุษา โลจนานนท์ และกฤษณ์ ญาพร (2543) ได้กล่าวถึง การตระหนักในตนเอง คือ พื้นฐานของการรู้จักตนเอง อาทิ รู้ว่าเราชอบ ไม่ชอบ เราเก่ง ไม่เก่ง หรือเราเกลียดอะไรปกติเมื่อเรามีสติกำกับการกระทำต่าง ๆ เราสามารถที่จะเลือกทำสิ่งที่อยู่ภายใต้ความสามารถและกระทำได้อย่างมีความสุข

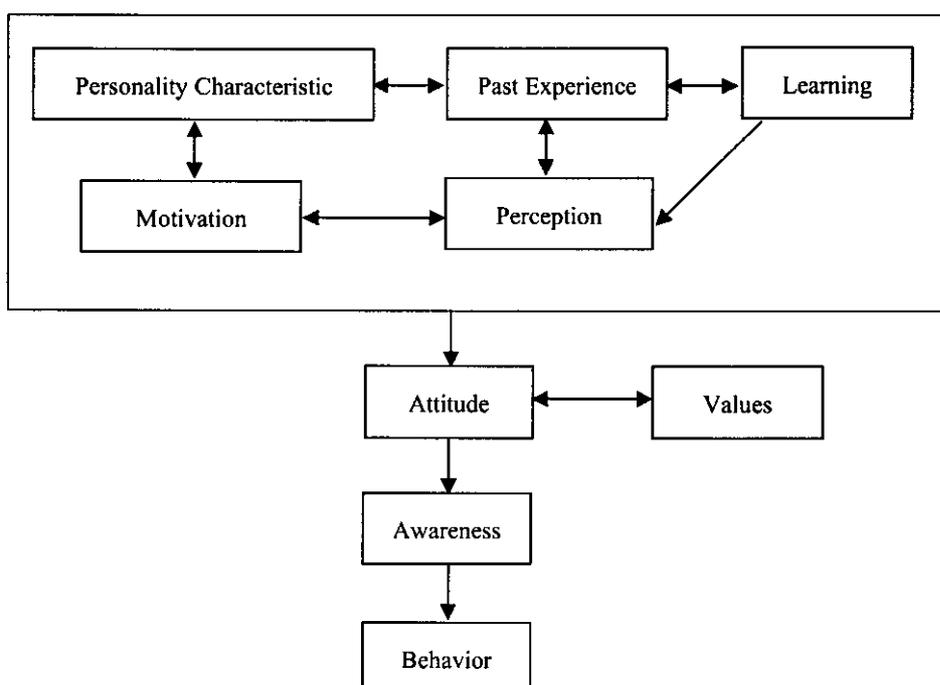
จากความหมายของความตระหนักดังกล่าว สรุปได้ว่า ความตระหนักเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในตนเอง เป็นความสามารถในการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทั้งในด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก พฤติกรรม ตลอดจนทักษะความสามารถ บุคลิกภาพ ค่านิยม และ

ความสนใจที่มีอยู่ในตนเอง โดยการสำรวจตนเอง และวิเคราะห์ตนเองเพื่อให้รู้ถึงข้อดี หรือ ข้อบกพร่องของตนเอง

### 5.2.2 ขั้นตอนและกระบวนการเกิดความตระหนัก

ความตระหนักเกิดจากการที่บุคคลยอมรับสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับเขาหรือ แสดงว่าเขาให้ความสำคัญอย่างใดอย่างหนึ่ง มักใช้คำถามว่าทัศนคติและค่านิยมที่จะนำไปสู่การกระทำ ปฏิกริยาหรือพฤติกรรม โดยที่ทัศนคติและค่านิยมนี้เป็นผลของลักษณะท่าทางหรืออุปนิสัย (Personality Characteristics) ที่สืบเนื่องมาจากความต้องการหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ (Motive) นับตั้งแต่ ความต้องการด้านร่างกาย จนถึงความต้องการด้านจิตใจกับข้อมูลที่เก็บสะสมหรือประสบการณ์ ในอดีต (Stored information and past experience) ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ที่ ผ่านไปโดยอาจจะเป็นในรูปแบบของข่าวสารหรือข้อมูล หรือแม้แต่การได้เคยทำหรือมีประสบการณ์ ด้วยตนเอง และได้เก็บเอาไว้เป็นความรู้เพื่อใช้ในการแยกแยะพิจารณา และปฏิบัติต่อดั้วกระตุ้น ต่าง ๆ มาประกอบเข้าด้วยกัน สามารถนำมาเขียนแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 4 แสดงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความตระหนัก



ที่มา : Egel , Kollat,and Backwell , Consumer Behavior (New York : Holt ,1968 ) , 34 – 35

### 5.2.3 การวัดความตระหนัก

เนื่องจากความตระหนักเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นพฤติกรรมเชิงภาวะสันนิษฐาน (Hypothetical construct) ค่อนข้างนามธรรมและมีการเปลี่ยนแปลงได้ เกี่ยวกับความรู้สึกสำนึกว่า สิ่งนั้นอยู่ (Conscious of Something) และรับรู้ (Recognition) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ละเอียดอ่อน เกี่ยวกับด้านความรู้สึก อารมณ์ ดังนั้นการที่จะนำการวัดและการประเมินผลจึงไม่สามารถวัดได้ โดยตรง แต่วัดได้จากการสรุป สันนิษฐานจากการแสดงออกหรือจากการสอบถาม จึงจำเป็นต้องมี หลักการและวิธีการตลอดจนเทคนิคเฉพาะ จึงจะวัดความรู้และอารมณ์ดังกล่าวออกมาให้เที่ยงตรง และเชื่อมั่น เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้สึก อารมณ์ มีหลายประเภทด้วยกัน ดังนี้ (นริศ ทวีสุข 2541: 39 ; ยงยุทธ ธนิกกุล 2546 : 335-336)

1. วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) อาจเป็นการสัมภาษณ์แบบที่โครงสร้างแน่นอน (Structure interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและคำตอบไว้ให้เลือกหรืออาจเป็นแบบไม่มี โครงสร้าง (Unstructured interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่เพียงแต่ป้อนคำถามแก่ผู้สัมภาษณ์ เพียงเล็กน้อยโดยการถามตอบเป็นไปแบบอิสระและลำดับการถามตอบอาจเปลี่ยนไปให้สอดคล้อง กับสถานการณ์และตัวผู้ถูกสัมภาษณ์

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามอาจเป็นชนิดเปิดหรือปิดหรือผสม ระหว่างเปิดหรือปิดก็ได้

3. แบบสอบถามรายการ (Checklist) เป็นเครื่องวัดชนิดที่ให้ตรวจสอบว่าเป็นจริง หรือไม่จริง มีหรือไม่มี สิ่งกำหนดตามรายการอาจอยู่ในรูปของการทำเครื่องหมายตอบ หรือเลือกว่า ใช่หรือไม่ใช่ก็ได้

4. มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่มีข้อความ หรือ ข้อความเกี่ยวกับเรื่องที่จะให้ผู้ตอบพิจารณาพร้อมกับคำตอบที่แสดงความเข้มเกี่ยวกับเรื่องนั้นเป็น ระบบ มาก - น้อย สูง - ต่ำ ส่วนใหญ่ใช้ตั้งแต่ 3 ระดับขึ้นไป

5. การใช้ความหมายภาษา (Semantic differential technique หรือ S.D.) เทคนิคการวัด โดยใช้ความหมายของภาษาออสกูต เป็นเครื่องมือวัดที่ประกอบด้วยข้อให้เลือก 7 ข้อ โดยจะให้ กลุ่มบุคคลที่จะศึกษาประเมินค่า (Rate) และการประเมินค่านั้นใช้คุณศัพท์ที่ตรงข้ามกันและมีลำดับ ความมากน้อยทั้งหมด 7 ลำดับ อัมพรธ จารุรัตน์ (2539 : 31) กล่าวว่า เทคนิควัดโดยใช้ความหมาย ของภาษาของ ซาลส์ ออสกูต เป็นเครื่องมือที่วัดได้ครอบคลุมชนิดหนึ่ง เครื่องมือวัดชนิดนี้จะ ประกอบด้วย “เรื่อง” ซึ่งถือเป็น “สิ่งกัป” และจะมีคุณศัพท์ที่ตรงข้ามกันเป็นคู่ ๆ ประกอบ สังกัป นั้นหลาย ๆ คู่ แต่ละคู่จะมี 2 ขั้ว ช่วงห่างระหว่าง 2 ขั้ว ซึ่งบังคับด้วยตัวเลขถ้าใกล้ข้างใดมากก็จะมี ลักษณะตามคุณศัพท์ของขั้วนั้นมาก

การวัดความตระหนักที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาคครั้งนี้เป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็น Rating Scale เลือกตอบตามระดับความตระหนักซึ่งมีความเหมาะสมกับการรวบรวมข้อมูลระยะเวลา ตลอดจนความเป็นปรนัยในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ในการสร้างข้อคำถามความตระหนักผู้วิจัยได้สร้างข้อความเพื่อให้ผู้น้องค์การบริหารส่วนตำบลได้แสดงออกมาในรูปพฤติกรรม 2 ลักษณะ คือ เชิงนิมานหรือทางบวก (Positive) และเชิงนิเสธ หรือทางลบ (Negative) และแต่ละข้อความมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด

#### 5.2.4 ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความตระหนัก

สตีต วงศ์สรรค (2525 : 79 ) กล่าวว่า ปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความตระหนักแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ลักษณะของสิ่งเร้า และลักษณะบุคคลที่รับรู้ โดยที่ลักษณะของสิ่งเร้าเป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจที่จะรับรู้ซึ่งจะนำไปสู่การตระหนัก ลักษณะของบุคคลที่รับรู้ นั้น หมายถึงการที่บุคคลจะเกิดความตระหนักต่อปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยทางด้านกายภาพ ได้แก่ สมรรถภาพของอวัยวะสัมผัส หู ตา จมูก ปาก
2. ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความรู้เดิม การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ความพร้อมที่จะรับรู้ การเห็นคุณค่า เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพลทำให้บุคคลเกิดความตระหนักแตกต่างกัน

เบรกเลอร์ (Bleckler 1986 , อ้างถึงใน ภิญญา เพ็ญภินันท์ 2544 : 35 ) ได้กล่าวไว้ว่า ความตระหนักเกิดจากทัศนคติที่มีต่อสิ่งเร้าอันได้แก่ บุคคล สถานการณ์ กลุ่มสังคม และสิ่งต่าง ๆ ที่โน้มน้าวหรือที่จะตอบสนองในทางบวกหรือทางลบ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ โดยองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความตระหนักมีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) หรือ พุทธิปัญญา หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เนื้อหา หรือข้อเท็จจริง ซึ่งจะเริ่มต้นจากระดับง่ายและมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นตามลำดับ
2. อารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) เป็นลักษณะทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล เป็นความรู้สึกด้านทัศนคติ ค่านิยม ความตระหนักชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี พอใจหรือไม่พอใจ เป็นองค์ประกอบในการประเมินสิ่งเร้าต่าง ๆ

3. พฤติกรรม (Behavioral Component) หรือแนวโน้มของการกระทำ (Action Tendency) อันเป็นผลมาจากความคิดที่เกิดขึ้นเป็นการแสดงออกทางวาจา ท่าทาง และแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งเร้า ซึ่งการกระทำเหล่านั้นสามารถสังเกตได้

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่าความตระหนักคือ การแสดงออกซึ่งความรู้สึก ความคิดเห็น ความสำนึก เป็นภาวะที่บุคคลเข้าใจและประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตนเอง ได้ โดยอาศัยเวลา เหตุการณ์ ประสบการณ์ หรือสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความตระหนักเป็นความรู้สึก ความคิดเห็น การรับรู้ ความสำนึกได้ เห็นความสำคัญได้ มีความรู้สึกที่ต้องรับผิดชอบต่องานนั้น เป็นภาวะที่บุคคลเข้าใจและประเมินสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตนเอง ได้ โดยอาศัยระยะเวลา ประสบการณ์หรือสภาวะแวดล้อม ความรู้เดิม การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ความพร้อมที่จะรับรู้ การเห็นคุณค่า เป็นปัจจัยนำไปสู่ความตระหนัก บุคคลจะแสดงความตระหนักออกมาโดยประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้หรือพุทธิปัญญา

### 5.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง

#### 5.3.1 ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง

ตามทฤษฎีของผู้ศึกษาวิจัยแต่ละท่าน ได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของความเชื่อมั่นในตนเองไว้ดังต่อไปนี้

สมิธ (Smith 1961 : 185 ) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การพึงพอใจตนเอง หรือการยอมรับตนเอง ความมั่นใจในตนเองจะมีในบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้น สามารถพิจารณาได้จากความขัดแย้งระหว่างตนเองตามความจริง ( Real self) กับตนเองตามอุดมคติ (Ideal self) ถ้าความขัดแย้งเกิดขึ้นมากจะเป็นเหตุให้คนรู้สึกว่ามีค่า ไม่เหมาะสม ไม่พึงพอใจในตนเองอันหมายถึงขาดความมั่นใจในตนเอง เกิดความวิตกกังวล ขาดความอบอุ่นใจ และ ชอบพึ่งพาผู้อื่น

กรมวิชาการ (2537 : 1) ได้กล่าวถึง ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยให้คนเราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ ช่วยให้คนเรามีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นด้วยความพอใจและภาคภูมิใจ สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ และแก้ปัญหาด้วยความรู้สึกที่มั่นคงอันเป็นคุณลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดี มีความสุขในการดำรงชีวิต

ซิมมอนส์ (Symonds 1964 : 85 – 86 , 89 ) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะไม่ยอมจำนนต่อสิ่งใดโดยสิ้นเชิงทีเดียว ซึ่งต่างจากคนขี้ขลาดและไม่แน่ใจในตนเองที่ได้

แต่เพื่อฝัน ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในทางนี้กวาดภาพเอาเองในสิ่งที่ตนต้องการหรือปรารถนาสิ่งใดก็จะไม่ทำตามลำดับขั้นแห่งความเป็นจริง เนื่องจากเกิดความหวาดกลัววิตกกังวลกลายเป็นคนไม่ทำอะไรเลย ฉะนั้นความมั่นใจในตนเองจึงเกิดขึ้นด้วยองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ ทราบในสิ่งที่ตนต้องการ คิดในสิ่งที่ตนเห็นว่ากระทำสำเร็จสามารถตัดสินใจได้ และลงมือกระทำจริง ๆ กับสิ่งที่ตัดสินใจแล้ว

สุนันทา เขียวบัว (2541 : 6) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในความคิด และความสามารถในตนเอง กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกและยอมรับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่น

สุนันทา ถนอมสิงห์ (2540 : 21) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึงลักษณะพฤติกรรมที่มั่นใจหรือแน่ใจของบุคคล ที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามที่บุคคลนั้นตั้งใจไว้ แม้มีอุปสรรคขัดขวางก็ไม่ท้อถอยยังคงมั่นใจที่จะกระทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ

โยเคอร์ และพร็อคเตอร์ (Yoder and Proctor 1988 : 4) กล่าวถึงคำจำกัดความของความเชื่อมั่นในตนเองไว้ว่า หมายถึง การกล้าแสดงออกถึงความรู้สึกภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเองและมีความเข้าใจตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีจิตใจที่มั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ กล้าเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ มีความคิดเป็นของตนเอง เป็นตัวของตัวเองไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขวางกั้นมุ่งมั่นที่จะกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้ทุกสถานการณ์

### 5.3.2 ความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง

เรณู กุปตัชเชียว (อ้างถึงในจรรย์ปภา เลิศวุฒิ 2547 : 30) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองไว้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งที่ดี เป็นการนำมาซึ่งการสร้างตนเองให้ดีขึ้น บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะมีความคิดก้าวหน้า กล้าแสดงออกมากกว่าบุคคลที่ไม่มี ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จเริ่มด้วยความปรารถนา แต่การที่จะกระทำให้ความปรารถนาสำเร็จได้ บุคคลต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะหากบุคคลไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว ย่อมจะกระทำเพื่อให้ลุล่วงไปตามความปรารถนาไม่ได้

สมร ทองดี (2532 : 157) กล่าวว่า การที่บุคคลเชื่อมั่นในตนเองจะทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี และสามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นแนวทางในการนำไปสู่การมีลักษณะเป็นผู้ใหญ่ขึ้น และจะมีการพึงพาบิดามารดาทางด้านอารมณ์น้อยลง

เลขา ปิยะอัจฉริยะ (2538 : 565 - 566) ได้กล่าวถึงความเชื่อมั่นในตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อตนเอง ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเองเป็นเรื่องของทัศนคติ การประมวลความรู้ ความคิด ความเข้าใจ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเอง บุคคลที่มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองในทางที่ดี การแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลจะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความภาคภูมิใจในการเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคลรวมทั้งมองเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถและความสำคัญในทุกเวลาและสถานที่ ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีความคิดเรื่องตนเองในทางที่ไม่ดี จะมองเห็นว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสำคัญ ไม่เป็นที่ต้องการหรือยอมรับจากบุคคลอื่น ขาดความอบอุ่น ช่วยตนเองไม่ได้ เพราะไม่มีความสามารถ

กิตตินภา พละวัตร (อ้างถึงในสมบัติ โล่ห์ทอง 2548 : 11) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลอย่างยิ่ง เป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่งที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับทุกคน เพราะจะทำให้มีความคิดก้าวหน้า มองโลกในแง่ดีกล้าแสดงออกในทางที่ถูกที่ควร มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และยังสามารถร่วมทำงานกับบุคคลอื่นได้ดี ตลอดจนสามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญอย่างยิ่งที่ควรปลูกฝังและเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับทุกคน เพื่อจะได้ใช้เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ความเชื่อมั่นในตนเองจะทำให้บุคคลนั้นเป็นตัวของตัวเอง กล้าพูดกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องและสามารถตัดสินใจกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

### 5.3.3 ลักษณะของความเชื่อมั่นในตนเอง

นพคุณ สุขสถาน (2545 : 21) ได้กล่าวถึงความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเองไว้ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพ ซึ่งหมายถึง ส่วนต่างๆ ของบุคคลที่เมื่อรวมกันแล้วทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ จัดเป็น “ลักษณะ” (Characteristic) ที่สำคัญของแต่ละคน หรือเป็น “อัตตา” (Self) ดังนั้น การแสดงออกถึงความเชื่อมั่นหรือไม่เชื่อมั่นในตนเองของบุคคล จึงเป็นลักษณะหนึ่งในบุคลิกภาพของบุคคล

2. ทุกคนมีความเชื่อมั่นในตนเองหากแต่มีมากหรือน้อยต่างกัน ทุกคนเกิดมาจะต้องดำรงชีวิตให้อยู่รอดไปได้ และจะไม่ปล่อยให้ชีวิตดำเนินไปตามวิถีทางของตนเองโดยปราศจากการพัฒนาใดๆทั้งสิ้น ความเชื่อมั่นในตนเองทำให้คนรู้สึกกล้าและทำสิ่งที่อยู่ตรงข้าม กับความกล้า

ไม่ใช่ความฉลาด แต่เป็น “กระบวนการทำตามแบบอย่าง” ดังนั้น ความเชื่อมั่นในตนเองจึงไม่ใช่สัญชาตญาณ (Instinct) แต่เป็นการเรียนรู้ (Learning)

3. บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับเหมาะสม จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงเกินไป จะกลายเป็นคนก้าวร้าว แข็งกระด้าง หยิ่งยโส คุณถูกคนรอบข้างว่าด่าด้อย แสดงความมีอำนาจเหนือกว่า ก่อให้เกิดความคับข้องใจแก่บุคคลอื่น ไม่มีใครต้องการคบค้าสมาคม แต่บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองต่ำเกินไป จะมองตนเองต่ำด้อย ไม่กล้าเผชิญอุปสรรค ไม่สามารถจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ ทำให้ขาดเพื่อน ขาดความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และอาจเสียผลประโยชน์ที่พึงได้รับ เพราะไม่รู้จักปกป้องสิทธิของตนตกเป็นเบี้ยล่างของคนที่ยกยอเขาเปรียบ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความวิตกกังวลและความกลัวที่ไม่สามารถจะปรับสภาพให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตได้ ดังนั้น การสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในระดับที่เหมาะสม จึงต้องพิจารณาทั้งลดและเพิ่มความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดอย่างมั่นคง

ทองคุณ หงส์พันธุ์ (2531 : 37) กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะหากคนเรามีความเชื่อมั่นก็สามารถทำอะไรได้สำเร็จมีพลังในการต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยความมั่นใจชอบแสดงความคิดเห็นและกล้าตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่สามารถในการแก้ปัญหานั้น ๆ ได้ดีกว่าบุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

**ลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย**

1. มั่นใจในการกระทำของตนเองและมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่กระทำลงไป
2. ไม่หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เป็นปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

3. กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญความจริง

4. มีความรับผิดชอบสูง

5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. ไม่เชื่อผู้อื่น โดยไร้เหตุผล

7. ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ง่าย

8. ไม่วิตกกังวล

9. มีจิตใจเด็ดเดี่ยว แน่วแน่

**ประโยชน์ของความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย**

1. ทำให้มีความสำเร็จทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น
3. เป็นบุคคลที่มีความสุข

4. มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ
5. สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่
6. เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพสง่างามวางตนได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์

จากลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะเป็นผู้ที่มีจิตใจมั่นคงกล้าพูด กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม ไม่ปฏิบัติตามความคิดของผู้อื่นง่าย ๆ มีความมั่นใจตนเองว่าตนสามารถกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยความสามารถของตนเอง และกล้าเผชิญกับความเป็นจริงและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามกับบุคคลที่ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีลักษณะไม่แน่ใจในความสามารถของตนเอง ตัดสินใจด้วยตนเองไม่ได้ต้องพึ่งพาคนอื่นเสมออาจทำให้ถูกชักจูงไปในทางที่ไม่เหมาะสมได้ง่าย

#### 5.3.4 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

สุพัตรา สุภาพ (2539 : 45) ได้กล่าวถึง การฝึกเพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถฝึกได้ ดังนี้

1. การให้อภัยตนเองถือว่าเป็นการเริ่มต้นของการรักตนเอง
2. การให้โอกาสตนเองในการกระทำการต่าง ๆ ที่ควรจะทำ
3. การชอบตนเองโดยมันดูแลเอาใจใส่ตนเอง หมั่นสำรวจในสิ่งที่ต้องการที่แท้จริง
4. ขอมรับว่าตนเองมีความแตกต่างจากคนอื่น
5. การหาความสุขโดยการคิดถึงในเรื่องอดีตที่ตนเคยมีความสุขในบางโอกาส
6. การมองสิ่งที่ดีแทนสิ่งที่ไม่ดี โดยไม่ให้สิ่งที่ไม่ดีมีอำนาจเหนือตน ไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ตนคิดว่าไม่ดี คือความผิดพลาดที่เคยถูกตำหนิอีก

กิตตินภา พลวัตร (อ้างถึงในสมบัติ โล่ทอง 2548 : 16) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง คือ

1. จะต้องเป็นตัวของตัวเองไม่พึ่งพาผู้อื่น
2. จะต้องเชื่อในความสามารถของตนเอง เห็นว่าตนเองมีคุณค่า และมีศรัทธาในตนเอง
3. จะต้องอยู่กับความเป็นจริง
4. จะต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตให้เป็นที่สร้างสรรค์
5. จะต้องสงบและเยือกเย็นคิดแก้ปัญหาอย่างรอบคอบและมีเหตุผล
6. จะต้องให้เวลาและโอกาสสำหรับตนเองในการกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จ
7. จะต้องมีความเป้าหมายในชีวิต

## 6. การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์ การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง มีอารมณ์มั่นคงและเกิดความรู้สึกมั่นใจ ตลอดจนการเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการที่จะปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาก็บุคคลรู้สึกปลอดภัย มีความมั่นคงในสภาวะที่เกิดขึ้น ดังนั้นการสนับสนุนทางสังคม (Social support) จึงมีบทบาทสำคัญในงานขององค์กรต่างๆที่มีหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติรวมทั้งงานด้านวัฒนธรรม

### 6.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

จินตนา ยูนิพันธ์ (2529 : 4) ได้กล่าวถึง การสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการวิจัยทางจิตวิทยาสังคมที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมมนุษย์ การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกต่างๆซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงเป็นที่รักเป็นที่ต้องการ เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่เป็นภาวะวิกฤตหรือมีความเครียดเกิดขึ้น การสนับสนุนทางสังคมที่เพียงพอจากแหล่งสนับสนุนที่บุคคลนั้นมีอยู่จะช่วยบรรเทาความรุนแรงหรือเป็นการปกป้องกัน ไม่ให้ความเครียดนั้นมากระทบจนเกิดความผิดปกติ

คาห์น (Kahn 1979 : 85) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง มีการช่วยเหลือด้านวัตถุประสงค์ของซึ่งกันและกันยอมรับในพฤติกรรมของกันและกัน แสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่อกัน รับรู้ถึงการแสดงออก ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเกิดเพียงอย่างเดียวหนึ่งหรือมากกว่า

ทอยท์ (Thoit 1982 : 147-148) อธิบายการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่าเป็นระดับของความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับ การยกย่อง การเห็นคุณค่า การเป็นเจ้าของ ความมีชื่อเสียง และความปลอดภัย ที่จะได้รับการตอบสนองโดยติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

พิมพัลย์ ปรีดาสวัสดิ์ (2530 : 154) อธิบายว่า สังคมเป็นสิ่งมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความสัมพันธ์ทางสังคมก็มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การศึกษาวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม ก็คือการศึกษาถึงสิ่งแวดล้อมของบุคคล ซึ่งไม่ใช่เพียงการติดต่อสื่อสารแต่เป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนดังกล่าวเป็นการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป สิ่งที่แลกเปลี่ยน ได้แก่ ข่าวสาร ข้อมูล สินค้าบริการ คำแนะนำ โดยบุคคลทั้งสอง หรือเท่าที่เกี่ยวข้องสวมบทบาททั้งเป็นผู้ให้และผู้รับ

เปรมฤดี เจริญพร (2542 : 40) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ทั้งทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูล

ข่าวสาร ด้านการเงิน แรงงาน หรือวัตถุดิบของต่าง ๆ ซึ่งบุคคลอื่นในสังคมนั้นอาจเป็นสมาชิกในครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อน หรือหลายบุคคลร่วมกันทำให้ผู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมเกิดความผูกพัน

คอบบ์ (Cobb 1976 : 300 - 301 ) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นข้อมูลข่าวสาร ที่ช่วยให้บุคคลเชื่อว่า มีบุคคลให้การดูแลเอาใจใส่ มีคนรักคนสนใจ มีคนยกย่อง และมองเห็นคุณค่าและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในสังคม

แคปแลน คัสเซิล และกอร์ (Kaplan, Cassel & Gore, 1977 : 50 - 51 , อ้างถึงใน สุพัตรา เก้าประคินธุ์) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 แนวทางคือ

1. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคม ของคนโดยผ่านการติดต่อสัมพันธ์กับกลุ่มชนในสังคมได้แก่ การได้รับความรัก การยกย่องว่ามีคุณค่า การช่วยเหลือ การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการได้รับความปลอดภัยโดยได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอยู่หรือขาดหายไปจากคนที่มีความสัมพันธ์ต่อบุคคลนั้น ได้รับจากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุนถือได้ว่ากลุ่มสังคมเป็นแหล่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้น

กอดด์เลียบ (Gottlieb 1982 : 32 , อ้างถึงใน วันทนิย์ วาสิกะสิน 2543 : 98) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นผลที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ซึ่งอยู่ในเครือข่ายทางสังคมที่มีโครงสร้างแน่ชัดปฏิสัมพันธ์นี้เป็นการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง และเป็นการแลกเปลี่ยนทรัพยากรกับบุคคลที่รู้จักคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี

ปิลิสุก (Pilisuk 1982 : 20, อ้างถึงใน เกื้อกุล ถนอมกิจ 2543 : 34) กล่าวถึง การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่เฉพาะแต่การช่วยเหลือ ด้านวัตถุ และความมั่นคงทางอารมณ์เท่านั้น แต่รวมถึงการที่บุคคลได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วย

แมกไควรี่ (Maguire 1983 : 51 , อ้างถึงใน เฉลิม วงศ์จินทา 2543 : 41) ได้กล่าวถึง การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตนาที่รับรู้ถึงความสนใจ เมตตากรุณา การช่วยเหลือ ที่ได้รับจากญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน เมื่อบุคคลเหล่านี้มารวมกันหรือประสานกัน โดยมีจุดประสงค์ในการช่วยเหลือ ก็จะเกิดเครือข่ายของการสนับสนุนทางสังคม

โดยสรุป การสนับสนุนทางสังคม เป็นปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมาย ระหว่างบุคคลมีการติดต่อสัมพันธ์กัน เป็นการสนับสนุนด้านอารมณ์ แสดงออกถึงความเห็นใจ เห็นคุณค่า ได้รับการยกย่อง มีความผูกพันซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมในสังคมเดียวกัน มีการให้

ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การให้คำแนะนำ การให้สิ่งของ การประเมินเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น การช่วยเหลือโดยมาเป็นแรงงาน เวลา ความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนทางสังคม มีผลต่อภาวะจิตใจ อารมณ์ มีขอบเขตครอบคลุมทั้งการให้และการรับ จากบุคคล เช่น ผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล เพื่อนร่วมงาน คนในชุมชน บุคลากรวิชาชีพต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นความพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคมที่ได้รับจากการติดต่อสัมพันธ์กับคนในกลุ่มสังคม เพื่อให้บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมดำเนินงานไปตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

## 6.2 ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม

คอบบ์ (Cobb 1976 : 300 - 301 ) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิดคือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) บุคคลเชื่อว่าเขาได้รับความรัก ได้รับการดูแลเอาใจใส่ และมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดมีความผูกพันซึ่งกันและกัน
2. การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า (Esteem support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่า เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น
3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially support or network) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

แคปแลน (Kaplan 1977, อ้างถึงใน เกื้อกุล ถนอมกิจ 2543 : 36) ได้อธิบายถึงการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิดคือ

1. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental aid) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ที่จะทำให้บุคคลได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติ
2. การได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information aid) หมายถึงการได้รับข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้งการได้รับคำแนะนำและการป้อนกลับ
3. การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์และสังคม (Socioemotional aid) หมายถึง การได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ การได้รับการยอมรับเห็นคุณค่าและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Group Belonging)

คาห์น (Kahn 1979 : 85) แบ่งการสนับสนุนเป็น 3 ชนิด คือ

1. ความผูกพันทางอารมณ์และความคิด (Affection) เป็นการแสดงออกถึงอารมณ์ในทางบวกของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกในรูปของความผูกพันการยอมรับ การเคารพหรือด้วยความรัก

2. การยืนยันและยอมรับพฤติกรรมของกันและกัน (Affirmation) เป็นการแสดงออกถึงการเห็นด้วย การยอมรับในความถูกต้องเหมาะสม ทั้งในการกระทำและความคิดของบุคคล

3. การให้ความช่วยเหลือ (Aid) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นโดยการให้สิ่งของ หรือการช่วยเหลือโดยตรง การช่วยเหลือเหล่านั้นอาจจะเป็นวัตถุ เงินทอง ข้อมูลข่าวสาร หรือเวลา

นอกจากนี้ จากอบสัน (Jacobson) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ประเภท (Jacobson , อ้างถึงในระพีพรรณ คำหอม 2544 : 98)

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลเกิดความสบายใจเชื่อว่าได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ และได้รับความรัก รวมทั้งได้รับการเอาใจใส่ และให้ความมั่นใจ

2. การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา (Cognitive Support) หมายถึง การให้ข้อมูล ข่าวสาร คำแนะนำที่จะช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ จนสามารถนำไปเป็นประโยชน์ ในการปรับตนต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้

3. การสนับสนุนด้านทางด้านสิ่งของ (Materials Support) หมายถึง การช่วยเหลือ ด้วยสิ่งของ และบริการที่จะช่วยแก้ปัญหาในขณะนั้นได้

### 6.3 หลักการสำคัญของการสนับสนุนทางสังคม

บุญเยี่ยม ตระกูลวงศ์ (2528 : 567) ให้หลักการสำคัญของการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย

1. กระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่หลักเป็น “ผู้ให้” และ ผู้ที่ทำหน้าที่หลักเป็น “ผู้รับ” การสนับสนุน

2. กระบวนการติดต่อสื่อสารโดยทั่วไป ประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ “ผู้รับ” เชื่อว่ายังมีคนเอาใจใส่มีความรักและมีความหวังดี ต่อตนอย่างจริงจัง

2.2 ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ “ผู้รับ” รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม

2.3 ข้อมูลข่าวสาร ที่ทำให้ “ผู้รับ” เชื่อว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและสามารถ ทำประโยชน์แก่สังคมได้

3. ปัจจัยนำเข้าในกระบวนการสนับสนุน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของข้อมูล ข่าวสาร วัสดุ สิ่งของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ

4. การช่วยให้ “ผู้รับ” ได้บรรลุจุดหมายที่เขาต้องการ

#### 6.4 ระดับของการสนับสนุนทางสังคม

เลน (Lain) 1986, อ้างถึงใน อับดุลกอเดร์ บือแนสะเตง 2541 : 27 ) อธิบายว่าปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสภาวะแวดล้อมทางสังคมได้ 3 ระดับ คือ

1. ระดับชุมชน โดยผ่านกลไกบูรณาการทางสังคม (Social integration)
2. ระดับเครือข่ายทางสังคม (Social networks) โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการแลกเปลี่ยนทางสังคม
3. ระดับสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิด โดยที่บุคคลมีความใกล้ชิดสนิทสนม การแสวงหาคำแนะนำและการชี้แนะเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

กอทเลียบ (Gottlieb 1994, อ้างถึงใน จริยาวัตร คมพักษณ์ 2531 : 101) ได้แบ่งระดับของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับกว้าง (Macro level) เป็นการพิจารณาถึงการเข้าร่วมหรือการมีส่วนร่วมในสังคมอาจวัดได้จากความสัมพันธ์กับทางสถาบันในสังคม การเข้าร่วมกลุ่มต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจและการดำเนินชีวิตอย่างไม่เป็นทางการในสังคม
2. ระดับกลุ่มเครือข่าย ( Mezzo level ) เป็นการมองที่โครงสร้างและหน้าที่ของเครือข่ายสังคม ด้วยการวัดอย่างเฉพาะเจาะจงถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ เช่น กลุ่มเพื่อน ชนิดของการสนับสนุนทางสังคมในระดับนี้คือ การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือด้านวัสดุ ความเป็นมิตรและการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ และการยกย่อง
3. ระดับแคบ หรือ ระดับลึก (Micro level) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมมากที่สุด ทั้งนี้ มีความเชื่อว่า คุณภาพของความสัมพันธ์มีความสำคัญมากกว่าปริมาณ คือ ขนาด จำนวนและความถี่ของความสัมพันธ์ การสนับสนุนในระดับนี้ ได้แก่ สามี ภรรยา บุตร และสมาชิกในครอบครัวหรือคนรัก ซึ่งมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ ให้การสนับสนุนทางจิตใจ แสดงความรักและห่วงใย

### 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 7.1 งานวิจัยในประเทศ

##### งานวิจัยด้านวัฒนธรรม

เรืองเดช เขจรศาสตร์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานวัฒนธรรมของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 10 ตามขอบข่ายงานวัฒนธรรม พบว่าขนาดของสำนักงาน จำนวนบุคลากรและมืองค์กรวัฒนธรรมในพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานวัฒนธรรมสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามกรอบงานวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านงานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรมไทย และงานอนุรักษ์วัฒนธรรม รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ งานถ่ายทอดวัฒนธรรม งานส่งเสริม เขตทัศนคติทางวัฒนธรรม งานพัฒนาวัฒนธรรม งานเผยแพร่แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม งานฟื้นฟู วัฒนธรรม งานพัฒนาวัฒนธรรม และงานวิจัยวัฒนธรรม เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดของวัฒนธรรม พบว่ามีประสิทธิผลการดำเนินงานวัฒนธรรม ระดับมาก ในเรื่องการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรม ในท้องถิ่น การชำระรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่เป็นมรดกเก่าแก่ และมีการจัดกิจกรรมให้ชุมชน เห็นคุณค่า และเกิดความหวงแหนในวัฒนธรรมของตน การส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความภูมิใจ ในวิถีชีวิตของชุมชน การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาวะสังคมปัจจุบัน โดยคงเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยไว้ การสนับสนุนให้บุคคลในท้องถิ่น ได้จัดกิจกรรมวัฒนธรรม การส่งเสริมหน่วยงานในท้องถิ่นให้จัดกิจกรรม วัฒนธรรมประเพณี การจัดกิจกรรมวัฒนธรรม ร่วมกับองค์กรในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพบว่า มีประสิทธิผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมระดับน้อย ในเรื่องการศึกษาค้นคว้ารายละเอียดเฉพาะเรื่องทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ประสิทธิผลการดำเนินงานวัฒนธรรมตามรายจังหวัด พิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ จากมาก ไปน้อย คือ กาฬสินธุ์ อ่างทอง อุดรธานี ยโสธร มหาสารคาม นครพนม และ ร้อยเอ็ด ข้อเสนอแนะ ควรสนับสนุนปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ บุคลากร การพัฒนา องค์กรวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อพัฒนางานวัฒนธรรม โดยเฉพาะด้านงานวิจัยวัฒนธรรม และ งาน ฟื้นฟูวัฒนธรรม

วิทยา ทรงคำ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ แนวทางการพัฒนาส่งเสริม วัฒนธรรมของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินงานส่งเสริมด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ด้านการวิจัยทางวัฒนธรรม ด้านการเสริมสร้างเขตทัศนคติทางวัฒนธรรม และด้านการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนแนวทางการพัฒนางานส่งเสริมวัฒนธรรม พอสรุปได้ดังนี้ สำนักงานศึกษาธิการ อำเภอควรพัฒนาบุคลากรในสำนักงานให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้น ควรจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลด้านวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้นการดำเนินงาน หรือกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม ควรส่งเสริมให้ประชาชน เป็นผู้ดำเนินงาน รัฐควรส่งเสริมสนับสนุน ให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ร่วมมือกันอย่างจริงจังในการดำเนินงานวัฒนธรรม และ รัฐควรสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมงานด้านวัฒนธรรมให้เพียงพอและต่อเนื่อง

พนิตย์ พรจันทร์และคณะ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย “บทบาทการส่งเสริม ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตการศึกษา 10 ” ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์การบริหารส่วนตำบล โดยกรรมการบริหารส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรมดังนี้ ในด้านศาสนาพบว่า มีบทบาทในระดับปานกลาง โดยได้จัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ได้สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของศาสนา ตามลำดับ ในด้านวัฒนธรรม พบว่า มีบทบาทในระดับปานกลาง โดยร่วมมือกับชุมชนจัดงานประเพณีของท้องถิ่น ได้ร่วมมือกับวัดจัดงานประเพณีท้องถิ่น และได้จัดกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบบทบาทการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโดยประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีบทบาทส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่ามีการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีการส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งขาดความรู้ความเข้าใจงานด้านส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา คือรัฐควรจัดสรรงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเพียงพอ จัดอัตรากำลังด้านการศาสนา และวัฒนธรรม รวมทั้งจัดให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรมมากขึ้น

สำลี เก่งทอง ( 2544 : 88) การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอในเขตการศึกษา 5 พบว่า สภาพการดำเนินงานวัฒนธรรมตามขอบเขตภารกิจเลขาธิการ พบว่า โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบายการดำเนินงานวัฒนธรรม และด้านการดำเนินงานตามแผนวัฒนธรรม นอกนั้นมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การจัดทำแผนการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม การพัฒนาและการปรับปรุงการดำเนินงานวัฒนธรรม และการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานวัฒนธรรม ปัญหาการดำเนินงานวัฒนธรรมพบว่า ส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ คณะกรรมการไม่ให้ความสนใจการดำเนินงานเท่าที่ควร และประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ และไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินงานวัฒนธรรม รองลงมาได้แก่ คณะกรรมการขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาด

ประสบการณ์การปฏิบัติ ประชาสังคมไม่รวมพลังและขาดการมีส่วนร่วมและประสานงานซึ่งกันและกันจากองค์กรต่าง ๆ คณะกรรมการไม่สามารถทำงานร่วมมือกันได้อย่างเต็มที่ แนวทางการแก้ไขการดำเนินงานวัฒนธรรม พบว่า ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอตามความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น รองลงมา ได้แก่ ควรจัดสัมมนาคณะกรรมการดำเนินงานวัฒนธรรมของอำเภอ ควรประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น องค์กรในท้องถิ่นทุกองค์กรและประชาชนต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สร้างจิตสำนึกให้แก่บุคคลต่าง ๆ เห็นความสำคัญของงานวัฒนธรรม และควรมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านวัฒนธรรมโดยเฉพาะ

พรหทัย ตันต์จิตานนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนา งานส่งเสริมวัฒนธรรมของศูนย์วัฒนธรรมวิทยาเขตภาคพายัพ” ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์วัฒนธรรมวิทยาเขตภาคพายัพ ดำเนินงานส่งเสริมด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ด้านการสร้างเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม ด้านการเผยแพร่วัฒนธรรม ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม และด้านการวิจัยทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแนวทางการพัฒนา งานส่งเสริมวัฒนธรรม สรุปได้ว่า ศูนย์วัฒนธรรมวิทยาเขตภาคพายัพ ความมุ่งมั่นให้มีการฟื้นฟูวัฒนธรรมที่ดีงามในอดีต ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมมากขึ้น ควรอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมให้มากขึ้น ควรส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในวิทยาเขตภาคพายัพและชุมชนร่วมมือกันอย่างจริงจังในการดำเนินงานวัฒนธรรม ควรจัดเก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลด้านวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้น และรัฐบาลหรือสถาบันฯ ควรสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมงานด้านวัฒนธรรมให้เพียงพอและต่อเนื่อง

เฉลิม ขศอ่อน ( 2545 : บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมการบริหารบุคลากรสภาวัฒนธรรมอำเภอ : กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษา เพศ วัยของคณะกรรมการไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ทุกคนสามารถปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมร่วมกันได้เป็นอย่างดี แต่ด้านวิสัยทัศน์กรรมการมีความคิดเห็นแตกต่างกันทำให้มีแนวคิดในการแก้ปัญหา กันหลายรูปแบบ กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรระดับชาวบ้าน โดยเฉพาะกรรมการที่เป็นผู้หญิงจะมีแนวคิดว่า ในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นหน้าที่ของสังคมและผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรภาครัฐและองค์กรวิชาการ มีแนวคิดว่าการแก้ปัญหานั้นต้องแก้ที่ต้นเหตุจะไม่มอบภาระให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งรับผิดชอบ ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและเป็นแบบอย่างที่ดี จึงจะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข

ประสิทธิ์ ก้องเกรียงไกร (2546 : 90) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด โดยภาพรวมทุกด้าน

อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ลินดา ภู (2548 : 128) ได้ศึกษาสภาพและแนวการปฏิบัติงานวัฒนธรรมของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอ จังหวัดนครปฐม พบว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาวัฒนธรรมในท้องถิ่นรวมถึงการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่น มีการปฏิบัติมากที่สุด และด้านส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยวัฒนธรรม มีการปฏิบัติน้อยที่สุด และเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของผู้แทนองค์กร มีความแตกต่างกันในการปฏิบัติงานวัฒนธรรม

#### งานวิจัยด้านการมีส่วนร่วม

ปรัชญา ศรีภา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาหมู่บ้าน : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาหมู่บ้านมี 5 ปัจจัย คือ ระดับการศึกษา อุดมการณ์ประชาธิปไตย การติดต่อสื่อสาร การคาดหมายผลประโยชน์ และบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ

ชาญชัย ศิลปะอวยชัย และคณะ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดแพร่ พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดแพร่ มีความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่นอยู่ในระดับทั้ง 5 ด้าน สถานภาพตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน รายด้านทุกด้าน แต่ในรายเรื่องพบที่มีความแตกต่างกันในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น เรื่องการสนับสนุนช่วยเหลือด้านกิจกรรมนักเรียนแก่สถานศึกษาในท้องถิ่น ซึ่งทั้ง 2 เรื่องอยู่ในด้านการให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนที่พบเช่นนี้ เพราะสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสองฝ่ายต่างเป็นบุคคลท้องถิ่น เดียวกันมีความมุ่งมั่นพัฒนาท้องถิ่น โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่นเหมือนกัน ส่วนที่แตกต่างกันตามรายเรื่อง 3 เรื่อง นั้นอาจเป็นเพราะโอกาสที่ได้บริหารงานวางแผนในการพัฒนาชุมชน และเวลาที่ได้พบปะมีไม่เท่ากัน ส่วนที่มีอายุต่างกันมีความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่นไม่แตกต่างกันทั้งรายด้านและรายเรื่อง

สาคร คุณชื่น (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม จากการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและผู้แทนครู มีความรู้ ความเข้าใจ ความคิดริเริ่มการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย 2) คณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีเพียงแต่แนวคิดที่จะเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น

2. ด้านการดำเนินงาน ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแสวงหาภูมิปัญญาท้องถิ่น นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อย

3. ด้านการนิเทศติดตามผล ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ มีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา อยู่ในระดับน้อย

คีติ์ สุตันติราษฎร์ (2544 : 64) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเขตบางคอแหลม อยู่ในระดับน้อย และปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม เขตบางคอแหลม ได้แก่ รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส และการนับถือศาสนา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเขตบางคอแหลม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตบางคอแหลม

เอกสิทธิ์ สุทธิศาสนกุล (2547 : 66 - 72) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเข้ามาตั้งถิ่นฐานในตำบล การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ความรู้ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น และภาวะผู้นำ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ส่วนเพศ อายุ และรายได้ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น

วันแรม สมบูรณ์สาร (2548 : 70) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการระดมทุน ด้านการประสานงานเครือข่ายทางวัฒนธรรม ด้านการสนับสนุนวิจัยและพัฒนางาน

วัฒนธรรมว่ามีบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในระดับใด พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ ในจังหวัดนครปฐม ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาบทบาทที่ปฏิบัติจริงในภาพรวมเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

## 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อัครตาร์ (Aktar 1977 : 26) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทของประเทศกำลังพัฒนา พบว่า สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่โครงการพัฒนาชนบทของประเทศกำลังพัฒนาล้มเหลว คือ ประชาชนในชนบทไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนา ทำให้ขาดความนิกร่วมในการเป็นเจ้าของโครงการ พร้อมกันนั้นยังเป็นเหตุให้ขาดการบำรุงรักษาหลังจากโครงการเสร็จสิ้นแล้ว

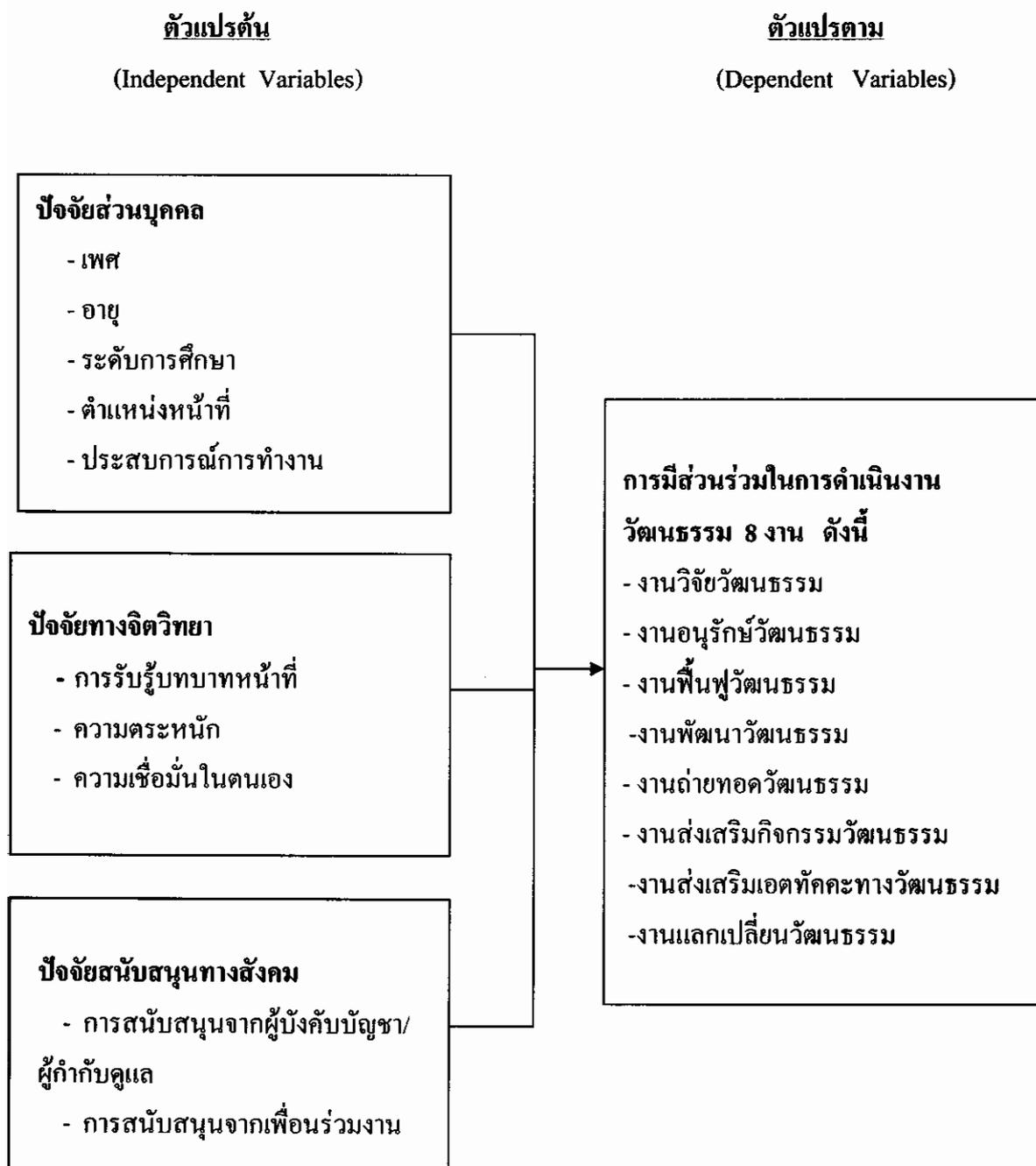
ฟอสเซน (Fossen 1997 : 1550 - A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาการปฏิบัติงาน และการประเมินผล โครงการสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แก่นักศึกษาที่ลูเธอร์ คอลเลจ ที่ต้องการรับการฝึกอบรม เกี่ยวกับเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยต้องการศึกษาว่ามีข้อมูลอะไรบ้างที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม โครงการที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรม รวมทั้งขั้นตอนการปฏิบัติที่จำเป็น ซึ่งผลการศึกษาพบว่า โครงการนี้ประสบความสำเร็จในการสอนทักษะที่หลากหลาย 3 ด้าน ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการนำไปใช้ในการทำงานกับนักศึกษาภายในเวลา 3 เดือน หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม และการศึกษาครั้งนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าร่วมโครงการด้วย

อาธานาซอ (Athanasaw 2001 : 6202 - A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของสมาชิกในทีมงานแบบข้ามสายงานขององค์กรเอกชน ที่ทำให้สมาชิกของทีมงาน มีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สมาชิกในทีมงานแบบข้ามสายงานในองค์กรเอกชน มีความรู้ที่จำเป็น รวมทั้งทักษะและความสามารถในการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีคุณสมบัติต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ จำนวนปีของประสบการณ์ในการทำงาน ความถี่ในการมีส่วนร่วมในทีม ชนิดของทีม เช่น ด้านความร่วมมือและด้านบริหาร และลักษณะการเข้าร่วมในทีม เช่น การเป็นอาสาสมัคร การได้รับมอบหมายงาน หรือการได้รับให้เข้าร่วมเป็นทีม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีคุณสมบัติอื่น ๆ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในทีมงานอื่น ๆ การให้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะช่วยให้การดำเนินงานวัฒนธรรม

ในท้องถิ่นประสบความสำเร็จและสนองต่อความต้องการของประชาชนในชุมชน และสอดคล้องตามรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ตลอดจนพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2542 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีเจตนารมณ์ต้องการเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดการมีส่วนร่วมของ โคอเสน และ ออฟซอฟฟ์ แล้วนำมาบูรณาการ กับ เจมส์คีย์ ปิ่นทอง โดยได้จำแนกขั้นตอนการมีส่วนร่วม ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การมีส่วนร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและ ประเมินผล และได้ศึกษาขอบข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติที่กำหนดให้องค์กรเครือข่ายใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน วัฒนธรรม จึงสามารถสรุปเป็นกรอบแนวความคิดการวิจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ดังนี้

แผนภูมิที่ 5 กรอบแนวคิดของการวิจัย



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของ ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยกำหนดให้ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) วิธีการดำเนินการวิจัยได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

#### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม จำนวน 97 แห่งๆละ 3 คน ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งสิ้น 291 คน

ตารางที่ 1 รายชื่ออำเภอและจำนวนขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นประชากร

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวน อบต.	จำนวนประชากร
1.	เมือง	24	72
2.	กำแพงแสน	15	45
3.	ดอนตูม	6	18
4.	นครชัยศรี	23	69
5.	บางเลน	15	45
6.	สามพราน	12	36
7.	พุทธมณฑล	2	6
รวม		97	291

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, บันทึกท้องถิ่น, "ท้องถิ่นก้าวไกล รัฐไทยมั่นคง ประชาชนมีศักดิ์" 2552 , 102-106.

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1988 , อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 284 - 285) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขอมให้ความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

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

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละอบต.

N = จำนวนประชากรของแต่ละอบต.

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ (.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{291}{1 + 291(0.05)^2} \\ &= 168.45 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168.45 คน เมื่อทำการจำแนกเป็นอบต. ได้จำนวน 56.15 อบต. แต่เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องชัดเจนง่ายต่อการวิจัยจึงใช้จำนวน 57 อบต. เป็นตัวแทนในการกรอกแบบสอบถาม และเพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิจัยครอบคลุมทุกอำเภอ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละอำเภอ โดยการเทียบบัญชีนิติไตรยางค์ จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากตามสัดส่วนที่คำนวณได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวน อบต.	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	เมือง	14	42
2.	กำแพงแสน	9	27
3.	คอนคาญ	3	9
4.	นครชัยศรี	14	42
5.	บางเลน	9	27
6.	สามพราน	7	21
7.	พุทธมณฑล	1	3
รวม		57	171

## ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน
2. ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ การรับรู้บทบาทหน้าที่ ความตระหนัก และความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล และเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม 8 งาน ดังนี้

1. งานวิจัยวัฒนธรรม
2. งานอนุรักษ์วัฒนธรรม
3. งานฟื้นฟูวัฒนธรรม
4. งานพัฒนาวัฒนธรรม
5. งานถ่ายทอดวัฒนธรรม
6. งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม
7. งานส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม
8. งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไป เพื่อสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist )

ส่วนที่ 2 สอบถามปัจจัยทางจิตวิทยา เกี่ยวกับ การรับรู้บทบาทหน้าที่ ความตระหนัก และความเชื่อมั่นในตนเอง ในการดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับที่ 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
- ระดับที่ 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
- ระดับที่ 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
- ระดับที่ 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
- ระดับที่ 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 สอบถามปัจจัยสนับสนุนทางสังคม คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับที่ 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
- ระดับที่ 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
- ระดับที่ 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
- ระดับที่ 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
- ระดับที่ 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 สอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน และ มาตราส่วนประเมินค่าจัดอันดับ 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) ดังนี้

- ระดับที่ 5 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับที่ 4 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก
- ระดับที่ 3 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับที่ 2 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อย
- ระดับที่ 1 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 สอบถามปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐมมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Ended)

**การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ สามารถตรวจสอบวัดได้ตรงตามกรอบแนวคิดของการศึกษา และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ปรัชญาผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดเป็น โครงสร้างของแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีความเหมาะสมสอดคล้อง	ให้ +1 คะแนน
ไม่สอดคล้อง	ให้ -1 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 0 คะแนน

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากสูตร  $IOC = \frac{\sum R}{N}$

IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยพิจารณาเลือกประเด็นที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถาม มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มพฤติกรรม สามารถนำไปใช้ได้ โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.50 ถึง 1 แสดงว่าข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาตรวจสอบแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาทำการแก้ไขปรับปรุง และขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับ ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 6 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ในส่วนของปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม และการมีส่วนร่วมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbarch's alpha coefficient) โดย

ใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ 2548 : 69 - 70)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

โดยที่  $\alpha$  = ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

K = จำนวนข้อคำถาม

$S_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

$S^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

**ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามแต่ละส่วน ดังนี้**  
**แบบสอบถามปัจจัยทางจิตวิทยา ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้บทบาทหน้าที่ เท่ากับ .7264

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความตระหนัก เท่ากับ .8691

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง เท่ากับ .9281

**แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ .8874

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เท่ากับ .8734

**แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม เท่ากับ .9792 เมื่อแยกเป็นรายด้านจะได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัยด้านวัฒนธรรม เท่ากับ .9457

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานอนุรักษ์วัฒนธรรม เท่ากับ .7935

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานฟื้นฟูวัฒนธรรม เท่ากับ .8774

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานพัฒนาวัฒนธรรม เท่ากับ .8337

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานถ่ายทอดวัฒนธรรม เท่ากับ .9286

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม เท่ากับ .8835

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม เท่ากับ .8774

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เท่ากับ .9520

ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสท์ (Best 1981 : 179 - 187) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับน้อยที่สุด

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน วัฒนธรรมใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product moment Correlation Coefficient)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์ตัวแปรทางจิตวิทยา และ ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis )

7. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-ended) มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

#### บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 171 ฉบับ และได้รับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำนวน 6 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยาและปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยาและการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลหรือทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

#### **ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม**

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย นายกองตำบลการบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 171 คน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล และ ประสบการณ์การทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล  
จังหวัดนครปฐม

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1.เพศ</b>			
	ชาย	147	85.96
	หญิง	24	14.04
	รวม	171	100.00
<b>2.อายุ</b>			
	ต่ำกว่า 40 ปี	40	23.39
	41 – 50 ปี	91	53.22
	50 ปี ขึ้นไป	40	23.39
	รวม	171	100.00
<b>3.ระดับการศึกษา</b>			
	ประถมศึกษา	14	8.19
	มัธยมศึกษาตอนต้น	9	5.26
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	28	16.37
	อนุปริญญา/ปวส.	10	5.85
	ปริญญาตรี	66	38.60
	สูงกว่าปริญญาตรี	44	25.73
	รวม	171	100.00
<b>4.ตำแหน่งหน้าที่</b>			
	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	57	33.33
	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	57	33.33
	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	57	33.33
	รวม	171	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงาน			
	ต่ำกว่า 3 ปี	30	17.54
	3 – 5 ปี	34	19.88
	6 – 8 ปี	19	11.11
	มากกว่า 8 ปี	88	51.46
	รวม	171	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 85.96 เพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.04 และมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 53.22 รองลงมา คืออายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุ 50 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คือ มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.39 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.73 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.37 คน ประถมศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.19 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.85 และมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตำแหน่งหน้าที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน 57 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 51.46 รองลงมาคือ 3-5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.88 ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54 และ 6-8 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยาของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยาของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่

การรับรู้บทบาทหน้าที่	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1. การสำรวจ และรวบรวมข้อมูลทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนควรเป็นหน้าที่ของ อบต.	4.04	.741	มาก	2
2. การรณรงค์จัดกิจกรรมให้ชุมชนเกิดความตระหนักในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่กำลังจะสูญหายหรือเสื่อมสลายไป จากสังคมไทยควรเป็นหน้าที่ของ อบต.	4.15	.678	มาก	1
3. การริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้ เหมาะสมกับยุคสมัยแต่ยังคงรักษาเอกลักษณ์ของท้องถิ่นควรเป็น หน้าที่ของ อบต.	3.94	.802	มาก	5
4. การรณรงค์ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนเกิดความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น สามารถนำไปปฏิบัติตนและ ถ่ายทอดให้กับผู้อื่นควรเป็นหน้าที่ของ อบต.	4.03	.808	มาก	3
5. การส่งเสริมสนับสนุนและเชิดชูเกียรติ บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมควรเป็นหน้าที่ของ อบต.	4.01	.763	มาก	4
6. การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล และหน่วยงานต่างๆ ได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมซึ่งกันและกันควรเป็นหน้าที่ของ อบต.	3.92	.819	มาก	6
รวม	4.02	.548	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน วัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$  , S.D. = .548 ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหา น้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การรณรงค์จัดกิจกรรมให้ชุมชนเกิดความตระหนักในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรมของท้องถิ่นที่กำลังจะสูญหายหรือเสื่อมสลายไปจากสังคมไทยควรเป็นหน้าที่ของ อบต. ( $\bar{X} = 4.15$  , S.D. = .678) 2) การสำรวจ และรวบรวมข้อมูลทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นเพื่อเป็น แหล่งเรียนรู้ในชุมชนควรเป็นหน้าที่ของ อบต. ( $\bar{X} = 4.04$  , S.D. = .741) และ 3) การรณรงค์ส่งเสริม ให้เด็ก เยาวชน และประชาชนเกิดความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นสามารถนำไปปฏิบัติตน และถ่ายทอดให้กับผู้อื่นควรเป็นหน้าที่ของ อบต. ( $\bar{X} = 4.03$  , S.D. = .808)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความตระหนัก

ความตระหนัก	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1. วัฒนธรรมแสดงถึงเอกลักษณ์ของท้องถิ่นที่จะทำให้ชุมชนมีความมั่นคงเข้มแข็ง	4.33	.710	มาก	2
2. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้คนในชุมชนมีความรักใคร่สามัคคีกัน	4.18	.630	มาก	5
3. ถ้าชุมชนใดมีวัฒนธรรมเข้มแข็งชุมชนนั้นจะประสบความสำเร็จ	4.11	.744	มาก	6
4. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญและร่วมกันจัดกิจกรรมอนุรักษ์ให้ดำรงอยู่ต่อไป	4.33	.604	มาก	3
5. ถ้าอนุรักษ์วัฒนธรรมจะส่งผลให้สังคม/ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้	4.10	.674	มาก	7
6. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่หล่อหลอมจิตใจของคนในชุมชนให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันซึ่งกันและกัน	4.36	.639	มาก	1
7. การพัฒนาอะไรก็ตามจะต้องสอดคล้องกับรากฐานของวัฒนธรรมแต่ละแห่ง งานนั้นจึงจะประสบความสำเร็จ	4.19	.663	มาก	4
รวม	4.23	.498	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความตระหนัก ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$  , S.D. = .498 ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ (1) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่หล่อหลอมจิตใจของคนในชุมชนให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.36$  , S.D. = .639 ) (2) วัฒนธรรมแสดงถึงเอกลักษณ์ของท้องถิ่นที่จะทำให้ชุมชนมีความมั่นคงเข้มแข็ง ( $\bar{X} = 4.33$  , S.D. = .710) และ (3) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญและร่วมกันจัดกิจกรรมอนุรักษ์ให้ดำรงอยู่ต่อไป ( $\bar{X} = 4.33$  , S.D. = .604)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเชื่อมั่นในตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1.ท่านมีความเชื่อมั่นในการนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จได้	3.91	.671	มาก	1
2.ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี	3.78	.718	มาก	5
3.ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำกิจกรรมทางวัฒนธรรมมาสร้างอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ดี	3.79	.696	มาก	4
4.ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำวิถีทางวัฒนธรรมมาสร้าง ความเข้มแข็งให้กับชุมชนได้อย่างเหมาะสม	3.90	.648	มาก	2
5.ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถพูดโน้มน้าวให้คนในชุมชนเห็น ความสำคัญของวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี	3.78	.765	มาก	6
6.ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นได้อย่าง มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	3.89	.686	มาก	3
รวม	3.84	.558	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความเชื่อในตนเองในการดำเนินงาน วัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.84$ , S.D. = .558) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความมั่นใจในการนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จได้ ( $\bar{X}= 3.91$ , S.D. = .671) 2) ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำวิถีทางวัฒนธรรม มาสร้าง ความเข้มแข็งให้กับชุมชนได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X}= 3.90$ , S.D. = .648) และ 3) ผู้นำองค์กร บริหารส่วนตำบลมีความมั่นใจว่าจะดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ( $\bar{X}= 3.89$ , S.D. = .686)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ด้านเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยสนับสนุนด้านเพื่อนร่วมงาน	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1.ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานวัฒนธรรมจากเพื่อนร่วมงาน	3.34	.806	ปานกลาง	4
2.ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคลากรในหน่วยงานในการดำเนินงานวัฒนธรรม	3.77	.754	มาก	1
3.ท่านได้รับความไว้วางใจและความพอใจในการบริหารงานวัฒนธรรมจากบุคลากรในหน่วยงาน	3.73	.742	มาก	2
4.ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานวัฒนธรรมและแนวทางแก้ไขจากเพื่อนร่วมงาน	3.38	.882	ปานกลาง	3
รวม	3.55	.645	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมด้านเพื่อนร่วมงานในการดำเนินงานวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = .645) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ คือ 1) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคลากรในหน่วยงานในการดำเนินงานวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = .754) 2) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความไว้วางใจและความพอใจในการบริหารงานวัฒนธรรมจากบุคลากรในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = .742) และพบว่ามี 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง คือ 1) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานวัฒนธรรมและแนวทางแก้ไขจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .882) 2) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานวัฒนธรรมจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = .806)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล

ปัจจัยสนับสนุนด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล ในการดำเนินงานวัฒนธรรม	3.33	.759	ปานกลาง	3
2. ท่านได้รับกำลังใจและการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแลในการดำเนินงานวัฒนธรรม	3.43	.751	ปานกลาง	1
3. ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินงานวัฒนธรรมจากหน่วยงานต้นสังกัด	3.32	.981	ปานกลาง	4
4. ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานวัฒนธรรม และแนวทางแก้ไขจากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล	3.38	.882	ปานกลาง	2
รวม	3.37	.695	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล ในการดำเนินงานวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$  , S.D. = .695) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับกำลังใจและการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล ในการดำเนินงานวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.43$  , S.D. = .751) 2) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานวัฒนธรรมและแนวทางแก้ไขจากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล ( $\bar{X} = 3.38$  , S.D. = .882) 3) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล ในการดำเนินงานวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.33$  , S.D. = .759)

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านงานวิจัยด้านวัฒนธรรม

การมีส่วนร่วมงานวิจัยด้านวัฒนธรรม	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1.ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.36	.845	ปานกลาง	4
2.ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมในการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.44	.908	ปานกลาง	1
3.ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.41	.905	ปานกลาง	2
4.ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.39	.897	ปานกลาง	3
รวม	3.40	.829	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 9 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ด้านงานวิจัยวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .829) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ 1) ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมในการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = .908) 2) ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .905) และ 3) ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .897)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล ด้านงานอนุรักษ์วัฒนธรรม

การมีส่วนร่วมด้านงานอนุรักษ์วัฒนธรรม	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1.ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมของท้องถิ่น	3.43	.951	ปานกลาง	2
2.ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมการจัดทำทะเบียนผลิตผลทางวัฒนธรรมเพื่องานอนุรักษ์	3.23	.952	ปานกลาง	4
3.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณในการสนับสนุนงานอนุรักษ์วัฒนธรรม	3.58	.950	มาก	1
4.ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการอนุรักษ์วัฒนธรรม	3.39	.954	ปานกลาง	3
รวม	3.41	.828	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 10 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมด้านงานอนุรักษ์วัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .828) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณในการสนับสนุนงานอนุรักษ์วัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = .950) และอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมของท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = .951) 2) ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการอนุรักษ์วัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .954) และ 3) ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมการจัดทำทะเบียนผลิตผลทางวัฒนธรรมเพื่องานอนุรักษ์ ( $\bar{X} = 3.23$ , S.D. = .952)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล ด้านงานฟื้นฟูวัฒนธรรม

การมีส่วนร่วมด้านงานฟื้นฟูวัฒนธรรม	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1.ท่านมีส่วนร่วมศึกษาผลผลิตทางวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังจะเสื่อมสลาย	3.12	.963	ปานกลาง	4
2.ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมรณรงค์เพื่อฟื้นฟูวัฒนธรรม	3.29	.852	ปานกลาง	3
3.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานฟื้นฟูวัฒนธรรม	3.53	.916	มาก	1
4.ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานฟื้นฟูวัฒนธรรม	3.32	.891	ปานกลาง	2
รวม	3.31	.804	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 11 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมด้านงานฟื้นฟูวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = .804) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานฟื้นฟูวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = .916) และอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานฟื้นฟูวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = .891) 2) ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมรณรงค์เพื่อฟื้นฟูวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = .852) และ 3) ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมศึกษาผลผลิตทางวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังจะเสื่อมสลาย ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = .963)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้น้องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงานพัฒนาวัฒนธรรม

การมีส่วนร่วมด้านงานพัฒนาวัฒนธรรม	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1.ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่ควรได้รับการพัฒนา	3.36	.925	ปานกลาง	3
2.ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม	3.33	.933	ปานกลาง	4
3.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม	3.46	.928	ปานกลาง	1
4.ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานพัฒนาวัฒนธรรม	3.37	.895	ปานกลาง	2
รวม	3.38	.825	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ด้านงานพัฒนาวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .825) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ผู้น้องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม( $\bar{X} = 3.46$ , S.D.= .928 ) 2) ผู้น้องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานพัฒนาวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = .895) และ 3) ผู้น้องค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการค้นหาวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่ควรได้รับการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = .925 )

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล ด้านงานถ่ายทอดวัฒนธรรม

การมีส่วนร่วมด้านงานถ่ายทอดวัฒนธรรม	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1. ท่านมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นหาวัฒนธรรมที่มีคุณค่าที่ควรแก่การถ่ายทอด	3.32	.872	ปานกลาง	3
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมรณรงค์ให้เกิดความตระหนักและความร่วมมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม	3.44	.908	ปานกลาง	1
3. ท่านมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงานโดยการจัดหางบประมาณสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม	3.43	.933	ปานกลาง	2
4. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการถ่ายทอดงานวัฒนธรรม	3.32	.899	ปานกลาง	3
รวม	3.38	.825	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 13 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ด้านถ่ายทอดงานวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .825) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมรณรงค์ให้เกิดความตระหนักและความร่วมมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = .908) 2) ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงานโดยการจัดหางบประมาณสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = .933) และ 3) ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นหาวัฒนธรรมที่มีคุณค่าที่ควรแก่การถ่ายทอด ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = .872) และมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการถ่ายทอดงานวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = .872)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงานส่งเสริมวัฒนธรรม

การมีส่วนร่วมด้านงานส่งเสริมวัฒนธรรม	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1.ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการจัดส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม	3.37	.927	ปานกลาง	4
2.ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม	3.42	.925	ปานกลาง	2
3.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม	3.50	.910	มาก	1
4.ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม	3.39	.910	ปานกลาง	3
รวม	3.42	.828	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 14 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงานส่งเสริมวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = .828) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = .910) และอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D.=.925) 2) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D.=.910) และ 3) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการจัดส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = .927)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล ด้านงานส่งเสริมเอตทัคคะทางวัฒนธรรม

การมีส่วนร่วมด้านงานส่งเสริมเอตทัคคะ	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1.ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจ เลือกรสรและจัดทำทำเนียบผู้มีความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม	3.15	.976	ปานกลาง	3
2.ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษได้แสดงออกและถ่ายทอดความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	3.23	.978	ปานกลาง	2
3.ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยการหางบประมาณสนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม	3.25	.965	ปานกลาง	1
4.ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม	3.23	.964	ปานกลาง	2
รวม	3.22	.932	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 15 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล ด้านงานส่งเสริมเอตทัคคะทางวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$  , S.D. = .932) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยการหางบประมาณสนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.25$  , S.D. = .965 ) 2) ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษได้แสดงออกและถ่ายทอดความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ( $\bar{X} = 3.23$  , S.D. = .978) และมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.23$  , S.D. = .964) และ 3) ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสำรวจ เลือกรสรและจัดทำทำเนียบผู้มีความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.15$  , S.D. = .976 )

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

การมีส่วนร่วมด้านงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	ค่าสถิติ		ระดับ	ลำดับ
	( $\bar{X}$ )	(S.D.)		
1.ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การแลกเปลี่ยนในระดับท้องถิ่น	3.28	.978	ปานกลาง	2
2.ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	3.25	.987	ปานกลาง	3
3.ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุนการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	3.30	1.024	ปานกลาง	1
4.ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	3.18	.966	ปานกลาง	4
รวม	3.25	.938	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 16 พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = .938) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ 1) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุนการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = 1.024 ) 2) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการค้นหาเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การแลกเปลี่ยนในระดับท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = .978) และ 3) ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = .987)

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสิทธิภาพการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการทดสอบค่าที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ดังตารางที่ 17 – 26

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบตัวแปรเพศกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t
ชาย	3.36	.771	.504
หญิง	3.27	.908	

จากตารางที่ 17 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 40 ปี	40	3.36	.911	ปานกลาง
41 – 50 ปี	91	3.39	.075	ปานกลาง
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	40	3.23	.131	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 แสดงว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมโดยจำแนกตามอายุพบว่า อายุต่ำกว่า 40 ปี , อายุระหว่าง 40 ปี – 50 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$  , S.D. = .911) ( $\bar{X} = 3.39$  , S.D. = .075) และ ( $\bar{X} = 3.23$  , S.D. = .131) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.699	.350	.558
ภายในกลุ่ม	168	105.223	.626	
รวม	170	105.923		

จากตารางที่ 19 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล จำแนกตามอายุ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ประถมศึกษา	14	3.16	.914	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนต้น	9	2.82	.741	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	28	3.38	.630	ปานกลาง
อนุปริญญา/ปวส.	10	3.54	.465	มาก
ปริญญาตรี	66	3.44	.755	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	44	3.31	.926	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = .465) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = .755) และ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .630)

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	5	4.033	.807	1.306
ภายในกลุ่ม	165	101.889	.618	
รวม	170	105.923		

จากตารางที่ 21 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	57	3.59	.592	มาก
ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	57	3.08	.829	ปานกลาง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	57	3.36	.849	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นลำดับแรกซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = .592) รองลงมา คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .089) และ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = .849)

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	7.426	3.713	6.333*
ภายในกลุ่ม	168	98.497	.586	
รวม	170	105.923		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheff's Method ) ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheff's Method )

ตำแหน่งหน้าที่	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ( $\bar{X}$ = 3.59)	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ( $\bar{X}$ = 3.08)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ( $\bar{X}$ = 3.36)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	-		
ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	.5099*	-	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	.2341	-.2758	-

จากตารางที่ 24 พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ในการมีส่วนร่วมดำเนินงานวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กับ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ( $\bar{X}$  = 3.59, S.D. = .592) และ ( $\bar{X}$  = 3.08, S.D. = .829) ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 3 ปี	30	3.51	.566	มาก
3 – 5 ปี	34	3.48	.700	ปานกลาง
6 – 8 ปี	19	3.41	.653	ปานกลาง
มากกว่า 8 ปี	88	3.22	.897	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ยในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = .566) รองลงมา คือ 3 – 5 ปี ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = .700) 6 – 8 ปี ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = .653) และมากกว่า 8 ปี ( $\bar{X} = 3.22$ , S.D. = .897)

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2.801	.934	1.512
ภายในกลุ่ม	167	103.122	.617	
รวม	170	105.923		

จากตารางที่ 26 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยาและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลหรือทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม**

การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ การรับรู้บทบาทหน้าที่( $X_1$ ) ความตระหนัก( $X_2$ ) และความเชื่อมั่นในตนเอง( $X_3$ ) และการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน( $X_4$ ) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล( $X_5$ ) ที่ส่งผลหรือทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis )

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ การรับรู้บทบาทหน้าที่( $X_1$ ) ความตระหนัก( $X_2$ ) ความเชื่อมั่นในตนเอง( $X_3$ ) และการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อน( $X_4$ ) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล( $X_5$ ) กับ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม( $Y$ ) ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product moment Correlation Coefficient) ปรากฏดังตารางที่ 27 - 28

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

ตัวแปร (n = 171)	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	Y
$X_1$	1	.397**	.397**	.208**	.214**	.206**
$X_2$		1	.416**	.210**	.154*	.209**
$X_3$			1	.498**	.441**	.560**
$X_4$				1	.849**	.710**
$X_5$					1	.622**
Y						1

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 พบว่า การรับรู้บทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .206 ความตระหนักมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .209 ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .560 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .710 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .622

ตารางที่ 28 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยทางจิตวิทยาและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลหรือทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

ตัวแปรทำนาย	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	b	B	t
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (X <sub>4</sub> )	.710	.505	.502	.505	.702	.574	9.731*
ความเชื่อมั่นในตนเอง(X <sub>3</sub> )	.749	.561	.556	.057	.389	.275	4.568*
Constant(a) = -.642		S.E. = .297		Over all F = 107.469*			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อน(X<sub>4</sub>) ได้รับคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 50.5 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 9.731 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเชื่อมั่นในตนเอง(X<sub>3</sub>) เป็นตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 2 สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลได้

เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.7 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 4.568 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 56.1 และสามารถเขียนเป็นสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -.642 + .702 (\text{การสนับสนุนจากเพื่อน}) + .389 (\text{ความเชื่อมั่นในตนเอง})$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .574 Z_{(\text{การสนับสนุนจากเพื่อน})} + .275 Z_{(\text{ความเชื่อมั่นในตนเอง})}$$

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังตารางที่ 29–30 ดังนี้

ตารางที่ 29 แสดงความคิดเห็นของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม

ปัญหาอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
1. ขาดงบประมาณในการดำเนินงานวัฒนธรรม	15	39.47
2. บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม	10	26.32
3. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น	5	13.16
4. ผู้นำท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญของการดำเนินงานวัฒนธรรม	3	7.89
5. ขาดการประสานงานในการดำเนินงานวัฒนธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล กับหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง	3	7.89
6. แนวทางการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานวัฒนธรรมไม่ชัดเจน	2	5.27
รวม	38	100

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมดำเนินงานวัฒนธรรม โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาได้ดังนี้ อันดับที่หนึ่ง คือ ขาดงบประมาณในการดำเนินงานวัฒนธรรม มีผู้แสดงความคิดเห็น

จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47 ของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็น รองลงมาคือ บุคลากร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.31 และ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.15

ตารางที่ 30 แสดงความคิดเห็นของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. รัฐบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน วัฒนธรรมเพิ่มขึ้น	9	21.42
2. ควรให้มีบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น เพื่อแนะนำแนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่น	8	19.05
3. หน่วยงาน / องค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานวัฒนธรรม ควรมีการประสานงานและทำงานร่วมกัน	6	14.29
4. ควรมีการปลูกจิตสำนึก ธรรมรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้คนใน ชุมชนเกิดความตระหนักและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน วัฒนธรรมท้องถิ่น	6	14.29
5. รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการสืบสานและอนุรักษ์ วัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง	6	14.29
6. กำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ชัดเจน	4	9.52
7. ควรมีการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานให้กับ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	3	7.14
รวม	42	100

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยเรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ อันดับที่หนึ่ง คือ รัฐบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานวัฒนธรรม เพิ่มขึ้น มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 21.42 ของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็น รองลงมาคือ

ควรมีบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับงานวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้นเพื่อแนะนำแนวทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมในท้องถิ่น มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 และ หน่วยงาน / องค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานวัฒนธรรมควรมีการประชุมงาน และทำงานร่วมกัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ควรมีการปลูกจิตสำนึก ธารรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้คนในชุมชนเกิดความตระหนักและมี ส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่น มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 รัฐบาลควรมี ความสำคัญกับการสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 171 คน ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละอำเภอ และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม 8 งาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t- test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่า งานวิจัยวัฒนธรรม งานอนุรักษ์วัฒนธรรม งานฟื้นฟูวัฒนธรรม งานพัฒนาวัฒนธรรม งานถ่ายทอดวัฒนธรรม งานส่งเสริมวัฒนธรรม งานส่งเสริมเอตทัคคะทางวัฒนธรรม และงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ทุกงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ ดังนี้

มีส่วนร่วมมากที่สุดคือ งานส่งเสริมวัฒนธรรม รองลงมาคืองานอนุรักษ์วัฒนธรรม และ งานวิจัย วัฒนธรรม

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานพบว่า

2.1 ตัวแปรเพศกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยทางจิตวิทยาของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ ด้านความตระหนักและ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยสนับสนุนทางด้านเพื่อนร่วมงานในการดำเนินงานวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ปัจจัยสนับสนุนทางด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล ในการดำเนินงานวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยาและปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรอันดับ 1 ที่มีประสิทธิภาพสามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 50.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวแปรอันดับที่ 2 ที่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 56.1

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่า การมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2542) ตลอดจนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น โดยจะต้องดำเนินการในส่วนของงานวัฒนธรรมตามที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานวัฒนธรรมสำหรับองค์กรเครือข่ายไว้ 8 งาน คือ งานวิจัยทางวัฒนธรรม งานอนุรักษ์วัฒนธรรม งานฟื้นฟูวัฒนธรรม งานพัฒนาวัฒนธรรม งานถ่ายทอดวัฒนธรรม งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และ งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ซึ่งจากผลการวิจัยการมีส่วนร่วมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เข้าใจแนวทางการดำเนินงานอย่างแท้จริง เริ่มตั้งแต่การวางแผน การนำแผนไปใช้ และการติดตามและประเมินผล นอกจากนี้ยังขาดปัจจัยในเรื่องของงบประมาณในการดำเนินงานวัฒนธรรม อาจเป็นเพราะ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางแห่งไม่ได้จัดตั้งงบประมาณ สำหรับดำเนินงานวัฒนธรรมไว้ในแผนดำเนินงาน จึงทำให้ขาดงบประมาณที่มาดำเนินงานวัฒนธรรมในพื้นที่ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และอีกประการหนึ่งพบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลขาดการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ รมรงค์ ปลูกฝัง ให้ประชาชนเห็นคุณค่า ความสำคัญ และความตระหนักในงานวัฒนธรรม ซึ่งอาจทำให้ประชาชนไม่ได้เข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ภาพรวมในการมีส่วนร่วมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วันแรม สมบูรณ์สาร (2548) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ ในจังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการประสานงานเครือข่ายทางวัฒนธรรม ด้านการสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนางานวัฒนธรรม มีบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ ในจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาบทบาทที่ปฏิบัติจริงเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสอดคล้องกับ ประสิทธิ์ ก้องเกรียงไกร(2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับ

การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

2.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน คือไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกสิทธิ์ สุทธิศาสนกุล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า เพศ อายุ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คีดี สุตันติราษฎร์ (2544 : 66) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมเขตบางคอแหลม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม เพราะวัฒนธรรมเป็นงานที่ประชาชนทุกคนในท้องถิ่นสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ รักษา และเผยแพร่และดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงามโดยไม่ได้กำหนด เพศ อายุหรือไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 66 ว่าบุคคลที่รวมกันเป็นชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมย่อมมีสิทธิอนุรักษ์ หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปะหรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ

2.2 ตำแหน่งหน้าที่ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า มีความแตกต่างกันคือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 59 กำหนดให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนา ข้อบัญญัติระเบียบ ตลอดจนมีอำนาจสั่งการ อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และยังมีอำนาจแต่งตั้ง ถอดถอนรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 60/1 กำหนดให้ปลัดองค์การบริหาร

ส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย และมาตรา 46 กำหนดให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้คำแนะนำ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล และควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ จากที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่าบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติราชการของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างกัน ดังนั้นในส่วนของการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีส่วนร่วม โดยตรงคือ เป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารและอนุมัติจัดทำกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้น สำหรับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ คัดค้านหรือให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินงานวัฒนธรรมตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นอำนาจหน้าที่ในการมีส่วนร่วมดำเนินงานวัฒนธรรม จึงมีความแตกต่างกันซึ่งก็เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมที่ โอ๊คเลย์(1984) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะหรือลดความสามารถในการบริหาร การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐาน การให้อำนาจเป็นมาตรฐานสำคัญในการให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงาน ดังนั้น การช่วยเหลือ การให้อำนาจ และการบริหารงานขององค์กรจึงเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม และเสวภา สุขทิพย์ (2545) กล่าวว่า บุคคลหรือกลุ่มผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของกลุ่มในชุมชน เช่น ผู้นำชุมชน ซึ่งโดยมากมักมีฐานะดี มีความรู้และมีประสบการณ์มากกว่าคนอื่น ถ้าผู้นำเห็นประโยชน์ในการมีส่วนร่วม ก็จะเป็นแกนนำในการมีส่วนร่วมให้กับคนอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระพงศ์ เดชบุญ และคณะ(2540) พบว่า ความพร้อมในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จำแนกตามตำแหน่งผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกสิทธิ์ สุทธิศาสนกุล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ ความตระหนัก และ ความเชื่อมั่นในตนเอง และการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ด้านเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา / ผู้กำกับดูแล ที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กร บริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมด้านเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปร สำคัญที่ได้รับการคัดเลือกเป็นอันดับ 1 สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 50.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัย ทางจิตวิทยาด้านความเชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับที่ 2 สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมให้ประสบความสำเร็จ ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายผลการมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 56.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

การสนับสนุนทางสังคม ด้านเพื่อนร่วมงานในการดำเนินงานวัฒนธรรมมีความสำคัญ อย่างมาก เช่น การสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การได้รับความ ยกย่อง และได้รับความรักและความไว้วางใจ ซึ่งส่งผลให้ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความมั่นใจและ เกิดความเชื่อมั่นในตนเองในการดำเนินงานวัฒนธรรมให้ประสบความสำเร็จ ได้ ตามความมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับที่ คาห์น (Kahn 1979) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือวัตถุประสงค์ของหรือ การยอมรับในพฤติกรรมซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ยังเกี่ยวกับการแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่ดีต่อกัน และยังสอดคล้องกับที่จาคอบสัน (Jacobson) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการยกย่อง เคารพนับถือ ให้ความรักและ ความเอาใจใส่ให้เกิดความมั่นใจ นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร และช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการดำเนินงาน และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนการสนับสนุนทางด้าน ผู้บังคับบัญชา/ ผู้กำกับดูแล ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการในการทำนายผลการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานวัฒนธรรมอาจเนื่องมาจาก ผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล คือนายกองการ บริหาร ส่วนตำบล และ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ซึ่งไม่มีผู้บังคับบัญชาโดยตรง แต่จะมีผู้กำกับดูแลในระดับอำเภอคือ นายอำเภอ ในระดับจังหวัดคือผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนั้น อาจมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องบริหารงานเอง

ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะช่วยให้การมี ส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงาน

วัฒนธรรมให้ประสบความสำเร็จ มีความมั่นใจ กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และปรับตัวเองให้เข้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับที่ กรมวิชาการ(2537) ได้กล่าวถึงความเชื่อมั่นในตนเองว่าเป็นลักษณะที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยให้เราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้เราเป็นตัวของตัวเอง กล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจยอมรับผลที่เกิดขึ้นด้วยความพอใจและภาคภูมิใจ และสอดคล้องตามแนวคิดของ ซิมมอนส์ (Symond, 1964) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะไม่ยอมจำนนต่อสิ่งใด มีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ ทราบในสิ่งที่ตนต้องการ คิดในสิ่งที่ตนเห็นว่ากระทำสำเร็จ สามารถตัดสินใจได้และลงมือกระทำจริง ๆ ในสิ่งที่ตัดสินใจแล้ว ดังนั้น ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะส่งผลต่อการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

จากผลการวิจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรส่งเสริมให้ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลได้เข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้น

2. จากการวิจัยพบว่า ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความรู้ ความเข้าใจจึงควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวัฒนธรรม มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบซีดีรอมเพื่อให้สามารถศึกษา ค้นคว้า และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

3. ผลจากการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม จึงควรจัดอบรมเสริมสร้างความรู้โดยใช้กิจกรรมที่เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการดำเนินงานอย่างถูกต้อง

4. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากรที่ดำเนินงาน วัฒนธรรม โดยส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพราะปฏิสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน โดยการพูดคุย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จะส่งผลต่อการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมสร้างเครือข่ายทางวัฒนธรรม ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้มีการศึกษา ความสำเร็จขององค์กรเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน ส่งเสริม และถ่ายทอดงานวัฒนธรรมในท้องถิ่น

6. ควรจัดให้มีการประชาคมเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้เข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและ การจัดกิจกรรมในท้องถิ่น

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษารูปแบบของปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานวัฒนธรรมโดยจำแนกตามขนาด และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้การวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในชุมชนท้องถิ่น

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กรมการปกครอง. กฎหมายระเบียบและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2542). กรุงเทพฯ: กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง, 2542.
- กรมวิชาการ. ประมวลศัพท์บัญญัติวิชาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสารการพิมพ์, 2521.
- \_\_\_\_\_. กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือและสื่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองสำหรับเด็กก่อนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การเสนา, 2537.
- กรมศิลปากร. ระบบการบริหารการจัดการวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทประชาชน จำกัด, 2540.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. บันทึกท้องถิ่น ก้าวไกล รัฐไทยมั่นคง ประชาชนมั่งคั่ง. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท. , 2552.
- กรรณิกา ชมดี. “ การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ. ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2524.
- กาสั๊ก เต๊ะขันหมาก. “การนำเสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาประชาสังคมสำหรับสภาวัฒนธรรมจังหวัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ศึกษบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- กิติ ดัชคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: เปลวอักษร, 2543
- เกศินี ปายะนันท์. การพัฒนาผู้นำเยาวชนชนบทและผู้นำท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2537.
- เกื้อกูล ถนอมกิจ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและปัจจัยส่วนบุคคลกับความสม่ำเสมอในการรักษาของผู้ป่วยวัณโรค ณ โรงพยาบาลทรวงอก.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสุขศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2548.
- จริยวัตร คมพยัคฆ์ “แรงสนับสนุนทางสังคม: มโนทัศน์และการนำไปใช้.” วารสารพยาบาลศาสตร์. (กุมภาพันธ์ 2531): 101.

- จรรยา ขุนทรง. “ความตระหนักของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการอนุรักษ์แม่น้ำ  
ลำคลองในจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
- จินตนา ยูนิพันธ์. “การพึงพาพระหว่างกัน.” วารสารสงขลานครินทร์ (มกราคม- มีนาคม 2529): 4.
- จิรัปภา เลิศวุฒิ. “การศึกษาเปรียบเทียบความเชื่อมั่นในตนเองและการควบคุมตนเองของ  
เยาวชนที่กระทำความผิดและเยาวชนที่ไม่ได้กระทำความผิด.” วิทยาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบท. การบริหารงานพัฒนาชนบท  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2527.
- จุฬากรณี โสตะและคณะ. “บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในการบริหารจัดการเพื่อการออกกำลังกาย.” โครงการวิจัยทุนอุดหนุน  
ทั่วไป มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- เฉลิม วงษ์จันทา. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม กับ  
ความสามารถของผู้ดูแลเด็กดองพิการ.” วิทยานิพนธ์พยาบาล  
ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
- เฉลียว ช่ออ่อน. “วัฒนธรรมการบริหารบุคลากรสภาวัฒนธรรมอำเภอ : กรณีศึกษาจังหวัด  
ขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาไทยศึกษา  
เพื่อการพัฒนา สำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเลย, 2545.
- ชรินทร์ ศึกษากิจ. “การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในการดูแลสุขภาพ  
ประชาชน อำเภอบ้านแพ้วและอำเภอกะทู้มแบบน จังหวัดสมุทรสาคร.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเวชศาสตร์ชุมชนบัณฑิต  
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ชาญชัย ศิลปอวยชัย และคณะ. “ความต้องการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในท้องถิ่นของสมาชิก  
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดแพร่.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2542.
- ชำนาญ ปาณาจารย์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียน  
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร: การศึกษาพหุกรณี.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2543.

- คีติ์ สุตันติราษฎร์. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม  
เขตบางคอแหลมกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา, 2544.
- ทงศักดิ์ คุ่มไชนะ. หลักการพัฒนาชุมชน. ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540.
- ทรงสิทธิ์ ยืนชีวิต. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามบทบาทและหน้าที่ของ  
คณะกรรมการโรงเรียนสังกัดประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544.
- ทิพย์วิภา เทศวิศาล. “การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา  
แห่งชาติ พุทธศักราช 2542.” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543.
- ทองคุณ หงส์พันธ์. วิถีทางแห่งบัณฑิต: การครองตน ครองคน และครองงาน. นครราชสีมา :  
สมบูรณ ออฟเซ็ทการพิมพ์, 2531.
- ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา. นครปฐม  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- นดา คำวิห์เลิศ. “การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนของประชาชนในชุมชนบ้านครัว  
กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- นพคุณ สุขสถาน. “จิตวิทยาการเสริมสร้างพลังแห่งความเชื่อมั่น.” วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา  
14,42 (เมษายน-มิถุนายน 2545) : 21-23.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. การมีส่วนร่วม หลักพื้นฐานและเทคนิค และกรณีตัวอย่าง เชียงใหม่:  
สิริลักษณ์การพิมพ์, 2547.
- นริศ ทวีสุข. “ความรู้ความตระหนักต่อปัญหามลพิษทางสิ่งแวดล้อมของนักศึกษาทางไกล  
ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง บัณฑิต  
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2541.
- นเรศ สงเคราะห์สุข. จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. เชียงใหม่ : สำนักงานโครงการพัฒนาที่ราบสูง  
ไทย-เยอรมัน, 2541.
- นิคม มุสิกคามะ. ระบบการพัฒนาวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2540.
- นิตยา กอบนิลพรณ. “สภาพและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา  
ของโรงเรียนอัสสัมชัญคอนเวนต์ล้านรายณ์.” สาขาหลักสูตรและการนิเทศ  
ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน, 2548.

- บัญญัติ พุ่มพันธ์. อบค.ของเรา. พิมพ์ครั้งที่ 2. โรงพิมพ์มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548.
- บุญเยี่ยม ตระกูลวงศ์. จิตวิทยาสังคมกับการสาธารณสุข. เอกสารการสอนชุดสังคมวิทยา  
หน่วยที่ 9-25 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2528.
- ประพล มิตินทจินดา. “ความตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อมของสมาชิกองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. พฤติกรรมสุขภาพ : เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาสุขภาพศึกษาหน่วยที่ 1-7  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526.
- ประเวศ วะสี. วัฒนธรรมกับการพัฒนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537.
- ประสิทธิ์ ก้องเกรียงไกร. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ  
คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,  
2546.
- ปรัชญา ศรีภา. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในการพัฒนาหมู่บ้าน : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง  
จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2541.
- ปรีชา แสงศิริ. ผู้นำท้องถิ่นกับบทบาทในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ : ศึกษาเฉพาะกรณี  
อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- ปาริชาติ วัลย์เสถียร. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
2543.
- ปาริชาติ วัลย์เสถียร และคณะ. กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ :  
ม.ป.ท., 2543.
- เปรมฤดี เจริญพร. “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะสุขภาพ การควบคุมตนเอง แรงสนับสนุน  
ทางสังคม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการป้องกันสุขภาพ  
ของพนักงานรักษาความสะอาด กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.

- พนิตย์ พรจันทร์และคณะ. “บทบาทการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตการศึกษา 10.” สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 10, 2542.
- พรหทัย ดันต์จิตานนท์. “แนวทางการพัฒนางานส่งเสริมวัฒนธรรมของศูนย์วัฒนธรรมวิทยาเขตภาคพายัพ”สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ จังหวัดเชียงใหม่, 2545.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมและสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). วัฒนธรรมไทยสู่ยุคเป็นผู้นำและเป็นผู้ให้. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2538.
- พิมพ์วัลย์ ปริดาสวัสดิ์ และคณะ. การดูแลสุขภาพตนเอง ทักษะทางสังคมวัฒนธรรม. นครปฐม : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530.
- ไพรัตน์ เคชะรินทร์. นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาในปัจจุบัน : การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.
- ภิญญาภรณ์ เพ็ญภินันท์. “การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ความตระหนักรู้ ทักษะคิด และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์พัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ภูมิพลอดุลยเดช, พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสพระราชทานแก่มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2498-2530. กรุงเทพฯ :ม.ป.ท.,ม.ป.ป.
- ขงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: เอส.ดี.จี. กราฟฟิค, 2545.
- ขงยุทธ ธนิกกุล. “การมีส่วนร่วมในระบบสุขภาพภาคประชาชนของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- โยธิน ศันสนยุทธ และคณะ. จิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2533.
- ระพีพรรณ คำหอม. รูปแบบการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2542.

- เรืองเดช เขจรศาสตร์. “ประสิทธิผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ  
เขตการศึกษา 10.” อุบลราชธานี. สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
เขตการศึกษา 10, 2540.
- เลขา ปิยะอัจฉริยะ. “การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็ก.” ในเอกสารการสอนชุด  
วิชาการพัฒนาพฤติกรรมเด็ก, หน่วยที่ 10, 565 - 579. นนทบุรี : สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538.
- ลินดา ภู. “สภาพและแนวทางการปฏิบัติงานวัฒนธรรมของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม  
อำเภอ จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
หลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- วันทนี วาสิกะสิน. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 4  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- วันพร จันท์เวโรจน์. “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน (กพสม.) ในการ  
อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม : ศึกษาเฉพาะกรณี กพสม. ในเขต  
องค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- วันแรม สมบูรณ์สาร. “บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดนครปฐม.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2548.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรือง, 2523.
- วิทยา ทรงคำ. “แนวทางการพัฒนางานส่งเสริมวัฒนธรรมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,  
2540
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน : ประชาชน ข้าราชการและ  
ผู้นำรัฐบาล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2530
- วิไล ตั้งตรงสมคิด. การศึกษากับการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์อักษร, 2528.
- แวน วิรุฬห์เลิศ. “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการบริหาร  
ของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตชุมพร.” วิทยานิพนธ์  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. ทฤษฎีการรับรู้ : การรับรู้. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2529.

- ศุภนิคย์ วัฒนธาดา. พื้นฐานการศึกษาไทย. พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์เทียนวัฒนา, 2520.
- เสาวนิคย์ เสาวณานนท์. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 3 (นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ  
นครราชสีมา, 2541.
- สถาบันพระปกเกล้า. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550.
- สถิต วงศ์สวรรค์. พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สารมวลงชน, 2525.
- สมบัติ โล่ห์ทอง. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเองกับพฤติกรรม  
การตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการ โดยให้ครูมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ”  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา, 2548.
- สมพันธ์ เตชะอธิก. ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร :  
เจริญวิทย์การพิมพ์, 2537.
- สมร ทองดี. “การพัฒนาบุคลิกภาพ อารมณ์ และสังคมของนักเรียนวัยรุ่น.” ในเอกสารการสอน  
ชุดวิชาพฤติกรรมวัยรุ่น, หน่วยที่ 4, 157. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
- สันติชัย จำจิตรจั่น. PERCEPTION AND PATHOLOGY OF PERCEPTION. กรุงเทพมหานคร :  
ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2549.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. “รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา.” ข้าราชการ 22, 1 (ตุลาคม-พฤศจิกายน  
2544) : 10.
- สาคร คุณชื่น. “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนในการนำภูมิปัญญามาพัฒนาการจัด  
การเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
วิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. การบริหารงานวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา, 2550.
- \_\_\_\_\_ . ข แนวทางการสืบค้นสังคมวัฒนธรรมท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
คุรุสภา, 2544.
- \_\_\_\_\_ . คู่มือการบริหารจัดการงานวัฒนธรรมขององค์กรภาคีเครือข่ายวัฒนธรรม.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2551.

- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. คู่มือการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล และ หมู่บ้าน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2552.
- \_\_\_\_\_. คู่มือการดำเนินงานวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2547.
- \_\_\_\_\_. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2544.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา, 2551.
- สำลี เก่งทอง. การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ในเขต 5. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา, 2544.
- สิรินทร์ทิพย์ เกสร. “บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้นำชุมชนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2545.
- สุชา จันทร์เอม. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2541.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย:สถาบันราชภัฏเชียงราย, 2544.
- สุนันทา เขียวบัว. “ผลการศึกษาลักษณะการเป็นผู้นำของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยเทคนิค ที่มีลักษณะความก้าวร้าวต่างกัน.” วิทยานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, 2541.
- สุนันทา ถนอมสิงห์. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดฉะเชิงเทรา.”  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต จิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2540.
- สุพัตรา เก้าประคิษฐ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและการดูแลสุขภาพตนเองของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานร่วมแสงพัฒนาอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- สุพัตรา สุภาพ. ปัญหาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- \_\_\_\_\_. สังคมและวัฒนธรรมไทยค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี. กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2543.

- สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์ และคณะ. พระราชบัญญัติสภาวัฒนธรรมตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เดือนตุลา จำกัด, 2546.
- เสรี พงศ์พิศ. “วัฒนธรรมพื้นบ้าน : รากฐานการพัฒนา.” ใน ภูมิปัญญาชาวบ้านกับการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด, 2536.
- เสาวภา สุขาพิทย์. “การพัฒนากิจกรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดไม้เรียม จังหวัดนครศรีธรรมราช.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- แสงอุษา โลจนานนท์ และ กฤษณ์ รุยาพร. การบริหารอารมณ์ด้วยรอยยิ้มแบบไทยๆ . กรุงเทพมหานคร : มิตรนราการพิมพ์, 2543.
- ไสว เลี่ยมแก้ว. จิต : การรับรู้. กรุงเทพมหานคร : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม, 2548.
- อภิศักดิ์ ไผ่ท่าดำ. หลักการพัฒนารวมชน. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2539.
- อำพรธณ จารุรัตน์. “ความตระหนักของอาสาสมัครสาธารณสุขในเรื่องมลพิษทางน้ำ แม่น้ำแม่กลอง : กรณีศึกษาอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี . วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
- อับดุลกอเดร์ บือเนตเตง, ร้อยตำรวจเอก. “แรงสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมของผู้ติดยาเสพติดให้โทษประเภทสารระเหย : ศึกษากรณีชาวมุสลิมที่ถูกจับกุมในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา.” ภาคินิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.
- อินทรา มณีคุณ. “การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้านจุฬาลงกรณ์พัฒนา จังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา ผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540.
- อุทุมพร ทองอุไทย. สารบบจำแนกจุดมุ่งหมายทางการศึกษา : การจัดจำพวกวัตถุประสงค์ทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- อุ้นตา นพคุณ. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา.” ใน การศึกษากับการมีส่วนร่วมของประชาชน, 101-103. โอวาท สุทธนารักษ์,บรรณาธิการ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วารสารมวลชนจำกัด, 2528.

เอกสิทธิ์ สุทธิศาสนกุล. “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2547.

### ภาษาต่างประเทศ

- Akter, Ali. “Integrated Rural Development Philippines.” Journal of Public Administration 21, 1 (January 1977) : 26.
- Anthony, H. Birch. Concepts & Theories of Modern Democracy. 2 nd ed. Edition Routledge. Taylor & Francis Group, 2001.
- Athanasaw, Y.A. “Cross-functional Teams in the Public Sector : Team Characteristics and Team Member Knowledge, Skills and Ability Relationships to the Effectiveness of the Team.” Dissertation Abstracts Internatqnal.62,2 (2001) :6202-A.
- Best, John W. Research in Education. London : Prentice – Hall India, 1981.
- Bloom, Benjamin S, Thomas J. and Madaus George F. Handbook on formative and summative evaluation of student learning. New York: Mc Grow Hill Book Co, 1971.
- Bruner, J.S., and Goodman C.C. “Value and need as organizing factors in perception”. Journal of Abnormal and Social Psychology, 13 (1947) : 33-34.
- Bryman, A. Leadership and Organization. London: Routledge & Kegan Pahl, 1986.
- Cobb, S. “Social Support as a Moderator of Life Stress.” Psychosomatic Medicine , 38 (September – October 1976) : 300-301.
- Cohen ,John M. and Norman T Upoff. “Participation’s Place in Rural Development: Seeking Charity through Specificity.” World Development, (1980) : 213-218.
- Chambers, Roberts. A., Pacay and L.A. Thrupp. Farmer First: Farmer Innovation and Agricultural Research. Short Run Press, North Yorkshire. 1989.
- Eagle, Kollat, and Backwell. Consumer Behavior. New York: Holt, Rinehart, & Winston, 1968.
- Edgar H. Schein. “Organizational Culture.” American Psychologist 45, No. 2 (February 1990): 109-119.
- Eysenck, H.I. and W. Arnold. Encyclopedia of Psychology. London: Search Press, 1972.
- Fossen, C.M. “Development Implementation and Evaluation of a Cultural Diversity Training Program for Staff at Luther College Staff Development , IOWA. ” Dissertation Abstracts International. 58,5 (1997) : 1550-A.

- Fullan, M. Leading in a Culture of Change. San Francisco: Francisco: Jossey-B, 2001a.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York: Mc Graw Hill Book Company, 1973.
- Kahn, R.L. "Aging and Social Support." In Aging from Birth to Death: Interdisciplinary perspectives, 85. Edited by M.W. Riley. Colorado: Westview press, 1979.
- Sergiovanni, T.J. The Lifeworld of Leadership : Creating Culture, Community, and Personal Meaning in Our Schools. San Francisco: Jossey-Bass, 1999.
- Symonds, A.F. Teaching Yourself : Personality Efficiency. London :The English University Press, 1964.
- Kahn, R.L. "Aging and Social Support." In Aging from Birth to Death: Interdisciplinary perspectives, 85. Edited by M.W. Riley. Colorado: Westview press, 1979.
- Thoits, P.A. "Conceptual, Methodological and Theoretical Problems in Studying Social Support as a Buffer Against Life Stress ." Journal of Health and Social Behavior 23 (June 1982) : 147-148.
- White, Alastair T. Why community participation ? A discussion of the arguments , Community participation : Current issue and lesson learned . United Nation Children'Fund, 1982.
- Yoder, Jean. , and William Proctor. 1988. The self confident child. New York: Facts on File.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย  
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ





ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 3715

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจิตติรัตน์ เค้าภูไทย

ด้วย นางนุจรินทร์ พระภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

AMM กพ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อ พัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 3716

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สัญญา สุกล้ำเลิศ

ด้วย นางนุจรินทร์ พระภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อ พัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาพื้นฐาน  
ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. อาจารย์สัญญา สุดล้ำเลิศ ตำแหน่ง ครู คศ.4 สังกัด โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา
3. นางจิตร์รัตน์ คำภูไทย ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ  
สังกัด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.อ.ดร.นพรุจ ศักดิ์ศิริ ตำแหน่ง ที่ปรึกษาอนุกรรมการคุณธรรมและ  
จริยธรรมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ  
สังกัด คณะนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

**ภาคผนวก ข**

**หนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล**



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 3869

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

11 พฤศจิกายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วย นางนุจรินทร์ พระภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๐๗๗ ๑๗

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 3870

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

11 พฤศจิกายน 2552

เรื่อง ขออนุญาตขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วย นางนุจรินทร์ พระภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขออนุญาตจากท่าน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๐๗๗ ๑๗๖

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย "มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา"



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 3871

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

11 พฤศจิกายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วย นางนุจรินทร์ พระภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๐๗๗ ๑๗๖

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร. 0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล

จังหวัดนครปฐม

.....

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยา จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนทางสังคม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม จำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

3. โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถาม และ โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยนี้มีผลสรุปที่น่าเชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ได้จริง ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระตามความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดี มา ณ โอกาสนี้ด้วย คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานวัฒนธรรม โดยมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

นางนุจรินทร์ พระภูมิ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

### 1. เพศ

- ชาย  หญิง

### 2. อายุ

- อายุต่ำกว่า 30 ปี  อายุตั้งแต่ 30 - 40 ปี  
 อายุตั้งแต่ 41 - 50 ปี  มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

### 3. ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา  มัธยมศึกษาตอนต้น  
 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.  อนุปริญญา/ปวส.  
 ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี  
 อื่น ๆ .....

### 4. ตำแหน่งหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

- นายกองจัดการบริหารส่วนตำบล  
 ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

### 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

- ต่ำกว่า 3 ปี  3 - 5 ปี  
 6 - 8 ปี  มากกว่า 8 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยทางจิตวิทยา เกี่ยวกับการรับรู้บทบาทหน้าที่ ความตระหนัก  
และความเชื่อมั่นในตนเอง

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อความที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1.	<b>การรับรู้บทบาทหน้าที่</b> การสำรวจ และรวบรวมข้อมูลทางวัฒนธรรมของ ท้องถิ่นเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนควรเป็น หน้าที่ของ อบต.					
2.	การรณรงค์จัดกิจกรรมให้ชุมชนเกิดความ ตระหนักในการอนุรักษ์ พื้นฟูวัฒนธรรมของ ท้องถิ่นที่กำลังจะสูญหายหรือเสื่อมสลายไปจาก สังคมไทยควรเป็นหน้าที่ของ อบต.					
3.	การริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัยแต่ยังคงรักษา เอกลักษณ์ของท้องถิ่นควรเป็นหน้าที่ของ อบต.					
4.	การรณรงค์ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และ ประชาชน เกิดความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรม ท้องถิ่นสามารถนำไปปฏิบัติตนและถ่ายทอด ให้กับผู้อื่นควรเป็นหน้าที่ของ อบต.					
5.	การส่งเสริมสนับสนุนและเชิดชูเกียรติ บุคคลที่มี ความรู้ ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ควรเป็นหน้าที่ของ อบต.					
6.	การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล และหน่วยงาน ต่างๆ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมซึ่งกัน และกันควรเป็นหน้าที่ของ อบต.					
7.	<b>ความตระหนัก</b> วัฒนธรรมแสดงถึงเอกลักษณ์ของท้องถิ่นที่จะทำ ให้ชุมชนมีความมั่นคงเข้มแข็ง					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
8.	วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้ชุมชนโดดเด่นมีความเป็นอัตลักษณ์ และสามารถนำวัฒนธรรมไปเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้					
9.	ถ้าชุมชนใดมีวัฒนธรรมเข้มแข็งชุมชนนั้นจะประสบความสำเร็จ					
10.	วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญและร่วมกันจัดกิจกรรมอนุรักษ์ให้ดำรงอยู่ต่อไป					
11.	ถ้าอนุรักษ์วัฒนธรรมจะส่งผลให้สังคม/ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้					
12.	วัฒนธรรมเป็นสิ่งหล่อหลอมจิตใจของคนในชุมชนให้เกิดความรัก ความสามัคคีและความผูกพันซึ่งกันและกัน					
13.	การพัฒนาอะไรก็ตามจะต้องสอดคล้องกับรากฐานของวัฒนธรรมแต่ละแห่งงานนั้นจึงจะประสบความสำเร็จ					
14.	<u>ความเชื่อมั่นในตนเอง</u> ท่านมีความมั่นใจในการนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จได้					
15.	ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี					
16.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถนำกิจกรรมทางวัฒนธรรมมาสร้างอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ดี					
17.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำมิติทางวัฒนธรรมมาสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนได้อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
18.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถพูดโน้มน้าวให้คนในชุมชนเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี					
19.	ท่านมีความมั่นใจว่าจะดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การสนับสนุนทางสังคมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของ ผู้นำองค์กรบริหาร ส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อความที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานวัฒนธรรมจากเพื่อนร่วมงาน					
2.	ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคลากรในหน่วยงานในการดำเนินงานวัฒนธรรม					
3.	ท่านได้รับความไว้วางใจและความพอใจในการบริหารงานวัฒนธรรมจากบุคลากรในหน่วยงาน					
4.	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานวัฒนธรรมจากเพื่อนร่วมงาน					
5.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแลในการดำเนินงานวัฒนธรรม					
6.	ท่านได้รับความใส่ใจและการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแลในการดำเนินงานวัฒนธรรม					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินงานวัฒนธรรมจากหน่วยงานต้นสังกัด					
8.	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไข การดำเนินงานวัฒนธรรม จากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล					

ส่วนที่ 4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการมีส่วนร่วมของท่านเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	<u>งานวิจัยด้านวัฒนธรรม</u> ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น					
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมในการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น					
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น					
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.	<u>งานอนุรักษ์วัฒนธรรม</u> ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมของท้องถิ่น					
6.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการจัดทำทะเบียนข้อมูลวัฒนธรรมเพื่องานอนุรักษ์					
7.	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณในการสนับสนุนงานอนุรักษ์วัฒนธรรม					
8.	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการอนุรักษ์วัฒนธรรม					
9.	<u>งานฟื้นฟูวัฒนธรรม</u> ท่านมีส่วนร่วมศึกษาผลผลิตทางวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังจะเสื่อมสลาย					
10.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมรณรงค์เพื่อฟื้นฟูวัฒนธรรม					
11.	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานฟื้นฟูวัฒนธรรม					
12.	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานฟื้นฟูวัฒนธรรม					
13.	<u>งานพัฒนาวัฒนธรรม</u> ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่ควรได้รับการพัฒนา					
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม					
15.	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม					
16.	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานพัฒนาวัฒนธรรม					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17.	<u>งานถ่ายทอดวัฒนธรรม</u> ท่านมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นหาวัฒนธรรมที่มีคุณค่าที่ควรแก่การถ่ายทอด					
18.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมรณรงค์ให้เกิดความตระหนักและความร่วมมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม					
19.	ท่านมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงานโดยการจัดหางบประมาณสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม					
20.	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการถ่ายทอดงานวัฒนธรรม					
21.	<u>งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม</u> ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการจัดส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม					
22.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม					
23.	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุนกิจกรรมทางวัฒนธรรม					
24.	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม					
25.	<u>งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม</u> ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจ เลือกรสรและจัดทำทำเนียบผู้มีความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม					
26.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษได้แสดงออกและถ่ายทอดความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ					
27.	ท่านมีส่วนร่วมในการหางบประมาณสนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับการมีส่วนร่วม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28.	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม					
29.	<u>งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม</u> ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การแลกเปลี่ยนในระดับท้องถิ่น					
30.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม					
31.	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณในการดำเนินงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม					
32.	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานวัฒนธรรม  
ของ ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

ปัญหาอุปสรรค .....

.....

ข้อเสนอแนะ .....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณากรอกแบบสอบถาม

## ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

**แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ**  
**ที่มีต่อแบบสอบถามเรื่อง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม**  
**ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม**

.....

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจหรือตัดสินใจไม่ได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้อง

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามปัจจัยทางจิตวิทยา เกี่ยวกับการรับรู้บทบาทหน้าที่ ความตระหนัก และความเชื่อมั่นในตนเอง ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>การรับรู้บทบาทหน้าที่</b>					
1. การสำรวจ และรวบรวมข้อมูลทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนควรเป็นหน้าที่ของ อบต.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. การรณรงค์จัดกิจกรรมให้ชุมชนเกิดความตระหนักในการอนุรักษ์พื้นฟูวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่กำลังจะสูญหายหรือเสื่อมสลายไปจากสังคมไทยควรเป็นหน้าที่ของ อบต.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. การริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับยุคสมัยแต่ยังคงรักษาเอกลักษณ์ของท้องถิ่นควรเป็นหน้าที่ของ อบต.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. การรณรงค์ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนเกิดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นสามารถนำไปปฏิบัติตนและถ่ายทอดให้กับผู้อื่นควรเป็นหน้าที่ของ อบต.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. การส่งเสริมสนับสนุนและเชิดชูเกียรติ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมควรเป็นหน้าที่ของอบต.	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล และหน่วยงานต่างๆ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมซึ่งกันและกันควรเป็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>ความตระหนัก</b>					
7. วัฒนธรรมแสดงถึงเอกลักษณ์ของท้องถิ่นจะทำให้ชุมชนมีความมั่นคงเข้มแข็ง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้ชุมชนมีความรักใคร่สามัคคีกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ถ้าชุมชนใดมีวัฒนธรรมเข้มแข็งชุมชนนั้นจะประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญและร่วมกันจัดกิจกรรมอนุรักษ์ให้ดำรงอยู่ตลอดไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ถ้าไม่อนุรักษ์วัฒนธรรมจะส่งให้สังคม/ชุมชนอ่อนแอไม่สามารถพึ่งตนเองได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. วัฒนธรรมเป็นสิ่งหล่อหลอมจิตใจของคนในชุมชนให้เกิดความรัก และความผูกพันซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. การพัฒนาอะไรก็ตามจะต้องสอดคล้องกับรากฐานของวัฒนธรรมแต่ละแห่งงานนั้นจึงจะประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ความเชื่อมั่นในตนเอง</b>					
14. ท่านมีความมั่นใจในการนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถนำกิจกรรมทางวัฒนธรรมมาสร้างอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำมิติทางวัฒนธรรมมาสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถพูดโน้มน้าวให้คนในชุมชนเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
19. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การสนับสนุนทางสังคมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหาร  
ส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานวัฒนธรรมจากเพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
2. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคลากรในหน่วยงานในการดำเนินงานวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับความไว้วางใจและความพอใจในการบริหารงานวัฒนธรรมจากบุคลากรในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินงานวัฒนธรรมจากเพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแลในการดำเนินงานวัฒนธรรม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
6. ท่านได้รับความใส่ใจและการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแลในการดำเนินงานวัฒนธรรม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
7. ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ในการดำเนินงานวัฒนธรรมจากหน่วยงานต้นสังกัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินงานวัฒนธรรมจากบังคับบัญชา/ผู้กำกับดูแล	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมของผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>งานวิจัยด้านวัฒนธรรม</b>					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมในการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการสำรวจข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>งานอนุรักษ์วัฒนธรรม</b>					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมของท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการจัดทำทะเบียนข้อมูลวัฒนธรรมเพื่องานอนุรักษ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณในการสนับสนุนงานอนุรักษ์วัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการอนุรักษ์วัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>งานฟื้นฟูวัฒนธรรม</b>					
9. ท่านมีส่วนร่วมศึกษาผลผลิตทางวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังจะเสื่อมสลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมรณรงค์เพื่อฟื้นฟูวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานฟื้นฟูวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานฟื้นฟูวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>งานพัฒนาวัฒนธรรม</b>					
13. ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่ควรได้รับการพัฒนา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานพัฒนาวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>งานถ่ายทอดวัฒนธรรม</b>					
17. ท่านมีส่วนร่วมในการศึกษาค้นหาวัฒนธรรมที่มีคุณค่าที่ควรแก่การถ่ายทอด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมรณรงค์ให้เกิดความตระหนักและความร่วมมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานการถ่ายทอดงานวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม</b>					
21. ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการจัดส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณสนับสนุนกิจกรรมทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>งานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม</b>					
25. ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจ เลือกรรและจัดทำทำเนียบผู้มีความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการจัดกิจกรรมสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษได้แสดงออกและถ่ายทอดความรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. ท่านมีส่วนร่วมในการหางบประมาณสนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม</b>					
29. ท่านมีส่วนร่วมในการค้นหาเลือกรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การแลกเปลี่ยนในระดับท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรมสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณในการดำเนินงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32. ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางนุจรินทร์ พระภูมิ
ที่อยู่	44/1 หมู่ 7 ตำบลธรรมศาลา อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2528	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิชาเอกประถมศึกษา จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2550	เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
สถานที่ทำงาน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครปฐม ศาลากลางจังหวัดนครปฐม ตำบลถนนขาด อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000